

**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación.
Escuela de Psicología
Mención: Clínica Conductual**

**DESEMPEÑO LABORAL DEL PSICÓLOGO EN EL CENTRO AMBULATORIO
ESPECIALIZADO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL (CEPAI) DE LA
FUNDACIÓN JOSÉ FÉLIX RIBAS
DISTRITO CAPITAL**

Tutora:
Jacinemi Urquiola

Autora:
Fálida Yajaira Niño

Caracas, enero de 2012

Trabajo especial de Grado, presentado ante la ilustre Universidad Central de Venezuela, para optar al título de Licenciado en Psicología.

Agradecimientos.

A Dios Todopoderoso por determinar el camino que debo seguir en esta vida que me ha regalado.

A mi querida Universidad Central de Venezuela por permitirme la oportunidad de formarme en una segunda carrera profesional y haber cursado estudios de cuarto nivel en pro del bienestar psicosocial de un colectivo.

A mi inolvidable madre por su constante apoyo en todos los proyectos de mi vida

A la Licenciada Virginia Rosales, estimada psicóloga, siempre tan acertada y enriquecedora con sus orientaciones y formación académica!! Gracias por el esmerado apoyo que siempre nos brindas a los estudiantes!!!

A la Tutora, por su orientación en el inicio de esta investigación.

A Rosalba García, siempre tan oportuna con su incondicional y enriquecedor soporte en todo lo relacionado al proceso administrativo de la escuela de Psicología.

A Rui Alejandro, quien estuvo tan dispuesto en dedicarme un poco de su apreciado tiempo para apoyarme con el uso de la tecnología. ¡Gracias por tu paciencia!!

Oliver Rengifo y José Mujica, por contribuir amable y permanentemente, con la facilitación del recurso literario cónsono con esta investigación.

A Orlando González, siempre sonriente tan dispuesto a brindar un servicio de calidad en la reproducción de materiales documentales ¡¡Gracias por estar allí pacientemente!

Al Prof. Jesús Rodríguez por su colaboración como experto durante el desarrollo del presente estudio.

A la Prof^a Rosa Lacasella por su oportuno apoyo académico como docente responsable de la Coordinación de Investigación en el momento complejo de la culminación y presentación de esta investigación. ¡Gracias por su pertinente participación!

A la Prof^a Lucy Trias por su acertada colaboración como experta, asesora académica y coordinadora del jurado en la última y más compleja etapa de esta investigación. ¡Mil Gracias por su justo apoyo, sin él, no se hubiera podido culminar esta investigación satisfactoriamente en el tiempo preestablecido por la investigadora. Sus orientaciones siempre fueron enriquecedoras para este estudio¡!.

A la Prof^a Liliana Cubillos siempre muy dispuesta para brindarme su colaboración y valioso conocimiento como experta.

Al Lic. Gonzalo González por colaborar como experto.

A la Lic. Elsa Rither por ser el enlace del tema de investigación con el CEPAI.

A la Lic. Janet Volcán y a la Dra. Mirna Civira, profesionales siempre dispuestas en todo momento para facilitar y apoyar con el desarrollo de este estudio.

A todos los (as) psicólogos (as) del CEPAI, quienes brindaron toda la cooperación requerida para la realización de esta investigación.

VERDADERAMENTE A TODOS.... ¡MIL GRACIAS!

Dedicatoria.

Al Dios Todopoderoso por mostrarme y acompañarme el camino que él considera debo transitar en mí peregrinar por este mundo.

A mi adorada y eternamente recordada Madre, quien aun desde el lugar donde se encuentra, perennemente, será mi fuente de luz y apoyo en todos los proyectos de mi vida. ¡! Sé que te mantienes siempre a mi lado. ¡!.

A mis queridos hijos, quienes pacientemente siempre creyeron en su madre y me apoyaron con su intensa comprensión.

A mi hermano incondicional.

DESEMPEÑO LABORAL DEL PSICÓLOGO (A) EN EL CENTRO AMBULATORIO ESPECIALIZADO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL (CEPAI) DE LA FUNDACIÓN JOSÉ FÉLIX RIBAS, DISTRITO CAPITAL.

Fálida Yajaira Niño (Autora)

Universidad Central de Venezuela

RESUMEN.

La presente investigación se circunscribe en la urgencia de reorientar la formación profesional de los (as) psicólogo en atención a las necesidades que demanda del país. En concordancia con este pedimento la investigadora generó un instrumento para evaluar el desempeño laboral del psicólogo (a) en el CEPAI “Dr. Vicente Salías”, adscrito a la FUNDARIBAS. El estudio describe el desempeño laboral de estos profesionales e identifica el enfoque terapéutico y las técnicas de intervención manejadas en el Centro ambulatorio, examina el perfil laboral exigido para el cargo de psicólogo (a) y determina si el grado de formación académica de estos (as) profesionales tiene correspondencia con el cargo laboral que ocupan.

El estudio se llevó a cabo en tres Fase:1) Construcción del instrumento, 2) Validez del contenido del instrumento y 3) Aplicación del instrumento para evaluar el desempeño profesional del psicólogo (a).

Los resultados arrojados se centran en revisar el actual Pensum de Estudios de la Escuela de Psicología de la UCV para unificar un solo criterio de enseñanza teórico práctico de todas las ramas de aplicación de la Psicología.

Palabras Claves:

Psicólogos (as), Desempeño Laboral, Técnicas de intervención terapéutica.

ÍNDICE GENERAL.

Agradecimientos.	I
Dedicatoria.	li
Resumen.	lii
Índice General.	lv
Índice de Figuras.	V
Índice de Tablas.	Vi
Índice de Anexos.	Vii
I.- INTRODUCCIÓN.	1
II.- MARCO TEÓRICO.	4
2.1..La Evaluación Psicológica.	8
2.2. Tratamiento Psicológico.	14
2.3. Terapias Psicológicas.	15
2.4. Ramas de aplicación de la Psicología.	21
2.5 Definiciones de Competencias.	22
2.6. Desempeño laboral del Psicólogo Clínico. Evaluación de su desempeño.	45
2.7 Procedimientos. Tipos para evaluar el desempeño.	50
2.8 Perfil del Psicólogo de la Fundación José Félix Ribas.	54
2.9. Fundación José Félix Ribas.	57
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	68
3.1-Justificación del Problema.	69
3.2-Objetivos.	70
3.2.1 Objetivo General.	70
3.2.2 Objetivos Específicos.	70
IV. MARCO METODOLÓGICO Y RESULTADOS	71

4.1. Etapa I.	71
4.2. Etapa II.	77
4.3. Etapa III.	99
4.4. Variables.	114
4.5. Tipo de Investigación.	115
4.6. Diseño de la Investigación.	115
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	117
VI. CONCLUSIONES	124
VII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.	128
VIII REFERENCIAS.	130
IX. ANEXOS.	135

	Pág.
<i>Figura 1. Evaluación del Desempeño Laboral.</i>	48
<i>Figura 2. Organigrama Fundación José Félix Ribas.</i>	61

ÍNDICE DE TABLAS.

	Pág.
Tabla 1. <i>Campo de Aplicación de la Psicología UCV</i>	6
Tabla 2. <i>Etapas y Objetivos de la investigación.</i>	71
Tabla 3. <i>Reactivos de la Sección 1. Desempeño Laboral.</i>	73
Tabla 4. <i>Reactivos de Sección N° 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación.</i>	73
Tabla 5. <i>Reactivos de la Sección 1. Desempeño Laboral</i>	74
Tabla 6. <i>Ítems de la Sección 4. Formación Académica</i>	74
Tabla 7. <i>Ítems de la sección 1. Desempeño Laboral en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAL.</i>	75
Tabla 8. <i>Ítems de la sección 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAL.</i>	76
Tabla 9. <i>Ítems de la sección 3. Competencia Laboral en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAL.</i>	76
Tabla 10. <i>Ítems de la sección 4. Formación Académica en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAL.</i>	77
Tabla 11. <i>Tabla de expertos (as) entrevistados durante la construcción del instrumento.</i>	78
Tabla 12. Sección 1. Desempeño Laboral. <i>1.1. ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?</i>	81
Tabla 13. <i>1.2. ¿Son pertinentes para la sección?</i>	82
Tabla 14. <i>1.3. ¿Los ítems son suficientes?</i>	82

	Pág
Tabla 15. 1.4. <i>¿La sección es pertinente para el instrumento?</i> <i>Proporción de Acuerdos entre los expertos (as).</i>	83
Tabla 16. 2.1. <i>¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?</i> <i>Porcentaje de Acuerdos</i>	84
Tabla 17. 2.2. <i>¿Los ítems son pertinentes con la sección?</i> <i>Porcentaje de Acuerdos.</i>	84
Tabla 18. 2.3. <i>¿Son suficientes los ítems para la sección?</i> <i>Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos(as).</i>	85
Tabla 19. 2.4. <i>¿La sección es pertinente para el instrumento?</i> <i>Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as).</i>	85
Tabla 20. 3.1 <i>¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?</i> <i>Proporción de Acuerdos entre los(as) expertos (as).</i>	86
Tabla 21. 3.2. <i>¿Los ítems son pertinentes con la sección?</i> <i>Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as).</i>	87
Tabla 22. 3.3. <i>¿Los ítems son suficientes para el instrumento?</i> <i>Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as).</i>	88
Tabla 23. 3.4. <i>¿La sección es pertinente con el instrumento?</i> <i>Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as)</i>	88
Tabla 24. 4.1 <i>¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?</i> <i>Porcentaje de Acuerdos.</i>	89
Tabla 25. 4.2. <i>¿Los ítems son pertinentes para la sección?</i> <i>Proporción de Acuerdos entre los (as) expertas (as)</i>	90
Tabla 26. 4.3. <i>¿Son suficientes los ítems para la sección?</i>	90
Tabla 27. 4.4. <i>¿La sección es pertinente para el instrumento?</i> <i>Proporción de Acuerdos entre los expertos (as).</i>	90
Tabla 28. <i>Valor proporcional de acuerdos de expertos relacionado con los ítems.</i>	91
Tabla 29. Sección 1. Desempeño Laboral. 1.1 <i>¿ Los ítems están redactados en forma clara y precisa?</i>	93

Tabla 30. 1.2. <i>¿Los ítems son pertinentes con la sección?</i>	94
Tabla 31. Sección 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación. 2.1. <i>¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?</i>	95
Tabla 32. 2.2. <i>¿Los ítems son pertinentes con la sección?</i>	95
Tabla 33. Sección 3. Competencia Laboral. 3.1. <i>¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?</i>	96
Tabla 34. Sección 4. Formación Académica. 4.1. <i>¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?</i>	96
Tabla 35. 4.2. <i>¿Los ítems son pertinentes con la sección?</i>	97
Tabla 36. <i>Valor porcentual de acuerdos de expertos relacionado con los ítems del instrumento para la supervisora inmediata</i>	98
Tabla 37. <i>Psicólogos (as) y Supervisora entrevistados (as) en el CEPAI.</i>	100
Tabla 38. <i>Supervisora y Psicólogos (as) del Centro Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI). "Dr. Vicente Salías"..</i>	101
Tabla 39. <i>Resultados del Análisis de las Respuestas afirmativas</i>	102
Tabla 40. Resultados del Análisis de las Respuestas afirmativas suministradas por los Psicólogos del CEPAI. Sección 2. Habilidad: Iniciativa / Participación.	103
Tabla 41. <i>Resultados del Análisis de las Respuestas afirmativas suministradas por los Psicólogos del CEPAI. Sección 3. Competencia Laboral.</i>	104
Tabla 42. <i>Resultados del Análisis de las Respuestas afirmativas</i>	105
Tabla 43. <i>Resultados del Análisis de las Respuestas suministradas</i>	106

	Pág
Tabla 44. <i>Resultados del Análisis de las Respuestas suministradas por la supervisora del CEPAI.</i>	107
Sección 2. Habilidad: Iniciativa /Participación	
Tabla 45. <i>Resultados del Análisis de las Respuestas suministradas por la supervisora del CEPAI.</i> Sección 3. Competencia Laboral.	108
Tabla 46. <i>Resultados del Análisis de las Respuestas suministradas por la supervisora del CEPAI.</i> Sección 4. Formación Académica.	109
Tabla 47. <i>Respuestas suministradas por los (as) Psicólogos (as) del CEPAI.</i>	111

I. INTRODUCCIÓN.

Cuando los hombres se administran adecuadamente y se combinan con otros recursos, se cimientan las bases de la vida económica de la sociedad. De forma general todos los fenómenos económicos se apoyan, en gran medida, en el capital humano. Es muy justo afirmar que la correcta administración de los hombres trasciende incluso el ámbito económico e influye de modo directo en la satisfacción y bienestar de toda la población económicamente activa. Es por ello que se trata de una actividad dinámica y flexible.

En el ámbito laboral es amplio el ejercicio profesional que el (la) psicólogo (a) puede emprender utilizando diversos medios, los cuales pueden ir desde la intervención clínica en individuos, grupos y familiar, entre otros. (Altable, 1978).

En este sentido, el trabajo asistencial del psicólogo (a) está centrado en proveer bienestar a los individuos en cualquier ámbito de acción. Para ello, emplea métodos de intervención, cónsonos con su formación académica que le permiten conocer y explicar la conducta de un individuo en particular, e incluso modificarla (Caballo, 1998).

En este contexto particular es necesario tener claro que, la organización requiere trabajadores con perfiles específicos, por cuanto cada firma, puesto y estrategia tienen exigencias propias. Del mismo modo, la empresa es un ente que evoluciona constantemente, por tanto, el desarrollo de habilidades genéricas y específicas debe evolucionar paralela y complementariamente a la organización (Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007).

Independientemente de la modalidad y trayectoria institucional de la articulación entre el sistema de formación y el de competencia laboral, lo importante es determinar si el desempeño laboral esperado por la institución u organización

corresponde con la formación profesional del psicólogo (a). Este es el tema del presente trabajo, que coloca a la competencia laboral en el lugar donde se materializa y desarrolla, que es en la gestión de la organización.

Al referirnos al concepto de formación profesional basada en la competencia, la intención no es presentar un análisis exhaustivo de la problemática, sino plantear algunas interpretaciones que en la actualidad están acaeciendo.

El propósito es contribuir con el requerimiento de profesionales que están involucrados en este campo, presentando una visión que, lejos de pretender ser «completa» o «cerrada», busca orientar el debate sobre los puntos medulares de un tema complejo, con sus múltiples planos de por dónde abordarlo, cuál es el desempeño laboral de un profesional en psicología con competencia académica formativa.

En la presente investigación se describen las áreas de desempeño del psicólogo en el Centro Ambulatorio Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) perteneciente a La Fundación José Félix Ribas, con sede en el Distrito Capital, desde la perspectiva del ejercicio profesional, y dentro del marco de lo previsto en el perfil que exige el cargo en la organización; en correspondencia con su formación académica en la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, con sede en Caracas.

La investigación se centra en brindar información general referente a la evaluación, terapias y tratamiento psicológicos. Asimismo, se destacan las ramas de aplicación de la Psicología como disciplina científica, siendo el punto medular el desempeño laboral del psicólogo (a) clínico (a) en el CEPAI, lugar donde se pudo conocer que la actuación de los (as) psicólogos (as) responde directamente al perfil

del cargo exigido por la institución independientemente de la formación académica que posean empleando para ello, distintas técnicas terapéuticas correspondientes o no con la enseñanza suministrada en la mención de la cual egresaron.

II.--MARCO TEÓRICO.

Para abordar el estudio en referencia es necesario pasar, brevemente, una mirada por la historia que encamina y da vida a la Formación Académica universitaria de la Psicología como profesión en nuestro país. Para el tema que nos ocupa en esta investigación, la Formación Académica es conceptualizada como los *“contenidos de conocimientos caracterizado por la operatividad del nivel de desarrollo cognitivo e intelectual de los estudiantes”* (Sánchez, 2003, p. 47).

Es importante destacar que, en el año 1956, la Psicología como disciplina fue presentada como especialidad en la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela (UCV) y elevada el 23 de Agosto de 1958 a la categoría de Escuela, de la Magna Casa de Estudios, por Acuerdo Resolución de las Autoridades Universitarias del momento. (UCV, 2007.).

A diferencia de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) que inició sus actividades en el año 1957, con una tendencia predominantemente psicoanalítica, en el año 1966, la escuela estableció su Pensum de Estudios por cinco años (05), manteniendo la formación de Psicólogo generalista. (Vicentelliz, 2000).

En ambas universidades se puede apreciar que los enfoques de las escuelas de Psicología son similares en cuanto a la orientación científicista – tecnológica, además del énfasis en el enfoque clínico.

La primera promoción de egresados de psicología en la UCV fue en el año 1960 con veintiséis licenciados y, siguiendo lo establecido en el Pensum de la Escuela de Psicología (UCV, 2007), inicialmente, funcionó con dos (02) Planes de Estudio, a saber:

- Plan A, con cuatro años de duración; teniendo derecho a inscripción con 24 créditos a partir del 2do semestre y ,estar sometido bajo un régimen de estudio autorizado por el Servicio de Orientación, eligiendo en el 3er semestre la mención del Ciclo Aplicado.

- Plan B, cinco años de formación académica. (vigente en la actualidad).

No obstante, en el año lectivo 1966-1967 entra en vigencia un nuevo pensum de estudio, a partir del cual, se eleva a cinco (05) años la carrera como licenciatura, incorporándose cambios substanciales en la formación académica a través del curriculum. En el año 1970 se reestructura el plan de estudios, estableciéndose un ciclo básico común y un ciclo aplicado; el cual fue descrito como “Pensum 1970”, con un régimen de tipo semestral, cursante en 10 períodos, con 180 créditos y vigente hasta estos momentos.

Cabe destacar que, siguiendo lo reseñado en el pensum de estudios de la Escuela de Psicología de la UCV, el Ciclo Común o Básico se dedica, fundamentalmente, a la divulgación teórica y científica de la carrera, explicando el dominio de la conducta humana y/o animal validados experimentalmente.; es decir, parte del principio de que “*no hay formación teórica sólida sin el basamento fáctico*” (UCV, 2007, p. 11) de la realidad. Para ello, comprende 102 créditos de materias obligatorias comunes; mientras que, en el ciclo aplicado se adicionan 72 créditos y 6 créditos de materias electivas.

El pensum también destaca que, en el Ciclo de Menciones o denominado Aplicado, se inicia la formación profesional del estudiante sin que, éste, sea considerado como especialista. En este ciclo se le exige al cursante el cumplimiento de un total de 72 créditos para cada mención; siendo, textualmente, el Campo de Aplicación de la Psicología el siguiente:

Tabla 1. Campo de aplicación de la Psicología UCV.

Psicología Clínica	Asesoramiento Psicológico y Orientación	Psicología Educativa	Psicología Social	Psicología Industrial	Clínica Dinámica *
“Su objetivo básico es el estudio de las variables y procesos que explican la adquisición, mantenimiento y extinción de patrones de conducta considerados como inadaptativos por el grupo social de referencia”. (p. 70)	“Se caracteriza por ser una relación profesional sistemática que busca ayudar al individuo mediante procedimientos psicológicos, educativos e interpretativos a alcanzar una mejor comprensión de sus propias características y potencialidades, a hacer escogencias y ajustes inteligentes, y a relacionarse más satisfactoriamente con los requerimientos y oportunidades sociales”. (p. 67)	“Se interesa por el estudio científico de la conducta de los educandos a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos educativos y al desarrollo y bienestar físico y psíquico de aquellos. Analiza los problemas de conducta y las dificultades en los aprendizajes que se presentan en el seno de una institución educativa, para organizar y llevar a cabo la atención psicopedagógica conveniente para cada caso, para cada situación”. (p. 73)	“Se preocupa fundamentalmente de los aspectos sociales que se asocian al desarrollo y cambio de las diferentes facetas de la conducta” (p.80)	“Es el estudio científico de aquellos aspectos que se relacionan con la adaptación del hombre al trabajo, con la adaptación del trabajo al hombre y con el desarrollo de sistemas organizacionales con fines de producción”. (p. 77)	“Se caracteriza por una columna de asignaturas teóricas-, técnicas y prácticas de Psicología Clínica Dinámica o psicoanalítica “ (p. 82º-+)

Fuente: Pensum de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela. Elaboración propia.

* En sesión ordinaria de fecha 31/10/2001 el Consejo Universitario aprobó la creación del Departamento de Psicología Clínica Dinámica por lo que quedó abolido el término “Sin Mención”.

En tal sentido, la Psicología, en su concepción macro, fue definida “*como la ciencia de la conducta, obligada a contribuir a dar respuesta a muchos de los más acuciantes problemas sociales de nuestro pueblo*”. (UCV, 2007, p. 4).

De acuerdo a este hecho, la Psicología como ciencia de la conducta y los

procesos mentales es una disciplina sumamente amplia. Busca describir y explicar cada aspecto del pensamiento, sentimiento, percepciones y acciones humanas. Para Morris y Maisto (2005), la mayoría de los psicólogos contemporáneos consideran que la Psicología es la ciencia de la conducta y los procesos mentales de los seres humanos.

Siguiendo a estos investigadores, los estudios de casos exploran a profundidad la conducta de una o varias personas, lo cual arroja una gran cantidad de información descriptiva y detallada de los sujetos; útiles para formular hipótesis. No obstante, presenta como desventaja que, el o los casos estudiados pueden no ser una muestra representativa; llegando en ocasiones a ser muy costosos, consumir mucho tiempo y estar sesgado el observador durante la ejecución del estudio.

Morris y Maisto (2005) son de la opinión de que, las personas con grados de licenciatura en Psicología tienen un amplio campo de acción profesional, ya que pueden encontrar empleo en los centros de salud mental, de rehabilitación vocacional y correccional; así como también, trabajar como asistentes de investigación o formar en el área académica psicológica.

Por su parte, la práctica clínica en Psicología es una experiencia de enseñanza diseñada para formar habilidades clínicas específicas (en evaluación y psicoterapia, entre otras). A menudo, una práctica combina el contenido académico, o teórica con la experiencia práctica (Trull y Phares. 2003, p 29).

Ahora bien, esta práctica psicológica se ha cristalizado y enriquecido, vertiginosamente, con todo lo que ha conformado la evaluación psicológica; sin ella, no sería posible la descripción del comportamiento, su diagnóstico, su predicción e intervención profesional; por tal motivo, se señala a continuación su valioso propósito dentro de esta profesión.

2. 1. La evaluación psicológica.

La evaluación psicológica ha estado vinculada en su devenir histórico al desarrollo de una serie de modelos de evaluación, que se han ido sobreviniendo de una manera dialéctica en una sucesión de respuestas a las insuficiencias del modelo o modelos precedentes. Esta sucesión, según Peñate (1989), se ha sustentado en dos polos principales, a saber:

- 1) Los progresos en el desarrollo del conocimiento en psicología en cada uno de los momentos; y
- 2) En las necesidades de índole práctica, como ha sido la necesidad de responder a los distintos hitos profesionales de la psicología.

La evaluación psicológica es una disciplina que se nutre de todos los conocimientos de psicología. En tal sentido, la psicología, intenta comprender la conducta general del individuo y la evaluación, quiere comprender a la persona individualmente. No obstante, para realizar esta evaluación, se requiere de técnicas que den garantías del comportamiento estudiado, se realiza según el caso y depende del problema, por lo que no hay una forma única de evaluación, sino varias como son: conductista, humanista, social, psicoanalítica, educativa y, laboral, entre otras (Peñate, 1989).

La literatura revisada destaca que, el objetivo principal de una evaluación psicológica es el estudio de una o pocas personas con la finalidad de deducir su comportamiento y establecer cambios en ellos. Empero, para lograr este fin, se debe tener previa información sobre: qué, con qué, cómo y para qué se evalúa; sin dejar de lado todos los elementos que intervienen en la evaluación; los cuales siguiendo a Peñate, (1989) comprende:

- Evaluador (a) o psicólogo (a): quien es la persona que dirige la evaluación apoyándose en sus características personales y en el uso del lenguaje. Manteniendo contacto físico con el individuo.

- Evaluado (a) o individuo: sujeto que está dispuesto a brindar información si viene motivado.
- Situación de evaluación: el ambiente físico debe disponer de iluminación y ventilación suficiente y estar en condiciones de tranquilidad, brindando un ambiente de confianza.
- Naturaleza del problema: de acuerdo al planteamiento del sujeto y cómo transcurran las sesiones se aplicará un tipo de evaluación y/o pruebas.

La evaluación psicológica es la disciplina de la psicología que estudia el comportamiento humano, tanto del sujeto individual como de un grupo específico de sujetos en distintos contextos, desde la clínica a la escuela; pasando por el trabajo y las organizaciones y otros ámbitos aplicados. Los objetivos evaluativos son también de distinta índole: descripción del comportamiento, su diagnóstico, su predicción o, incluso, su cambio y control mediante una intervención y la valoración de ésta. Común a todo ello, se encuentra el proceso de evaluación, a través del cual, el psicólogo (a) responde a las demandas del individuo planteándose cuestiones técnicas que trata de verificar con la aplicación de tests y otros procedimientos de recogida de información (Brown, 1980).

Consiste en la aplicación de diversas técnicas e instrumentos para conocer a fondo las diferentes áreas de personalidad del individuo, tales como habilidades intelectuales, sociales, académicas, emocionales, de comunicación, los recursos personales con los que cuenta, así como familiares, institucionales y comunitarios. (Brown, 1980).

La evaluación psicológica se apoya en técnicas; tales como: la entrevista, la observación, el autorregistros y los tests psicométricos. Técnicas que son de gran utilidad para la recolección de información inmediata. En tal sentido, estas técnicas

comprenden las siguientes bondades que se describen a continuación:

a) La entrevista.

Constituye una forma de interacción entre dos o más personas a través de la conducta verbal. Según Skinner (1973, c.p. Casalta, Laya y Rivas, 1982, p.1) esta conducta verbal:

es reforzada a través de la mediación de otras personas, cualquier movimiento capaz de afectar a otro organismo, puede ser verbal... la conducta verbal es moldeada y sostenida por un ambiente verbal, por personas que responden de ciertas formas dadas por las prácticas del grupo del cual estos son miembros. (Skinner, 1953, c.p. Casalta, Laya y Rivas, p. 1)

La entrevista es una de las técnicas más utilizadas para el trabajo clínico a nivel de consultorio y permite recolectar datos e información importante del paciente formulando preguntas para apreciar la validez de la información. Estas entrevistas pueden ser individuales o con más de una persona, quienes, a su vez, pueden ser adultos o niños (con esta población se requiere de mayor flexibilidad de parte del terapeuta).

Casalta, Laya y Rivas. (1982); agregan que, la entrevista puede adoptar tres modalidades; a saber: a) entrevista estandarizada, en la cual, todas las preguntas son realizadas con las mismas palabras y presentadas en el mismo orden a todos los entrevistados, con la finalidad de que todos respondan las mismas preguntas. Para ello, se requiere de mayor tiempo y dedicación al momento de codificar las respuestas, b) entrevistas menos estructuradas, consideradas como más flexibles que las anteriores; en ellas, el entrevistador lleva predeterminado algunos temas o áreas y, dependiendo de las respuestas del entrevistado, se va estructurando la entrevista.

Es de resaltar que, esta modalidad es la más empleada en las entrevistas

clínicas y, por último se encuentra la entrevista no estructurada o no dirigidas, aquí, el papel del entrevistador es exhortar al entrevistado a hablar acerca de un determinado tema. Puede ser abierta o cerrada (Bleger, 1964), donde en la primera tipología, el entrevistador tiene la libertad para efectuar preguntas e intervenir, permitiendo flexibilidad en cada caso en particular y en la segunda, se prevé el orden y la forma de plantear las preguntas.

Es importante destacar que, toda entrevista debe estar acompañada de un adecuado contacto visual, tono y volumen de voz; así como también, de posturas y gestos por parte del entrevistador.

A nivel clínico la entrevista influye en la relación terapeuta – paciente; llegando el (la) psicólogo (a) a actuar como reforzador social en el entrevistado y ser un modelo a imitar por éste último. Asimismo, puede reforzar y extinguir determinadas conductas y verbalizaciones. Para ello, el terapeuta debe ganarse la confianza del paciente.

La revisión bibliográfica denota que, la entrevista es el instrumento o técnica, por excelencia, del método clínico empleada por el profesional de la psicología.

Siguiendo a Bleger (1964), de acuerdo al beneficiario, existen diversos tipos de entrevistas; tales como:

- 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; y,
- c) La que se realiza para un tercero (una institución).

El mismo autor plantea que, la "*entrevista terapéutica*" comprende un

encuentro, en el cual prevalece la interacción entre el profesional y el paciente durante la entrevista, debiendo éste último, responder a las preguntas que se le efectúen. No obstante, se debe tener claro que consulta no es sinónimo de entrevista, porque ésta última, es sólo uno de los procedimientos con los que el técnico o profesional, bien sea: psicólogo (a) o médico (a), puede atender la consulta (Bleger, 1964)

En líneas generales, la entrevista es el medio a través del cual “*se puede implementar situaciones de aprendizaje que posibilitan el cambio de comportamiento en el paciente*”. (Casalta, Laya y Rivas. 1982, p 7). Facilita la comprensión de los problemas explorando las condiciones que lo desencadenan y permite al terapeuta saber cómo influyen éstos en la vida del paciente; así como en la vida de los demás. Asimismo, “*proporciona información sobre la frecuencia y duración con que ocurre el problema; y, cuánto responde el individuo a ello*” (Caballo, 1998, p. 631).

Ahora bien, en cuanto a la técnica de observación es importante señalar que, su aplicación aporta una rica información a la hora de la recolección de los datos. En tal sentido a continuación se brindan las bondades sobre su uso.

b). La observación.

Apoyada en la investigación científica la observación es la técnica más antigua de todas las que se utilizan en evaluación psicológica. Se recurre a ella, a la hora de la recogida de datos. Consiste en indicar los hechos tal y como se presentan en la realidad. Debe ser sistemática, objetiva, controlada y sujeta a controles de fiabilidad y validez. Su propósito es descubrir y precisar con exactitud determinados elementos presentes en la conducta. En la observación sólo se da fe de lo que ocurre; así como también, se especifica lo que ha de ser observado y se recogen los datos de forma escrita o verbal. En ella, está presente: a) el observador o los observadores; (b) el sujeto o grupo observado; y (c) el contexto, el cual comprende

el ambiente natural y cultural que van a dar significado a la dinámica de lo observado.

De acuerdo al grado de participación, el observador puede ser de tipo no participante y participante. (Casalta, C, Laya, M y Rivas, M ,1982). El primero, emplea instrumentos de recolección de información, tales como: registros, notas o cuestionarios. Mientras que el segundo, (participante) su interacción puede ser pasiva o activa. Es pasiva porque interactúa lo menos posible, sólo observa. A diferencia de la activa, donde el observador forma parte del grupo y participa como si fuese uno más. También, la observación puede ser no estructurada y; sistematizada o controlada; siendo esta última, la más utilizada en ciencias humanas y en psicología (Ander-Egg, 1993).

Como tercera técnica de gran valor terapéutico cabe citar los denominados autoregistros, los cuales se caracterizan por solicitar a los pacientes que observen y registren, en su ambiente natural, hechos y conductas importantes para ser discutidas, con posterioridad, con el terapeuta, durante la sesión de intervención profesional. El profesional predetermina el formato para la recolección de la información, luego él escucha cuidadosamente los comentarios presentados por el paciente. Para ello, el terapeuta. *“modela el registro de uno o más sucesos para facilitar el grado de comprensión en el paciente”* (Caballo, 1998, p. 635).

Otro valor terapéutico lo conforman los test psicométrico (Anastasi,1986) cuya bondad se centra en brindar patrones estandarizados en cuanto a registro conductuales, conformados por ítems seleccionados y organizados, cuyo fin es registrar comportamientos de toda naturaleza. y; comprende el test propiamente dicho además del manual de instrucciones. Para Anastasi. (1986), entre sus cualidades se destacan: la confiabilidad y la validez. La confiabilidad, que puede

estimarse “a través de dos procedimientos (el coeficiente de confiabilidad y el error estándar de medida (EEM) y la validez, por el grado en que una prueba mide lo que intenta medir”. (Anastasi,1986, p. 4).

En tal sentido, una prueba psicológica es una representación cuando “sus reactivos son similares a las conductas que se quieren medir y es predictor, cuando se enfoca en alguna conducta, no considerada en la prueba que se desea predecir” (Brow, 1980, p. 20)

Aunado a este hecho, McCully (1966, c.p Shertzer y Stone, 1972), .considera que “ con la aparición de los test de personalidad, se confió cada vez más, en los (as) psicólogos (as) clínicos (as) para que aportasen su ayuda al diagnóstico de la personalidad” (p. 35).

Por todo lo antes expuesto y dada la amplia rama de intervención existente en la praxis psicológica, hoy día se le reconoce a esta disciplina su nivel de competencia para evaluar las capacidades y características personales de los seres humanos y, para tratar los problemas en salud mental (Peñate,1989); para lo cual, de manera individualizada y por la complejidad de cada caso brinda asistencia y tratamientos psicológicos a todas aquellas personas que requieren de su ayuda profesional para superar la problemática que presenta.

2.2. Tratamiento Psicológico.

Los psicólogos inmersos en el área Clínica centran su intervención profesional en brindar atención al paciente a través de un tratamiento psicológico, en el cual, el especialista basado en técnicas y apoyado en teorías psicológicas apunta a que el paciente pueda desembarazarse del problema que le aqueja. Para ello, debe tener la capacidad de escuchar con atención lo que le exprese el

paciente para poder conocer y comprender el mundo interior de la persona que consulta.

En tal sentido, el tratamiento psicológico pretende mejorar el estado emocional de los individuos, quienes con sus alteraciones tanto físicas, psíquicas y conductuales buscan ayuda profesional para modificar los elementos del comportamiento que le generan sufrimiento. (Buceta y Bueno, 1990).

Comportamiento que involucra la relación integral que existe entre la conducta, los pensamientos y el estado emocional de las personas.

Por tal motivo, se debe observar, identificar y atender las señales conductuales presentes en el individuo porque, éstas, serán el termómetro para conocer el grado de malestar presente en la vida del paciente y, el tratamiento es la forma y los medios utilizados para alcanzar la esencia de algo; cuyo fin es el de permitir el alivio o curación de un problema, síntoma o enfermedad; éste, viene acompañado de múltiples acciones disciplinarias en el área de salud y logra expresarse por medio de lo que se ha denominado terapias. (Caballo, 1998), siendo en el caso que ocupa a esta investigación las terapias psicológicas.

2.3. Terapias Psicológicas.

La terapia psicológica busca ayudar a los demás a mejorar el problema psíquico que les aqueja en su vida. A través de ella, el (la) psicólogo (a) explora la situación vivida para tener una idea clara de cómo (según cada enfoque manejado en una escuela psicológica) aplica herramientas de intervención en pro del bienestar del paciente; por lo que, cada escuela psicológica ha desarrollado un modo distinto de llevar a cabo su terapia (Buceta y Bueno, 1990).

La terapia psicológica está diseñada para modificar o eliminar no solo alteraciones cognitivas por medio del establecimiento de una relación entre un profesional entrenado y el paciente, sino que además deberá predominar una relación de confianza cargada de emoción para buscar y desplegar capacidades propias del individuo que facilite la promoción de su desarrollo personal (Buceta y Bueno, 1990).

Con ella, lo que se busca es enseñar a los pacientes a aceptar las realidades de la vida, ayudarlo a ganar esperanza, promover la sensación de dominio y auto confianza; enfrentando sus ansiedades en lugar de evitarlas y enseñarlo (a) a ser más conscientes de sus concepciones erróneas. En líneas generales, el (la) psicólogo (a) pretende mejorar el modo de vida y las relaciones interpersonales que establece el paciente con su entorno familiar y social (Caballo, 1998).

Ahora bien, hay que tener presente que para poner en práctica las terapias se requiere de un profesional entrenado que posea actitudes que promuevan la efectividad en el diagnóstico del paciente y su correcta evolución durante el tratamiento; logrando para ello, establecer una atmósfera terapéutica que promueva la calidez y la empatía para con el paciente, así como también mostrar una postura objetiva ante la situación planteada por la persona consultante (Caballo, 1998).

Para Martoreli (1996) existen distintos tipos de terapias en psicología; entre las que cabe destacar:

✓ **Terapia psicodinámica** basada en la técnica psicoanalítica supone que los desórdenes psicológicos surgen principalmente de conflictos internos ocultos con los impulsos reprimidos (Martoreli, 1996). Se apoya en la técnica Asociación Libre; entendida como la expresión “*sin discriminación de todos los*

pensamientos que vienen a la mente, ya sea a través de un elemento dado (palabra, número, imagen de un sueño, representación cualquiera) de forma espontánea” (Laplanche, 1987, p. 35).

✓ **Terapia Humanista:** considera que el éxito de una terapia es del cliente y no del terapeuta, ya que, solo es un nexo para la llegada a ella, convirtiéndose el terapeuta en el que le enseñe el camino al paciente; pero no el que lo recorre a su lado (Martoreli, 1996).

Esta terapia destaca dos formas de intervención: las individuales y las grupales (Martoreli, 1996). Las primeras las divide en las centradas en el cliente considerando que los problemas psicológicos, en general, se daban por algunos “autoconceptos distorsionados” (Martoreli, 1996); razón por la cual, utilizan con ellos la “*aceptación incondicional y el afecto positivo incondicional para lograr la eliminación de condiciones irreales o prejuicios psicológicos*” (Martoreli, 1996, p.37), llevando a los terapeutas a usar la comprensión empática y también un reflejo de las percepciones y sentimientos del cliente.

Mientras que las grupales comprenden la presencia de varias personas, permitiendo los encuentros entre las personas involucradas en el problema y brindando entrenamiento en materia de sensibilidad (Martoreli, 1996). Al final de esta interacción, los clientes son vistos como “*seres humanos únicos con muchas características deseables*” (Baron, 2000, p .36).

Contrario a la terapia humanista se encuentra la corriente gestáltica, (Martoreli, 1996), la cual trata de que, el cliente recuerde su experiencia de una manera totalmente vivida (una vez exteriorizados los sentimientos el asunto sería resuelto y la terapia habrá sido un éxito).

✓ **Terapia Cognitiva:** se concentra en la modificación de las formas fallidas o distorsionadas de pensamiento para aliviar los desórdenes psicológicos. Su fundamento radica en el conocimiento de todo proceso cognitivo ejerce grandes efectos en las emociones y la conducta; así como la distorsión de estos procesos

(suposiciones y creencias) genera conductas inadaptadas y sentimientos negativos perturbadores. Se pueden distinguir siguiendo a Buceta y Bueno (1990.) distintos tipos de terapias cognitivas; a saber::

- ❖ **Terapia Racional – Emotiva (Ellis).** Los deseos no controlados de amor, seguridad y éxito o la falta de satisfacción de estos generan una reacción dañina o pensamiento irracional, por lo que la terapia cognoscitiva se centra en la modificación de las creencias irracionales. (Buceta y Bueno, 1990).
- ❖ **Terapia Conductual – Cognitiva (Beck):** Terapia diseñada para superar la depresión modificando los patrones dañinos del pensamiento que surgen producto del pensamiento ilógico (distorsionados) acerca de sí mismos, del mundo externo y el futuro. Existen tendencias cognoscitivas que fomentan la depresión como el “sobregeneralizar” (Buceta y Bueno, 1980), información limitada, explicar cualquier hecho positivo como una excepción a la regla y el magnificar la importancia de hechos indeseables. En esta técnica el cliente y el terapeuta trabajan juntos para identificar los problemas y formular soluciones que se aproximen al éxito y aliviar su depresión. (Buceta y Bueno, 1990).
- ❖ **Terapia Constructivista Cognoscitiva (Kelly):** Psicoterapia que pretende ayudar a los individuos a comprender sus formas únicas de ver el mundo y a cambiar los aspectos irracionales de ese punto de

vista. (Buceta y Bueno, 1990).

Las terapias cognitivas parten del supuesto básico de que las personas no son simples receptores de los estímulos ambientales, sino que construyen activamente su "realidad" y que la cognición es mediadora entre los estímulos y las respuestas (cognitivas, emotivas o conductuales). Por tal motivo, los individuos pueden acceder a sus contenidos cognitivos y modificar su comportamiento como consecuencia de sus creencias.

Es importante destacar que, el éxito de estas terapias se centra en la alianza terapéutica, la colaboración y participación activa del paciente en el proceso. Su enfoque está orientado al problema y los objetivos; prevaleciendo el carácter educativo (o reeducativo) del proceso, ya que, se capacita al paciente para enfrentar, por sí mismo, futuras situaciones de manera más saludable y funcional.

- ✓ **Terapia Breve:** El Centro de Psicoterapia Breve e Hipnosis (2011) destaca que, esta terapia busca solucionar los problemas de la manera más rápida, eficiente y poco dolorosa. A su vez, indaga para atacar el problema que determine el paciente como el causante de su conflicto "Aquí y Ahora".

En contraposición al Psicoanálisis tradicional, que su enfoque se basa en el pasado, la Terapia Breve acude al pasado, únicamente, en dos casos: cuando el paciente lo considera importante para solucionar su problemática actual o cuando el terapeuta estime obtener recursos adicionales y útiles para ampliar la gama de posibles soluciones al problema planteado.

Siguiendo lo publicado en la página web, esta terapia es dinámica y flexible, y en ella, se identifican los problemas y la gama de posibles soluciones. De igual forma, se analizan los intentos de solución para fijar metas y alcances del

tratamiento; así como, diseñar intervenciones adecuadas a cada caso. Esto, convierte al proceso de terapia en un esquema totalmente interactivo, en donde se complementan las dos partes expertas: el especialista en técnicas de Terapia Breve (el terapeuta) y el experto en su problemática (el paciente).

No obstante, para que la terapia resulte exitosa, es necesario definir claramente el problema que el paciente desea solucionar, es decir se debe estructurar el problema en términos de las conductas, las interacciones, y/o la comunicación implicada en el mismo, además de cuándo ocurre, en dónde, con qué frecuencia, a quién le afecta el problema, desde cuándo es problema y, cómo lo vive cada miembro del sistema (Guevara, 1999).

1. **Terapia Conductual:** se centran en modificar los patrones inadecuados de conducta mediante el uso de los principios básicos de aprendizaje, como el clásico y el operante. Esta perspectiva, postula que los desórdenes se deben a un aprendizaje fallido y, por tanto, pueden ser modificados usando los mismos métodos por los cuales fueron aprendidos. (Peñate, 1989).

En tal sentido, el Condicionamiento Clásico, hace hincapié en que el aprendizaje se da por asociación. Este tipo de condicionamiento se apoya en la técnica de Inundación; destacando que se debe realizar una exposición continúa a los estímulos temidos. Asimismo, comprende terapias de Aversión mediante la cual, los estímulos que han sido asociados con sentimientos positivos, se asocian ahora con sentimientos negativos.(Peñate, 1989).

Para Peñate (1989), las terapias basadas en el Condicionamiento Operante centran su acción en una forma de aprendizaje por consecuencias. Este paradigma considera que, la conducta es moldeada de acuerdo a las distintas consecuencias

que ésta genera. No obstante, es primordial tener una identificación clara de las conductas indeseables que en la actualidad muestran los individuos; así como también, realizar esfuerzos por cambiar el ambiente para que esas conductas inadecuadas dejen de recibir reforzamiento.

Este tipo de terapia se apoya en las técnicas de Moldeamiento; la cual pretende ayudar al individuo a adquirir respuestas deseables que no se encuentren en su repertorio, ofreciéndole reforzamiento por respuestas que se asemejen, cada vez más, a las respuestas deseables; además de la Economía de Fichas (Peñate, 1989) donde los pacientes obtienen piezas o tarjetas que puedan cambiar por recompensas valiosas cuando se comportan adoptando nuevas conductas que son consideradas por el terapeuta como deseables.

Otra meritoria herramienta es el Aprendizaje Vicario (observacional, imitación, modelado o aprendizaje cognitivo) manejado por Bandura (1986), quien se centra en una situación social en la que al menos participan dos personas: el modelo, que realiza una conducta determinada y el sujeto que ejecuta la observación de dicha conducta; esta observación determina el aprendizaje. A diferencia del aprendizaje por conocimiento, el aprendizaje social considera que el que aprende no recibe refuerzo, sino que éste recae en todo caso en el modelo. Aquí el que aprende lo hace por imitación de la conducta que recibe el refuerzo. Asimismo Bandura (1986) señala que, el ambiente causa el comportamiento y viceversa.

2. **Terapia Familiar Sistémica:** Para Manrique (2005), este enfoque percibe al saber, la ciencia y todo en la naturaleza como un todo integrado por conexiones sutiles y firmes, en donde la posición y movimiento, repercute en los demás miembros del sistema. Siguiendo a Manrique (2005), este paradigma considera que la familia es más que la mera unión de sus componentes y; parte del principio sistémico de que el todo es más que la suma de las partes. En concreto, asume que la familia, como sistema, implica una interrelación entre sus miembros

donde las causas y efectos son circulares y destaca que, cada familia per-se tiene características propias de interacción que mantiene su equilibrio y matiza los márgenes de sus progresos o cambios.

✓ **Dinámica de Grupos:** es una técnica de discusión verbal, con las cuales pueden confrontar desde diferentes puntos de vistas, en un clima de armonía y de respeto entre los participantes (Kelly, 1998). Esta terapia permite desarrollar la competencia comunicativa entre las personas y obtener resultados de modificación conductual a través del intercambio grupal.

2.4. Ramas de aplicación de la Psicología.

2.4.1. Psicología Clínica.

La Psicología Clínica es el más viejo de estos modelos y comienza desde finales del siglo XIX, asociado al trabajo de instituciones para enfermos mentales (Martín, .2007).

La Psicología Clínica es una forma de psicología individual que tiene como objetivo principal conocer las peculiaridades de la evolución y comportamiento del hombre. Su interés se centra en descubrir y describir la conducta del individuo para evitar, corregir o compensar, lo que en el comportamiento humano es considerado como problemas. Para ello, la actividad del psicólogo (a) clínico (a) se caracteriza por el criterio metodológico y las técnicas que emplea en la intervención con el paciente. Por su parte, la clínica, en sí, dirige su atención al estudio de la persona como organismo psíquico, atendiendo a sujetos sanos o enfermos y se interesa por la salud mental de éstos (Altable, 1978).

Para Godoy (1991) la Psicología Clínica se refiere a la comprensión, explicación y solución de los problemas que tienen los individuos, orientando su actuación, aunque no exclusivamente, al nivel individual. En tal sentido, el

psicólogo (a) clínico (a) se dedica a entender y tratar individuos afectados por una variedad de dificultades emocionales, conductuales y cognitivas. Estos profesionales están capacitados para participar en numerosas actividades, tanto a nivel preventivo, educativo, como de tratamientos y social, empleando técnicas y procedimientos propios de la profesión; así se denota, claramente, en el artículo N° 2 de la Ley del Ejercicio Profesional del Psicólogo, el cual, textualmente reza lo siguiente:

Artículo 2: Se entiende por Ejercicio de la Psicología, la utilización del conocimiento adquirido mediante estudio científico del comportamiento del ser humano y del animal, tanto en la realización de labores de investigación y docencia en Psicología, como en las prestaciones de servicios profesionales, a título gratuito u oneroso, directamente a particulares o instituciones públicas o privadas. Este conocimiento capacita al psicólogo para colaborar en los distintos ámbitos de la conducta humana y animal, a través de acciones de exploración, descripción, explicación, predicción, orientación y modificación de situaciones, tanto en el contexto de la investigación pura, como en el marco de la investigación aplicada, a la docencia en Psicología y el ejercicio profesional, libre o institucional. Igualmente lo capacita para contribuir en la prevención de las dificultades de la evolución psicológica normal del individuo; para la elaboración de programas que favorezcan el desarrollo personal, educativo y social del hombre, y para la solución de problemas en la conducta mediante el empleo de técnicas y procedimientos psicológicos.(Gaceta Oficial. Año 1978. Mes XIII, N° 2.306 Extraordinario).

De acuerdo con el artículo supra, sobre el ejercicio profesional del psicólogo (a) es que se puede entender la importante labor de ayuda asistencial y, de gran responsabilidad que tiene esta profesión al momento de incluir en la intervención clínica terapéutica actividades centradas en brindar psicoterapias, evaluaciones, diagnóstico, enseñanza, supervisión, investigación y administración de pruebas. McCully (1966, c.p Shertzer y Stone, 1992), considera que, la relación de ayuda es lo que caracteriza la actividad principal de los (las) psicólogos (as) clínicos (a),

asesores (as) y escolares. En tal sentido y, siguiendo el planteamiento de McCully (1966, c.p Shertzer y Stone, 1992), la Psicología Clínica es el campo más amplio de la especialización dentro de la Psicología y, año tras año va haciéndose relativamente más grande.

Si bien la clasificación de las especialidades se ha modificado en cierta medida a lo largo de los años, el porcentaje de los miembros de la Asociación Norteamericana de Psicología (American Psychological Association) que se especializaron en psicología clínica aumentó en el año 1948 del 30% al 43% en el año 1951. En 1964, el 37% de los psicólogos (as) se dedicaban al campo de la clínica. La Asociación Norteamericana de Psicología fue fundada en 1802 y para mediados de la década de 1960 había llegado a contar con 24.000 miembros a nivel mundial; siendo su propósito “*contribuir al desarrollo de la psicología como ciencia, como profesión y como medio para promover el bienestar humano*”. (American Psychological Association, 1998, p.37).

En palabras de McCully (1966, c.p Shertzer y Stone, 1992), la Psicología Clínica emplea el conocimiento psicológico y la práctica para ayudar a los individuos a manejar las perturbaciones de su conducta. Para Caballo (1998), se aplican técnicas de evaluación y modificación de conducta para la investigación, tratamiento y prevención de trastornos psicopatológicos. Motivo por el cual, la Psicología preventiva, constituye:

un campo de investigación de acción interdisciplinar que desde una perspectiva proactiva, ecológica, ética y una conceptualización integral del ser humano en su contexto socio-comunitario real y concreto, trata de utilizar los principios teóricos y la tecnología de la intervención actualmente disponible en cualquier disciplina que resulten útiles para la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud física y mental; además mejorar la calidad de vida a nivel comunitario tanto a corto como a largo plazo. (Caballo, 1998, p.6)

De acuerdo a lo antes planteado se tiene que, el (la) psicólogo (a) se dedica al diagnóstico, tratamiento y prevención de los problemas emocionales; siendo las funciones principales del psicólogo (a) clínico (a) las que, comprenden desde la evaluación de los problemas de conducta hasta la práctica de la psicoterapia, la atención de consultas psicológicas y la realización de investigaciones sobre técnicas de tratamiento y otros problemas de conducta.

Ahora bien, siguiendo la literatura revisada se tiene que, existe entre los psicoterapeutas una diferencia considerable en lo que concierne a los enfoques teóricos de la relación de ayuda. Los enfoques van desde la manipulación del ambiente, pasando por las terapias de apoyo, la terapia profunda, la reeducación, la persuasión y la atención a los procesos cognitivos intelectuales hasta la provisión de una relación cálida y permisiva centrada en los procesos afectivos y emocionales. Los aspectos comunes a todos estos enfoques se encuentran en el establecimiento de una relación personal entre los participantes. En correspondencia con este señalamiento, Snyder y Snyder (1961, c.p Shertzer y Stone, 1992) señalan que existen cinco diferencias que distinguen los diversos enfoques de la psicoterapia, a saber:

- 1) el grado de ambigüedad o coherencia del rol terapéutico.
- 2) el grado de calidez o frialdad del terapeuta.
- 3) el énfasis que se pone en el recuerdo del pasado o en el manejo de los problemas presentes.
- 4) el grado de actividad o pasividad del terapeuta y
- 5) el énfasis en los aspectos afectivos del cliente o por el contrario en sus procesos cognitivos. (p. 10)

Para tal fin, los (as) psicólogos (as) clínicos (a) y asesores trabajan en hospitales psiquiátricos y generales, en clínicas de salud mental, de atención familiar y de orientación matrimonial, en centros de rehabilitación, en centros para la atención de ancianos, en tribunales, en prisiones y en el asesoramiento y tratamiento clínico de estudiantes universitarios (Shertzer y Stone, 1992). Por lo que los (las) psicólogos (as) clínicos (as) se interesan, fundamentalmente, en el

diagnóstico, causa y tratamiento de los trastornos psicológicos; así como de los problemas “normales” (Morris y Maisto, 2005) de ajuste que la mayoría de las personas enfrenta en algún momento.

Morris y Maisto (2005) consideran que los (las) psicólogos (as) clínicos (as) evalúan y tratan los trastornos mentales, emocionales y conductuales que van desde crisis de corto plazo hasta trastornos crónicos como la esquizofrenia.

Por su parte Resnick (1991, c. p Trull y Phares, 2003) destaca que, el campo de la Psicología Clínica comprende investigación, enseñanza y servicios importantes para las aplicaciones de los principios, métodos y procedimientos para el entendimiento, la predicción y el alivio de la desadaptación, la discapacidad y la aflicción intelectual, emocional, biológica, psicológica, social y conductual, aplicados a una gran variedad de poblaciones de clientes.

Como puede observarse existe una amplia gama de participación del psicólogo (a) clínico (a) que incluyen según Resnick (1991) la evaluación y el diagnóstico, la intervención o tratamiento, la consulta, la investigación y la aplicación de principios éticos y profesionales. A los psicólogos (as) clínicos (as) se les distingue por su experiencia en las áreas de la personalidad y la psicopatología, así como por la integración que hacen de ciencia, teoría y práctica.

Es importante tener presente que, en contraste con los psiquiatras, los psicólogos (as) clínicos (as) reciben poco entrenamiento en medicina; empero, reciben una capacitación más extensa en el comportamiento humano y la evaluación formal del funcionamiento psicológico; así como capacitación extensa en métodos de investigación (Keisler, 1977, c. p Trull y Phares, 2003).

La historia en el campo de la Psicología revela que entre los años 1973 y 1995 las actividades de los (las) psicólogos (as) clínicos (as) se han centrado en

realizar según Trull y Phares (2003):

a) Psicoterapia:

Consiste, de manera fundamental, en una relación entre el paciente y el (la) terapeuta. Esta relación está diseñada para generar una atmósfera de confianza que ayudará al paciente a disolver las extenuantes defensas del paciente. Otras formas de terapia son “cognoscitivas conductuales” (Trull y Phares, 2003), en ella, el paciente aprende maneras nuevas y más satisfactorias de pensar y de actuar, con el propósito de obtener cambios en la conducta. En otras ocasiones, *“los pacientes sólo desean obtener ayuda por un temor perturbador que no les permite alcanzar ciertas metas.”* (p. 9).

b) Diagnóstico y la evaluación:

Todos los (as) psicólogos (as) clínicos (as) en la praxis se vinculan, de una u otra forma, con la evaluación; ésta, se realiza por medio de la observación o la aplicación de pruebas y sirve para recopilar información, responder una pregunta importante o resolver un problema. *“La evaluación ha sido una parte fundamental del papel de la psicología clínica”* (Trull y Phares, 2003, p 11).

c) Enseñanza:

Comprende la labor académica que realizan los psicólogos, a tiempo completo o parcial, en áreas vinculadas con la disciplina en curso. (psicopatología, prueba psicológica, técnica de entrevista, intervención, teoría de la personalidad y la investigación experimental, entre otras). Aunado a la *“supervisión clínica que efectúa fuera de las aulas y la supervisión que realiza desde las instalaciones para internos y en programas de postgrado”*. (Trull y Phares, 2003, p .11).

d) Investigación:

La Psicología Clínica se originó en la tradición de la investigación académica. Los (as) psicólogos (as) clínicos (as) tenían que prepararse tanto profesional como científicamente y mantener su preparación en la investigación, con el fin de generar nuevos conocimientos. Los estudios incluyen desde la

“búsqueda de las causas de los trastornos mentales, la elaboración y validación de instrumentos de evaluación hasta la valoración de técnicas terapéuticas”.(Trull y Phares, 2003, p. 11).

e) Consulta:

Adopta incontables formas en diversos ambientes. Puede darse como una asesoría caso por caso. Un número de psicólogos (as) clínicos (as) sirven como consultores de médicos (as) que ofrecen servicios de atención primaria. (Haley y Cols, 1998; Chaney, Mullins y Olson, 1995; c. p Trull y Phares. 2003). Sin importar el lugar en que se dé o el propósito particular que tenga, en la actualidad la consulta es una actividad significativa de muchos psicólogos (as) clínicos (as) .

f) Administración:

La mayoría de los (as) psicólogos (as) clínicos (as) dedican tiempo a funciones administrativas; tales como *“llevar al corriente los expedientes del cliente, los informes de trabajo que corresponde, elaborar cada mes los proyectos de investigación que deben ser aprobados por comités establecidos para salvaguardar los derechos de los sujetos humanos”* (Trull y Phares, 2003, p. 12). Aquí, juega un papel importante, la capacidad que posea para comunicarse bien con aquellos a quienes supervisa.

Cabe resaltar que, los (as) psicólogos (as) clínicos (as) y/o de salud centran su trabajo de investigación o práctica en la prevención de enfermedades, la promoción y mantenimiento de la buena salud o el tratamiento de individuos con determinadas condiciones médicas diagnosticadas (Trull y Phares. 2003.).

Para. Martín (2007), la Psicología de la Salud tiene sus antecedentes teóricos y prácticos en los modelos de Psicología Clínica, Psicología Médica, Medicina Conductual y Psicología Comunitaria. La Psicología de la Salud le interesa todo lo relacionado con variables psicológicas en el proceso salud - enfermedad, y se ocupa no solo de la atención o curación de los enfermos; sino

además contiene la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades. Su enfoque está centrado, básicamente, en el individuo, el trabajo con la familia y la comunidad (Martín, 2007).

En tal sentido, los (as) psicólogos (as) de salud centran su trabajo de investigación o práctica en la prevención de enfermedades, la promoción y mantenimiento de la buena salud o el tratamiento de individuos con determinadas condiciones médicas diagnosticadas (Trull y Phares, 2003).

2.4.3. Psicología Médica.

Estudia (aunque en la actualidad dio paso a la Psicología de la Salud) la aplicación del conocimiento psicológico a la comprensión de las manifestaciones emocionales y de comportamiento de los enfermos, así como la participación del psiquismo en el origen de las enfermedades de expresión somática y al estudio de la relación médico-paciente. Su objeto de trabajo se centró en las personas con enfermedades del cuerpo. (Martín, 2007).

2.4.4. Medicina Conductual.

Comenzó como una continuidad del modelo de Psicología Médica, y destaca el papel de los comportamientos aprendidos en el origen y manifestaciones de las enfermedades; busca los medios, a través de los cuales, los cambios en el comportamiento pueden desempeñar una función útil en el tratamiento y la prevención de enfermedades. (Martín, .2007).

Se tiene que, a través de ella, se realizó el primer intento serio de incorporar la psicología en la concepción y abordaje de la enfermedad física con *“asociación al modelo bio-médico de la enfermedad en modelos conceptuales más extensos y apropiados como los modelos biopsicosociales”* (Godoy, 1991, p. 52).

2.4.5. Psicología Comunitaria.

En palabras de Godoy (1991), la Psicología Comunitaria está destinada a la comprensión, explicación y solución de los problemas desde el punto de vista supraindividual (social o comunitario), enfocando su actuación preferentemente, aunque no exclusiva, en el *“cambio y la mejora del medio”* (Zax y Specter, 1978; Bloom, 1984, c. p Godoy, 1991, p. 48). Esta Psicología surge como una alternativa a la Psicología Clínica, orientándose a *“la comprensión y resolución de ciertos problemas o patologías con un fuerte componente social - ambiental”* (Godoy, 199, p.48), tomando en cuenta aspectos como drogadicción, marginación y delincuencia, entre otros.

2.4.6. Psicología Social.

Para Morris y Maisto (2005), los (as) psicólogos (as) sociales estudian la forma en que la gente se influye entre sí. Exploran temas como las primeras impresiones y la atracción interpersonal; la manera en que se forman, mantienen o cambian las actitudes; el prejuicio y la persuasión; la conformidad y la obediencia a la autoridad; y si la gente se comporta de manera diferente cuando forma parte de un grupo o una muchedumbre o lo que hace cuando está sola.

En tal sentido, estudia los fenómenos sociales e intenta descubrir las leyes por las que se rige la convivencia. Asimismo estudia las organizaciones sociales y trata de establecer los roles que desempeñan y todas las situaciones que influyen en su conducta (Latane, 1981).

Los principios de la Psicología Social se encuentran en los grupos de apoyo, los cuales abusan de sustancias tóxicas, los pacientes de cáncer, los jugadores compulsivos y otras personas en crisis; en el tratamiento de conflictos

familiares mediante la terapia familiar; en lugar de individuales (Morris y Maisto, 2005).

2.4.7. Psicología Escolar.

Comprende uno de los ámbitos de acción de la Psicología aplicada que se interesa por el:

estudio científico de la conducta de los educandos. Analiza los problemas de conducta y las dificultades en los aprendizajes que se presentan en el seno de una institución educativa, para organizar y llevar a cabo la atención psicopedagógica conveniente para cada caso, para cada situación.(UCV, 2007, p.73).

Los (as) psicólogos (as) escolares prestan sus servicios en las escuelas primarias y secundarias; siendo su finalidad aplicar conceptos y principios psicológicos para mejorar la práctica educativa. Los (as) psicólogos (as) escolares estudian las situaciones dadas en las escuelas para mejorar las condiciones del aprendizaje. Hoy día se observa que estos profesionales llevan a cabo psicoterapia individual y de grupo con los alumnos y atiende consulta de docentes, padres, asesores y directivos escolares.

Estos profesionales trabajan con los educadores para promover el crecimiento intelectual, social y emocional de los (las) niños (as) en edad escolar. Su desempeño profesional se centra en evaluar a menores con necesidades especiales, elaborar intervenciones o programas para abordar estas necesidades y dar consulta a los maestros (as) y administradores (as) respecto de cuestiones de política escolar (Trull y Phares, 2003).

2.4.8. Psicología Industrial.

La principal contribución que la Psicología puede hacer a la industria es

introducir el método científico como base para derivar decisiones que impliquen y se apoyen en la conducta humana. En realidad la ciencia, y por tanto la psicología, consiste en un conjunto de actitudes que nos conducen a aceptar hechos aún cuando vayan en contra de nuestras expectativas, esperanzas o deseos. (Skinner, 1974).

Partiendo del hecho de que los (as) psicólogos (as) estudian la conducta en todas sus formas, desde la más sencilla hasta la más compleja, la gama de conductas humanas estudiadas en la industria es amplia. Este profesional en la organización trata de conocer el comportamiento del hombre y su interacción con el grupo y, a su vez, el grado que afecta al esfuerzo del grupo total en la organización.

Morris y Maisto (2005), destacan que los (as) psicólogos (as) industriales y organizacionales (I/O) se interesan en problemas prácticos como la selección y capacitación del personal, el mejoramiento de la productividad y las condiciones de trabajo, así como del impacto de las computadoras y la automatización de los trabajadores.

El (la) psicólogo (a) estudia las diferencias individuales y se interesa más en la conducta de los individuos, tratando de predecir su conducta en diferentes circunstancias de la organización. Sin embargo, el (la) psicólogo (a) debe tener presente que, estos diferentes niveles de complejidad nunca ocurren aislados; por tal motivo, requiere de adiestramiento y capacitación para lidiar con la gama entera de la conducta humana; sea ésta, sencilla o compleja.

En tal sentido la industria proporciona una magnífica oportunidad para estudiar hombres y mujeres, quienes ventajosamente empleados invierten casi la mitad de sus horas de vigilia en el mundo del trabajo. Por tanto, la organización

como lugar de trabajo para estudiar la conducta es atractiva porque el comportamiento humano tiene ahí una gran relación con el bienestar de nuestra sociedad (Dunnett, 1972).

Un (a) psicólogo (a) que se ocupa de la conducta organizacional está muy interesado (a) en crear circunstancias óptimas para la utilización de los recursos humanos en la institución o empresa. Está interesado (a) en los problemas enormemente complejos de la productividad humana y de la ejecución del trabajo (Dunnett, 1972)

Basados en estos planteamientos de Dunnett (1972) el siguiente bosquejo resume las áreas correspondientes a las actividades de investigación psicológica implicadas en el proceso organizacional:

I. Decisiones basadas en requerimientos institucionales.

A) La Selección de Personal juega un papel fundamental dentro de la institución y requiere de un estudio de los requerimientos del puesto de trabajo para sugerirse las cualidades humanas necesarias para ejecutar con éxito un cargo; para ello, se debe evaluar las características de los solicitantes y asignarlos a los puestos, tomando en cuenta que sea la máxima eficiencia de la organización y que la gente seleccionada está apropiada para el cargo (Link, 1999, c.p Dunnett, 1972).

B) El Adiestramiento y Desarrollo de Personal: es básico para asegurar la ejecución eficiente en un trabajo, comprende la enseñanza y el entrenamiento a los empleados en las destrezas o conocimientos requeridos por el puesto. En tal sentido, el (la) psicólogo (a) determinará qué se necesita aprender para mejorar el servicio y fijar procedimientos para la enseñanza de los trabajadores. (Link, 1999, c.p Dunnett, 1972).

C) La orientación de Personal forma parte de una de las importantes

actividades que realiza el (la) psicólogo (a) cuando entran en conflicto las capacidades y aspiraciones del individuo; siendo la atención profesional determinar las discrepancias entre las cualidades del individuo y las exigencias del trabajo. (Link, 1999, c.p Dunnett, 1972).

II. Decisiones basada o modificadas por las características individuales.

Se parte del principio de que los requerimientos o características institucionales pueden necesitar modificación por las capacidades especiales y limitaciones de los seres humanos. Por tal motivo, en vez de preguntar *“cómo debe modificarse la organización para tomar en cuenta las capacidades del hombre, se necesita preguntar de cuántas maneras debe modificarse la empresa para tomar en cuenta las diferentes capacidades de los hombres”*. (Link, 1999, c.p Dunnett, 1972, p. 21). En palabras de Link (1999, c.p Dunnett, 1972) el procedimiento requiere de una Ingeniería Psicológica; ya que, es necesario conocer cómo modificar *“los componentes mecánicos de un sistema industrial con el fin de utilizar, más eficientemente, las capacidades de los elementos humanos del sistema”* (Link, 1999, c.p Dunnett, 1972, p. 21).

Aunado a este hecho, se encuentra la Motivación Humana, siendo ésta, el aspecto que da sentido a la esperada exigencia laboral del personal que forma parte de la organización. La tarea del psicólogo (a) dentro de la organización es *“descubrir la clase de condiciones en el medio industrial que dan como resultado una motivación alta de los empleados; sin desconocerse las diferencias individuales”*. (Link, 1999, c.p Dunnett, 1972, p.22). Además de establecerse cambios, a nivel de la estructura jerárquica de la institución, donde de una posición vertical se pasa a una estructura plana u horizontal, descentralizando y extendiendo la autoridad y, por ende, la toma de decisiones a distintas personas en toda la organización. En tal sentido, se da a los empleados una sensación de arraigo e identificación por la empresa, así como más oportunidades de

autorrealización en la nueva estructura. El (a) psicólogo (a) de la organización trata de mejorar la interacción humana entre los trabajadores y los supervisores. (Dunnett,1972).

III.Decisiones basadas en percepciones e influencias de grupo.

Muchas decisiones en la organización nacen de la necesidad de evaluar y actuar sobre las opiniones o percepciones que tienen los grupos. Cada trabajador (ra) pertenece a distintos grupos, lo cuales van desde su propio grupo hasta la asociación sindical o profesional; así como también los grupos religiosos, políticos y/o de la comunidad que están fuera del ámbito de la empresa. (Dunnett, 1972,). Cabe destacar que, la relación grupal dentro de la empresa, en ocasiones, establece barreras importantes en la comunicación, entre el (la) trabajador (ras) y el gerente, a raíz de las diferentes percepciones y objetivos que se establecen entre ambos grupos. (Dunnett, 1972).

Ahora bien, es importante indicar que, este boceto, permite conocer que, los problemas humanos presentes en la institución exigen psicólogos (as) adiestrados (as), equipados (as) metodológicamente para manejar cualquiera de las áreas de problemas. Actualmente, para Dunnett (1972), la Psicología Industrial está aplicando todo el conocimiento y método psicológico en la solución de problemas de conducta humana dentro de la organización.

2.4.9. Asesoramiento Psicológico y Orientación.

La Psicología en el ámbito del Asesoramiento se cuenta entre las especialidades psicológicas más recientes. Encontrándose que, los (as) psicólogos (as) asesores (as) están capacitados(as) para ocuparse de los problemas personales que no se clasifican como enfermedades mentales. Por tal motivo, y siguiendo el planteamiento de Shertzer y Stone (1992) *“el límite entre la psicología*

clínica y la del asesoramiento no es preciso; los psicólogos asesores se concentran por lo general en los problemas educacionales - vocacionales y en los problemas y neurosis vinculados con situaciones personales” (p. 35).

La atención terapeuta exige un profesional con conocimiento técnico para brindar la atención asistencial requerida. Es por ello, que Patterson (1954, c. p Shertzer y Stoner, 1972), destaca que el Asesoramiento es un proceso que *“implica relaciones interpersonales entre un terapeuta y uno o más clientes. El primero emplea métodos psicológicos basados en el conocimiento sistemático de la personalidad humana para tratar de mejorar la salud mental de los segundos”* (p. 44).

Mientras que para Blocher (1959, c.p Shertzer y Stoner, 1992) el Asesoramiento es *“un proceso de interacción que facilita una comprensión significativa del yo y el medio, que da como resultado el establecimiento o esclarecimiento de las metas y valores con miras a la conducta futura”* (p .46).

En tal sentido, la función del asesor psicológico, permite establecer independientemente del medio en que, éste, actúa:

- a) una relación, cuya claridad más notoria es la confianza mutua;
- b) proporciona alternativas para la comprensión de sí mismo y los cursos de acción que se le abren al cliente;
- c) asegura cierto grado de intervención en la situación en que el cliente se halla y con las otras figuras importantes que formen parte de su vida;
- d) ejerce su liderazgo para facilitar el desarrollo de un ambiente psicológico saludable para sus clientes y, finalmente,
- e) asegura el mejoramiento del proceso del asesoramiento mediante una auto crítica individual constante y una atención amplia a los progresos que puedan aportar la investigación (Wrenn,1965, c.p Stoner, 1972, p. 37).

Siguiendo a Stoner (1972), los métodos del Asesoramiento crean una

relación que permiten ayudar e intervenir en las situaciones interpersonales; para ello, se emplean técnicas; tales como: las entrevistas, los procedimientos de evaluación basados o no en la aplicación de test y tareas de consulta; siendo el medio de intervención, predominante, el sector educativo.

En líneas generales, el Asesoramiento y Orientación Psicológica comprende una:

relación profesional sistemática que busca ayudar al individuo, mediante procedimientos psicológicos, educativos e interpretativos, a alcanzar una mejor comprensión de sus propias características y potencialidades, a hacer escogencias y ajustes, y a relacionarse más satisfactoriamente con los requerimientos y oportunidades sociales (UCV, 2007).

Se observa como la Psicología ha expandido abiertamente su radio de acción a diversos escenarios laborales, donde, en consonancia con la formación académica, va a desempeñar un cargo en particular; que requiere responder a las expectativas de la organización. Desde esta mirada, se parte del principio de las competencias personales y académicas que este profesional posee; para lo cual, es necesario revisar algunas conceptualizaciones sobre competencias con el propósito de conocer, si existe o no, correspondencia entre todas las actividades que desempeña y las habilidades personales que posee para medir su rendimiento eficiente en los distintos ámbitos laborales donde se desenvuelve profesionalmente.

A continuación se detallan algunos aspectos importantes sobre esta materia.

2.5 Definiciones de Competencias.

En palabras de Rodríguez (1999), el concepto de “Competencia” fue planteado inicialmente por David McClelland en 1973, como una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento

en el trabajo. De acuerdo a su planteamiento, McClelland, (1973), destaca que los tests académicos de aptitud tradicionales y los tests de conocimientos, al igual que las notas escolares y las credenciales: no predicen el rendimiento en pruebas o el éxito en la vida.

Retomando la historia en materia de Competencias, McClelland (1973) buscó otras variables, a las que llamó Competencias. Ésta, destinadas a permitir una mejor predicción del rendimiento laboral.

McClelland (1973), encontró que para predecir con mayor eficiencia, era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos, con las características de quienes son solamente promedio. Por ello, las Competencias están ligadas a una forma de evaluar lo que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo.

Posteriormente, Woodruffe (1993) y Boyatzis (1982), estimularon el uso del término Competencia como necesario para cualquier consultor serio después de los años ochenta. .

Revisada la extensa literatura sobre competencias se pudo conocer que existe una relación directa con las habilidades, destrezas y el rendimiento que posee una persona en el desempeño laboral, en el cual, el ejercicio productivo que realiza, tiene correspondencia con la formación técnica y profesional en el cargo.

La competencia es “una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio” (Spencer y Spencer, 1993, p. 9).

Para Cullen (1996, c.p Beneitone, Esquetine y otros, 2007) las competencias:

son complejas capacidades integrales, en diversos grados, que la educación debe formar en los individuos para que puedan desempeñarse como sujetos responsables en diferentes situaciones y contextos de la vida social y personal, sabiendo ver, hacer, actuar y disfrutar convenientemente, evaluando alternativas, eligiendo las estrategias adecuadas y haciendo cargo de las decisiones tomadas. (p 36).

El impacto positivo de esta definición es que, además, de comprender las destrezas, habilidades y actitudes de las personas para realizar una actividad determinada, vislumbra la capacidad cognoscitiva y sensorio-motriz del individuo.

Por su parte, Rodríguez y Feliú (1996), definen a las competencias como *“Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad”* (p.15).

Woodruffe (1993) las plantea como *“una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente”* (p. 54).

Es transcendental remarcar que en el Proyecto Tuning (Beneitone, Esquetine y otros, 2007) las competencias son definidas como las capacidades que todo ser humano necesita para resolver de manera eficaz y autónoma las situaciones de la vida.

Más allá de lo señalado por McClelland (1993) el Proyecto Tuning propuesto por un grupo de académicos internacionales (latinoamericanos y Europeos) para la Educación Universitaria en América Latina considera que, se debe tener presentes cuatro grandes aspectos en la formación del capital humano que ocupará un lugar en la vida productiva de cualquier país (Beneitone, Esquetine y otros, 2007), siendo innegable el ajuste de las carreras a las necesidades de las sociedades. Entre los aspectos que destaca este modelo cabe acotar:

- 1) Competencias (genéricas y específicas).
- 2) Enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación de competencias.
- 3) Créditos académicos.
- 4) Calidad de los programas.

En relación a las competencias, éstas, se nivelan de manera compartida, ya que pueden generarse en cualquier titulación y son consideradas importantes por ciertos grupos sociales. Existen competencias como la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, la capacidad de abstracción, análisis y síntesis que son comunes a todos o casi todos los títulos de las disciplinas, lo cual le permite convertirse en competencias genéricas (Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007).

Cabe señalar que, las competencias genéricas son aquellas que se relacionan o vinculan con las áreas temáticas de una disciplina. En cuanto al enfoque de enseñanza el Proyecto Tuning propone preparar una serie de materiales que permitan visualizar cuáles serán los métodos de enseñanza y aprendizaje para estimular o permitir que se desarrollen las competencias que se diseñan en el perfil. Otro elemento lo constituyen los créditos académicos, los cuales en el proceso Tuning lo que buscan es conocer la relación del papel de los créditos, la asignación del crédito a los cursos y la correspondencia entre el trabajo del estudiante, los métodos de enseñanza y los resultados del aprendizaje (Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007).

Mientras que las competencias específicas están enmarcadas, básicamente, en el desarrollo de las áreas propias de cada profesión o disciplina, donde se exige y se pone de relieve el conocimiento teórico - práctico de la formación profesional. (Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007).

Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R.(2007), consideran que, este modelo destaca la calidad de la enseñanza como integrante del diseño curricular basado en competencias. Para ello, parten del hecho, de que, la transparencia de los perfiles profesionales y académicos de las titulaciones y de los programas de estudios favorecerán, cada vez más en los resultados; ya que, el interés se centra en el desarrollo de competencias en el estudiante, quien tiene capacidad de aprender y ser más actor en el desempeño de sus competencias.

En tal sentido, el llamado está centrado en que el profesional se mantenga actualizado constantemente; en virtud de que, la vertiginosa y continua transformación del mercado laboral, vuelve obsoleto algunos conocimientos aprendidos. Concomitantemente a ello, es preciso que se incorporen en el proceso de enseñanza – aprendizaje, competencias que, brinden la capacidad de adaptación al cambio, convirtiéndolos en profesionales comprometidos (Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007).

En gran parte, lo que se requiere es de competencias que permitan la combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico); así como saber cómo actuar (aplicación práctica) y cómo percibir a los otros que viven en un contexto determinado (Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007).

En este marco, el Proyecto Tuning acuerda para América Latina el siguiente listado de competencias genéricas:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- Conocimiento sobre área de estudio y profesión
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano
- Capacidad de comunicación oral y escrita

- Capacidad de conocimiento en un segundo idioma
- Habilidades en el uso de la tecnología de la información y de la comunicación
- Capacidad de investigación
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
- Capacidad crítica y analítica
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones
- Capacidad creativa
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad de trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
- Compromiso con la preservación del medio ambiente
- Habilidades para trabajar en forma autónoma
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Compromiso ético
- Compromiso con la calidad. (Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007).

El concepto de Competencia y su estrecha relación con el trabajo, responde muy bien a la situación actual del mundo laboral, caracterizado por un alto nivel de fluidez y cambio, con exigencias cada vez mayores a las habilidades individuales; tendencia ésta que se incrementará a futuro. Ahora bien, en el marco específico de la Psicología, el concepto responde a una mayor fluidez en la estructura del intelecto, en el procesamiento de la información y en la adaptabilidad del ser humano, que lo que se concebía en el pasado. (Rodríguez, 1999).

Otro paradigma como el de Gardner (1995, c. p Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007), destaca que, las competencias no son innatas, tampoco predeterminadas, dado que no se nace destinado para desarrollar una competencia; porque las personas con su inteligencia están en condición de elaborar construcciones a partir de las exigencias del entorno, que les aporta multiplicidad de estímulos.

En este sentido, Penilla (c.p Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007), completa señalando que, la competencia no se puede reducir al simple desempeño laboral, tampoco a la sola apropiación de conocimiento para saber hacer, sino que abarca todo un conjunto de capacidades, que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales y productivas, entre otras) por los cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado dentro de un contexto específico cambiante.

Es importante tener presente que las competencias en todo ser humano comprenden la potencialidad para aprender a realizar un trabajo, la capacidad real y actual, para llevar a cabo ese trabajo, así como, la disposición para realizarlo, jugando un papel importante la motivación o el interés que el individuo tenga por la actividad a realizar (Woodruffe, 1993). Estos tres aspectos se complementan, porque, es posible que, alguien tenga los conocimientos para hacer el trabajo, pero no lo desee hacer; o que tenga el deseo de realizarlo, pero no sepa cómo hacerlo; esté dispuesto a aprender y tenga las condiciones de hacerlo. La misma concepción de las competencias, con su carácter multidimensional, hace que sean complejas porque, en ellas, están inmersas: la motivación, los rasgos personales, las destrezas, la autoimagen, la percepción de su rol social, o un conjunto de conocimientos que se utilizan para el trabajo.

Spencer y Spencer (1993) consideran, que las Competencias están compuestas de características que incluyen: motivaciones, rasgos psicofísicos (como conocimientos, agudeza visual y tiempo de reacción) y formas de comportamiento, (autoconcepto, destrezas manuales y destrezas cognitivas).

Es importante diferenciar las Competencias necesarias para realizar un trabajo exitosamente, de lo que la persona hace en su trabajo. Woodruffe (1993).

En tal sentido, el ser humano debe tener ciertas Competencias, tales como: ser incisivo en su comprensión de los asuntos, ser abierto en su forma de razonar a fin de encontrar opciones, desear resolver los asuntos y obtener resultados, tener confianza en dirigir a otros, ser sensible a los puntos de vista de otros, actuar en forma cooperativa con otros y estar orientado hacia el logro de objetivos (Rodríguez, 1999).

Dentro de este contexto el número de Competencias existentes es muy amplio. Levy- Leboyer (1996) presenta seis diferentes listas; mientras que, Woodruffe (1993) plantea nueve competencias genéricas, lo que significa que hay muchas otras específicas. El Diccionario de Competencias de Hay McBer (c.p Spencer y Spencer, 1993) incluye 20 Competencias en su lista básica, ordenadas por conglomerados, y nueve adicionales denominadas Competencias Únicas; sólo por destacar algunos aportes.

En todas esas listas hay Competencias que tienen la misma identificación para el mismo concepto, pero también hay otras que, siendo similares, reciben nombre diferentes (Solución de Problemas vs Toma de Decisiones). Sin dejar de lado que, algunas competencias son agrupadas de maneras diferentes Orientación al Cliente puede ir en Apoyo y Servicio Humano (Spencer y Spencer, 1993).

Esta situación hace que el número de Competencias a definir pueda llegar a ser extenso, precisamente por el hecho de que las Competencias están ligadas al contexto específico en que se pone de manifiesto en el trabajo, lo que sugiere, que cada organización puede tener conjuntos de Competencias diferentes y que ninguna organización puede tomar una lista de Competencias preparada por otra organización para su uso, asumiendo que existen similitudes entre ellas (Rodríguez, 1999).

Del análisis de estas definiciones se concluye que las Competencias:

- ✓ Son características permanentes de la persona.
- ✓ Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.
- ✓ Son patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones
- ✓ Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
- ✓ Tienen una relación causal con el rendimiento laboral y no están solamente asociadas con el éxito.
- ✓ Pueden ser generalizables a más de una actividad.

Para los efectos de esta investigación las Competencias van a estar enmarcadas bajo la filosofía y perspectivas de Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R. (2007), el ejercicio eficaz de las capacidades del psicólogo del CEPAL respecto a los niveles requeridos en el empleo, el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer, engloba, no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional; sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones y transmisión de información, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

En tal sentido, se destaca a continuación la evaluación del desempeño laboral del (la) Psicólogo (a) Clínico (a) en la praxis profesional.

2.6 Desempeño laboral del Psicólogo Clínico. Evaluación de su desempeño.

Haciendo un poco de historia sobre este aspecto se pudo conocer que las prácticas de evaluación de desempeño no son nuevas, porque desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. Durante mucho tiempo los

administradores (ras) se preocuparon sólo de la eficiencia de la máquina como medio para aumentar la productividad, pero esto no logró resolver el problema del aumento de la eficiencia de la organización (Chiavenato, 1988).

El factor humano, como base de toda acción productiva genera procesos de trabajo, los cuales con el transcurrir del tiempo ha alcanzado un estado de evolución. Para Rodríguez (1999) el procedimiento primordial para evaluar el capital humano se denomina evaluación de desempeño y, generalmente, se elabora a partir de programas formales de evaluación basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados (as) y de su desempeño en el cargo.

La evaluación de desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo y su potencial de desarrollo. Se parte del hecho de que, toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona en particular (Rodríguez, 1999); constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. No obstante, su aplicación puede generar problemas de supervisión del capital humano, así como, de integración del trabajador (ra) a la empresa o al cargo que ocupa actualmente. También mide la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo y de motivación (Chiavenato, 1988).

Es importante destacar que, la evaluación del desempeño profesional no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe (a) respecto del comportamiento funcional del subordinado (a) o personal técnico y de apoyo de la organización; ya que también, requiere de la autoevaluación del (a) trabajador (a) de las funciones que cumple en la institución, con el propósito de mejorar el rendimiento y la interacción entre el trabajador (a) y la organización, en pro de lograr un beneficio mutuo (Zuñiga, 2006 c.p. Rodríguez, 1999). Para ello, Mesa,

Pérez y Pérez (2007) consideran que, se deben seguir normas de valoración estándar, de manera que sean comparables los resultados al analizar el puesto de trabajo y los objetivos a cumplir en el cargo.

La medición consiste en la organización de una puntuación que refleje el rendimiento en las dimensiones o aspectos identificados y en la realización de juicios por parte de los (as) evaluadores (as) sobre lo eficiente o ineficiente que ha sido el rendimiento de un trabajador (a). (Meza, Pérez y Pérez 2007),

En razón a ello, se tiene que, la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que los (as) empleados (as) son siempre evaluados, formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones. La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión del capital humano en todas las organizaciones.

Hoy día, se considera importante efectuar evaluaciones periódicas al personal de cualquier empresa u organización con el fin de tomar los correctivos oportunos para aumentar, cada vez más, los niveles de productividad

Indudablemente, al evaluar el desempeño en la organización se obtiene información para la toma de decisiones. Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; empero, si el desempeño es satisfactorio, entonces el personal debe ser motivado. Siguiendo a Meza ,Pérez y Pérez (2007), esta evaluación lo que pretende es:

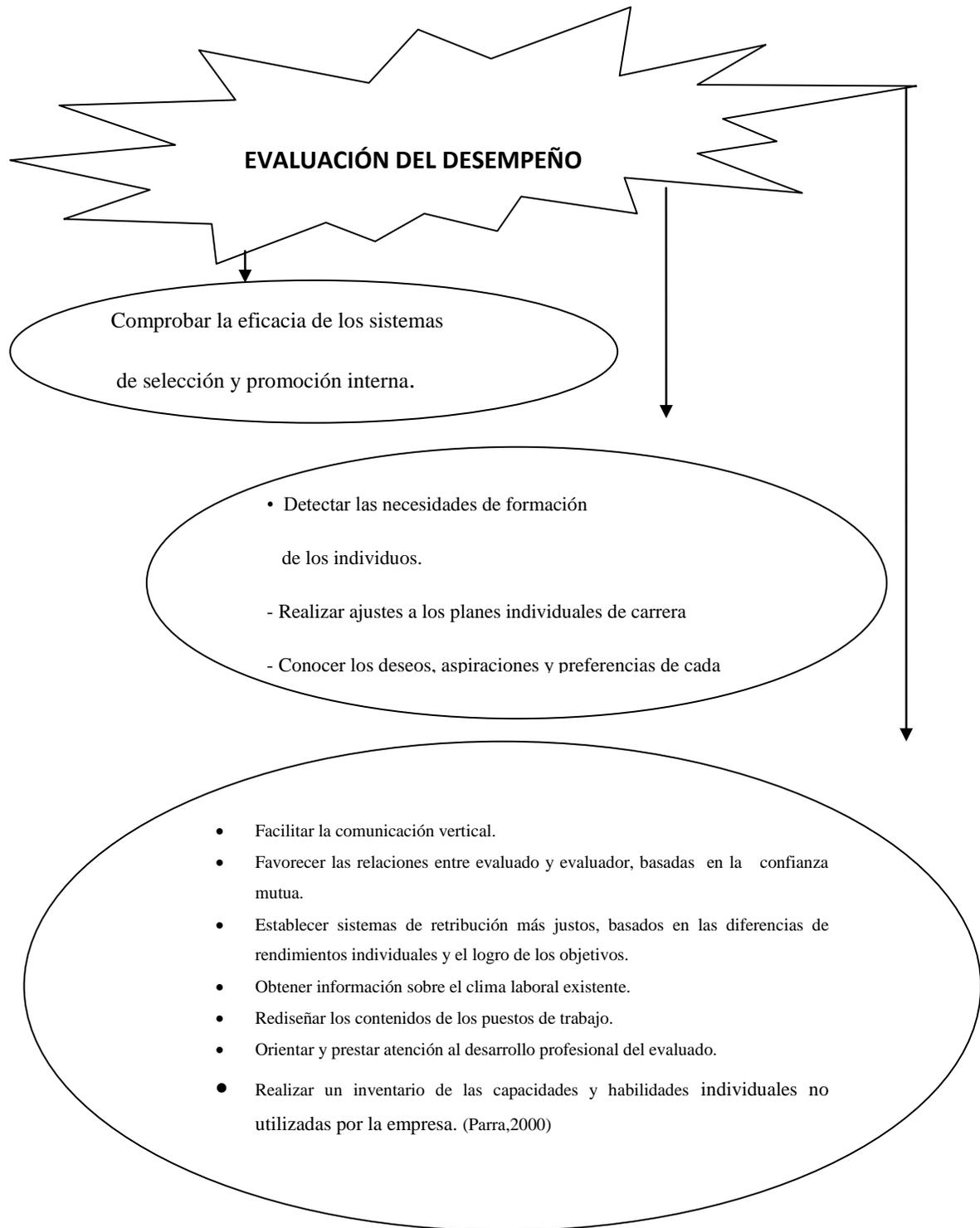


Figura 1. Evaluación del Desempeño. Elaboración propia.

Para los efectos de esta investigación el Desempeño Laboral es entendido como la *“capacidad de prever una situación en un momento determinado, anticipándose así ante la posibilidad de ocurrencia de un evento”* (González y López, 2008, p. 43).

De acuerdo al planteamiento de González y López (2008), se considera que la habilidad que manifiesta cada persona en materia de iniciativa y participación *“implica la intervención oportuna en actividades diarias, en búsqueda de cada una de las situaciones que se presenta en el día a día”*. (p.52). Este hecho permite el enriquecimiento del quehacer profesional mediante el alcance satisfactorio de los resultados.

2. 6.1 Beneficios de la evaluación del desempeño.

Dentro de los beneficios de la evaluación de desempeño, se tiene que permite el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la organización, cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, entre otros aspectos, de la forma de administración. Además, esta evaluación también proporciona oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, tomando siempre en consideración los objetivos tanto organizacionales como individuales.

Entre los beneficios más resaltantes a nivel individual se tiene que permite al individuo conocer los aspectos de su comportamiento laboral través de una auto evaluación del desempeño de sus funciones. A nivel de la empresa, le permite evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución por cada individuo. Además, puede identificar a los sujetos que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad; así como, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias (Chiavenato, 1988).

Puede dinamizar la política de Recursos Humanos ofreciendo oportunidades a los individuos, estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo. Por otra parte, señala con claridad a los individuos sus obligaciones y lo que se espera de ellos. Programa actividades de la unidad, dirige y controla el trabajo y establece las normas; así como los procedimientos para su ejecución. Invita a los individuos a participar en la solución de problemas y consulta su opinión antes de proceder a mejorar las relaciones humanas en el trabajo (Chiavenato, 1988).

2.7 Procedimientos. Tipos de evaluación de desempeño.

El hablar de evaluación de desempeño no implica un tipo y metodología única, sino que presenta un abanico de posibilidades. Dentro de los tipos más utilizados se encuentran el Test de Tendencias Conductuales DISC- TTCD que es un método de conocimiento y clasificación de las características de la conducta social y laboral de las personas y su relación con los roles que desempeñan o que pueden llegar a desempeñar. Su nombre se basa en el método utilizado, donde se describen las conductas en base a cuatro factores, a saber: Dominante, Influyente, Estable y Cauteloso (Zuñiga, 2006 c.p Rodríguez, 2006).

Al consultar la literatura existente de la materia, emerge información importante que se debe tener siempre presente en cuanto a evaluación conductual general se refiere. En tal sentido, se puede apreciar que, esta evaluación debe llevarse a cabo antes de emprender cualquier programa de cambio conductual, con el propósito de que las técnicas de intervención se apliquen adecuadamente al caso del cliente (Sundell y Sundell, 1981).

Esta evaluación conductual utiliza como método básico la observación, lo cual implica como señala Guevara (1989) dos condiciones; primero que se defina lo que se va a observar y luego que se disponga de un instrumento que permita la

medición y registro de lo que se desea evaluar de forma confiable. *“La recopilación y registro de datos, sistemática y precisa, son características esenciales de cualquier evaluación conductual y programa de modificación de conducta”* (Sundel y Sundel, 1981, p. 74).

Respecto a ello, la escala de estimación es un instrumento que permite la recolección de datos y posterior evaluación de los comportamientos de un sujeto atendiendo a distintas categorías; tales como: “sí”, “a veces” y “no, entre otras. Esta escala de estimación tiene la ventaja adicional de que permite medir la efectividad de procedimientos empleados y los cambios de comportamiento específicos logrados mediante éstos (Guevara, 1989).

De tal manera que, la construcción de un instrumento de evaluación debe tener presente dos características importantes; a saber: validez y confiabilidad. Se dice que un instrumento tiene validez si mide lo que dice medir (Guevara, 1994) Para Festinger y Katz (1972, c.p Guevara, 1989) el instrumento de medición es aquel que *“puede medir con precisión y en distintos momentos, lo que se supone le corresponde medir”* (p.235). Es por ello que, la validación de un instrumento puede realizarse por especialistas del área, que se desea estudiar (Guevara, 1989).

A este respecto, Lacasella (2001) señala que los expertos son un medio para obtener datos con la finalidad de establecer algún tipo de validez. En tal sentido, en la validación social, por ejemplo, se emplean jueces competentes que den cuenta de la adecuación de un procedimiento. En este caso, se utiliza el juicio de las personas expertas en el área para establecer la validez de los datos.

Para Guevara (1989), constituye un método apropiado para establecer las medidas conductuales; ya que, con el mismo se intenta establecer la correspondencia entre dichas medidas y el estimado que hagan los agentes sociales en torno a los fenómenos conductuales estudiados. (Guevara, 1989).

En el modelo conductual, la confiabilidad hace referencia al acuerdo entre los observadores (Guevara, 1989) y, siguiendo a Bijou, Peterson y Gutt (1968 c. p Guevara, 1994) el porcentaje de acuerdo entre los observadores es el cálculo que refleja la confiabilidad del objeto de estudio. Este porcentaje se calcula de la forma siguiente:

$$\text{Porcentajes de acuerdos} = \frac{\text{Número menor}}{\text{Número mayor}} \times 100$$

Cabe destacar que, la utilización de este método permite la medición del grado de acuerdo entre los observadores, teniendo como dato la frecuencia de eventos (Bijou, 1975).

De esta manera, la construcción del instrumento de medición permite determinar, por una parte, la pertinencia de cada sección del instrumento, la denominación adecuada de cada sección, la suficiencia de ítems por sección; así como, el orden jerárquico en que se presentan los ítems y la pertinencia del instrumento, donde la frecuencia de las opiniones de los (as) expertos (as) en las categorías y porcentajes de acuerdos entre ellos (as), permitirá la validación social y confiabilidad del instrumento.

El escenario de esta investigación es el desempeño laboral del psicólogo (a) en los pacientes que acuden al Centro Ambulatorio Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) de la Fundación José Félix Ribas (FUNDARIBAS), ubicada en el Distrito Capital. Es preciso destacar que, para los efectos de esta investigación se manejará solamente el término de paciente por estar, éste, inmerso en el área de la salud donde el profesional presta sus servicios.

Para la Real Academia Española (1970), paciente es el individuo que *“sufre y tolera los trabajos y adversidades sin perturbación del ánimo. Persona que padece física y corporalmente, el doliente, el enfermo”*. (p.956).

En tal sentido, un paciente ambulatorio es aquel que debe acudir regularmente a un centro de salud por razones de diagnóstico o tratamiento, pero que no necesita quedar internado, su asistencia al Centro es diurna para recibir tratamiento ambulatorio y; el centro de salud un edificio destinado a la atención sanitaria de la población.

El tratamiento ambulatorio no requiere de internación y el paciente puede acudir a éste para llevar a cabo la sesión correspondiente del tratamiento y regresar a su hogar.

El espacio del psicólogo en el CEPAI es reconocido por la asistencia ambulatoria que brinda esta institución a los pacientes drogodependientes, quienes, por voluntad propia, buscan herramientas profesionales que les proporcionen una oportunidad para lograr el camino de su inclusión productiva y socio- educativa en la sociedad.

En el tema que nos ocupa, el perfil del cargo juega un papel importante en el desempeño profesional de la psicología, el cual reúne las características exigidas por la organización o institución empleadora. En tal sentido, para los efectos de esta investigación, se detallará a continuación, el perfil del cargo del psicólogo adscrito al Centro Ambulatorio Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) “Dr. Vicente Salia”, de la Fundación José Félix Ribas, con sede en el Distrito Capital, el cual esboza el quehacer profesional requerido por la organización.

2.8 Perfil del Psicólogo de la Fundación José Félix Ribas.

Resulta enriquecedor que el perfil profesional sea redefinido siguiendo el proceso de transformación que cada sociedad refleja con el pasar del tiempo; tomando en consideración las necesidades regionales y locales del país. Lo que se espera es que cada sociedad forme profesionales con pensamiento crítico, con conocimientos profundos de su realidad y con compromiso ético.

La definición de Perfiles de Cargo por Categorías (Psico Consult, 1999), se fundamenta en una obtención de información mediante el análisis documental, las entrevistas selectivas, la observación directa y la contrastación entre expertos y novatos, entre otros. Estas acciones permiten determinar las actividades que realizan las personas en el cargo. (Rodríguez, 1999).

A continuación se presenta el perfil del cargo que contempla el Manual de Cargos manejado por el Departamento de Recursos Humanos de la Fundación José Félix Ribas, prescrito por la hoy extinta Oficina Central de Personal (OCP), la cual consideró la siguiente descripción de Cargo del Psicólogo I y II (ver anexos 1 y 2):

Denominación de la Clase: **Psicólogo I**

Código:36.321

Grado: 17

Características del Trabajo

Bajo supervisión general, realiza trabajos de dificultad promedio en diversos campos de Psicología profesional: Clínica, Escolar, Orientación Profesional, Industrial y Social. Supervisa a un grupo pequeño de Asistente de Psicología y realiza tareas afines según sea necesario.

Tareas Típicas (solamente de tipo ilustrativo).

- Entrevista pacientes con problemas psicológicos.
- Administra, corrige y analiza pruebas psicológicas
- Aplica psicoterapia individual y/o de grupo.

- Suministra orientación vocacional a escolares y adolescentes desocupados.
- Participa en la rehabilitación y readaptación de niños con problemas de aprendizaje o de menores con problemas de conducta.
- Supervisa las actividades del personal a su cargo.
- Asiste a reuniones periódicas con el equipo de trabajo a fin de presentar y discutir casos problemas observados en el servicio.
- Dicta charlas de orientación.
- Participa en la elaboración de pruebas psicológicas y/o actualiza y mejora las existentes.
- Participa en la elaboración de sistemas de eficaces para el logro de la adquisición del hombre para el trabajo.
- Participa en la elaboración de programas de evaluación, motivación y moral laboral.
- Participa en la elaboración y organización de sistemas educativos.
- Participa en la planificación, desarrollo y evaluación de campañas educativas diversas.
- Participa en los procedimientos para la asimilación de avances técnicos de las comunidades.
- Participa en el estudio del contenido de medios y efectos de comunicación de masas.
- Presenta informe de los resultados de las pruebas, diagnósticos y tratamientos. (OCP, c.p FUANDARIBAS, 2009).

Requisitos Mínimos Exigidos

Educación y experiencia

Graduado en una Universidad reconocida con el título de Licenciado en Psicología o el equivalente.

Conocimientos, habilidades y destrezas requeridas

- Conocimiento amplio de teoría, técnicas y prácticas de pruebas psicológicas.
- Conocimiento amplio de estadística aplicada a la psicología.
- Habilidad para establecer y mantener relaciones positivas con las personas que acudan al servicio.
- Habilidad para elaborar informes.
- Habilidad para supervisar personal (Oficina Central de Personal).

Con relación al Psicólogo II este Manual perfila lo siguiente:

Denominación de la Clase: Psicólogo II

Código:36.322

Grado: 19

Características del Trabajo

Bajo dirección, realiza trabajos de dificultad considerables en diversos campos de psicología profesional: Clínica, Escolar, Orientación Profesional, Industrial y Social y /o dirige, coordina y supervisa las labores que realiza un grupo pequeño de psicólogos de menor nivel y realiza tareas afines según sea necesario.

Tareas Típicas (solamente de tipo ilustrativo).

- Dirige, coordina y supervisa las actividades realizadas del personal a su cargo.
- Planifica programas de selección y orientación de estudios a nivel de educación primaria y secundaria
- Supervisa y orienta a los maestros en la conducción del niño para su readaptación.
- Revisa diagnósticos presentados por los psicólogos de menor nivel y aprueba o corrige el tratamiento a seguir.
- Aplica psicoterapia individual y/o de grupo.
- Asiste a reuniones clínicas semanales con los psiquiatras y psicólogos del servicio para la discusión de casos vistos.
- Coordina y dicta charlas de orientación psicológica.
- Realiza investigaciones psicológicas, psicosociales y pedagógicas.
- Elabora pruebas psicológicas y/o actualiza y mejora las existentes.
- Elabora programas de prevención de las situaciones que condicionan desajustes de la conducta.
- Elabora programas de adaptación del hombre al trabajo y viceversa.
- Elabora programas de reclutamiento y selección de personal requerido en los organismos o empresas del estado.
- Elabora programas de adiestramiento, evaluación, motivación y mística laboral.
- Aplica pruebas psico-técnicas, individuales, colectivas y proyectivas.
- Presenta informes técnicos.

Requisitos Mínimos Exigidos

Educación y experiencia (Alternativas)

A. Graduado en una Universidad reconocida con el título de Licenciado en Psicología o el equivalente, más de 4 años de experiencia progresiva en trabajos profesionales.

B. – Dos años de servicio como psicólogo I

Conocimientos, habilidades y destrezas requeridas

- Conocimiento amplio de teoría, métodos y prácticas usadas en la elaboración de pruebas psicológicas
- Conocimiento amplio de estadística aplicada a la psicología
- Buen conocimiento sobre técnicas en la terapias de conducta
- Habilidad para establecer y mantener relaciones positivas con las personas que acudan al servicio
- Habilidad para supervisar personal. (OCP, c.p FUNDARIBAS, 2009).

Siguiendo esta descripción de cargos se tiene que, los (las) psicólogos (as) adscritos al CEPAI “Dr. Vicente Salias”, deben ejecutar su labor profesional en las actividades que le son afines, de acuerdo a su formación académica. Realizando una lectura a estos perfiles, cabria señalar que, la organización demanda un profesional con conocimientos en los campos de Psicología: Clínica, Escolar, Orientación Profesional, Industrial y Social, sin discriminar la enseñanza académica recibida en cada pre-especialización.

2.9. Fundación José Félix Ribas.

La Fundación José Félix Ribas (FUNDARIBAS), actualmente está adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS) y es una institución sin fines de lucro, cuyo propósito fundamental está centrado en la ejecución permanente de políticas que permitan atender el flagelo del consumo de sustancias lícitas e ilícitas de las personas. Por tal motivo, se convierte en una instancia ejecutora en las áreas de Investigación, Prevención y Tratamiento del consumo de drogas orientada hacia a la inclusión social del (la) ciudadano (a). Siguiendo el marco normativo institucional FUNDARIBAS fue creada por el Estado Venezolano:

mediante Decreto Ejecutivo N° 1.366, dictado por el Presidente de la República en Consejo de Ministros, en fecha 20 de noviembre de 1986, publicado en Gaceta Oficial N° 33.620 de fecha 16 de diciembre de 1986, protocolizada su Acta Constitutiva y Estatutos ante la Oficina Subalterna el Segundo

Circuito del Registro del Departamento (hoy Municipio Libertador del Distrito Federal), bajo el N° 24, tomo 13, Protocolo 1º, de fecha 23 de enero de 1987, reformados sus Estatutos ante la señalada Oficina de Registro bajo el N° 44, Tomo 5, Protocolo 1º de fecha 7 de abril de 1989, quedando según lo dispuesto en el citado Decreto, bajo la tutela del Ministerio de la Juventud; posteriormente Ministerio de la Familia; Ministerio de Salud y Desarrollo Social y actualmente Ministerio del Poder Popular para la Salud.(Ministerio del Poder Popular para la Salud, 2010).

Su misión se centra en la ejecución de Políticas en las áreas de Investigación, Prevención y Tratamiento ante el uso y abuso de las Drogas; orientada hacia a la inclusión social del (la) ciudadano (a) con el propósito “de contribuir con el bienestar integral de la población en el ámbito nacional”. (Ministerio del Poder Popular para la Salud, 2010)

En tal sentido, FUNDARIBAS expande su radio de acción para el tratamiento de aquellas personas que haciendo uso indebido de drogas lícitas o ilícitas han caído en el ámbito de ser consumidores y necesitan recibir tratamientos específicos para su recuperación y reinserción social a través de los Centros de Atención: de Prevención Integral (CPI), los Centros de Educación y Prevención Integral, (CEPI), así como de las Comunidades Terapéuticas, Hospitales Día y Centros Ambulatorios (Ministerio del Poder Popular para la Salud, 2010), situados en diferentes entidades del país.

Es una institución con visión pedagógica ante los procesos de cambio del país brindando atención y tratamiento de las adicciones en forma gratuita a los (as) pacientes afectados (as), posee autonomía funcional y personalidad jurídica. encontrándose bajo la tutela del Ministerio del Poder Popular para la Salud, en los términos y condiciones establecidos por el Ejecutivo Nacional en relación al régimen aplicable a las Fundaciones del Estado.

Estos Centros de Atención funcionan en los siguientes estados y comunidades

:

- Estado Anzoátegui, Comunidad Terapéutica Abeyyu; Municipio Peñalver-Parroquia Puerto Píritu.
- Estado Aragua, Centro de Prevención Integral “José Félix Ribas”, Santa Cruz, Maracay.
- Área Metropolitana Centro Ambulatorio Parque Miranda, Distrito Capital.-Municipio Sucre; Comunidades Terapéuticas Socialistas (CTS) y Ambulatoria El Junquito; Distrito Capital- Municipio Libertador- Parroquia El Junquito; Centros Especializados de Prevención y Atención Integral Ambulatoria (CEPAI) “Dr. Vicente Salias” Torre Bandagro, Centros Orientación Familiar (COF), Centro de Prevención Integral “Alí Primera”, Catia; Centro Ambulatorio, Hospital Día y Unidad de Desintoxicación, Casa Petare Dra. Rosa del Olmo, Distrito Capital- Municipio Sucre-Parroquia Petare y Leoncio Martínez; Centro de Prevención Comunitaria, “Luz de Esperanza”, Barrio José Félix Ribas, zona 6, Petare.
- Estado Falcón, Comunidad Terapéutica Dr. Raúl González Castro, Municipio Petit, Curimagua.
- Estado Guárico, Centro de Prevención Integral, San Juan de los Morros.
- Estado Lara, Unidad de Prevención Integral Lara. Barquisimeto.
- Estado Mérida, Ambulatorio y Hospital Día, Municipio Libertador-Parroquia Milla.
- Estado Monagas, Comunidad Terapéutica y Ambulatorio Maturín; Municipio Maturín- Parroquia San Simón.
- Estado Nueva Esparta, Centro de Prevención Integral, Ambulatorio y Hospital Día Porlamar; Municipio Gómez.
- Estado Vargas, Comunidad Terapéutica, Ambulatorio, y Unidad de Prevención Integral; Parroquia Caraballeda.
- Estado Zulia, Centro Ambulatorio Maracaibo, Municipio Maracaibo, Parroquia Olegario Villalobos (Centro Ambulatorio); Comunidad Terapéutica Maracaibo, Municipio San Francisco (Comunidad Terapéutica), Centro de Educación Preventiva Integral (CEPI); Parroquia Olegario Villalobos, Municipio Maracaibo. (Ministerio del Poder Popular para la Salud, 2010).

Su objetivo central está basado en la estimulación de respuestas actitudinales de concientización ante el uso indebido de las drogas, la sustitución de hábitos de vida y la inserción productiva y saludable en unidades sociales. Para ello, se ha centrado en:

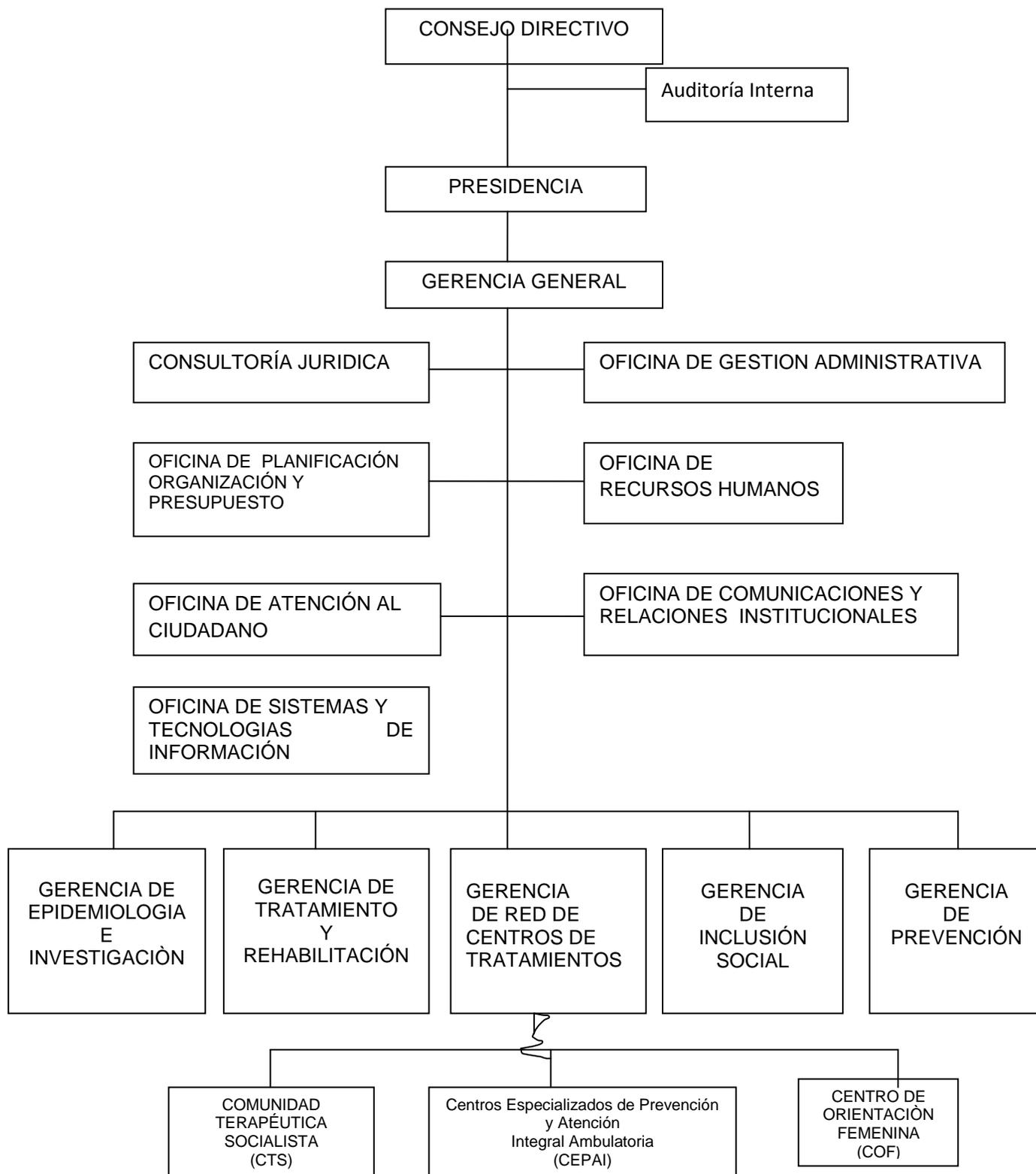
atender a los niños, niñas, adolescentes y adultos, con

problemas referentes al consumo de drogas lícitas e ilícitas así como las adicciones comportamentales desarrollando estrategias de atención, rehabilitación y trabajo intrafamiliar dirigido a la reinserción social de estas personas afectadas.(Ministerio del Poder Popular para la Salud, 2010).

FUNDARIBAS parte del principio de que, debe ofrecer alternativas de acción a las personas, grupos e instituciones que contribuyan a la solución de los problemas relacionados con el consumo de drogas, mediante programas de Prevención, Investigación, Tratamiento, Formación de Recursos Humanos y Asistencia Técnica.

Organizacionalmente comprende la siguiente estructura:

ORGANIGRAMA FUNDACIÓN JOSÉ FELIX RIBAS.



Fuente: Ministerio del Poder Popular para la Salud (2010).

Operativamente FUNDARIBAS (1986) ejecuta su política institucional a través de los siguientes Niveles:

- **Nivel Ejecutivo:**
- Presidencia.
- **Nivel General:**

Comprende Coordinaciones Nacionales de Prevención, Tratamiento e Investigación; integradas por un grupo de profesionales y de apoyo técnico que conforman un equipo que busca respuestas a los problemas relacionados con el consumo de drogas, a fin de poder ofrecer alternativas de acción a las personas, grupos e instituciones mediante programas de investigación, prevención y tratamiento; así como también, la formación de recursos humanos en materia preventiva e intervención en problemas de asistencia técnica a las comunidades organizadas. (FUNDARIBAS, 1986).

Nivel Operativo:

Está conformado por Comunidades Terapéuticas en los Estados Aragua, Zulia, Monagas y Miranda: son centros especializados de carácter residencial-asistencial para el tratamiento, rehabilitación y posterior reinserción social de personas afectadas por el uso intensivo o compulsivo de drogas. (FUNDARIBAS, 1986).

En las Comunidades Terapéuticas se brinda asistencia integral a los pacientes que por razones inherentes a su caso no pueden ser tratados de manera ambulatoria o de carácter externo -régimen abierto, por presentar riesgo personal o social, respetando la voluntad y los derechos del usuario. Se realiza con un conjunto coordinado de acciones terapéuticas: desintoxicación, deshabitación e incorporación social. (FUNDARIBAS, 1986).

Centros de Asistencia Ambulatoria: situados en los Estados Aragua, Zulia, Monagas, Miranda, Mérida y Distrito Capital es la modalidad seleccionada para

realizar el siguiente estudio que hoy nos ocupa; específicamente el Centro Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) “Dr. Vicente Salias”, perteneciente a la Fundación José Félix Ribas, ubicado en la Parroquia Altagracia, esquina de Jesuitas, Torre BANDAGRO, piso 13 del Distrito Capital.

Estos Centros están destinados a manejar y controlar la sintomatología del consumidor con el fin de reducir y desaparecer la adicción tomando en consideración los agentes sociales y económicos desencadenantes del flagelo; suministrando tratamiento especializado en consulta externa a pacientes y a su grupo familiar, por presentar problemas asociados a la drogadicción, así como, realizando evaluación diagnóstica y referencia de casos a otros Centros. Su metodología de acción consiste en desarrollar actividades en las áreas de prevención, tratamiento e investigación científica sobre el problema de las drogas.

Cabe destacar que, la labor profesional del (la) psicólogo (a) en el CEPAI se ha centrado en intervenciones terapéuticas fundamentadas en diversos enfoques; tales como:

El modelo cognitivo conductual, cuyo objetivo es modificar patrones de pensamientos y comportamientos inadaptados en corto tiempo. El modelo psicodinámico; donde se trabaja en función de identificar los determinantes, los valores inconscientes y los conflictos intrapsíquicos del paciente. El humanista se enfoca hacia aquellas capacidades y potencialidades humanas como el amor, el auto desarrollo, la gratificación de las necesidades básicas, la autorrealización, los valores más altos, el ser, la espontaneidad, el juego, el humor, afecto, la autonomía y la responsabilidad, entre otros; tomando en cuenta la experiencia interpersonal, la consciencia, la capacidad de elección y la intencionalidad y finalmente, el modelo eco-social: se subraya el papel de los factores socioculturales tanto en la génesis de la adicción a las drogas como en la rehabilitación, propiciando la cooperación y el logro de metas en diferentes contextos como trabajo familia y comunidad-(FUNDARIBAS, 2009).

Los (as) pacientes atendidos (as) son concebidos (as) como:

Personas que presentan conflictos intrapsíquicos como producto de una débil estructuración emocional, inmerso en un medio familiar que no le brinda los suficientes elementos de seguridad afectiva, que se encuentra en un medio social que posibilita el consumo y el joven lo utiliza como una vía para evadir esa realidad que le resulta intolerable (FUNDARIBAS, 2009).

Las personas atendidas son de ambos sexos y mayores de 18 años de edad, con predominio del género masculino. En su mayoría, son personas de escasos recursos económicos, con un alto nivel de deserción escolar, sin inclusión en el sistema productivo, quienes reciben un tratamiento por un tiempo estipulado de nueve meses a un año aproximadamente- Los casos con mayor complejidad de la enfermedad pueden continuar recibiendo tratamiento ambulatorio o ser tratados en otros espacios terapéuticos como son los ambientes semi cerrados y cerrados.

Es de señalar que, la intervención terapéutica se centra en la atención individualizada y grupal; ya que a través de ella, se establece en el paciente su inclusión o no por fases con metodologías y objetivos particulares. La evaluación del paciente se realiza sobre su propia evolución y no sobre el logro de las metas grupales (FUNDARIBAS, 2009). La labor se centra en:

- Evaluar y diagnosticar la situación del paciente por triaje.
- Canalizarlo hacia la modalidad de tratamiento más conveniente.
- Ofrecer psicoterapia individual y grupal.
- Aplicar el programa de desarrollo personal en las diferentes fases.
- Seguir la evolución del paciente a través de distintos recursos: evaluación toxicología, entrevista clínica, entrevista a familiares.
- Aplicar las actividades de apoyo docente.
- Realizar intervenciones psicoterapéuticas al familiar durante el proceso del tratamiento que le permitan apoyar al paciente.

- Asesorar y supervisar a estudiantes de psicología, trabajo social, psiquiatría y sociología.
- Realizar actividades en el área de investigación. (FUNDARIBAS, 2009).

De tal manera que, la praxis profesional en esta modalidad institucional permite realizar una exploración clínica sobre la historia de vida del individuo consumidor, con el propósito de establecer un paquete y/o programa de intervención terapéutica cónsono con cada caso en particular; contemplando su intervención en tres fases. En la Fase I se brinda atención al paciente cada 15 días, preparándolo para la utilización de sus recursos en el proceso terapéutico, creando conciencia de enfermedad y motivación al cambio. La Fase II se centra en motivar y orientar al paciente sobre aspectos de su vida interferidos por el consumo de drogas. Por su parte la Fase III, aborda aspectos relacionados con la dinámica emocional y social del paciente, así como también el egreso o la reinserción social del mismo. (FUNDARIBAS, 2009). La recolección de los datos permite a los profesionales tener información sobre:

Situación en que llega el paciente al servicio, edad, sexo, historia y tiempo de consumo, tipo de sustancia y vía de uso, condiciones socio-económicas, personalidad pre mórbida, nivel intelectual, estilo de pensamiento y capacidad de abstracción, presencia o no de disfunción cerebral, apoyo social y experiencia en procesos terapéuticos anteriores (FUNDARIBAS, 2009).

En esta modalidad de consulta externa lo importante no es solo que el (la) paciente logre la abstinencia en el consumo de drogas sino su disposición al cambio personal (tolerancia a la frustración, instauración de una comunicación asertiva, manejo de la afectividad y capacidad para la toma de decisiones) y adaptación a su grupo familiar y social (FUNDARIBAS, 2009).

La intervención terapéutica es complementada con “programas de desarrollo personal, apoyo docente, seguimiento y socioterapia, orientación familiar” (FUNDARIBAS, 2009).

La otra modalidad de intervención que comprende FUNDARIBAS (2009) son los Centros de Educación Preventiva Integral (CEPI) en los Estados Vargas (Caraballeda), Zulia y Mérida: Estos Centros especializados están destinados a desarrollar programas preventivos en materia de drogas, a objeto de ofrecer respuestas o alternativas de acción tendentes a incrementar factores de protección, promover alianzas entre las diferentes organizaciones del área y desarrollar estrategias que involucren los ámbitos educativo y comunitario.

También existe el Hospital Día en los Estados Miranda y Mérida, constituye un servicio integral de tratamiento, rehabilitación y reinserción social bajo régimen abierto y ambulatorio, destinado a brindar asistencia especializada a aquellas personas que presentan drogodependencia, en la que su situación de riesgo personal y social sea leve o moderado, y por ende no ameritan un tratamiento de internación. Así mismo, se presta atención a las personas que han egresado de las Comunidades Terapéuticas y que ameritan continuar su tratamiento en forma paralela a su proceso de reinserción social. (FUNDARIBAS, 2009).

Por otra parte, existen las Unidades de Prevención Integral; las cuales son Centros de organización y reunión de líderes comunitarios para promover los programas preventivos. El proyecto se inició en una primera fase con las unidades en los siguientes Estados: Vargas (Catia La Mar y Maiquetía), Táchira, Trujillo, Sucre y Carabobo (FUNDARIBAS, 2009).

La segunda fase contempla la inauguración de Unidades de Prevención Integral o Casas de Prevención Integral en los Estados: Nueva Esparta, Anzoátegui, Guárico, Portuguesa, Delta Amacuro, Amazonas, Apure, Barinas, Carabobo, Cojedes, Falcón, Lara y Yaracuy; tales como:

- Unidad de Desintoxicación, que permite el abordaje inicial y contención de crisis de los usuarios que lo requieran para ingresar al

programa de tratamiento.

- Unidad de tabaquismo y alcoholismo: Permite abordar el problema del consumo desmedido de drogas lícitas que tanto afectan a la población, ya que cada día se hace más intenso su uso y así determinar acciones preventivas y formas novedosas de tratamiento.
- Unidad de seguimiento: Hace seguimiento y evaluación continúa de las formas de tratamiento y de los pacientes en los diferentes Centros de Atención de la Fundación.
- Casas de Prevención Integral: Es una unidad arquitectónica para el funcionamiento de los Centros de la Fundación. Se espera integrar todas las modalidades de atención de la Fundación José Félix Ribas en Unidades de: Desintoxicación, Prevención Integral, Ambulatorio, Hospital Día y Comunidad Terapéutica. (FUNDARIBAS, 2009).

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998) estableció en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior en el año 1998 la urgencia de reorientar la educación superior hacia el logro de objetivos como la pertinencia, equidad, elevación de la calidad de la enseñanza, así como ajustarse al impacto de las nuevas tecnologías del conocimiento y la información.

La UNESCO (1998) plantea además que la formación profesional debe adecuarse a las necesidades sociales, mejorar la docencia y calidad de los programas integrando los conocimientos teóricos con los prácticos de alto nivel, de tal manera que se logre superar el predominio cognoscitivo de las disciplinas y se impulse la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis crítico, la reflexión y el trabajo en equipo. Un arduo trabajo se tiene que hacer para alcanzar dichas metas.

En concordancia con este pedimento de la UNESCO, en la presente investigación se persigue conocer el desempeño laboral del (la) Psicólogo (a) y la concordancia, por un lado, con los requerimientos organizacionales y, por el otro, con la formación académica que se imparte a nivel universitario.

Para dar respuesta a este gran reto, muchas empresas han optado por la aplicar un perfil del cargo a desarrollar dentro de la organización, como una alternativa para impulsar y garantizar el cumplimiento de tareas siguiendo el cumplimiento de funciones establecidas en un Manual de Cargos.

En líneas generales, los (las) psicólogos (as), deben procurar lograr una adecuada adaptación al quehacer propio del ámbito para el cual fueron formados con el fin de obtener un desempeño óptimo y eficaz.

Ante esta situación y tomando en consideración que, la población de pacientes demanda, cada día, una mejor calidad de atención profesional, esta investigación pretende conocer ¿Cuál es el desempeño laboral del psicólogo en el Centro Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) “Dr. Vicente Salias”, perteneciente a la Fundación José Félix Ribas, ubicado en la Torre Bandagro, piso 13 del Distrito Capital?.

3.1 Justificación del Problema.

El presente trabajo de investigación responde a una inquietud que surge de la observación de escasas investigaciones en nuestro país del quehacer profesional del (la) psicólogo (a) en organizaciones del sector público y privado, en materia de prevención, tratamiento y seguimiento, específicamente en centros de atención de drogodependencia.

Esta investigación intenta describir el desempeño laboral del (la) psicólogo (a) de acuerdo a lo exigido por los empleadores; y ello debido, al gran auge de estos profesionales con conocimiento específico en las menciones, para las cuales fueron formados; tales como: clínica, escolar, asesoramiento psicológico e industrial y su praxis en los distintos escenarios organizacionales públicos y privados.

En este sentido, este estudio presentará el desempeño laboral de estos profesionales, quienes fundamentados en distintos enfoques terapéuticos buscan modificar patrones de comportamientos inadaptados en corto tiempo.

Se plantea describir en un ambiente natural el desempeño laboral del psicólogo para determinar la metodología de acción utilizada en el Centro Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI). El resultado de esta investigación permitirá conocer la actual labor del (la) psicólogo (a) en una

institución correspondiente al sector público.

El estudio fue factible de realizar porque se contó con el recurso institucional para la accesibilidad al Centro de la referida Fundación, así como del recurso financiero y del capital humano necesario para alcanzar los objetivos previstos.

3.2-Objetivos.

3.2.1 Objetivo General:

- Describir el desempeño laboral del Psicólogo en el Centro Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) “Dr. Vicente Salias” de la Fundación José Félix Ribas, con sede en la ciudad de Caracas.

3.2.2 Objetivos Específicos:

1º.- Generar un instrumento que permita evaluar el desempeño laboral de los (as) psicólogo (as) del CEPAI.

2º. Identificar el enfoque terapéutico y las técnicas de intervención manejadas por los (las) Psicólogos (as) y aplicadas a nivel ambulatorio en el CEPAI.

3º. Examinar el perfil laboral exigido para el cargo de Psicólogo (a) de la Fundación José Félix Ribas.

4º. Determinar si el grado de formación académica del (la) Psicólogo (a) tiene correspondencia con el cargo laboral que ocupa en la Fundación José Félix Ribas.

IV. MARCO METODOLÓGICO Y RESULTADOS.

La investigación se llevó a cabo en tres Fases o momentos importantes; a saber:

Tabla 2. *Etapas y Objetivos de la investigación.*

Etapas	Objetivos
Etapa I : Construcción del instrumento.	Buscar y seleccionar los ítems y/o reactivos relacionados con la evaluación del desempeño laboral ,habilidad, competencia laboral y formación académica
Etapa II: Validación del contenido.	Seleccionar a los (as) expertos (as) a fin de presentarles el Protocolo de Corrección del Instrumento para conocer la claridad, redacción, precisión, pertinencia y suficiencia de los ítems.
Etapa III: Evaluación del Desempeño Laboral.	Aplicar el instrumento a los participantes adscritos al CEPAL.

4.1. Etapa I. Construcción de los Instrumentos.

Objetivo:

Buscar y seleccionar los ítems y/o reactivos relacionados con la evaluación del desempeño laboral ,habilidad, competencia laboral y formación académica.

Participantes:

La Construcción de los Instrumentos se inició con entrevista realizada el 12 de abril del 2011 a la Lic.Virginia Rosales, psicóloga clínica, quien propuso la búsqueda inmediata de un instrumento de evaluación del desempeño y competencias a nivel laboral para proceder a la elaboración de los ítems y/o reactivos del instrumento.

Materiales:

Instrumentos elaborados por González y López (2008), Gestipolis (2009) y Parra (2003).

Procedimiento:

Se seleccionaron todos aquellos ítems pertinentes con el desempeño laboral y de habilidades desarrolladas por González y López (2008), además de los reactivos vinculados con competencia laboral manejado por Gestipolis (2009) y los de formación académica planteados por Parra (2003), ítems que fueron seleccionados por ser afines con el objeto de estudio.

Resultado:

Se elaboró el instrumento con las siguientes secciones:

- Sección 1: Desempeño laboral conformado por once (11) ítems
- Sección 2: Habilidad: Iniciativa / participación, comprendido por once (11) ítems de contenido.
- Sección 3: Competencia laboral, alcanzando doce (12) ítems y,
- Sección 4: Formación académica, con doce (12) ítems.

En tal sentido, el instrumento inicial quedó conformado por cuatro secciones y cuarenta (46) ítems o reactivos.

La primera versión del instrumento contemplo cuatro (4) secciones dirigidas, a los (as) psicólogos (as) del CEPAI. Estas secciones quedaron constituidas como se observa en las siguientes tablas.

Tabla 3. Reactivos de la Sección 1. Desempeño Laboral.

ITEMS
1- ¿ Usted previene dificultades?
2- ¿ Usted comunica las posibles consecuencias de un evento?
3- ¿ Usted propone soluciones?
4- ¿ Usted resuelve dificultades por sí sólo?
5- ¿ Usted sigue una secuencia de tareas por sí sólo?
6- ¿ Usted cumple la rutina diaria sin que se le recuerde?
7- ¿ Usted da explicaciones sobre algo que lo requiere antes de que se le pregunte por ello?
8- ¿ Usted realiza preguntas cuando no comprende?
9- ¿ Usted realiza preguntas sobre algo que pudiera suceder?
10- ¿ Usted es capaz de comunicar la consecuencia de una acción?
11- ¿ Usted establece relaciones de causa – efecto?

Con relación a los ítems de la Sección 2, correspondiente a Habilidad: Iniciativa/Participación, la batería quedó conformada como se observa en la tabla 4.

Tabla 4. Reactivos de Sección N° 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación.

ITEMS
1- ¿ Usted es espontáneo?
2- ¿ Usted toma la iniciativa en actividades y/o tareas?
3- ¿ Usted muestra interés por las tareas asignadas?
4- ¿ Usted participa en las actividades propuestas?
5- ¿ Usted realiza preguntas sobre las actividades por realizar?
6- ¿ Usted participa en cada uno de los momentos de la jornada diaria?
7- ¿ Usted se involucra espontáneamente en las actividades?
8- ¿ Usted se muestra atento durante las actividades?
9- ¿ Usted elige materiales espontáneamente?
10- ¿ Usted participa en las actividades grupales?
11- ¿ Usted participa en las actividades individuales?

Ahora bien, los ítems de la Sección 3, estuvieron conformados como se detalla en la tabla 5.

Tabla 5. Ítems de la Sección 3. Competencia Laboral.

ITEMS
1- ¿ Usted Las funciones que realiza corresponden al cargo asignado por la institución?
2- ¿ Usted Se desempeña con idoneidad en su puesto de trabajo?
3- ¿ Usted Considera que hay debilidad en el trabajo que realiza?
4- ¿ Usted Considera que su trabajo cubre las necesidades del servicio?
5- ¿Usted considera que la experiencia es importante para el cargo que desempeña en la institución?
6- ¿Usted tiene capacidad para manejar equipos (computadora) e instrumentos (test) en el desempeño de sus funciones?
7- ¿ Usted realiza informes Técnicos como el resultado de su trabajo?
8- ¿ Usted está capacitado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?
9- ¿ Usted posee conocimiento y destrezas para brindar asistencia individual, familiar y comunal con calidad?
10- ¿Su trabajo es supervisado por un psicólogo?
11- ¿ Usted encuentra alguna característica negativa en el psicólogo?
12- ¿ Usted está conforme con el ambiente laboral donde desempeña sus funciones profesionales?

En lo que respecta a la Sección cuatro del instrumento, denominada Formación Académica los reactivos fueron los que se detallan en la tabla 6.

Tabla 6. Ítems de la Sección 4. Formación Académica.

ITEMS
1- ¿Cree usted que existe un déficit en su formación académica?
2- ¿Considera usted que su formación académica es completa?
3- ¿Su formación académica es a nivel de pre-grado?
4- ¿Su formación académica cubre nivel de post- grado?
5- ¿Considera usted que quehacer profesional está cónsono con su formación académica?
6- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con la Clínica Conductual?
7- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con la Clínica Dinámica?
8- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Asesoramiento Psicológico?
9- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Psicología Escolar?
10- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Psicología Social?
11- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Psicología Integral?
12- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Psicología Industrial?

Por otra parte, se diseñó un segundo instrumento de evaluación destinado para la supervisora del grupo de psicólogos (as) que laboran en el CEPAI, el cual comprende; por una parte, el Instructivo de solicitud al experto (a) de la validación

del instrumento para la supervisora (anexo 10) y por la otra del Formato para ser evaluado por el (la) experto (a) referente a la identificación del supervisor del CEPAI (anexo 11). Además del instrumento que comprende las secciones (anexo 12) que se detallan a continuación:

- Sección 1: Desempeño laboral conformado por seis (6) ítems
- Sección 2: Habilidad: Iniciativa / participación, comprendido por siete (7) ítems de contenido.
- Sección 3: Competencia laboral, alcanzando trece (13) ítems y,
- Sección 4: Formación académica, con nueve (9) ítems.

Con relación al instrumento diseñado para la supervisora del CEPAI los reactivos fueron los que se detallan en las tablas 7, 8, 9 y 10 que se describen a continuación.

Tabla 7. *Ítems de la sección 1. Desempeño Laboral en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAI.*

Ítems
1-¿ El psicólogo (a) comunica al supervisor (a) las dificultades que ocurrieren en su desempeño laboral?
2- ¿ El psicólogo (a) notifica al supervisor (a) las posibles consecuencias de un evento relevante en el área de su desempeño?.
3- ¿ El psicólogo (a) propone soluciones?.
4- ¿El psicólogo (a) expone las dificultades por sí solo (a) sin recurrir a la opinión de otros?
5. ¿ El psicólogo (a) sigue una secuencia de tareas por sí solo (a)?
6..¿ El psicólogo (a) efectúa preguntas a sus jefes (as) y/o compañeros (as)sobre algo que pudiera suceder?

Por su parte la habilidad “iniciativa / participación quedó constituida como se muestra en la tabla 8.

Tabla 8. *Ítems de la sección 2.Habilidad: Iniciativa/ Participación en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAL.*

Ítems
1. ¿El psicólogo (a) toma la iniciativa en actividades y/o tareas?.
2. ¿El psicólogo (a) muestra interés por las tareas asignadas?.
3.¿ El psicólogo (a) participa en las actividades propuestas?.
4.¿ El psicólogo (a) realiza preguntas pertinentes sobre actividades por realizar?.
5 ¿. El psicólogo (a) se muestra atento (a) durante la realización de las actividades?.
7. ¿ El psicólogo (a) participa en actividades grupales relacionadas con el trabajo profesional?.

De igual manera los ítems que conforman la sección de competencia laboral se indican en la tabla 9.

Tabla 9. *Ítems de la sección 3. Competencia Laboral en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAL.*

Ítems
1. ¿Las funciones que realiza el psicólogo (a) se corresponden con el cargo asignado por la institución?.
2. ¿Usted considera que hay debilidades en el trabajo que realiza el psicólogo (a)?.
3. ¿ Considera que el trabajo que efectúa el psicólogo (a) cubre las necesidades del servicio?.
4. ¿Considera usted, que la experiencia laboral es importante para el cargo que desempeña el psicólogo (a) en la institución?
5. ¿Usted cree que el psicólogo (a) tiene facilidad para manejar equipos tecnológicos en el desempeño de sus funciones?..
6- Usted piensa que el psicólogo (a) tiene habilidad para aplicar instrumentos de evaluación psicológica?
7. ¿Usted considera que el psicólogo(a) realiza Informes Técnicos que resumen las actividades propias de su trabajo?
8.¿Usted considera que el psicólogo está formado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?
9. ¿Piensa usted que el psicólogo (a) posee conocimientos y destrezas para brindar una adecuada asistencia individual, familiar y grupal?
10. ¿Usted considera que el trabajo realizado por el psicólogo (a) debe ser supervisado por un psicólogo (a) con experiencia y formación acreditada?
11 ¿Usted considera que algunas actividades del psicólogo (a) pueden ser efectuadas por un estudiante del último semestre y/o año de la carrera?
12.¿ Usted considera que el psicólogo (a) debería realizar preguntas a su supervisor cuando las instrucciones no son claras?.
13¿. Usted considera que el psicólogo (a) cumple las instrucciones señaladas por su jefe (a) y/o supervisor (a)?.

A continuación se muestra en la tabla 10 los ítems que conformaron la sección Formación Académica.

Tabla 10. *Ítems de la sección 4. Formación Académica en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAL.*

Ítems
1. ¿Considera usted que existen debilidades en la formación académica del psicólogo (a)?.
2. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) es integral?.
3. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) debería ser solamente a nivel de pregrado?.
4. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) debería ser con postgrado?.
5. ¿Considera usted que el quehacer profesional del psicólogo (a) está cónsono con su formación académica?.
6. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Clínica?.
7. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicodinámica?.
8. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con el Asesoramiento y Orientación Psicológica?.
9. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Educativa?.
10. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Integral?.
11. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Industrial u Organizacional.

4.2.- Etapa II: Validez de contenido.

Objetivo:

Seleccionar a los (as) expertos (as) a fin de presentarles el Protocolo de Corrección del Instrumento para conocer la claridad, redacción, precisión, pertinencia y suficiencia de los ítems del instrumento.

Participantes:

En esta Etapa se contó con la colaboración de cinco participantes desempeñando el rol de expertos (as); cuatro de ellos (as), docentes, adscritos (as) a la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela (UCV) y un egresado de la mención de

Psicología Clínica de la UCV, trabajador de Empresas Polar, con sede en Caracas.

Los (as) expertos (as) que brindaron su valiosa participación a esta investigación se detallan en la siguiente tabla 11.

Tabla 11. *Tabla de expertos (as) entrevistados durante la construcción del instrumento.*

Nombre y Apellidos	Especialidad	Cargo	Años de experiencia profesional
1	Psicología Educativa y Magister en Psicología del Desarrollo	Docente y jefa de la cátedra Psicología Evolutiva y del Departamento de Psicología Educativa UCV	29 (egresada en 1982)
2	Psicología Educativa y Magister en Psicología del Desarrollo.	Docente y jefa del Departamento Sustantivo. UCV	26 (egresada en 1985)
3	Psicólogo Clínico y Organizacional. P.h.D en Clínica Organizacional.	Docente. UCV	45 (egresado en 1966)
4	Psicóloga Clínica. Magister en Estudios de conductas complejas, desarrollo infantil y, evaluación de programas.	Docente – Investigadora de la UCV	28 (egresada en 1983)
5	Psicólogo Clínico.	Psicólogo del Departamento de Recursos Humanos de Empresas Polar.	3 (egresado en 2008)

Fuente: Información suministrada en el Instrumento de Identificación de los (as) expertos (as).
Elaboración propia.

A este grupo de profesionales se les hizo entrega de los siguientes materiales.

Materiales.

- Comunicación dirigida a cada experto (a) donde se realiza un resumen explicativo de los objetivos del trabajo destinado a los expertos (ver anexo 3).
 - Formato para recabar información sobre la formación académica y profesional de los (as) expertos (as) (ver anexo 4), respecto a:
 - ✓ Nombre y apellido.
 - ✓ Profesión.
 - ✓ Año de egresado.
 - ✓ Universidad o institución.
 - ✓ Especialidad.
 - ✓ Otra (s) especialidad (es)
 - ✓ Cargo en la institución.
 - ✓ Años de experiencia.
 - ✓ Sitio (s) donde trabaja.
- Instructivo para responder el Protocolo de Corrección (anexo 5).
- Protocolo de corrección para la validación del instrumento (anexo 6), en el cual, se explora la opinión de los (as) expertos (as) referente a:
 - ✓ Desempeño Laboral.
 - ✓ Habilidad (iniciativa/participación).
 - ✓ Competencia Laboral.
 - ✓ Formación Académica.
- Instructivo de solicitud al experto (a) de la validación de la Escala de Respuesta (anexo 7).
- Formato para ser evaluado por el (la) experto (a) referente a la identificación académica y laboral del profesional entrevistado (a) (anexo 8).
- Instrumentos modificados para medir el desempeño laboral del psicólogo (a) en el CEPAI y conocer la evaluación de la supervisora, siguiendo las observaciones de los (as) expertos (as) (anexo 9).

Procedimiento:

Se estableció como tiempo prudencial de espera dos semanas consecutivas para la devolución del material con las observaciones de cada evaluador (a). Agotado este período, la investigadora procedió a retirar el paquete de materiales, no sin antes, realizar una breve entrevista a cada experto (a) para explorar y conocer sobre la opinión emitida en el protocolo de corrección.

Resultados:

En el análisis de los resultados obtenidos de la evaluación de los (las) expertos (as) se procesó la información, jerarquizando, primeramente, los acuerdos entre los evaluadores siguiendo lo establecido en el Protocolo de Corrección.

Con relación a esta etapa, la modalidad consistió en extraer y registrar del Protocolo de Corrección todos los acuerdos obtenidos de las evaluaciones realizadas por los (las) expertos (as) y agruparlos siguiendo los criterios de: claridad, precisión, pertinencia, suficiencia, y, adecuación de la escala de respuesta de los ítems preestablecidos. Posteriormente, se estableció como índice de confiabilidad la frecuencia (número de veces en que se repite un dato) y la proporción (número de veces que se presenta ese dato respecto al total de datos). Una vez definido estos acuerdos, se procedió al análisis de los reactivos con menor frecuencia; llegándose a modificar algunos ítems y, eliminando a otros.

De esta manera, el procedimiento facilitó la contabilización proporcional de los acuerdos y desacuerdos expresados por los (las) expertos (as). Para visualizar esta situación, en lo sucesivo de esta investigación, se presentarán las proporciones de acuerdos procesados en las Tablas de Resultados del Análisis de las Respuestas y Sugerencias dadas por los (las) expertos (as) en las tablas originales (ver tablas 49 hasta 57). Asimismo, se presentarán las diferentes

secciones que conforman los instrumentos (dirigidos a los (las) psicólogos (as) y a la supervisora inmediata del CEPAI), siguiendo el mismo orden en que fueron mostrados (Sección 1. Desempeño Laboral, Sección 2. Habilidad: iniciativa/ Participación, Sección 3. Competencia Laboral y Sección 4. Formación Académica).

Sección 1. Desempeño Laboral

A continuación se muestra en las siguientes tablas la proporción de los acuerdos entre los (as) expertos (as) obtenido en el instrumento dirigido a los psicólogos (as) del CEPAI, para las siguientes preguntas relativas al Desempeño Laboral: ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? y ¿Son pertinentes para la sección?

Tabla 12 Sección 1. Desempeño Laboral. 1.1. ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿ Usted previene dificultades?	3	3/5
2- ¿ Usted comunica las posibles consecuencias de un evento?	5	5/5
3- ¿ Usted propone soluciones?	5	5/5
4- ¿ Usted resuelve dificultades por sí sólo?	3	3/5
5- ¿ Usted sigue una secuencia de tareas por sí sólo?	4	4/5
6- ¿ Usted cumple la rutina diaria sin que se le recuerde?	4	4/5
7- ¿ Usted da explicaciones sobre algo que lo requiere antes de que se le pregunte por ello?	4	4/5
8- ¿ Usted realiza preguntas cuando no comprende?	4	4/5
9- ¿ Usted realiza preguntas sobre algo que pudiera suceder?	3	3/5
10- ¿ Usted es capaz de comunicar la consecuencia de una acción?.	4	4/5
11- ¿Usted establece relaciones de causa – efecto?	4	4/5

Tomando en cuenta que la proporción de acuerdos reflejado en la tabla 12 alcanza una frecuencia de 4 como valor con mayor frecuencia de aceptación; puede observarse que de un total de 11 ítems, tres de ellos fueron reelaborados.

Por otra parte, se puede apreciar que dos ítems alcanzaron la aprobación total de los expertos (as) lo cual denota que los ítems son claros y precisos en su redacción.

Tabla 13. 1.2. ¿Son pertinentes para la sección?.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿ Usted previene dificultades?	5	5/5
2- ¿ Usted comunica las posibles consecuencias de un evento?	5	5/5
3- ¿ Usted propone soluciones?	4	4/5
4- ¿ Usted resuelve dificultades por sí sólo?	4	4/5
5- ¿ Usted sigue una secuencia de tareas por sí sólo?	4	4/5
6- ¿ Usted cumple la rutina diaria sin que se le recuerde?	4	4/5
7- ¿ Usted da explicaciones sobre algo que lo requiere antes de que se le pregunte por ello?	4	4/5
8- ¿ Usted realiza preguntas cuando no comprende?	4	4/5
9- ¿ Usted realiza preguntas sobre algo que pudiera suceder?	4	4/5
10- ¿ Usted es capaz de comunicar la consecuencia de una acción?.	3	3/5
11- ¿Usted establece relaciones de causa – efecto?	3	3/5

Se observa en la tabla 13 que la aceptación entre expertos (as) va de un máximo (5 ítems) a un mínimo (3 ítems), lo cual denota que a excepción de los ítems 10 y 11 que fueron reelaborados por sugerencia de los (as) evaluadores (as), el resto fue pertinente para la sección.

Tabla 14. 1.3. ¿Los ítems son suficientes?

Respuesta		Suficiente	Insuficiente	Excesivo	¿Qué ítem agregaría?	¿Qué ítems eliminaría?			
						4	5	6	7
Proporción de Acuerdos entre expertos (as)	Si	4				1	1	1	1
	No	1				4	4	4	4

Tomando en cuenta las observaciones de los (as) expertos (as) en la tabla 14, se puede observar que 4 de los expertos (as) consideran que los ítems son suficientes y solamente uno de ellos señaló que se deberían eliminar los ítems 4, 5, 6 y 7. Sin embargo, la proporción de acuerdo no fue lo suficientemente significativo para eliminar ítems al instrumento, ya que van del 1 a 5 por lo que la sugerencia fue poco relevante.

Tabla 15. 1.4. ¿La sección es pertinente para el instrumento?.Proporción de Acuerdos entre los expertos (as).

Respuesta		¿La sección es pertinente para el instrumento?
Proporción de Acuerdos entre los expertos (as)	Si	5
	No	0

El resultado de la tabla 15 denota que todos los (as) expertos (as) consideran que la sección es pertinente para el instrumento.

Sección 2. Habilidad: iniciativa/ Participación

Otro elemento importante a considerar es el relacionado con la sección de Habilidades, la cual se detallan en las Tablas 16, 17, 18 y 19 los porcentajes de acuerdos establecidos entre los (as) expertos (as), respecto a las siguientes interrogantes:

- ✓ ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?
- ✓ ¿Son pertinentes para la sección?
- ✓ ¿Son suficientes los ítems para la sección?
- ✓ ¿La sección es pertinente para el instrumento?

Tabla 16. 2.1. ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? Porcentaje de Acuerdos.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿ Usted es espontáneo?	3	3/5
2- ¿ Usted toma la iniciativa en actividades y/o tareas?	5	5/5
3- ¿ Usted muestra interés por las tareas asignadas?	5	5/5
4- ¿ Usted participa en las actividades propuestas?	5	5/5
5- ¿ Usted realiza preguntas sobre las actividades por realizar?	5	5/5
6- ¿ Usted participa en cada uno de los momentos de la jornada diaria?	3	3/5
7- ¿ Usted se involucra espontáneamente en las actividades?	5	5/5
8- ¿ Usted se muestra atento durante las actividades?	5	5/5
9- ¿ Usted elige materiales espontáneamente?	4	4/5
10- ¿ Usted participa en las actividades grupales?	4	4/5
11- ¿ Usted participa en las actividades individuales?	3	3/5

Tomando en cuenta que la proporción mínima de acuerdos entre los (as) expertos (as) es 3 se observa en la tabla 16 que los resultados obtenidos en el análisis fue casi en su totalidad entre 4 y 5 de aprobación por los (as) evaluadores (as), a excepción de tres que laborados. El resto de los reactivos fueron considerados como claros y precisos en su redacción.

Tabla 17. 2.2. ¿Los ítems son pertinentes con la sección? Porcentaje de Acuerdos.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿ Usted es espontáneo?	1	1/5
2- ¿ Usted toma la iniciativa en actividades y/o tareas?	4	4/5
3- ¿ Usted muestra interés por las tareas asignadas?	4	4/5
4- ¿ Usted participa en las actividades propuestas?	4	4/5
5- ¿ Usted realiza preguntas sobre las actividades por realizar?	4	4/5
6- ¿ Usted participa en cada uno de los momentos de la jornada diaria?	3	3/5
7- ¿ Usted se involucra espontáneamente en las actividades?	4	4/5
8- ¿ Usted se muestra atento durante las actividades?	4	4/5
9- ¿ Usted elige materiales espontáneamente?	3	3/5
10- ¿ Usted participa en las actividades grupales?	3	3/5
11- ¿ Usted participa en las actividades individuales?	2	2/5

La tabla 17 materializa la existencia de seis ítems con 4 expertos (as) que consideran la pertinencia con la sección, razón por la cual; quedaron debilitados los desacuerdos presentes en los ítems 1, 6, 9, 10 y 11 del instrumento, cuyo proporción osciló entre 2 y 3, respectivamente.

Tabla 18. 2.3. ¿Son suficientes los ítems para la sección? Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos(as).

Respuesta		Suficiente	Insuficiente	Excesivo	¿Qué ítem agregaría?	¿Qué ítems eliminaría?		
						1	9	11
Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as)	Si	4			Relacionados con la participación. y el N° 12	1	1	1
	No	1				4	4	4

Considerando los resultados obtenidos en la tabla 18 cabe señalar que, 4 de los (as) expertos (as) denotaron que los ítems eran suficientes con la sección; a excepción de uno (a) que destacó que se deberían eliminar los ítems 1, 9 y 11, respectivamente y aumentar el número de reactivos.

Tabla 19. 2.4. ¿La sección es pertinente para el instrumento?. Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as).

Respuesta		¿La sección es pertinente para el instrumento?
Proporción de Acuerdos	Si	5
	No	0

La tabla 19 describe que todos los (as) expertos (as) están de acuerdo con los ítems presentados en el instrumento; lo cual se traduce en que la batería es

pertinente con la sección.

Sección 3. Competencia Laboral.

Para el análisis de esta sección se mostrarán en las Tablas 20, 21, 22 y 23 los porcentajes de acuerdos entre los (as) expertos (as) vinculados con las interrogantes:

- ✓ ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?
- ✓ ¿Son pertinentes para la sección?.
- ✓ ¿Son suficientes los ítems para la sección?.
- ✓ ¿La sección es pertinente para el instrumento?.

Tabla 20. 3.1 *¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as).*

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿Usted realiza las funciones que corresponden al cargo asignado por la institución?	5	5/5
2- ¿Usted se desempeña con idoneidad en su puesto de trabajo?	4	4/5
3- ¿Usted considera que hay debilidad en el trabajo que realiza?	4	4/5
4- ¿Usted considera que su trabajo cubre las necesidades del servicio?	3	3/5
5- ¿Usted considera que la experiencia es importante para el cargo que desempeña en la institución?	4	4/5
6- ¿Usted tiene capacidad para manejar equipos (computadora) e instrumentos (test) en el desempeño de sus funciones?	1	1/5
7- ¿Usted realiza informes técnicos como el resultado de su trabajo?	4	4/5
8- ¿Usted está capacitado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?	4	4/5
9- ¿Usted posee conocimiento y destrezas para brindar asistencia individual, familiar y comunal con calidad?	3	3/5
10- ¿Su trabajo es supervisado por un psicólogo?	3	3/5
11- ¿Usted encuentra alguna característica negativa en el psicólogo?	4	4/5
12- ¿Usted está conforme con el ambiente laboral donde desempeña sus funciones profesionales?	5	5/5
13- ¿Usted posee conocimientos y destrezas para brindar asistencia individual, familiar y comunal con calidad?	4	4/5
14- ¿Su trabajo es supervisado por un psicólogo?	4	4/5

Tomando en consideración el análisis de los resultados presentados en la tabla 20 es de destacar que de 14 ítems, 10 fueron aprobados por los (as) expertos (as) al considerar que, los ítems previstos en esta sección están redactados en forma clara y precisa. Situación contraria al ítem 6 que fue rechazado por uno (a) de los expertos (as) y los ítems 4, 9 y 10 que fueron reelaborados.

Tabla 21. 3.2. ¿Los ítems son pertinentes con la sección? Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as) .

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿Usted realiza las funciones que corresponden al cargo asignado por la institución?	5	5/5
2- ¿Usted se desempeña con idoneidad en su puesto de trabajo?	4	4/5
3- ¿Usted considera que hay debilidad en el trabajo que realiza?	4	4/5
4- Usted considera que su trabajo cubre las necesidades del servicio?	3	3/5
5- ¿Usted considera que la experiencia es importante para el cargo que desempeña en la institución?	4	4/5
6- ¿Usted tiene capacidad para manejar equipos (computadora) e instrumentos (test) en el desempeño de sus funciones?	2	2/5
7- ¿Usted realiza informes técnicos como el resultado de su trabajo?	4	4/5
8- ¿Usted está capacitado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?	4	4/5
9- ¿Usted posee conocimiento y destrezas para brindar asistencia individual, familiar y comunal con calidad?	3	3/5
10- ¿Su trabajo es supervisado por un psicólogo?	3	3/5
11- ¿Usted encuentra alguna característica negativa en el psicólogo?	1	1/5
12- ¿Usted está conforme con el ambiente laboral donde desempeña sus funciones profesionales?	5	5/5
13- ¿Usted posee conocimientos y destrezas para brindar asistencia individual, familiar y comunal con calidad?	4	4/5
14- ¿Su trabajo es supervisado por un psicólogo?	4	4/5

En la tabla 21 se puede apreciar que, los ítems del 1al 9 alcanzaron una aprobación significativa por parte de los (as) expertos (as), razón por la cual fueron

considerados como pertinentes. Situación contraria al ítem 11 que no fue aprobado por los (as) evaluadores (as) como pertinente con la sección; alcanzando una sola aprobación.

Tabla 22. 3.3. *¿Los ítems son suficientes para el instrumento? Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as).*

Respuesta		Suficiente	Insuficiente	Excesivo	¿Qué ítem agregaría?	¿Qué ítems eliminaría?	
						11	12
Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as)	Si	4			Relacionado con competencia	2	1
	No	1				3	4

Como puede observarse en la tabla 22, cuatro expertos (as) consideraron que los ítems son suficientes para el instrumento; salvo uno (a) de ellos (as), quien señaló que debería incorporarse un ítem (relacionado con competencias) y eliminar el reactivo 11. En cuanto a éste último criterio no se observaron cifras que implicara la omisión de alguno de los ítems en esta sección, ya que la proporción de acuerdos para eliminarlos van de 3 al 5 no alcanzando el criterio mínimo. Estas opiniones fueron consideradas por la investigadora al momento de la elaboración del nuevo instrumento.

Tabla 23. 3.4. *¿La sección es pertinente con el instrumento? Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as).*

Respuesta		¿La sección es pertinente para el instrumento?
Proporción de Acuerdos	Si	5
	No	0

En la tabla 23 se observa que todos los (as) expertos (as) afirman que la sección es pertinente con el instrumento.

Sección 4. Formación Académica.

El escenario para el análisis de esta sección se puede visualizar en las Tablas 24, 25, 26 y 27 donde los porcentajes de acuerdos entre los (as) expertos (as) estuvieron vinculados bajo el matiz de las siguientes interrogantes:

- ✓ ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?
- ✓ ¿Son pertinentes para la sección?
- ✓ ¿Son suficientes los ítems para la sección?
- ✓ ¿La sección es pertinente para el instrumento?

Tabla 24. 4.1 ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? *Porcentaje de Acuerdos.*

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿Cree usted que existe un déficit en su formación académica?	3	3/5
2- ¿Considera usted que su formación académica es completa?	4	4/5
3- ¿Su formación académica es a nivel de pre-grado?	4	4/5
4- ¿Su formación académica cubre nivel de post-grado?	4	4/5
5- ¿Considera usted que quehacer profesional está cónsono con su formación académica?	4	4/5
6- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con la Clínica Conductual?	4	4/5
7- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con la Clínica Dinámica?	3	3/5
8- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Asesoramiento Psicológico?	3	3/5
9- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Psicología Escolar?	3	3/5
10- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Psicología Social?	4	4/5
11- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Psicología Integral?	4	4/5
12- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Psicología Industrial?	3	3/5

Siguiendo los resultados obtenidos en la tabla 24 se tiene que, de acuerdo a la opinión emitida por los (as) expertos (as), siete ítems (de un grupo de doce) son considerados como claros y precisos en su redacción; específicamente los ítems 2,

3, 4, 5, 6, 10, y 11; mientras que tres expertos (as) sugirieron modificar la redacción de alguno de ellos: tales como los reactivos 1, 7, 8, 9 y 12, respectivamente.

Tabla 25. 4.2. ¿Los ítems son pertinentes para la sección? Proporción de Acuerdos entre los (as) expertas (as).

ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as)	SI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	NO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Tomando en consideración lo descrito en la tabla 25 se aprecia que cuatro de los participantes consultados (as) consideraron los ítems como pertinentes en la sección. Sólo uno de ellos, opinó lo contrario; motivo por el cual los ítems no fueron eliminado del instrumento.

Tabla 26. 4.3. ¿Son suficientes los ítems para la sección? Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as).

Respuesta		Suficiente	Insuficiente	Excesivo	¿Qué ítem agregarías?	¿Qué ítems eliminaría?
Proporción de Acuerdos	Si	4				11
	No	1			¿De cuál Universidad o Instituto egresó? ¿Tiene mención?	4

De acuerdo a lo planteado en la tabla 26 se observa que cuatro de los (as) expertos (as) consultados (as) consideran que los ítems incluidos en la sección son

suficientes. No obstante, sólo uno (a) señaló que se debía agregar un reactivo y eliminar el ítems 11. Es de resaltar que, la mayoría de los (as) consultados (as) señalaron que no se debía eliminar ningún reactivo presentado; sino sólo modificar algunos de los ellos.

Tabla 27. 4.4. *¿La sección es pertinente para el instrumento?. Proporción de Acuerdos entre los expertos (as).*

Respuesta		¿La sección es pertinente para el instrumento?	
Porcentaje de Acuerdos	Si	5	
	No	0	

De acuerdo lo señalado en la tabla 27 se puede apreciar que, hubo un trascendental acuerdo entre los (as) expertos (as) con respecto a la pertinencia de la sección del instrumento, logrando alcanzar la aprobación de todos (as) ellos (as) por consenso.

Es de resaltar que, el instrumento modificado, siguiendo las observaciones realizada por los (as) expertos (as) se muestra en el anexo 9.

En síntesis se tiene que, siguiendo los acuerdos de los (as) expertos (as) el instrumento sufrió una leve modificación en su contenido, ya que, los ítems contemplados alcanzaron la siguiente proporción que se presenta a continuación en la tabla 28.

Tabla 28. *Valor proporcional de acuerdos de expertos relacionado con los ítems.*

Preguntas		1. ¿Considera que el ítem está redactado en forma clara y precisa?	2. ¿El ítem es pertinente con la sección?	3- ¿Considera que son suficientes los ítems en la sección?	4- ¿La sección es pertinente para el instrumento?
Proporción de acuerdos	SI	4	4	4	5
	NO	1	1	1	0

Tomando en cuenta la proporción que arrojan los acuerdos de los (as) expertos descritos (as) en la tabla 28 se tiene que, se mantiene el criterio mínimo (3 de 5) establecido de los ítems del instrumento.

Es importante resaltar que, en atención a la sugerencia realizada por uno de los expertos Dr. Jesús Rodríguez y, validado por el resto de los evaluadores (as) participantes, se creó una nueva sesión de consulta contentiva de cuatro preguntas abiertas (anexo 9), las cuales fueron efectuadas a los psicólogos (as) del CEPAI durante una entrevista, donde, éstas, fueron efectuadas en el mismo orden a todos los entrevistados. Dichas preguntas se detallan a continuación:

- 1- ¿Considera usted que la formación que recibió a nivel de Pre- Grado es cónsona con las actividades que realiza en el cargo actual?
- 2- ¿Qué considera usted que debería proveer la institución para mejorar su formación profesional?
- 3- ¿Considera usted que las actividades que desarrolla corresponde con las aspiraciones profesionales que se ha planteado?
- 4- ¿Qué Técnicas de Intervención Terapéutica emplea en su desempeño profesional?.

Ahora bien, en lo respecta a los resultados del análisis de las respuestas y sugerencias expresadas por los (as) expertos (as) en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAI; primero, se contabilizaron las coincidencias (acuerdos) en las evaluaciones del grupo de expertos (as) (ver anexo 13-tabla 10) siguiendo lo contemplado en el protocolo de corrección:

- ✓ ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?
- ✓ ¿Los ítems son pertinentes con la sección?
- ✓ ¿Son suficientes los ítems para la sección?
- ✓ ¿La sección es pertinente para el instrumento?

En esta parte se continuó con el mismo índice de confiabilidad de acuerdos entre expertos (as) planteado con antelación; notándose que los ítems del instrumento que obtuvieron un índice de acuerdo inferior al establecido (3) serían modificados o eliminados.

A continuación se presentan los resultados finales de las proporciones de acuerdos de las tablas originales (ver anexo 13) correspondientes a la evaluación de la supervisora del CEPAL al grupo de psicólogos, adscritos a esa dependencia.

Sección 1. Desempeño Laboral.

En las tablas 29 y 30 se muestran las proporciones de acuerdos entre los (as) expertos (as) para las siguientes preguntas relativas al Desempeño Laboral:
¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? y ¿ Los ítems son pertinentes con la sección?.

Tabla 29. Sección 1. Desempeño Laboral. 1.1 ¿ Los ítems están redactados en forma clara y precisa?.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1-¿ El psicólogo (a) comunica al supervisor (a) las dificultades que ocurrieren en su desempeño laboral?	3	3/5
2- ¿ El psicólogo (a) notifica al supervisor (a) las posibles consecuencias de un evento relevante en el área de su desempeño?.	5	5/5
3- ¿ El psicólogo (a) propone soluciones?.	5	5/5
4- ¿El psicólogo (a) expone las dificultades por sí solo (a) sin recurrir a la opinión de otros?	5	5/5
5- ¿ El psicólogo (a) sigue una secuencia de tareas por sí solo (a)?	3	3/5
6 -¿ El psicólogo (a) efectúa preguntas a sus jefes (as) y/o compañeros (as)sobre algo que pudiera suceder?	5	5/5

Tomando en cuenta que la proporción mínima de acuerdo es 3 puede observarse en la tabla 29 que los ítems 2,3,4, y 6 alcanzaron una total aprobación a diferencia de los reactivos 1 y 5 que fueron aprobados por tres expertos (as)

únicamente; no siendo suficiente este valor porcentual para eliminarlos. En tal sentido, se considera que los ítems del instrumento son claros y precisos en su redacción.

Tabla 30. 1.2. ¿Los ítems son pertinentes con la sección?

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1-¿ El psicólogo (a) comunica al supervisor (a) las dificultades que ocurrieren en su desempeño laboral?	5	5/5
2- ¿ El psicólogo (a) notifica al supervisor (a) las posibles consecuencias de un evento relevante en el área de su desempeño?.	5	5/5
3- ¿ El psicólogo (a) propone soluciones?.	5	5/5
4- ¿El psicólogo (a) expone las dificultades por sí solo (a) sin recurrir a la opinión de otros?	5	5/5
5- ¿ El psicólogo (a) sigue una secuencia de tareas por sí solo (a)?	5	5/5
6 -¿ El psicólogo (a) efectúa preguntas a sus jefes (as) y/o compañeros (as)sobre algo que pudiera suceder?	55	5/5

La tabla 30 denota que los (as) expertos (as) consideran que existe todos los ítems son pertinentes con la sección.

Sección 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación.

En las tablas 31 y 32 se muestran las proporciones de acuerdos entre los (as) expertos (as) para las siguientes preguntas relativas a la Habilidad: Iniciativa/ Participación: ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? y ¿ Los ítems son pertinentes con la sección?.

Tabla 31. Sección 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación. 2.1. ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1-¿ El psicólogo (a) comunica al supervisor (a) las dificultades que ocurrieren en su desempeño laboral?	5	5/5
2- ¿ El psicólogo (a) notifica al supervisor (a) las posibles consecuencias de un evento relevante en el área de su desempeño?.	5	5/5
3- ¿ El psicólogo (a) propone soluciones?.		5/5
4- ¿El psicólogo (a) expone las dificultades por sí solo (a) sin recurrir a la opinión de otros?	5	5/5
5. ¿ El psicólogo (a) sigue una secuencia de tareas por sí solo (a)?	5	5/5
6..¿ El psicólogo (a) efectúa preguntas a sus jefes (as) y/o compañeros (as)sobre algo que pudiera suceder?	5	5/5

La descripción de la tabla 31denota que todos los (as) expertos (as) señalaron que los ítems están acordes con la sección.

Tabla 32. 2.2. ¿Los ítems son pertinentes con la sección?

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1. ¿El psicólogo (a) toma la iniciativa en actividades y/o tareas?.	5	5/5
2 .¿El psicólogo (a) muestra interés por las tareas asignadas?.	5	5/5
3.¿ El psicólogo (a) participa en las actividades propuestas?.		5/5
4.¿ El psicólogo (a) realiza preguntas pertinentes sobre actividades por realizar?.	5	5/5
5 ¿. El psicólogo (a) se muestra atento (a) durante la realización de las actividades?.	5	5/5
6 ¿. El psicólogo (a) se muestra atento (a) durante la realización de las actividades?.	5	5/5
7. ¿ El psicólogo (a) participa en actividades grupales relacionadas con el trabajo profesional?.	5	5/5

Se observa en la tabla 32 que los expertos consideran que los ítems se corresponden con la sección.

Sección 3. Competencia Laboral.

En la tabla 33 se muestra la proporción de acuerdos entre los (as) expertos (as) para las siguientes preguntas relativas a la Habilidad: Iniciativa/ Participación: ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? y ¿ Los ítems son pertinentes con la sección?.

Tabla 33. Sección 3. Competencia Laboral. 3.1. ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿Las funciones que realiza el psicólogo (a) se corresponden con el cargo asignado por la institución?.	5	5/5
2- ¿Usted considera que hay debilidades en el trabajo que realiza el psicólogo (a)?.	5	5/5
3- ¿ Considera que el trabajo que efectúa el psicólogo (a) cubre las necesidades del servicio?.	5	5/5
5- ¿Considera usted, que la experiencia laboral es importante para el cargo que desempeña el psicólogo (a) en la institución?	5	5/5
5. ¿Usted cree que el psicólogo (a) tiene facilidad para manejar equipos tecnológicos en el desempeño de sus funciones?..	5	5/5
6- Usted piensa que el psicólogo (a) tiene habilidad para aplicar instrumentos de evaluación psicológica?	5	5/5
7. ¿Usted considera que el psicólogo(a) realiza Informes Técnicos que resumen las actividades propias de su trabajo?	5	5/5
8.¿Usted considera que el psicólogo está formado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?	5	5/5
9. ¿Piensa usted que el psicólogo (a) posee conocimientos y destrezas para brindar una adecuada asistencia individual, familiar y grupal?	5	5/5
10. ¿Usted considera que el trabajo realizado por el psicólogo (a) debe ser supervisado por un psicólogo (a) con experiencia y formación acreditada?	5	5/5
11 ¿Usted considera que algunas actividades del psicólogo (a) pueden ser efectuadas por un estudiante del último semestre y/o año de la carrera?	5	5/5
12.¿ Usted considera que el psicólogo (a) debería realizar preguntas a su supervisor cuando las instrucciones no son claras?.	5	5/5
13.¿. Usted considera que el psicólogo (a) cumple las instrucciones señaladas por su jefe (a) y/o supervisor (a)?.	5	5/5

Seguendo lo expresado por los (as) expertos (as) en la tabla 33 se tiene que todos los ítems son considerados acordes con la sección.

Sección 4. Formación Académica.

En las tablas 34 y 35 se muestran las proporciones de acuerdos entre los (as) expertos (as) para las siguientes preguntas relativas a la Habilidad: Iniciativa/ Participación: ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?, ¿Los ítems son pertinentes con la sección?, ¿Son suficientes los ítems para la sección? y ¿La sección es pertinente para el instrumento?

Tabla 34. Sección 4. Formación Académica.4.1.¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as).

ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Proporción de Acuerdo entre los (as) Expertos (as)	SI	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5
	NO	0	0	2	2	0	0	0	0	0	2	0

Tomando en cuenta la tabla 34 se tiene que la opinión de los (as) expertos (as) sobre las proporciones de acuerdo se tiene que hubo una variación proporcional en la totalidad de los ítems del instrumento; notándose que los reactivos 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9 y 11 alcanzaron la totalidad de su aprobación en la claridad y precisión de la redacción. Situación contraria con los ítems 3, 4 y 10 donde tres de los (as) expertos (as) participantes los calificaron con poca claridad. No obstante, esta última validación no obtuvo el suficiente valor proporcional para eliminarlos.

Tabla 35. 4.2. ¿Los ítems son pertinentes con la sección?

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿Las funciones que realiza el psicólogo (a) se corresponden con el cargo asignado por la institución?.	5	5/5
2- ¿Usted considera que hay debilidades en el trabajo que realiza el psicólogo (a)?.	5	5/5
3- ¿ Considera que el trabajo que efectúa el psicólogo (a) cubre las necesidades del servicio?.	5	5/5
1- ¿Considera usted, que la experiencia laboral es importante para el cargo que desempeña el psicólogo (a) en la institución?	5	5/5
5. ¿Usted cree que el psicólogo (a) tiene facilidad para manejar equipos tecnológicos en el desempeño de sus funciones?..	5	5/5
6- Usted piensa que el psicólogo (a) tiene habilidad para aplicar instrumentos de evaluación psicológica?	5	5/5
7. ¿Usted considera que el psicólogo(a) realiza Informes Técnicos que resumen las actividades propias de su trabajo?	5	5/5
8.¿Usted considera que el psicólogo está formado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?	5	5/5
9. ¿Piensa usted que el psicólogo (a) posee conocimientos y destrezas para brindar una adecuada asistencia individual, familiar y grupal?	5	5/5
10. ¿Usted considera que el trabajo realizado por el psicólogo (a) debe ser supervisado por un psicólogo (a) con experiencia y formación acreditada?	5	5/5
11 ¿Usted considera que algunas actividades del psicólogo (a) pueden ser efectuadas por un estudiante del último semestre y/o año de la carrera?	5	5/5
12.¿ Usted considera que el psicólogo (a) debería realizar preguntas a su supervisor cuando las instrucciones no son claras?.	5	5/5
13¿. Usted considera que el psicólogo (a) cumple las instrucciones señaladas por su jefe (a) y/o supervisor (a)?.	5	5/5

Se observa en la tabla 35 que hay un total acuerdo entre los (as) expertos (as) en cuanto consideran que todos los ítems son pertinentes con la sección.

Cabe destacar que, siguiendo los acuerdos de los (as) expertos (as) el instrumento sufrió una leve modificación en su contenido, ya que, los ítems contemplados alcanzaron el valor que se presenta a continuación en la tabla 36.

Tabla 36. Valor porcentual de acuerdos de expertos relacionado con los ítems del instrumento para la supervisora inmediata.

Preguntas		1.¿Considera que el ítem está redactado en forma clara y precisa?	2.¿El ítem es pertinente con la sección?	3- ¿Considera que son suficientes los ítems en la sección?	4- ¿La sección es pertinente para el instrumento?
Proporción de Acuerdos entre los (as) expertos (as)	SI	5	5	5	5
	NO	0	0	0	0

Tomando en cuenta las proporciones obtenidas de los acuerdos de los (as) expertos (as) descritos en la tabla 36 se tiene que pocos ítems fueron modificados.

En el anexo 10 se muestra el instrumento modificado, de acuerdo a las observaciones hechas por los (as) expertos (as) que participaron en la validación de dicho instrumento.

4.3. Etapa III: Evaluar el Desempeño Laboral del psicólogo (a) adscrito al CEPAI.

Objetivo:

Aplicar el instrumento a los participantes adscritos al Centro Ambulatoria Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI).

La investigación se desarrolló en el Centro Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) “Dr. Vicente Salias” de la Fundación José Félix Ribas (FUNDARIBAS) ubicado en la Parroquia Altigracia, esquina de Jesuitas, Torre Bandagro, piso 13, con sede en Caracas.

Este Centro está destinado a suministrar tratamiento especializado, por consulta externa, a pacientes (con problemas asociados a la drogadicción) y a su grupo familiar, así como realizar evaluación diagnóstica y referencia de casos a

otros institutos pertenecientes a FUNDARIBAS. Todo ello, con el fin de reducir y desaparecer la adicción tomando en consideración los agentes sociales y económicos desencadenantes del flagelo.

Participantes:

Para esta investigación se contó con la participación de cuatro psicólogos (as) y la supervisora; todos pertenecientes al Centro Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) “Dr. Vicente Salias”, quienes se describen a continuación en la tabla 37:

Tabla 37. *Psicólogos (as) y Supervisora entrevistados (as) en el CEPAI.*

Participantes	Mención	Año de Egresado	Universidad	Especialidad	Cargo en la Institución	Años de experiencia	Lugar donde labora
1	Dinámica	2010	UCV		Psicólogo i	1	Fundación José. F. Ribas
2	Dinámica	2001	UCV	Clínica en curso	Psicólogo i	7	Fundación José. F. Ribas.
3	Dinámica	1992	UCV	Psicólogo Clínico	Psicólogo i	19	Fundación José. Félix . Ribas. Escuela de Psicología-UCV Consulta privada
4	Clínica	1983	UCV	Dinámica de grupos	Psicólogo II	26	Fundación José. F. Ribas Escuela de Nutrición – UCV. Consulta privada
5	(Socióloga) Supervisor a.	1990	UCAB USB	Asesoramiento y Desarrollo Humano. Magister en Psicología.	Directora del CEPAI	20 Años en cargo de supervisión	FUNDARIBAS, IUNEP, Walco Consultores y USR

Fuente: Información suministrada en el Instrumento de Identificación de los (as) Psicólogos (as) y de la supervisora. Elaboración propia.

Como puede observarse en la tabla 37, tres profesionales adscritos al

CEPAI, responden al perfil del cargo de Psicólogo I y una persona al cargo de Psicóloga II, con 26 años de experiencia y con formación académica en Clínica a nivel de Pregrado; mientras que el resto de los (las) psicólogos (as) están formados bajo el matiz del enfoque Dinámico, siendo todos egresados de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela (FHE –UCV).

A continuación se muestra en la tabla 3 los turnos laborales (matutino y vespertino) donde se desempeñan los (as) entrevistados (as).

Tabla 38. *Supervisora y Psicólogos (as) del Centro Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI). “Dr. Vicente Salías”.*

Categoría	Nº	Turno Matutino	Turno Vespertino
Supervisora	1	1	1
Psicólogo I	3	1	2
Psicólogo II	1	-	1
Total entrevistados (as)	5		

Fuente: Elaboración propia.

Materiales:

- Instrumento aplicado a los (as) psicólogos adscritos al CEPAI
- Instrumento aplicado a la supervisora adscrita al CEPAI.

Procedimiento:

La investigadora acudió al CEPAI los días acordados previamente para la aplicación del instrumento y la entrevista a los cuatro psicólogos (as) y a la supervisora inmediata del Centro Ambulatorio Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI), de la Fundación José Félix Ribas, con sede en el Distrito Capital. Una vez entrevistados todos los (as) participantes se procedió a conocer los resultados arrojados en el instrumento, los cuales se detallan a continuación.

Resultados:

Los resultados de esta investigación comprende las siguientes técnicas de recolección de información:

- A) Comprende los resultados de la información suministrada por los psicólogos (as) del CEPAI.
- B) Destaca los resultados de la información suministrada por la supervisora de los psicólogos (as) del CEPAI.
- C) Presenta los Resultados de la información suministrada por los psicólogos (as) de las preguntas abiertas.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados.

A) Resultados de la información suministrada por los psicólogos (as) del CEPAI.

Las tablas 39, 40, 41 y 42 muestran las proporciones obtenidas en las respuestas suministradas por los (as) psicólogos (as) del CEPAI (ver tablas 65 hasta 68).

Tabla 39. Resultados del Análisis de las Respuestas afirmativas Suministradas por los (as) Psicólogos (as) del CEPAI. **Sección 1. Desempeño Laboral.**

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿ Usted previene dificultades?	4	4/4
2- ¿ Usted comunica las posibles consecuencias de un evento?	4	5/4
3- ¿ Usted propone soluciones?	4	5/4
4- ¿ Usted resuelve dificultades por sí sólo?	3	3/4
5- ¿ Usted sigue una secuencia de tareas por sí sólo?	3	3/4
6- ¿ Usted cumple la rutina diaria sin que se le recuerde?	4	4/4
7- ¿ Usted da explicaciones sobre algo que lo requiere antes de que se le pregunte por ello?	4	4/4
8- ¿ Usted realiza preguntas cuando no comprende?	4	4/4

De acuerdo a las proporciones observados en la tabla 39 cabe señalar que,

a diferencia de dos psicólogos, el resto de ellos, tiene la capacidad de prever una situación en un momento determinado, situación que permite enriquecer su desempeño laboral al momento de confrontar un evento inesperado, proponer soluciones y resolver dificultades no previstos. Sólo el uno de ellos no sigue una secuencia en la realización de sus actividades ni resuelve dificultades por sí sólo.

Tabla 40. Resultados del Análisis de las Respuestas afirmativas suministradas por los Psicólogos del CEPAL. **Sección 2. Habilidad: Iniciativa /Participación.**

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿ Usted es espontáneo?	3	3/4
2- ¿ Usted toma la iniciativa en actividades y/o tareas?	3	3/4
3- ¿ Usted muestra interés por las tareas asignadas?	3	3/4
4- ¿ Usted participa en las actividades propuestas?	4	5/4
5- ¿ Usted realiza preguntas sobre las actividades por realizar?	3	3/4
6- ¿ Usted participa en cada uno de los momentos de la jornada diaria?	3	3/4
7- ¿ Usted se involucra espontáneamente en las actividades?	3	3/4

La tabla 40 denota que 3 profesionales interviene en forma oportuna en las actividades diarias, muestra interés por las tareas asignadas y tiene iniciativa para participar en su quehacer profesional. Por otra parte, los 4 psicólogos (as) realizan preguntas pertinentes sobre las actividades a realizar.

Tabla 41. Resultados del Análisis de las Respuestas afirmativas suministradas por los Psicólogos del CEPAL. **Sección 3. Competencia Laboral.**

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿Usted realiza las funciones que corresponden al cargo asignado por la institución?	3	3/4
2- ¿Usted se desempeña con idoneidad en su puesto de trabajo?	0	0/4
3- ¿Usted considera que hay debilidad en el trabajo que realiza?	4	4/4
4- Usted considera que su trabajo cubre las necesidades del servicio?	4	4/4
5- ¿Usted considera que la experiencia es importante para el cargo que desempeña en la institución?	4	4/4
6- ¿Usted tiene capacidad para manejar equipos (computadora) e instrumentos (test) en el desempeño de sus funciones?	4	4/4
7- ¿Usted realiza informes técnicos como el resultado de su trabajo?	3	3/4
8- ¿Usted está capacitado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?	4	4/4
9- ¿Usted posee conocimiento y destrezas para brindar asistencia individual, familiar y comunal con calidad?	4	4/4
10- ¿Su trabajo es supervisado por un psicólogo?	1	1/4
11- ¿Usted encuentra alguna característica negativa en el psicólogo?	2	2/4
12- ¿Usted está conforme con el ambiente laboral donde desempeña sus funciones profesionales?	4	4/4
13- ¿Usted posee conocimientos y destrezas para brindar asistencia individual, familiar y comunal con calidad?	2	2/4
14- ¿Su trabajo es supervisado por un psicólogo?	4	4/4

Tomando en cuenta los resultados arrojados en la tabla 41 se tiene que 4 (as) psicólogos (as) consideran que cubren con su trabajo las necesidades del servicio, siendo importante la experiencia laboral previa. Destacan que no presentan debilidades en su quehacer profesional y con el uso de equipos tecnológicos y aplicando pruebas psicológicas desempeñan satisfactoriamente sus funciones. Tres de ellos refieren que sus funciones no se correspondiente con el cargo que ejecutan, mientras que dos psicólogos destacan que algunas actividades pueden ser ejecutadas por un (a) pasante de los últimos años o semestre de la

escuela de psicológica. Sólo uno señala que su trabajo debe ser supervisado por un (a) psicólogo (a).

Tabla 42. Resultados del Análisis de las Respuestas afirmativas suministradas por los Psicólogos del CEPAL. **Sección 4. Formación Académica.**

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1- ¿Cree usted que existe un déficit en su formación académica?	0	0/4
2- ¿Considera usted que su formación académica es completa?	4	4/4
3- ¿Su formación académica es a nivel de pre-grado?	4	4/4
4- ¿Su formación académica cubre nivel de post-grado?	3	3/4
5- ¿Considera usted que quehacer profesional está cónsono con su formación académica?	4	4/4
6- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con la Clínica Conductual?	4	4/4
7- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con la Clínica Dinámica?	4	3/4
8- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Asesoramiento Psicológico?	2	2/4
9- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Psicología Escolar?	1	1/4
10- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Psicología Social?	2	1/4
11- ¿Considera usted que su formación académica está vinculada con Psicología Integral?	4	4/4

Siguiendo los resultados proporcionales presentados en la tabla 42 se tiene que todos los profesionales consideran que la formación académica de los (as) psicólogos (a) debería ser solamente a nivel de pregrado; mientras que tres de ellos (as) opinan que debería ser con postgrado. Todos consideran que su quehacer profesional está cónsono con su formación académica, la cual vinculan en su totalidad con la Clínica, la Psicodinámica; así como la Psicología Industrial y Organizacional. Cabe destacar que, sólo un dos de los entrevistados destacaron que su formación académica está relacionada con Asesoramiento y Orientación

Psicológica y una con Psicología Educativa.

Partiendo de esta información se presenta a continuación la segunda Fase donde se pudo conocer la evaluación de la supervisora del grupo de psicólogos del CEPAI.

B) Resultados de la información suministrada por la supervisora de los psicólogos (as) del CEPAI.

La tabla 43 denota los resultados del análisis de las respuestas suministradas por supervisora inmediata del grupo de psicólogos (as), adscritos al CEPAI, correspondiente a las secciones Desempeño Laboral, Habilidad: iniciativa/participación, Competencia Laboral y Formación Académica.

Tabla 43. *Resultados del Análisis de las Respuestas suministradas por la supervisora de los psicólogos del CEPAI. Sección 1. Desempeño Laboral.*

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1-¿ El psicólogo (a) comunica al supervisor (a) las dificultades que ocurrieren en su desempeño laboral?	4	4/4
2- ¿ El psicólogo (a) notifica al supervisor (a) las posibles consecuencias de un evento relevante en el área de su desempeño?.	4	4/4
3- ¿ El psicólogo (a) propone soluciones?.	4	4/4
4- ¿El psicólogo (a) expone las dificultades por sí solo (a) sin recurrir a la opinión de otros?	4	4/4
5. ¿ El psicólogo (a) sigue una secuencia de tareas por sí solo (a)?	4	4/4
6..¿ El psicólogo (a) efectúa preguntas a sus jefes (as) y/o compañeros (as)sobre algo que pudiera suceder?	4	4/4

Las proporciones arrojadas en la tabla 43 describen que para la supervisora del CEPAI todos (as) los (as) psicólogos (as) mantienen un adecuado desempeño laboral.

Tabla 44. Resultados del Análisis de las Respuestas suministradas por la supervisora del CEPAI. **Sección 2. Habilidad: Iniciativa /Participación.**

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1. ¿El psicólogo (a) toma la iniciativa en actividades y/o tareas?.	3	3/4
2. ¿El psicólogo (a) muestra interés por las tareas asignadas?.	3	3/4
3.¿ El psicólogo (a) participa en las actividades propuestas?.	3	3/4
4.¿ El psicólogo (a) realiza preguntas pertinentes sobre actividades por realizar?.	4	4/4
5 ¿. El psicólogo (a) se muestra atento (a) durante la realización de las actividades?.	4	4/4
7. ¿ El psicólogo (a) participa en actividades grupales relacionadas con el trabajo profesional?.	4	4/4

En la tabla 44 se observa que los profesionales participan en las actividades asignadas por la supervisora mostrándose atentos en la realización de las mismas. Mientras que sólo tres de ellos (as) toma iniciativa y muestra interés por las tareas realizadas.

Tabla 45. Resultados del Análisis de las Respuestas suministradas por la supervisora del CEPAL. Sección 3. Competencia Laboral.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1. ¿Las funciones que realiza el psicólogo (a) se corresponden con el cargo asignado por la institución?.	4	4/4
2. ¿Usted considera que hay debilidades en el trabajo que realiza el psicólogo (a)?.	3	3/4
3. ¿ Considera que el trabajo que efectúa el psicólogo (a) cubre las necesidades del servicio?.	3	3/4
4. ¿Considera usted, que la experiencia laboral es importante para el cargo que desempeña el psicólogo (a) en la institución?	4	4/4
5. ¿Usted cree que el psicólogo (a) tiene facilidad para manejar equipos tecnológicos en el desempeño de sus funciones?..	4	4/4
6- Usted piensa que el psicólogo (a) tiene habilidad para aplicar instrumentos de evaluación psicológica?	4	4/4
7. ¿Usted considera que el psicólogo(a) realiza Informes Técnicos que resumen las actividades propias de su trabajo?	4	4/4
8.¿Usted considera que el psicólogo está formado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?	4	4/4
9. ¿Piensa usted que el psicólogo (a) posee conocimientos y destrezas para brindar una adecuada asistencia individual, familiar y grupal?	4	4/4
10. ¿Usted considera que el trabajo realizado por el psicólogo (a) debe ser supervisado por un psicólogo (a) con experiencia y formación acreditada?	2	2/4
11 ¿Usted considera que algunas actividades del psicólogo (a) pueden ser efectuadas por un estudiante del último semestre y/o año de la carrera?	1	1/4
12.¿ Usted considera que el psicólogo (a) debería realizar preguntas a su supervisor cuando las instrucciones no son claras?.	4	4/4
13¿. Usted considera que el psicólogo (a) cumple las instrucciones señaladas por su jefe (a) y/o supervisor (a)?.	3	3/4

Las proporciones presentes en la tabla 45 destacan que, para la supervisora, algunos(as) psicólogos (as) son competentes con el cargo que ejecutan en la fundación y prevalece en ellos la experiencia laboral, la habilidad para manejar equipos tecnológicos, aplicación de instrumentos de evaluación psicológica y además, están formados profesionalmente para atender individuos con drogodependencia. De acuerdo a su opinión, sólo tres de ellos (as) presenta debilidades en la realización de las tareas asignadas. Asimismo, considera que los

profesionales pueden ser supervisados, a veces, por otro profesional distinto a su disciplina. Finalmente destaca que algunas actividades pueden ser ejecutadas por pasantes de los últimos años o semestres de la carrera de psicología.

Tabla 46. Resultados del Análisis de las Respuestas suministradas por la supervisora del CEPAL. **Sección 4. Formación Académica.**

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
1.¿Considera usted que existen debilidades en la formación académica del psicólogo (a)?.	0	0/4
2. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) es integral?.	2	2/4
3. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) debería ser solamente a nivel de pregrado?.	4	4/4
4. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) debería ser con postgrado?.	3	3/4
5.¿Considera usted que el quehacer profesional del psicólogo (a) está cónsono con su formación académica?.	4	4/4
6. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Clínica?.	4	4/4
7. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicodinámica?.	3	3/4
8. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con el Asesoramiento y Orientación Psicológica?.	2	2/4
9. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Educativa?.	0	0/4
10.¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Integral?.	0	0/4
11.¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Industrial u Organizacional.	0	0/4

Siguiendo los resultados obtenidos en la tabla 46 se aprecia que, para la supervisora no existen debilidades en la formación académica que reciben los profesionales psicólogos (as) egresados (as) de la Universidad Central de Venezuela, resaltando que es necesaria su formación a nivel de pregrado con una vinculación directa con el ejercicio profesional en el área de Clínica. Considerando poco relevante el alcance de estudios en el área de postgrado. Asimismo, destacó

que tres de los (as) psicólogos (as) adscritos al CEPAL realizan su desempeño laboral con formación académica con la Psicodinámica y, sólo dos, se destacan en prácticas vinculadas con el Asesoramiento Psicológico.

C) Resultados de la información suministrada por los psicólogos (as) de las preguntas abiertas.

Esta etapa comprende a nivel cualitativo los resultados de las respuestas obtenidas en junio del 2011, en la cual, se abordaron las cuatro preguntas que se detallan a continuación:

1. ¿Considera usted que la formación que recibió a nivel de Pre- Grado es cónsona con las actividades que realiza en el cargo actual?
2. ¿Qué considera usted que debería proveer la institución para mejorar su formación profesional?
3. ¿Considera usted que las actividades que desarrolla corresponde con las aspiraciones profesionales que se ha planteado?
4. ¿Qué Técnicas de Intervención Terapéutica emplea en su desempeño profesional?.

La tabla 47 presenta todas las respuestas suministradas por el grupo de profesionales entrevistados (as).

Tabla 47. Respuestas suministradas por los (as) Psicólogos (as) del CEPAL.

PREGUNTAS.				
Psicólogo (a)	1. ¿Considera ud que la formación que recibió a nivel de pre-grado es cónsona con las actividades que realiza en el cargo actual?	2. ¿Qué considera ud que debería proveer la institución para mejorar su formación profesional?	3. ¿Considera ud que las actividades que desarrolla corresponden con las aspiraciones profesionales que se ha planteado?	4. ¿Qué Técnicas de Intervención Terapéutica emplea en su desempeño profesional?
1	<p>Si, efectivamente ya que en cuanto a los conocimientos en los aspectos clínicos y en las Terapias psicológicas de un paciente puedo hacer el manejo adecuado desde que el paciente ingresa al institución, la intervención hasta el egreso del mismo .</p>	<p>Estudios de postgrado donde capacite al psicólogo clínico para su intervención.</p>	<p>Si, en realidad con la poca experiencia laboral que tengo en la institución , desde que realice mis pasantías he aprendido mucho de los aspectos clínicos, psicosociales y terapia psicológica en pacientes farmacodependientes; es decir, esto es en la escuela donde se nace como profesional.</p>	<p>a) Técnicas psico-educativas, b) técnicas cognitivo conductual , c) de apoyo libre, de interpretación (corte psicodinámico), d) de orientación y técnica psocinámica grupal.</p> <p>Considero que se debe incorporar en el Pensum, prácticas de intervención en desensibilización sistemática. También se debe reforzar aspectos de farmacología como una intervención. Debe existir mayor entrenamiento en cuanto a los Manuales de Diagnóstico de las enfermedades mentales. Se deben elaborar Informen Clínicos; ya que, en relación a la elaboración de Informes dentro de la institución son más psicológicos que clínicos</p>
2.	<p>No, se requiere para desempeñar un trabajo como éste; un profesional con estudios de postgrado en clínica. Discusiones.</p>	<p>Cursos de actualización en los temas que manejamos. Discusiones de casos clínicos, supervisiones</p>	<p>De alguna forma si, siento agrado por el trabajo que desempeño como psicóloga. Sin embargo, las condiciones o el rumbo que FUNDARIBAS ha tomado pareciera alejarse del trabajo clínico para convertirse en algo más práctico.</p>	<p>Psicoterapia de apoyo, asesoramiento- psicoterapia de parejas, abordajes de familia (psicodinámico). Dinámicas de grupos, contención, entre otros.</p>

PREGUNTAS.				
Psicólogo (a)	1. ¿Considera ud que la formación que recibió a nivel de pregrado es cónsona con las actividades que realiza en el cargo actual?	2. ¿Qué considera ud que debería proveer la institución para mejorar su formación profesional?	3. ¿Considera ud que las actividades que desarrolla corresponden con las aspiraciones profesionales que se ha planteado?	4. ¿Qué Técnicas de Intervención Terapéutica emplea en su desempeño profesional?
3	Si, ha sido adecuada pero para el cargo se necesita entrenamiento que es obtenido en la especialización de psicología clínica y psicoterapia	Financiar la asistencia a su egresado encuentros, cursos y favorecer y financiar las investigaciones	No, en la institución desde hace dos años hay un programa estipulado que debe ser cumplido independientemente de su efectividad. No hay posibilidad de crecer	a) Psicoterapia breve, b) psicoterapia de apoyo sustentado en corrientes psicodinámicas. Considero que la institución se vería beneficiada con pasantes de psicología de todas las corrientes. Cada terapeuta trabaja de manera particular con su grupo de pacientes; salvo en el caso cuando el paciente es egresado para otra modalidad de la institución de la misma Fundación José Félix Ribas.
4.	Si, tomé los elementos básicos, pero la competencia proviene de mi experiencia y formación académica posterior; así como la supervisión clínica	Espacios para asistir a Jornadas y Congresos	Si, en forma parcial, el resto de mis aspiraciones las cubro con otros espacios laborales como por ejemplo: consultas privadas y clases en la UCV	Técnicas derivadas de mi formación en el área psicodinámica en intervención individual; así como psicoterapia de grupo, también derivada de la corriente psicodinámica Es importante destacar que, es la formación sólida en el área de la práctica y la formación en técnica para un desempeño adecuado. Fui formada en Clínica Conductual, pero se debe hacer una integración en lo que se refiere a las corrientes psicológicas al momento de hacer una intervención,

Fuente: Entrevista efectuada a psicólogos (as) en el CEPAL en junio del 2011. Elaboración propia.

La tabla 47 demuestra que para el grupo de psicólogos (as) las actividades que efectúan en su quehacer profesional, si bien es cierto que, responden a la

formación académica básica; también es importante el entrenamiento especializado en el manejo de la supervisión clínica adquirido a través de un postgrado en el área. Motivo por cual, esperan de la institución la promoción y financiación de cursos de actualización, encuentros y jornadas que les permitan enriquecer su intervención terapéutica; dado que en lo inmediato, sólo se han centrado en aplicar técnicas de intervención; tales como: Psicoeducativa, Cognitivo – Conductual, Psicoterapia Breve (de corte psicodinámico), Psicodinámica Grupal, Psicoterapia de apoyo, Psicoterapia de Pareja, Asesoramiento, Abordajes de familia (con corte psicodinámico), Dinámicas de Grupo y de Contención.

4.4. Variables:

Siguiendo a Kerlinger (1979) las variables manejadas en la presente investigación son de atributos; y ello, en virtud de que, se constituyen como las características de los sujetos que no pueden ser modificados ni manipulados porque existen antes de la presente investigación.

4.4.1. Variable de estudio:

Desempeño laboral del (la) Psicólogo (la) en el Centro de Atención Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) de la Fundación José Félix Ribas, ubicado la Torre Bandagro, piso 13. Distrito Capital.

Definición Conceptual:

“Capacidad de prever una situación en un momento determinado, anticipándose así ante la posibilidad de ocurrencia de un evento” (González y López, 2008, p. 43).

Definición Operacional:

Conducta caracterizada por una serie de habilidades que tributan a la persona a realizar y desarrollar acciones específicas a nivel individual antes de que ocurra una determinada situación (Fonseca, 2000).

La técnica utilizada es la de rango por factores; la cual consiste en ordenar a cada evaluado en función de distintos factores. El resultado final surge de la sumatoria que tuvo cada evaluado en cada factor. El puntaje será del 1 al 3; donde 1 comprende el rango inferior, 2 el intermedio, 3 el superior.

4.4.2. Variables Extrañas:

4.4.2.1. Variables Controladas:

- El ambiente físico perteneciente a uno de los espacios físicos del

CEPAI donde se aplicó el instrumento y se efectuó la entrevista a la muestra seleccionada, el cual se caracterizó por poseer suficiente iluminación natural, luz y ventilación.

- El grupo de psicólogos (as) pertenecientes al CEPAI
- La Supervisora del grupo de psicólogos (as) pertenecientes al CEPAI.

4.4.2.2. Variables No Controladas:

- Condiciones disposicionales del sujeto, tales como: la edad, sexo, años de experiencia laboral, cargo, motivación y la ansiedad.
- Estrato Social de los sujetos, desconociéndose la procedencia social de éstos.

4.5 Tipo de Investigación.

La presente investigación es una aproximación de tipo descriptiva; ya que busca identificar el desempeño profesional del (la) psicólogo (a) en un centro de atención ambulatoria, donde se brinda asistencia a personas con problemas de drogodependencia.

Se hace necesario destacar que, basándonos en los criterios expuestos por Hernández, Fernández y Baptista (2006) ésta es una investigación de carácter descriptiva, ya que lo que intenta es detallar las particularidades específicas del quehacer profesional. Este tipo de investigación se caracteriza por ser:

- ❖ Estudios muy pocos investigados y que pueden ser empleados para identificar una problemática.
- ❖ Describen los hechos como son observados.
- ❖ No hay manipulación de variables, ya que, éstas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural. Su metodología es fundamentalmente descriptiva, aunque puede valerse de algunos elementos

- ❖ cuantitativos y cualitativos.
- ❖ Es considerada como el primer acercamiento científico a un problema. Se utiliza cuando, éste, aún no ha sido abordado o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no son aún determinantes.
- ❖ Se efectúa cuando se desea describir una realidad, en todos sus componentes principales.

4.6. Diseño de la Investigación.

Puede señalarse que esta investigación está bajo un enfoque no experimental, siendo un diseño de tipo transversal o transeccional porque la recolección de la información aquí presente fue tomada en un único momento para describir y analizar su incidencia en un tiempo determinado.

4.6- Procedimiento.

Este estudio se llevó a cabo en tres (3) Fases o momentos importantes; a saber:

- **Fase I: Construcción del Instrumento.**
- **Fase II: Validez de contenido.**
- **Fase III: Validación social.**

Fases que se realizaron en ambientes naturales; específicamente, en el espacio académico de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela (construcción y validación del contenido) y en el Centro Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) “Dr. Vicente Salias” (validación social) de la Fundación José Félix Ribas, con sede en el Distrito Capital. Institución encargada de brindar desintoxicación, por consulta externa, dos veces por semana, a personas con problemas de adicción a las drogas. El desarrollo de cada Fase se efectuó de la siguiente manera.

VI.-DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Desde el punto vista topográfico de la conducta de los profesionales de la psicología, se pudo apreciar, en los resultados obtenidos en el Centro Ambulatorio Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) de la Fundación José Félix Ribas, ubicada en el Distrito Capital que, el desempeño laboral de los (as) psicólogos (as) de esta institución se ha centrado en la aplicación de una metodología cónsona con la formación académica, la cual de acuerdo a lo planteado por Sánchez (2003) conceptualiza la operatividad cognitiva e intelectual de lo aprendido en el área disciplinaria para la cual fueron entrenados. Sin embargo estos profesionales han acompañado la praxis psicológica con el uso de otras técnicas de intervención terapéuticas manejadas por otras corrientes psicológicas, que les permitan conocer, siguiendo a Brown (1980), diferentes áreas de personalidad del individuo.

Se aprecia que esta situación ocurre como consecuencia de los perfiles de cargos que maneja la Fundación José Félix Ribas a través de su Dirección de Recursos Humanos; instancia organizacional que sólo centra su búsqueda en la captación de psicólogos (as) profesionales egresados (as) de una reconocida universidad; exigiéndole el cumplimiento de tareas típicas, de acuerdo al cargo requerido por la institución y, desplazando a un segundo plano, el entrenamiento académico específico que cada profesional recibe en el ámbito universitario para lo cual, está capacitado laboralmente, hecho que se evidencia en la descripción contemplada el Manual de Cargos prescrito, por la hoy extinta, Oficina Central de Personal (OCP), específicamente, en las características relacionadas con el trabajo del Psicólogo I y II.

Se observa que, de acuerdo a lo descrito en este Manual de Cargos y apoyada en el señalamiento de Peñate (1989) no hay una forma única de evaluación terapéutica en psicología. Por tal motivo, la institución espera que todos

los (as) psicólogos (as) evalúen el comportamiento humano, según sea el caso y el problema, apoyándose en enfoques conductistas, humanistas, sociales, psicoanalíticas, educativas y laborales, es decir se espera que el (la) psicólogo (a) tenga un enfoque ecléptico. Es por ello, que este Manual, a manera ilustrativa, tipifica las tareas del (la) psicólogo (as) sin discriminar por menciones el quehacer profesional.

Este escenario trae como consecuencia que los psicólogos egresados de la Universidad Central de Venezuela, formados en psicología con mención en Clínica y Psicodinámica apliquen técnicas distintas a su entrenamiento académico para cumplir con lo exigido en el perfil del cargo que ocupan en la institución, la cual espera de ellos, como señala Buceta y Bueno (1980) una intervención y un tratamiento psicológico que permita modificar los elementos del comportamiento que le generan sufrimiento a los individuos que acuden a consulta externa por presentar alteraciones físicas, psíquicas y conductuales producto del consumo de drogas. Comportamiento profesional que, según Caballo (1998), debería estar siempre centrado en mejorar el modo de vida y las relaciones interpersonales que establece el paciente con su entorno familiar y social.

En otro orden de ideas, cabe señalar que el alcance de los resultados obtenidos permitió conocer de unas de las profesionales entrevistadas la necesidad de que se incluya en el Pensum de Estudios de la Escuela de Psicología de la UCV un mayor entrenamiento en lo referente al Manual de Diagnóstico de las Enfermedades Mentales y elaboración de Informes Clínicos; por su inexperiencia en el manejo y uso del mismo. No obstante, se considera que esta petición debería ser revisada nuevamente dado que se parte del principio de que todo profesional egresado de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela posee conocimientos teóricos- prácticos a nivel básico y del ciclo aplicado sobre esta materia, lo cual lo acredita a todo egresado (a) como apto para intervenir, eficientemente, en todo lo relacionado con el estudio y comportamiento del ser

humano, debido que formó parte del entrenamiento académico a nivel básico, indistintamente de la mención egresada; como es el caso de la asignatura psicopatología .

En relación con el Desempeño Laboral se debe resaltar que la FUNDARIBAS exige en los cargos de Psicólogo I y II, como único requisito, estar graduado en una Universidad reconocida con el título de Licenciado en Psicología o el equivalente (Psicólogo). En el caso del psicólogo II se le pide que tenga cuatro años de experiencia progresiva en trabajos profesionales, es decir más dos años de servicio como Psicólogo I. Se observa que ninguno de los dos cargos especifica una pre especialización académica para ser ejercido.

Por otra parte, se vislumbra en los resultados que, el perfil del cargo exigido por la FUNDARIBAS no discrimina por pre- especialización (Clínica, Dinámica, Educativa, Asesoramiento y Orientación Psicológica, Industrial o Social) las funciones del cargo de los (as) Psicólogo (as), lo cual se traduce en el cumplimiento general de lo esperado en el cargo.

Es claro y puede destacarse que, el interés del Estado es incluir a estos (as) ciudadanos (as), en el tiempo inmediato, en el proceso educativo y/o productivo de la economía del país; motivo por el cual, los (las) Psicólogos (as) del CEPAL abordan diferentes aspectos relacionados con la problemática del consumo de drogas aplicando la técnica de la entrevista clínica a nivel individual, grupal y familiar, intervención terapéutica que se enlaza con lo que señala Casalta (1982) al considerar que en todo proceso clínico están presentes situaciones de aprendizaje cuando se exploran y comprenden las causas que desencadenan el problema de adicción en los individuos y su influencia directa con el otro.

Por otra parte, puede apreciarse que estos profesionales poseen, siguiendo la clasificación del Modelo Tunning (Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J.,

Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007) algunas competencias de tipo genéricas y específicas. Observándose en los resultados obtenidos en el momento de efectuadas las entrevistas una posible falta de otras competencias genéricas importantes relacionadas con el quehacer profesional donde la planificación, organización, investigación, creatividad, la formulación de proyectos, el trabajo en equipo y el compromiso ético, entre otras, forma parte de lo esperado en su desempeño laboral de acuerdo a lo descrito en el artículo 2 de la Ley del Ejercicio Profesional del Psicólogo (1978); el cual destaca, textualmente, entre otros aspectos que: "se capacita al psicólogo para la elaboración de programas que favorezcan el desarrollo personal, educativo y social del hombre"(p 2).

Es de destacar que, para el momento en que se recabó la información para la investigación, es posible que haya estado presente una presunta falta del trabajo en equipo entre los profesionales. De ser así, deja abierta toda condición del compromiso de calidad en el servicio asistencial que brindan estos (as) psicólogos (as), por lo que la responsabilidad social y la obligación de incluir a los (las) pacientes en el proceso productivo y/o educativo del país se apreció vagamente.

Del resultado de la entrevista realizada se conoció que, el grupo de psicólogos (as) se reúne solamente cuando hay que referir a un paciente (cuando el caso lo amerita) a otro Centro de atención, como por ejemplo a una Comunidad Terapéutica. De acuerdo a esta información cabría señalar que, si se mantiene esta situación el desempeño laboral de los (las) psicólogos (as) del CEPAL, podría caracterizarse por ser una labor profesional individualizada. Lo cual podría traer como consecuencia ausencia de actividades comunes en pro de la rehabilitación de los pacientes, que acuden al servicio en busca de atención.

Tomando en consideración la línea de mando jerárquica en toda organización se tiene que, en el CEPAL se corre el riesgo de que no exista una estrecha vinculación entre la persona que ocupa el cargo de Psicólogo II, con 27

años de experiencia, sus colegas Psicólogos (as) I, con una experiencia menor de 7 años y la dirección del Centro, situación que, podría lesionar a la organización por la falta de participación de los involucrados en actividades de enriquecimiento interno y externo.

Se parte del principio que, los (as) psicólogos (as) han intentado poner de manifiesto su interés por querer ser competentes en el cargo que desempeñan en la institución, valiéndose como señala Woodruffe (1993) de sus características personales para efectuar la tarea o el trabajo en el CEPAI. Sin embargo, pareciera que las actividades ejecutadas no han sido del toda exitosas por la falta de entrenamiento teórico- práctico en el uso de otras técnicas distintas a la formación académica recibida; aunado a la carencia de un trabajo coordinado y programado entre los (las) psicólogos (as).

Por todo lo antes descrito pareciera que, por la topografía conductual emitida por los (las) psicólogos (as), podría correrse el riesgo de que no existiera membrecía, cohesión, ni liderazgo en el grupo. Este hecho posiblemente podría traer como consecuencia un modelamiento de conductas inadecuadas; instaurándose tal y como lo señala Bandura (1986) un aprendizaje social, donde subyace un aprendizaje vicario, observacional y cognitivo producto del ambiente laboral caracterizado por la falta de un trabajo coordinado, comportamiento laboral que siguiendo a Bandura (1986) podría facilitar la creación de lo que él ha denominado como un Determinismo Recíproco con la creación de un círculo vicioso, donde el mundo (CEPAI) y el comportamiento de una persona (psicólogos) se causan mutuamente.

Igualmente cabe destacar que para el momento en que se obtuvieron los resultados de esta investigación no se pudo tener conocimiento de otras competencias específicas enmarcadas, básicamente, en el desarrollo de las áreas propias de cada profesión o disciplina, de acuerdo a la clasificación manejada por

el Modelo Tunning (Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007); en este caso las relacionadas con las menciones: Clínica y Dinámica que exigen a los (las) psicólogos (as) del CEPAL, poner de relieve el conocimiento teórico - práctico de la formación profesional para la cual fueron entrenados académicamente y no otros.

El llamado está centrado en evitar la improvisación en la atención terapéutica porque podría traer consecuencias nefastas en la salud mental y conductual del paciente, ya que siguiendo a Baron (2000), las terapias cognitivas parten del supuesto básico de que las personas no son simples receptores de los estímulos ambientales, sino que construyen activamente su "realidad" y que la cognición es mediadora entre los estímulos y las respuestas (cognitivas, emotivas o conductuales), motivo por demás preocupante si el profesional no posee el conocimiento suficiente para aplicar este tipo de terapia.

Otro hecho importante que permitió conocerse, a través de las entrevistas, fue la existencia de psicólogos (as) formados en la mención Clínica con actuación terapéutica de técnicas tratadas en la mención Dinámica; campo de aplicación para lo cual no fueron entrenados académicamente. Por tal motivo, cabría preguntarse ¿por qué en estos profesionales existe un menor empleo y capacitación de técnicas cognitivo - conductual durante su ejercicio profesional con los paciente, pese a la formación técnica recibida en el área de la Clínica?; sí, de acuerdo a lo señalado por Martoreli (1996), la Terapia psicodinámica atiende aquellos desordenes psicológicos surgidos de conflictos internos con los impulsos reprimidos y se apoya en la técnica Asociación Libre (Leplanche, 1987), ameritando el paciente un tratamiento a mediano y largo plazo. Situación contraria, con la Terapia Conductual, donde siguiendo lo descrito por Peñate (1984), en menor tiempo se modifican los patrones inadecuados de conducta; aplicando para ello, técnicas de desensibilización sistemática y reprogramación cognitiva, entre otras. Los (as) Psicólogos (as) Clínicos (as) están entrenados en técnicas para modificar

conductas de una manera efectiva y, en tiempo record (a corto plazo), establecer cambios de hábitos comportamentales en el individuo. Mientras que la Psicología Dinámica emplea procedimientos que cual implican mayor tiempo de cambio en el individuo.

En otro orden de ideas y, de acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene que los (las) psicólogos (as) consideran que la FUNDARIBAS carece, en la actualidad, de una política permanente de capacitación y desarrollo profesional en pro de la actualización del desempeño laboral de ellos, aunado a la falta de disposición de estos profesionales por formar parte de este programa y asistir a entrenamientos de formación en horarios distintos a su ejercicio de trabajo dentro de la institución, hecho que trae como consecuencia, que cada profesional emprenda, por voluntad propia, una formación académica especializada en áreas de su interés sin vincularla con el alcance de los objetivos de la institución. No obstante, es importante tener presente lo planteado por Link (1999, c.p Dunett, 1972), quien destaca que la falta de Adiestramiento y Desarrollo Personal resta niveles de productividad a toda organización, debido a que esto es básico para asegurar la ejecución eficiente en un trabajo, comprende la enseñanza y el entrenamiento a los empleados en las destrezas o requerimientos exigidos por el puesto.

VII. CONCLUSIONES.

Sobre la base de los hallazgos obtenidos se puede concluir que:

- La delimitación de las actividades propias de cada mención, a través del ejercicio profesional, ha generado en algunos psicólogos (as) una incesante búsqueda y aplicación de técnicas indistintamente del entrenamiento teórico-práctico que posea sobre éstas, en respuesta a las necesidades de la organización o institución para la cual el (la) psicólogo (a) presta sus servicios.
- El desempeño laboral de los (as) psicólogos (as) del CEPAI se ha caracterizado por ser un modelo de la psicología de la salud (Morris, 2007) y de no presuponer una orientación o enfoque específico, razón por la cual, se conoció que, indistintamente de la mención para la que académicamente fueron entrenados, algunos de ellos con orientación Dinámica, aplican técnicas de Modificación de Conducta a los pacientes, apoyándose en la Terapia Cognitivo - Conductual, con el propósito de rediseñar en cada individuo la funcionalidad de su conducta en pro del bienestar individual, familiar y colectivo, por demás deteriorado por la conducta adictiva asumida por éste. Con esta técnica, los (as) terapeutas intentan atender todos los pensamientos negativos que saltan a la acción y refuerzan conductas inadecuadas latentes durante el proceso reeducativo y de rehabilitación.
- Los (as) psicólogos (as) con formación académica en Clínica han centrado su quehacer profesional apoyándose en el empleo de técnicas manejadas por la psicodinámica; tales como: asociación libre, técnicas psico- educativa, terapia breve y dinámica de grupo; pocas veces en terapias de corte cognitivo-conductual.
- La persona que recurre a un profesional de la salud mental en busca de ayuda psicológica no se halla inmerso en la diversidad de enfoques existentes en el campo de la psicología y lo único que desea es que el (la) terapeuta la ayude a

resolver los problemas de una manera rápida y con una terapia eficaz. Lamentablemente, algunos psicólogos parecieran no darse cuenta de este hecho por lo que el pedido de efectividad no es escuchado.

➤ El desempeño laboral de los (as) Psicólogo (as) del CEPAI, adscritos a la Fundación José Félix Ribas responden directamente al perfil del cargo exigido por la institución, notándose que no hay ninguna especificidad en cuanto a la ejecución de sus funciones siguiendo su formación académica; es decir, no es relevante para la organización sí el desempeño laboral de los (as) Psicólogos (as) con rango I y II se efectúa siguiendo una pre-especialización y/o entrenamiento específico; lo cual se traduce en el cumplimiento general de lo esperado en el cargo. Sin embargo, no se podría afirmar que las actividades ejecutadas por éstos han sido exitosas; y ello debido, por una parte, por la falta de entrenamiento teórico- práctico en el uso de otras técnicas distintas a la formación académica recibida y, por otra parte, por la carencia de un trabajo coordinado y programado entre los (las) psicólogos (as) y la directora del Centro.

➤ Todo profesional egresado de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela maneja conocimientos teóricos- prácticos a nivel básico y del ciclo aplicado, que lo acredita como apto para intervenir, eficientemente, en todo lo relacionado con el estudio y comportamiento del ser humano; razón por la cual, está entrenado en lo referente al Manual de Diagnóstico de las Enfermedades Mentales y elaboración de Informes Clínicos; ya que formó parte de su entrenamiento académico a nivel básico, indistintamente de la mención egresada.

➤ La Universidad Central de Venezuela egresa profesionales con una pre-especialización en Psicología, situación que trae como consecuencia la falta de entrenamiento del psicólogo (a) en un marco teórico práctico de otras ramas de aplicación de la Psicología con mayor demanda en la actualidad a nivel organizacional. Caso específico el manejo en esta investigación, donde los

profesionales de la psicología del Centro Ambulatorio Especializado de Prevención

➤ y Atención Integral “Dr. Vicente Salias” (CEPAI) se apoyan en valiosas técnicas y procedimientos terapéuticos procedentes de menciones distintas al adiestramiento teórico- práctico, para lo cual, no fueron entrenados en su formación como Clínicos y Clínicos Dinámicos en atención a lo exigido por la institución. Cabría afirmar, siguiendo las palabras de González y López (2008), que el desempeño laboral de estos profesionales se ha caracterizado por la “intervención oportuna en actividades diarias, en búsqueda de cada una de las situaciones que se presentan en el día a día” (p.52); pese a la praxis efectuada.

➤ Los (as) psicólogos (as) del CEPAI, poseen, siguiendo la clasificación del Modelo Tunning (Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R, 2007), algunas competencias de tipo genéricas y específicas, denotando posibles carencias de otras competencias genéricas importantes relacionadas con el quehacer profesional donde la planificación, organización, investigación, creatividad, la formulación de proyectos, el trabajo en equipo y el compromiso ético, entre otras, forma parte de lo esperado en su desempeño laboral de acuerdo a lo descrito en el artículo 2 de la Ley del Ejercicio Profesional del Psicólogo (1978); el cual destaca, textualmente, entre otros aspectos que:”se capacita al psicólogo para la elaboración de programas que favorezcan el desarrollo personal, educativo y social del hombre”(p 2).

➤ En estos momentos, las instituciones universitarias tienen bajo su responsabilidad la gran misión de formar a profesionales aptos y competentes para atender y dar respuesta oportuna a la realidad presente en la sociedad actual.

➤ El llamado está centrado en que el profesional se mantenga actualizado constantemente porque la vertiginosa y continua transformación del mercado laboral vuelve obsoleto algunos conocimientos aprendidos. Concomitantemente a

ello, es preciso que se incorporen en el proceso de enseñanza – aprendizaje, competencias que, brinden la capacidad de adaptación al cambio, convirtiéndolos en profesionales comprometidos con la ética profesional.

➤ Es necesario revisar el actual Pensum de Estudios para unificar un solo criterio de enseñanza que permita a todos los egresados tener una preparación teórica, .práctica y tecnológica general de los diversos campos de aplicación de la psicología.

➤ Para ejecutar este posible cambio en el Pensum se requiere de la participación activa de todos los académicos de las distintas menciones pertenecientes a la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela para establecer los cambios y ajustes que se requieran, a nivel de enseñanza; lo cual redundará en pro de la formación de un psicólogo (a) competente en habilidades y aptitudes capaz de efectuar un ejercicio profesional cónsono con las exigencia del mercado productivo del país y, evitar así, el inadecuado uso y manejo de técnicas distintas al entrenamiento teórico- práctico que hoy día ha recibido y podría poner en riesgo la asistencia que brinda a los individuos.

➤ En concordancia con Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R. (2007), cada profesional debe comprender que en su desempeño laboral, las competencias permiten la combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico); así como saber cómo actuar (aplicación práctica) y cómo percibir a los otros que viven en su contexto determinado; razón por la cual la praxis no puede ser improvisada.

VIII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.

Es necesario indicar que como una limitación importante en la realización de la presente investigación fue no haber sido permitida, por parte de la institución, para asistir como observadora no participante a algunas actividades efectuadas por los (las) psicólogos (as) del CEPAI.

Queda para futura investigación trabajar con los contextos internos de los otros Centros adscritos a la FUNARIBAS; tales como: Centros de Atención de Prevención Integral (CPI), los Centros de Educación y Prevención Integral, (CEPI), así como de las Comunidades Terapéuticas, Hospitales Día y Centros Ambulatorios para replicar con los otros profesionales psicólogos (as) que atienden pacientes internos y conocer si se repita el patrón de la topografía conductual de los (las) psicólogos (as) del CEPAI en varios centros.

Es pertinente y altamente recomendable que la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela estudie la posibilidad de revisar y modificar el actual Pensum de Estudios para eliminar la actual pre- especialización (menciones tales como: Clínica, Clínica Dinámica, Educativa, Asesoramiento y Orientación Psicológica, Social e Industrial) existente en el abordaje de aplicación terapéutica manejado por distintas escuelas y, se centre en brindar una formación académica que permita utilizar todas las bondades técnicas de los distintos enfoques que comprende esta importante disciplina en pro del bienestar biopsicosocial y espiritual del individuo; porque es fundamental que cada egresado (a) tenga una preparación teórica - práctica y tecnológica de las distintas ramas de aplicación de la psicología; las cuales deben ir tomadas de la mano en respuesta a la situación presente en cada sociedad.

Por otra parte, se recomienda que cada psicólogo (as) del CEPAI incluya en su desempeño laboral la ejecución de trabajos de investigación que le permita desarrollar

en la práctica programas de prevención en el consumo de sustancias psicotrópicas y, por ende, de enfermedades tanto físicas como mentales. Además, de la adecuación de los servicios de salud a las necesidades de los pacientes.

IX. REFERENCIAS.

- Ander-Egg, E. (1993). *Técnicas de investigación social*. (23ava Ed.) Buenos Aires: Magisterio.
- Anastasi, A. (1986). *Los tests psicológicos*. Madrid: Aguilar.
- Altable, J (1978). *Psicología Clínica*. Madrid: Editorial Porrúa, S.A.
- American Psychological Association (1998). Recuperado en agosto de 2011 de la página web <http://www.apa.org/about/division/index.aspx>
- Bandura, A. (1986). *Aprendizaje Social*. Consultado el 16/07/2011. Disponible en <http://www.aprendizaje social>.
- Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R. (Comp.) (2007). *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América latina*. Informe final – Proyecto Tunning – América Latina 2004 – 2007. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Baron, R (2000). *Psicología*. México: Prentice Hall .
- Bleger, J. (1964). *La Entrevista Psicológica. Su empleo en el diagnóstico y la investigación*. Ficha editada por el Departamento de Psicología, Universidad de Bs.As. Facultad de Filosofía y Letras.
- Bijou, S y Bear, D. (1975). *Psicología del desarrollo infantil*. Vol II. México: Editorial Trillas
- Boyatzis, R. (1982). *El entrenamiento en competencias*. New York: Wiley & Sons.
- Brown, G. F. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. México: El Manual Moderno.
- Buceta, J y Bueno, A. (1990). *Modificación de conducta y salud*. Eudema Universidad. Madrid.

- Caballo, V. (1998). *Manual de técnicas de terapia y modificación de conducta*. Siglo Veintiuno de España Editores, S.A. Manuales Psicología.
- Casalta, C, Laya, M y Rivas, M. (1982). *Un Sistema de Observación Conductual Aplicaciones*. Departamento de Psicología Clínica.
- Centro de Psicoterapia Breve e Hipnosis. Consultado el 22/06/2011. Disponible en <http://www.terapiabreve.com/terapiabreve.html>.
- Chiavenato, I. (1988). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw Hill, Colombia.
- Dunett, D. (1972). *La organización Industrial*.
- Fonseca, M. (2000). *El estrés psicológico y sus principales formas de expresión en el ámbito laboral*. Consultado el 17/07/2011. Disponible <http://www.eumed.net>.
- FUNDARIBAS. (1996). *Plan de tratamiento del CEPAI*. Material mimeografiado.
(2009). *Plan de tratamiento del CEPAI*. Material mimeografiado.
- GestioPolis. (2009) *Administración y dirección de empresas, economía, emprendedor, finanzas, marketing, recursos humanos*. Consultado el 27/08/2011. Disponible en http://www.google.co.ve/#hl=es&cp=8&gs_id=1g&xhr=t&q=gestiopolis.
- Godoy, A. (1991). *Psicología Clínica y Psicoterapia*. Consultado el 17/07/2011. Disponible <http://www.blogalejandragodoy>.
- González, G y López, S (2008). *Habilidades Asociadas a Tareas Laborales/ Operativas de las Personas con Síndrome de Down*. Trabajo Especial de Grado para optar a los títulos Licenciado en Psicología, mención: Clínica y Licenciado en Psicología, mención: Industrial, Escuela de Psicología. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Humanidades y Educación.
- Guevara, M. (1999). *Análisis Conductual del Comportamiento Infantil*. En Rangel, A., Sánchez, M., Lozada, M. y Silva, C. (comps). *Contribución a la psicología en Venezuela*. Tomo III. Caracas: Fondo Editorial de Humanidades. Universidad Central de Venezuela..
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (3ª. ed.). México, DF: McGraw-Hill.

Kelly, J. (1998). *Entrenamiento de las Habilidades Sociales*. Madrid; Desclée de Brouwer.

Kerlinger, F. (1979). *Diseños Transeccionales Descriptivos*. México: DF.

Lacasella, R. (2001). *La validación social ¿Un procedimiento lícito de Evaluación?*. Trabajo presentado para optar al ascenso correspondiente a la categoría de profesor asociado en el escalafón de personal docente de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Laplanche. J, Pontalis. J.B. (1987). *Diccionario de psicoanálisis*. Barcelona: Editorial Labor

Latane, B.(1981). *The psychology of social impact*. American Psychologist. Vol 36, pp 343-356.

Levy-Leboyer, C. (1996). *Gestión de las competencias cómo analizarlas, cómo evaluarlas y como desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.

Ley del Ejercicio Profesional del Psicólogo. (1978). *Gaceta Oficial*. Año 1978. Mes XII. N° 2.306. Extraordinaria.

Manrique, R. (2005). *Terapia Familiar Sistémica: una aproximación*. Actualidad Psicológica. Consultada el 18/08/2011. Disponible en http://www.angelfire.com/pe/actualidadpsi/t_familiar.html.

Martín, L. (2007). *Aplicaciones de la psicología en el proceso salud enfermedad*. Escuela Nacional de Salud Pública.

Martorieli, J. (1996). *Psicoterapias: escuelas y conceptos básicos*. Madrid Editorial Amorrortu.

McClelland, D.C. (1973) *Testing for Competencies rather than intelligence* American Psychologist. Vol 28, pp 1-4.

Mesa, E., Pérez, N y Pérez, V. (2007). *La evaluación del desempeño: herramienta vital en la dirección organizacional en Observatorio de la Economía Latinoamericana* N° 73, enero 2007. Texto completo. Consultado el 30/07/201. Disponible en <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/>.

Ministerio del Poder Popular para la Salud. (2010). Memoria y Cuenta.

- Morris, Ch y Maisto, A. (2005). *Psicología*. México: Pearson Educación
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1998). *Conferencia Mundial sobre Educación Superior (UNESCO)*.
- Parra, L. (2007). *Asesoramiento Petrológico en la Empresa*. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira. Material mimeografiado.
- Peñate, W. (1989). *Psicología Clínica y Psicodiagnóstico: sobre la vigencia del modelo de evaluación conductual*. Canarias: Facultad de Psicología. Universidad de La Laguna –Campus de Guajara. Documento mimeografiado.
- Psico Consult (1999). *Manual descriptivo y de aplicación de la prueba de estilo gerencial (PEG 01)*. Caracas: Documento mimeografiado.
- Real Academia Española. (1970). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Decimonovena Edición.
- Rodríguez, N. (1999). *Selección efectiva de personal basada en competencias*. Ponencia presentada ante el XXVII Congreso Interamericano de Psicología, Caracas: Documento mimeografiado.
- Rodríguez T, y Feliu, P. (1996). *Curso Básico de Psicometría*. Caracas: Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela. Documento mimeografiado.
- Resnick, M. (1991). *Campo de la Psicología Aplicada a la Investigación*. Consultada el 15/05/2011. Disponible en <http://www.resnich1991>.
- Rodríguez, R. (2006). *Evaluación de desempeño en 360º. Todos opinamos, todos nos beneficiamos*. Revista Psicología Científica. Consultada el 22/07/2011. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-125-1-evaluacion-de-desempeno-en-360-todos-opinamos-todos-nos-bene.html>.
- Sánchez, J. (2003). *La docencia universitaria para un manifiesto Antipedagógico*. Madrid: Editorial Abya Yala.
- Shertzer, B y Stone, S.(1972). *Manual para el Asesoramiento Psicológico*. Consultada el 27/07/2011. Disponible en <http://www.shertzer.stone1992>.
- Skinner, B. (1974). *About Behaviorism*. Traducción de Fernando Barrera. Madrid; Editorial Martínez Roca, S. A.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley and sons .

Stoner, J.(1972). *Administración*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, México, 9. Werther, W. y Davis K. *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Editorial MC. Graw – Hill, México.

Sundel, M y Sundel, S.(1981). *Modificación de Conducta Humana*. México: Limusa.

Trull, T y Phares, J. (2003). *Fundamentos de la Psicología Clínica*. Sexta edición. México: Internacional Thomson Editorial, S.A.

Universidad Central de Venezuela. (2007). *Pensum*. Caracas: Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades y Educación. Documento mimeografiado.

Organización de La Naciones Unidas para la Educación Ciencia y la Cultura. (2010). *Conferencia mundial sobre educación superior*.

Vicentelliz, H. (2000). *Escuela de Psicología en Venezuela: Estructura Curricular*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Venezuela. Trabajo presentado en la mesa redonda: Reflexiones sobre la formación actual del Psicólogo Documento mimeografiado.

Woodruffe, Charles.(1993). *What is meant by a Competency?. Leadership and Organization Development*. Journal. Vol 14.(1). Pp 29-36.

ANEXOS

Anexo 1



CODIGO: 36.321
GRADO: 17

Denominación de la clase
PSICÓLOGO I

CARACTERISTICAS DEL TRABAJO

Bajo supervisión general, realiza trabajos de dificultad promedio en diversos campos de Psicología profesional: Clínica, Escolar, Orientación Profesional, Industrial y Social, supervisa a un grupo pequeño de Asiste de Psicología, y realiza tareas afines según sea necesario.

TAREAS TIPICAS (Solamente de tipo ilustrativo)

Entrevista pacientes con problemas psicológicos.
Administra, corrige y analiza pruebas psicológicas.
Aplica psicoterapia individual y/o de grupo.
Suministra orientación vocacional a escolares y adolescentes desocupados.
Participa en la rehabilitación y readaptación de niños con problemas de aprendizaje o de menores con problemas de conducta.
Supervisa las actividades del personal a su cargo.
Asiste a reuniones periódicas con el equipo de trabajo a fin de presentar y discutir casos problemas observados en el servicio.
Dicta charlas de orientación.
Participa en la elaboración de pruebas psicológicas y/o actualiza y mejora las existentes.
Participa en la elaboración de sistemas eficaces para el logro de la adaptación del hombre al trabajo.
Participa en la elaboración de programas de evaluación, motivación y moral laboral.
Participa en la evaluación y organización de sistemas educativos.
Participa en la planificación, desarrollo y evaluación de campañas educativas diversas.
Participa en los procedimientos para la asimilación de avances técnicos de las comunidades.
Participa en el estudio del contenido de medios y efectos de comunicación de masas.
Presenta informe de los resultados de las pruebas, diagnósticos y tratamiento.

REQUISITOS MINIMOS EXIGIDOS

Educación y Experiencia

Graduado en una Universidad reconocida con el título de Licenciado en Psicología o el equivalente.

Conocimientos, Habilidades y Destrezas Requeridos

Conocimiento amplio de teoría, técnicas y prácticas de pruebas psicológicas.
Conocimiento amplio de estadística aplicada a la Psicología.
Habilidad para establecer y mantener relaciones positivas con las personas que acuden al servicio.
Habilidad para elaborar informes.
Habilidad para supervisar personal.

Anexo 2

 <p>Oficina Central De Personal</p>	<p>CODIGO: 36.322 GRADO: 19</p>
<p>Denominación de la clase PSICÓLOGO II</p>	
<p>CARACTERISTICAS DEL TRABAJO</p>	
<p>Bajo dirección, realiza trabajos de dificultad considerable en diversos campos de Psicología profesional: Clínica, escolar, Orientación Profesional, Industrial y Social, y/o dirige, coordina y supervisa las labores que realizan un grupo pequeño de Psicólogos de menor nivel, y realiza tareas afines según sea necesario.</p>	
<p>TAREAS TÍPICAS (Solamente de tipo ilustrativo)</p>	
<p>Dirige, coordina y supervisa las actividades realizadas por el personal a su cargo. Planifica programas de selección y orientación de estudios a nivel de educación primaria y secundaria. Supervisa y orienta a los maestros en la conducción del niño para su readaptación. Revisa diagnósticos presentados por los psicólogos de menor nivel y aprueba o corrige el tratamiento a seguir. Aplica psicoterapia individual y/o de grupo. Asiste a reuniones clínicas semanales con los psiquiatras y psicólogos del servicio para la discusión de casos vistos. Coordina y dicta charlas de orientación psicológicas. Realiza investigaciones psicológicas, psico-sociales y pedagógicas. Elabora pruebas psicológicas y/o actualiza y mejora las existentes. Elabora programas de prevención de las situaciones que condicionan desajustes de la conducta. Elabora programas de adaptación del hombre al trabajo y viceversa. Elabora programas de reclutamiento y selección del personal requerido en los organismos o empresas del estado. Elabora programas de adiestramiento, evaluación, motivación y mística laboral. Aplica pruebas psico-técnicas, individuales, colectivas, proyectivas. Presenta informes técnicos.</p>	
<p>REQUISITOS MINIMOS EXIGIDOS</p>	
<p>Educación y Experiencia (Alternativas) A. Graduado en una Universidad reconocida con el título de Licenciado en Psicología o el equivalente, más 4 años de experiencia progresiva en trabajos profesionales. B. 2 años de servicio como Psicólogo I. Conocimientos, Habilidades y Destrezas Requeridos Conocimiento amplio de teoría y métodos y prácticas usadas en la elaboración de pruebas psicológicas. Conocimiento amplio de estadística aplicada a la psicología. Buen conocimiento sobre técnicas en la terapia de conducta. Habilidad para establecer y mantener relaciones positivas con las personas que acuden al servicio. Habilidad para supervisar personal.</p>	

Anexo 3.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA CLÍNICA



Caracas, ____ de _____ de 2011.

Distinguido(a):

Presente:

Yo, Fálida Yajaira Niño, cédula de identidad N° 6 054.119, estudiante regular de la Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela, me dirijo a usted con el objeto de solicitar su colaboración en la verificación de la adecuación de los ítems del Cuestionario sobre Desempeño Laboral del Psicólogo, el cual estará dirigido a un grupo de Psicólogos dedicados a la atención de pacientes drogodependientes, quienes se encuentran recibiendo rehabilitación psicosocial para superar dicha problemática por consulta externa en la Torre Bandagro del Distrito Capital, con motivo de la realización del Trabajo Especial de Grado, requisito indispensable para obtener el Título de Licenciada en Psicología.

El trabajo se titula, “*Desempeño laboral del Psicólogo en el Centro de Atención Ambulatoria Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI), de la Fundación José Félix Ribas*”, y debido a que es necesario garantizar la correcta elaboración del Cuestionario sobre el desempeño laboral y la pertinencia de los ítems que se contemplan en el mismo, amerita ser revisado por especialistas en el área, como son psicólogos, en ese sentido recorro a usted a fin de que revise los ítems de dicho cuestionario y realice o sugiera las correcciones que considere necesarias.

Sin más a que hacer referencia y agradeciendo de antemano la colaboración prestada.

Atentamente

Jacinemi Urquiola A.
Tutora

Fálida Yajaira Niño.
Tesisista

Anexo 4.

FORMACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL DE LOS (AS) EXPERTOS (AS)

Nombre y Apellido		Profesión
Año de Egresado	Universidad o Institución	
Especialidad	Otra(s) especialidad(es)	Cargo en la Institución
Años de Experiencia	Sitio(s) donde labora	

Anexo 5

Instructivo para responder el protocolo de corrección

Instrucciones para la lectura del cuestionario preliminar sobre el desempeño laboral del Psicólogo a nivel de supervisión.

El siguiente cuestionario fue elaborado para ser utilizado como medida de recolección de información con la finalidad de conocer la opinión de la supervisora inmediata sobre el Desempeño Laboral de los (as) Psicólogos (as) encargados (as) de brindar atención, en materia de rehabilitación a pacientes con adicción a las drogas, adscritos al Centro Especializado de Prevención y Atención Integral (CEPAI) de la Fundación José Félix Ribas, ubicado en el Distrito Capital.

Le agradezco lo lea cuidadosamente y luego emita su opinión sobre las preguntas que se encuentran en el cuestionario anexo.

Su opinión será de mucha utilidad, con el fin de realizar los cambios que considere necesarios en la presentación y contenido de este cuestionario para su versión definitiva.

Por su colaboración, MUCHAS GRACIAS.

Anexo 6
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL SUPERVISORA



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A continuación se solicita su opinión como supervisor respecto al área profesional que desempeña el Psicólogo dentro de la institución. Lea detenidamente cada conducta y marque con una X la respuesta que sea de su elección.

Se le invita a responder con sinceridad.

Sección N° 1. Desempeño Laboral

Conducta	Si	A veces	No
1. ¿ El psicólogo (a) comunica al supervisor (a) las dificultades que ocurrieren en su desempeño laboral?			
2. ¿ El psicólogo (a) notifica al supervisor (a) las posibles consecuencias de un evento relevante en el área de su desempeño?.			
3. ¿ El psicólogo (a) propone soluciones?.			
4- ¿El psicólogo (a) expone las dificultades por sí solo (a) sin recurrir a la opinión de otros? .			
5. ¿ El psicólogo (a) sigue una secuencia de tareas por sí solo (a)?			
6..¿ El psicólogo (a) efectúa preguntas a sus jefes (as) y/o compañeros (as)sobre algo que pudiera suceder?.			

¿ Los items están redactados en forma clara y precisa? Si ___ No ___

¿Los items son pertinentes con la sección? Si ___ No ___

Observaciones: -----

Anexo 6

Sección N° 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación

Conducta	Si	A veces	No
1. ¿El psicólogo (a) toma la iniciativa en actividades y/o tareas?.			
2. ¿El psicólogo (a) muestra interés por las tareas asignadas?.			
3. ¿El psicólogo (a) participa en las actividades propuestas?.			
4. ¿El psicólogo (a) realiza preguntas pertinentes sobre actividades por realizar?.			
5. ¿El psicólogo (a) se muestra atento (a) durante la realización de las actividades?.			
7. ¿El psicólogo (a) participa en actividades grupales relacionadas con el trabajo profesional?.			

¿ Los items están redactados en forma clara y precisa? Si ___ No ___

¿Los items son pertinentes con la sección? Si ___ No ___

Observaciones:

Anexo 6

Sección N° 3. Competencia Laboral

Conducta	Si	A veces	No
1. ¿Las funciones que realiza el psicólogo (a) se corresponden con el cargo asignado por la institución?.			
2. ¿Usted considera que hay debilidades en el trabajo que realiza el psicólogo (a)?.			
3. ¿ Considera que el trabajo que efectúa el psicólogo (a) cubre las necesidades del servicio?.			
4. ¿Considera usted, que la experiencia laboral es importante para el cargo que desempeña el psicólogo (a) en la institución?			
5. ¿Usted cree que el psicólogo (a) tiene facilidad para manejar equipos tecnológicos en el desempeño de sus funciones?..			
6- Usted piensa que el psicólogo (a) tiene habilidad para aplicar instrumentos de evaluación psicológica?			
7. ¿Usted considera que el psicólogo(a) realiza Informes Técnicos que resumen las actividades propias de su trabajo?			
8.¿Usted considera que el psicólogo está formado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?			
9. ¿Piensa usted que el psicólogo (a) posee conocimientos y destrezas para brindar una adecuada asistencia individual, familiar y grupal?			
10. ¿Usted considera que el trabajo realizado por el psicólogo (a) debe ser supervisado por un psicólogo (a) con experiencia y formación acreditada?			

11 ¿Usted considera que algunas actividades del psicólogo (a) pueden ser efectuadas por un estudiante del último semestre y/o año de la carrera?			
12.¿ Usted considera que el psicólogo (a) debería realizar preguntas a su supervisor cuando las instrucciones no son claras?.			
13¿. Usted considera que el psicólogo (a) cumple las instrucciones señaladas por su jefe (a) y/o supervisor (a)?.			

¿ Los items están redactados en forma clara y precisa? Si ___ No ___

¿Los items son pertinentes con la sección? Si ___ No ___

Observaciones:

Anexo 6

Sección N° 4. Formación Académica.

Conducta	Si	No
1. ¿Considera usted que existen debilidades en la formación académica del psicólogo (a)?.		
2. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) es integral?.		
3. ¿ Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) debería ser solamente a nivel de pregrado?.		
4. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) debería ser con postgrado?.		
5. ¿Considera usted que el quehacer profesional del psicólogo (a) está cónsono con su formación académica?.		
6. ¿ Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Clínica?.		
7. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicodinámica?.		
8. ¿ Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con el Asesoramiento y Orientación Psicológica?.		
9. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Educativa?.		
10. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Integral?.		
11. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Industrial u Organizacional.		

¿ Los items están redactados en forma clara y precisa? Si ___ No ___

¿Los items son pertinentes con la sección? Si ___ No ___

Observaciones: _____

Anexo 7

VALIDACIÓN DE EXPERTOS (AS) DE LA ESCALA DE RESPUESTAS.

Caracas, Mayo 2011

Estimado:

Prof:

A continuación se presenta el instrumento reelaborado, siguiendo las observaciones efectuadas por cada experto evaluador. En esta oportunidad, se quiere de su opinión con respecto a la Escala de Respuestas: Si –No- A Veces y Nunca siguiendo la Escala de Licket, que será utilizada para cuantificar los Items. En tal sentido, responda colocando una X en la opción que sigue a continuación:

1. Considera que la Escala de Respuesta se corresponde con los ítems del Instrumento

SI _____ No _____

2. De ser negativa su respuesta indique cuáles serían los más indicados o cónsonos con lo que se pretende evaluar

: _____

¡! GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Anexo 8

IDENTIFICACIÓN DEL PROFESIONAL ENTREVISTADO (A)

Nombre y Apellido		Profesión
Año de Egresado	Universidad o Institución	
Especialidad	Otra(s) especialidad(es)	Cargo en la Institución
Años de Experiencia	Sitio(s) donde labora	
Si no es egresado indique el último semestre cursado:	Otros cursos realizados	

Anexo 9.
Instrumento Definitivo.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A continuación se solicita su opinión respecto al área profesional que desempeña dentro de la institución. Lea detenidamente cada conducta y marque con una X la respuesta que sea de su elección.

Se le invita a responder con sinceridad.

Sección N° 1. Desempeño Laboral

Conducta	Si	A veces	No
1- En el desempeño laboral ¿usted comunica las dificultades que ocurrieren a su jefe (a)?.			
2-¿Usted comunica las posibles consecuencias de un evento relevante al área de su desempeño?.			
3-¿Usted propone soluciones?.			
4- ¿Usted resuelve dificultades por sí solo sin recurrir a la opinión de otros?.			
5. ¿Usted sigue una secuencia de tareas?.			
6. ¿Usted cumple la rutina diaria sin que se le recuerde?.			
7. ¿Usted realiza preguntas cuando no comprende alguna situación que se le plantee?.			
8. ¿Usted realiza preguntas a sus jefes (as) y/o compañeros (as) sobre algo que pudiera suceder?.			

Anexo 9.

Sección N° 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación

Conducta	Si	A veces	No
1. ¿Usted toma la iniciativa en actividades y/o tareas.?			
2. ¿Usted muestra interés por las tareas asignadas.?			
3. ¿Usted participa en las actividades propuestas.?			
4. ¿Usted realiza preguntas pertinentes sobre actividades por realizar.?			
5. ¿Usted se involucra espontáneamente en las actividades.?			
6. ¿Usted se muestra atento (a) durante las actividades.?			
7. ¿Usted participa en actividades grupales relacionadas con el trabajo profesional.?			

Anexo 9.

Sección N° 3. Competencia Laboral

Conducta	Si	A veces	No
1. Las funciones que usted realiza ¿se corresponden con el cargo asignado por la institución.?			
2. ¿Su supervisor (a) considera que hay debilidades en el trabajo que usted realiza?.			
3. ¿Su supervisor (a) considera que su trabajo cubre las necesidades del servicio?.			
4. ¿Usted considera que la experiencia es importante para el cargo que desempeña en la institución?			
5. ¿Usted considera que tiene capacidad para manejar equipos tecnológicos en el desempeño de sus funciones?.			
6- ¿Usted considera que tiene capacidad para aplicar instrumentos de evaluación psicológica?.			
7. ¿Usted realiza Informes Técnicos que resumen las actividades propias de su trabajo?.			
8. ¿Considera usted que está capacitado (a) profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?.			
9. ¿Considera usted que posee conocimientos y destrezas para brindar una adecuada asistencia individual, familiar y grupal.			
10.¿Su trabajo es supervisado por un psicólogo (a) con experiencia y formación acreditada?.			
11.¿Considera usted que algunas actividades pueden ser efectuadas por un (una) estudiante del último semestre y/o año de la carrera de psicología?.			
12.¿Usted realiza preguntas a su supervisor (a) y/o psicólogo (a) cuando las instrucciones no son claras?.			
13.¿Usted realiza la actividad indicada por su supervisor (a) tal como le fue señalada?.			
14. ¿Usted cumple las instrucciones señaladas por su jefe (a) y/o supervisor (a)?			

Anexo 9.

Sección N° 4. Formación Académica.

Conducta	Si	No
1. ¿Considera usted que existen debilidades en su formación académica?.		
2. ¿Considera usted que su formación académica es completa?.		
3. ¿Considera usted que su formación académica como psicólogo (a) debería ser solamente a nivel de pregrado?.		
4. ¿Considera usted que su formación académica como psicólogo (a) debería ser con postgrado?.		
5. ¿Considera usted que su quehacer profesional del psicólogo está cónsono con su formación académica?.		
6. ¿Usted considera que su formación académica está vinculada con la Clínica?.		
7. ¿Usted considera que su formación académica está vinculada con la Psicodinámica?.		
8. ¿Usted considera que su formación académica está vinculada con el Asesoramiento y Orientación Psicológica?.		
9. ¿Usted considera que su formación académica está vinculada con la Psicología Educativa?.		
10. ¿Usted considera que su formación académica está vinculada con la Psicología en general?.		
11. ¿Usted considera que su formación académica está vinculada con la Psicología Industrial u organizacional? .		

Anexo 9.

(Preguntas abiertas) Profesional

Independientemente de su planteamiento ante las siguientes preguntas se le agradece argumentar su respuesta.

- 1- Considera usted que la formación que recibió a nivel de Pre- Grado es cónsona con las actividades que realiza en el cargo actual?**

- 2- Qué considera usted que debería proveer la institución para mejorar su formación profesional?**

- 3- Considera usted que las actividades que desarrolla corresponde con las aspiraciones profesionales que se ha planteado?**

- 4- Qué Técnicas de Intervención Terapéutica emplea en su desempeño profesional?**

Anexo 10

Protocolo de Corrección para Validar el Instrumento

Sección 1. Desempeño laboral

Definición del desempeño labora: “es la capacidad de prever una situación en un momento determinado, anticipándose así ante la posibilidad de ocurrencia de un evento” González y López (2008, p.p 43-44).

Ítem	1.1. ¿El ítem está redactado en forma clara y precisa?		1.2. ¿El ítem es pertinente con la sección?		Observaciones
	Si	No	Si	No	
1. Previene dificultades que confrontará					
2. Comunica las posibles consecuencias de un evento					
3. Propone soluciones					
4. Resuelve dificultades por sí solo					
5. Sigue una secuencia de tareas por sí solo					

6. Cumple la rutina diaria sin que se le recuerde					
7. Da explicaciones sobre algo que lo requiere antes de que se le pregunte por ello					
8. Realiza preguntas cuando no comprende					
9. Realiza preguntas sobre algo que pudiera suceder					
10. Es capaz de comunicar la consecuencia de una acción					
11. Establece relaciones de causa – efecto.					

Anexo 10

1.3. Considera usted que los ítems incluidos en la sección son:

Suficientes		¿Qué ítem agregaría?	
Insuficientes			
Excesivos		Coloque el/los número/s del/los ítem/s que eliminaría	

1.4. ¿La sección es pertinente para el instrumento?:

Si		No	
-----------	--	-----------	--

Especifique por qué:

Anexo 10

Sección 2.

Habilidad: Iniciativa/Participación

Definición de la habilidad iniciativa/participación: "implica la intervención oportuna en actividades diarias, en búsqueda de conocer de cada una de las situaciones que se presenta en el día a día" González y López (2008, p. 52).

Ítem	2.1. ¿El ítem está redactado en forma clara y precisa?		2.2. ¿El ítem es pertinente con la sección?		Observaciones
	Si	No	Sí	No	
1. Es espontáneo					
2. Toma la iniciativa en actividades y/o tareas					
3. Muestra interés por las tareas asignadas					
4. Participa en las actividades propuestas					
5. Realiza preguntas sobre las actividades a realizar					
6. Participa en cada una de los momentos de la jornada diaria					

7. Se involucra espontáneamente en las actividades					
8. Se muestra atento durante las actividades					
9. Elige materiales espontáneamente					
10. Participa en las actividades grupales					
11. Participa en las actividades individuales					

Anexo 10

2.3. Considera usted que los ítems incluidos en la sección son:

Suficientes		¿Qué ítem agregaría?	
Insuficientes			
Excesivos		Coloque el/los número/s del/los ítem/s que eliminaría	

2.4. ¿La sección es pertinente para el instrumento?:

Si		No	
-----------	--	-----------	--

Especifique por qué:

Anexo 10

Definición "Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones y transmisión de información, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación. (<http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/no10/competencias>)

Anexo 10

Sección 3. Competencia Laboral

Ítem	3.1. ¿El ítem está redactado en forma clara y precisa?		3.2. ¿El ítem es pertinente con la sección?		Observaciones
	Si	No	Si	No	
1. Las funciones que realiza corresponden al cargo asignado por la institución					
2. Se desempeña con idoneidad en su puesto de trabajo					
3. Considera que hay debilidades en el trabajo que realiza					
4. Considera que su trabajo cubre las necesidades del servicio					
5. Considera que la experiencia es importante para el cargo que desempeña en la institución					
6. Tiene capacidad para manejar equipos (computadora) e instrumentos (test) en el desempeño de sus funciones ,					
7. Realiza Informes Técnicos como el resultado de su trabajo					
8. Está capacitado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia					
9. Posee conocimiento y destrezas para brindar asistencia individual, familiar y comunal con calidad					

10. Su trabajo es supervisado por un Psicólogo					
11. Encuentra alguna característica negativa en el Psicólogo					
12. Está conforme con el ambiente laboral donde desempeña sus funciones profesionales					
13. Considera que la labor del psicólogo puede ser efectuada por un estudiante del último semestre de la carrera					
14. Realiza preguntas cuando las instrucciones no son claras					
15. Realiza la actividad tal como le fue indicada					
16. Cumple las instrucciones señaladas					

Anexo 10

3.3. Considera usted que los ítems incluidos en la sección son: “

Suficientes		¿Qué ítem agregaría?	
Insuficientes			
Excesivos		Coloque el/los número/s del/los ítem/s que eliminaría	

3.4. ¿La sección es pertinente para el instrumento?:

Si		No	
-----------	--	-----------	--

Especifique por qué:

Anexo 10

Sección 4. Formación Académica

Definición “ contenidos de conocimientos caracterizado por la operatividad del nivel de desarrollo cognitivo e intelectual de los estudiantes” (Sánchez Parga, 2003 p. 47).

	4.1. ¿El ítem está redactado en forma clara y precisa?		4.2. ¿El ítem es pertinente con la sección?		Observaciones
	Si	No	Sí	No	
Ítem					
1. Cree usted que existe un déficit en su formación académica					
2. Considera que su formación académica es completa					
3. Su formación académica es a nivel pre-grado					
4. Su formación académica cubre nivel de postgrado					
5. Su quehacer profesional está cónsono con su formación académica					
6. Su formación académica está vinculada con la Clínica Conductual.					

7. . Su formación académica está vinculada con la Clínica Dinámica					
8. . Su formación académica está vinculada con Asesoramiento Psicológico.					
9. . Su formación académica está vinculada con Psicología Escolar					
10. . Su formación académica está vinculada con Psicología Social					
11. . Su formación académica está vinculada con Psicología Integral					
12- . Su formación académica está vinculada con Psicología Industrial					

Anexo 10

4.3. Considera usted que los ítems incluidos en la sección son:

Suficientes		¿Qué ítem agregaría?	
Insuficientes			
Excesivos		Coloque el/los número/s del/los ítem/s que eliminaría	

4.4. ¿La sección es pertinente para el instrumento?:

Si		No	
-----------	--	-----------	--

Especifique por qué:

Anexo 10

Protocolo de Corrección para Validar el Instrumento

Sección 1. Desempeño laboral

Definición del desempeño labora: “es la capacidad de prever una situación en un momento determinado, anticipándose así ante la posibilidad de ocurrencia de un evento” González y López (2008, p.p 43-44).

Ítem	1.1. ¿El ítem está redactado en forma clara y precisa?		1.2. ¿El ítem es pertinente con la sección?		Observaciones
	Si	No	Si	No	
1. Previene dificultades que confrontará					
2. Comunica las posibles consecuencias de un evento					
3. Propone soluciones					
4. Resuelve dificultades por sí solo					

5. Sigue una secuencia de tareas por sí solo					
6. Cumple la rutina diaria sin que se le recuerde					
7. Da explicaciones sobre algo que lo requiere antes de que se le pregunte por ello					
8. Realiza preguntas cuando no comprende					
9. Realiza preguntas sobre algo que pudiera suceder					
10. Es capaz de comunicar la consecuencia de una acción					
11. Establece relaciones de causa – efecto.					

Anexo 10

1.3. Considera usted que los ítems incluidos en la sección son:

Suficientes		¿Qué ítem agregaría?	
Insuficientes			
Excesivos		Coloque el/los número/s del/los ítem/s que eliminaría	

1.4. ¿La sección es pertinente para el instrumento?:

Si		No	
-----------	--	-----------	--

Especifique por qué:

Anexo 10

Sección 2.

Habilidad: Iniciativa/Participación

Definición de la habilidad iniciativa/participación: "implica la intervención oportuna en actividades diarias, en búsqueda de conocer de cada una de las situaciones que se presenta en el día a día" González y López (2008, p. 52).

Ítem	2.1. ¿El ítem está redactado en forma clara y precisa?		2.2. ¿El ítem es pertinente con la sección?		Observaciones
	Si	No	Sí	No	
1. Es espontáneo					
2. Toma la iniciativa en actividades y/o tareas					
3. Muestra interés por las tareas asignadas					
4. Participa en las actividades propuestas					
5. Realiza preguntas sobre las actividades a realizar					
6. Participa en cada una de los momentos de la jornada diaria					

7. Se involucra espontáneamente en las actividades					
8. Se muestra atento durante las actividades					
9. Elige materiales espontáneamente					
10. Participa en las actividades grupales					
11. Participa en las actividades individuales					

Anexo 10

2.3. Considera usted que los ítems incluidos en la sección son:

Suficientes		¿Qué ítem agregaría?	
Insuficientes			
Excesivos		Coloque el/los número/s del/los ítem/s que eliminaría	

2.4. ¿La sección es pertinente para el instrumento?:

Si		No	
-----------	--	-----------	--

Especifique por

qué:

Anexo 10

Sección 3. Competencia Laboral

Definición "Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones y transmisión de información, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación. (<http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/no10/competencias>)

Ítem	3.1. ¿El ítem está redactado en forma clara y precisa?		3.2. ¿El ítem es pertinente con la sección?		Observaciones
	Si	No	Si	No	
1. Las funciones que realiza corresponden al cargo asignado por la institución					
2. Se desempeña con idoneidad en su puesto de trabajo					
3. Considera que hay debilidades en el trabajo que realiza					
4. Considera que su trabajo cubre las necesidades del servicio					
5. Considera que la experiencia es importante para el cargo que desempeña en la institución					

6. Tiene capacidad para manejar equipos (computadora) e instrumentos (test) en el desempeño de sus funciones ,					
7. Realiza Informes Técnicos como el resultado de su trabajo					
8. Está capacitado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia					
9. Posee conocimiento y destrezas para brindar asistencia individual, familiar y comunal con calidad					

3.3. Considera usted que los ítems incluidos en la sección son: ”

Suficientes		¿Qué ítem agregaría?	
Insuficientes			
Excesivos		Coloque el/los número/s del/los ítem/s que eliminaría	

10. Su trabajo es supervisado por un Psicólogo					
11. Encuentra alguna característica negativa en el Psicólogo					
12. Está conforme con el ambiente laboral donde desempeña sus funciones profesionales					
13. Considera que la labor del psicólogo puede ser efectuada por un estudiante del último semestre de la carrera					
14. Realiza preguntas cuando las instrucciones no son claras					
15. Realiza la actividad tal como le fue indicada					
16. Cumple las instrucciones señaladas					

3.4. ¿La sección es pertinente para el instrumento?:

Si		No	
----	--	----	--

Especifique por qué:

Anexo 10

Sección 4. Formación Académica.

Definición “ contenidos de conocimientos caracterizado por la operatividad del nivel de desarrollo cognitivo e intelectual de los estudiantes” (Sánchez Parga, 2003 p. 47).

	4.1. ¿El ítem está redactado en forma clara y precisa?		4.2. ¿El ítem es pertinente con la sección?		Observaciones
	Si	No	Sí	No	
Ítem					
1. Cree usted que existe un déficit en su formación académica					
2. Considera que su formación académica es completa					
3. Su formación académica es a nivel pre-grado					
4. Su formación académica cubre nivel de postgrado					
5. Su quehacer profesional está cónsono con su formación académica					
6. Su formación académica está vinculada con la Clínica Conductual.					

7. . Su formación académica está vinculada con la Clínica Dinámica					
8. . Su formación académica está vinculada con Asesoramiento Psicológico.					
9. . Su formación académica está vinculada con Psicología Escolar					
10. . Su formación académica está vinculada con Psicología Social					
11. . Su formación académica está vinculada con Psicología Integral					
12- . Su formación académica está vinculada con Psicología Industrial					

Anexo 10

4.3. Considera usted que los ítems incluidos en la sección son:

Suficientes		¿Qué ítem agregaría?	
Insuficientes			
Excesivos		Coloque el/los número/s del/los ítem/s que eliminaría	

4.4. ¿La sección es pertinente para el instrumento?:

Si		No	
-----------	--	-----------	--

Especifique por qué:

ANEXO 11

IDENTIFICACIÓN DEL SUPERVISOR

Nombre y Apellido		Profesión
Año de Egresado	Universidad o Institución	
Especialidad	Otra(s) especialidad(es)	Cargo en la Institución
Años de Experiencia	Sitio(s) donde labora	

Anexo 12



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A continuación se solicita su opinión como supervisora respecto al área profesional que desempeña el Psicólogo dentro de la institución. Lea detenidamente cada conducta y marque con una X la respuesta que sea de su elección.

Se le invita a responder con sinceridad.

Sección N° 1. Desempeño Laboral

Conducta	Si	A veces	No
4. ¿ El psicólogo (a) comunica al supervisor (a) las dificultades que ocurrieren en su desempeño laboral?			
5. ¿ El psicólogo (a) notifica al supervisor (a) las posibles consecuencias de un evento relevante en el área de su desempeño?.			
6. ¿ El psicólogo (a) propone soluciones?.			
4- ¿El psicólogo (a) expone las dificultades por sí solo (a) sin recurrir a la opinión de otros? .			
5. ¿ El psicólogo (a) sigue una secuencia de tareas?			
6..¿ El psicólogo (a) efectúa preguntas a sus jefes (as) y/o compañeros (as)sobre algo que pudiera suceder?.			

Anexo 12

Sección N° 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación

Conducta	Si	A veces	No
1. ¿El psicólogo (a) toma la iniciativa en actividades y/o tareas?.			
2. ¿El psicólogo (a) muestra interés por las tareas asignadas?.			
3. ¿El psicólogo (a) participa en las actividades propuestas?.			
4. ¿El psicólogo (a) realiza preguntas pertinentes sobre actividades por realizar?.			
5. ¿El psicólogo (a) se muestra atento (a) durante la realización de las actividades?.			
7. ¿El psicólogo (a) participa en actividades grupales relacionadas con el trabajo profesional?.			

Anexo 12

Sección N° 3. Competencia Laboral

Conducta	Si	A veces	No
1. ¿Las funciones que realiza el psicólogo (a) se corresponden con el cargo asignado por la institución?.			
2. ¿Usted considera que hay debilidades en el trabajo que realiza el psicólogo (a)?.			
3. ¿ Considera que el trabajo que efectúa el psicólogo (a) cubre las necesidades del servicio?.			
4. ¿Considera usted, que la experiencia laboral es importante para el cargo que desempeña el psicólogo (a) en la institución?			
5. ¿Usted cree que el psicólogo (a) tiene facilidad para manejar equipos tecnológicos en el desempeño de sus funciones?..			
6- Usted piensa que el psicólogo (a) tiene habilidad para aplicar instrumentos de evaluación psicológica?			
7. ¿Usted considera que el psicólogo(a) realiza Informes Técnicos que resumen las actividades propias de su trabajo?			
8.¿Usted considera que el psicólogo está formado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?			
9. ¿Piensa usted que el psicólogo (a) posee conocimientos y destrezas para brindar una adecuada asistencia individual, familiar y grupal?			
10. ¿Usted considera que el trabajo realizado por el psicólogo (a) debe ser supervisado por un psicólogo (a) con experiencia y formación acreditada?			
11 ¿Usted considera que algunas actividades del psicólogo (a) pueden ser efectuadas por un estudiante del último semestre y/o año de la carrera?			
12.¿ Usted considera que el psicólogo (a) debería realizar preguntas a su supervisor cuando las instrucciones no son claras?.			
13¿. Usted considera que el psicólogo (a) cumple las instrucciones señaladas por su jefe (a) y/o supervisor (a)?.			

Anexo 12

Sección N° 4. Formación Académica.

Conducta	Si	No
1. ¿Considera usted que existen debilidades en la formación académica del psicólogo (a)?.		
2. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) es integral?.		
3. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) debería ser solamente a nivel de pregrado?.		
4. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) debería ser con postgrado?.		
5. ¿Considera usted que el quehacer profesional del psicólogo (a) está cónsono con su formación académica?.		
6. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Clínica?.		
7. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicodinámica?.		
8. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con el Asesoramiento y Orientación Psicológica?.		
9. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Educativa?.		
10. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Integral?.		
11. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Industrial u Organizacional.		

Anexo 13

Tabla 10. Resultados del análisis de las respuestas y sugerencias expresadas por los expertos en el Instrumento de Evaluación para la supervisora del CEPAL.

Sección 1. Desempeño Laboral. 1.1. ¿ Los items están redactados en forma clara y precisa?

Items Expertos	1	2	3	4	5	6	
1	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
2	No debe reformularse y cambiar la palabra ocurren por ocurran	Si	Si	Si	No. Debe reformularse	Si	
3	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Acuerdos	Si	2	3	3	3	2	3
Frecuencia	No	1	0	0	0	1	0

Anexo 13

Sección 1. Desempeño Laboral. 1.2. ¿ El ítem es pertinente con la sección?

Items Expertos		1	2	3	4	5	6
		1	Si	Si	Si	Si	Si
2	Si						
3	Si						
Acuerdos Frecuencia	Si	3	3	3	3	3	3
	No	0	0	0	0	0	0

Anexo 13

Tabla 11. Resultados del Análisis de las Respuestas y Sugerencias Expresadas por los expertos en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAL.

Sección 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación. 2.1. ¿ Los ítems están redactados en forma clara y precisa?

Items Expertos		1	2	3	4	5	6	7
		1	Si	Si	Si	Si	Si	Si
2	Si							
3	Si							
Acuerdos Frecuencia	Si	3	3	3	3	3	3	3
	No	0	0	0	0	0	0	0

Anexo 13

Sección 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación. 2.2. ¿ El ítem es pertinente con la sección?

Items		1	2	3	4	5	6	7
Expertos								
1		Si						
2		Si						
3		Si						
Acuerdos	si	3	3	3	3	3	3	3
Frecuencia	no	0	0	0	0	0	0	0

Anexo 13

Tabla 12. Resultados del Análisis de las Respuestas y Sugerencias Expresadas por los expertos en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAI.

Sección 3. Competencia Laboral. 3.1. ¿ Los items están redactados en forma clara y precisa?

Items		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Expertos														
1		Si												
2		Si												
3		Si												
Acuerdos Frecuencia	Si	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	No	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Anexo 13

Tabla 13.. Resultados del Análisis de las Respuestas y Sugerencias Expresadas por los expertos en el instrumento de evaluación para la supervisora del CEPAI.

Sección 4. Formación Académica. 4.1. ¿ Los items están redactados en forma clara y precisa?

Items Expertos		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1		Si	Si	No se elimina sino que se reelabora el contenido	No se elimina sino que se reelabora el contenido	Si	Si	Si	Si	Si	No Porque no es una disciplina sino un enfoque	Si
2		Si	Si	No se elimina sino que se reelabora el contenido	No se elimina sino que se reelabora el contenido	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
3		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Acuerdos Frecuencia	Si	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
	No	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0

Anexo 13

Tabla 14. Sección 4. Formación Académica. 4.2. ¿ El ítem es pertinente con la sección?

Items Expertos		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1		Si										
2		Si										
3		Si										
Acuerdos Frecuencia	Si	3										
	No	0										

Anexo 14

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA SUPERVISORA



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A continuación se solicita su opinión como supervisor respecto al área profesional que desempeña el Psicólogo dentro de la institución. Lea detenidamente cada conducta y marque con una X la respuesta que sea de su elección.

Se le invita a responder con sinceridad.

Sección N° 1. Desempeño Laboral

Conducta	Si	A veces	No
7. ¿ El psicólogo (a) comunica al supervisor (a) las dificultades que ocurrieren en su desempeño laboral?			
8. ¿ El psicólogo (a) notifica al supervisor (a) las posibles consecuencias de un evento relevante en el área de su desempeño?.			
9. ¿ El psicólogo (a) propone soluciones?.			
4- ¿El psicólogo (a) expone las dificultades por sí solo (a) sin recurrir a la opinión de otros? .			
5. ¿ El psicólogo (a) sigue una secuencia de tareas por sí solo (a)?			
6..¿ El psicólogo (a) efectúa preguntas a sus jefes (as) y/o compañeros (as)sobre algo que pudiera suceder?.			

¿ Los items están redactados en forma clara y precisa? Si ___ No ___

¿Los items son pertinentes con la sección? Si ___ No ___

Observaciones:

Anexo 14

Sección N° 2. Habilidad: Iniciativa/ Participación

Conducta	Si	A veces	No
1. ¿El psicólogo (a) toma la iniciativa en actividades y/o tareas?.			
2. ¿El psicólogo (a) muestra interés por las tareas asignadas?.			
3. ¿El psicólogo (a) participa en las actividades propuestas?.			
4. ¿El psicólogo (a) realiza preguntas pertinentes sobre actividades por realizar?.			
5. ¿El psicólogo (a) se muestra atento (a) durante la realización de las actividades?.			
7. ¿El psicólogo (a) participa en actividades grupales relacionadas con el trabajo profesional?.			

¿ Los items están redactados en forma clara y precisa? Si ___ No ___

¿Los items son pertinentes con la sección? Si ___ No ___

Observaciones:

Anexo 14

Sección N° 3. Competencia Laboral

Conducta	Si	A veces	No
1. ¿Las funciones que realiza el psicólogo (a) se corresponden con el cargo asignado por la institución?.			
2. ¿Usted considera que hay debilidades en el trabajo que realiza el psicólogo (a)?.			
3. ¿ Considera que el trabajo que efectúa el psicólogo (a) cubre las necesidades del servicio?.			
4. ¿Considera usted, que la experiencia laboral es importante para el cargo que desempeña el psicólogo (a) en la institución?			
5. ¿Usted cree que el psicólogo (a) tiene facilidad para manejar equipos tecnológicos en el desempeño de sus funciones?..			
6- Usted piensa que el psicólogo (a) tiene habilidad para aplicar instrumentos de evaluación psicológica?			
7. ¿Usted considera que el psicólogo(a) realiza Informes Técnicos que resumen las actividades propias de su trabajo?			
8.¿Usted considera que el psicólogo está formado profesionalmente para atender individuos con drogodependencia?			
9. ¿Piensa usted que el psicólogo (a) posee conocimientos y destrezas para brindar una adecuada asistencia individual, familiar y grupal?			
10. ¿Usted considera que el trabajo realizado por el psicólogo (a) debe ser supervisado por un psicólogo (a) con experiencia y formación acreditada?			
11 ¿Usted considera que algunas actividades del psicólogo (a) pueden ser efectuadas por un estudiante del último semestre y/o año de la carrera?			

12.¿ Usted considera que el psicólogo (a) debería realizar preguntas a su supervisor cuando las instrucciones no son claras?.			
13¿. Usted considera que el psicólogo (a) cumple las instrucciones señaladas por su jefe (a) y/o supervisor (a)?.			

¿ Los items están redactados en forma clara y precisa? Si ___ No ___

¿Los items son pertinentes con la sección? Si ___ No ___

Observaciones:

Anexo 14

Sección N° 4. Formación Académica.

Conducta	Si	No
1. ¿Considera usted que existen debilidades en la formación académica del psicólogo (a)?.		
2. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) es integral?.		
3. ¿ Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) debería ser solamente a nivel de pregrado?.		
4. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) debería ser con postgrado?.		
5. ¿Considera usted que el quehacer profesional del psicólogo (a) está cónsono con su formación académica?.		
6. ¿ Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Clínica?.		
7. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicodinámica?.		
8. ¿ Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con el Asesoramiento y Orientación Psicológica?.		
9. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Educativa?.		
10. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Integral?.		
11. ¿Considera usted que la formación académica del psicólogo (a) está vinculada con la Psicología Industrial u Organizacional.		

¿ Los items están redactados en forma clara y precisa? Si ___ No ___

¿Los items son pertinentes con la sección? Si ___ No ___

Observaciones: _____

Anexo 15.

Tabla 39. Resultados del Análisis de las Respuestas Suministradas por los (as) Psicólogos (as) del CEPAI.
Sección 1. Desempeño Laboral

ITEMS PSICÓLOGOS (as)		1	2	3	4	5	6	7	8
		1	si	si	si	si	A veces	si	si
2	si	si	si	si	si	si	si	si	si
3	si	si	si	si	si	si	si	si	si
4	si	si	si	A veces	si	si	si	si	si
Acuerdo Frecuencia	Si	4	4	4	3	3	4	4	4
	No	0	0	0	0	0	0	0	0
	A veces	0	0	0	1	1	0	0	0

Anexo 15

Tabla 40. Resultados del Análisis de las Respuestas suministradas por los Psicólogos del CEPAI.
Sección 2. Habilidad: Iniciativa /Participación

ITEMS PSICÓLOGOS (as)		1	2	3	4	5	6	7
		1	A veces	si	si	si	si	si
2		si	si	A veces	si	si	si	A veces
3		si	A veces	si	si	A veces	A veces	si
4		si	si	si	si	si	si	si
Frecuencia	Acuerdo Si	3	3	3	4	3	3	3
	No	0	0	0	0	0	0	0
	A veces	1	1	1	0	1	1	1

Anexo 15

Tabla 41. Resultados del Análisis de las Respuestas suministradas por los Psicólogos del CEPAL.
Sección 3. Competencia Laboral.

ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
		PSICÓLOGOS (a)														
T	1	si	no	si	A veces	si	si	si								
	2	si	no	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	si	
	3	A veces	no	si	no	si	si	A veces	si							
	4	si	no	si	no	A veces	si	A veces	si							
Frecuencia	Acuerdo	Si	3	0	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	2	4
	No	0	4	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0
	A veces	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0

S

Anexo 15

Tabla 42. Resultados del Análisis de las Respuestas suministradas por los Psicólogos del CEPAI.
Sección 4. Formación Académica.

ITEMS		PSICÓLOGOS (as)										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1		no	si	si	no	si	si	si	no	no	no	no
2		no	si	no	si	no						
3		no	si	si	si	si	si	si	no	no	no	no
4		no	si	no								
Acuerdo	Si	0	4	4	3	4	4	4	2	1	2	0
Frecuencia	No	4	0	0	1	0	0	0	2	3	2	4