

Universidad Autónoma de Chiriquí
Vicerrectoría de Investigación y Posgrado
Facultad Ciencias de la Educación
Programa de Doctorado en Ciencias
de la Educación

Categorización de las competencias profesionales
para el uso apropiado y aplicación de las pruebas
e intervenciones en el ejercicio de la Práctica
Profesional de los estudiantes de la Licenciatura
en Psicología de la UNACHI, 2016-2017.

Tesis Doctoral para optar al grado de Doctora
en Ciencias de la Educación

Presentado por;

Magister Maghis Lizbeth Palacios R.
Cédula: 4-226-488

Profesora Aseesora

Doctora Carmen M. de Romero



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CATEGORIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA EL USO
APROPIADO Y APLICACIÓN DE LAS PRUEBAS E INTERVENCIONES EN EL
EJERCICIO DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA DE LA UNACHI, 2016 - 2017.

TESIS DOCTORAL PARA OPTAR AL GRADO DE
DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PRESENTADO POR:

MAGISTER MAGBIS LIZBETH PALACIOS R.
CEDULA: 4-226-488

PROFESORA ASESORA:

DOCTORA CARMEN M. DE ROMERO

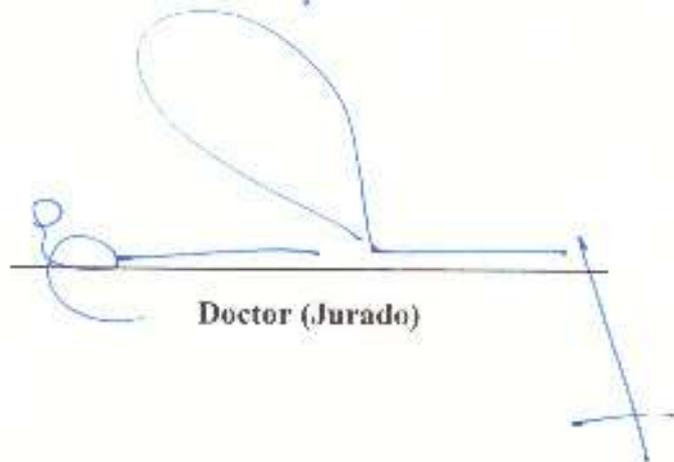
DAVID, CHIRIQUÍ

2017

TRIBUNAL EVALUADOR



Doctora (Asesora)



Doctor (Jurado)



Doctora (Jurado)

Dedicatoria

A mis amados padres, Augusto y Mélida autores de mi existencia, por haber contribuido en mi formación y desarrollo personal, familiar y profesional, Mis logros son sus logros.

A mis hijos, Jason Josue y Francis Gabriel, a mi nieta Niobe Sharim, razones fundamentales de mi vida, quienes me motivan a esforzarme por el presente y el mañana.

A mi querido esposo, Francis Gabriel por su comprensión y estar en los momentos más significativos de mi vida.

A mis hermanos, sobrinos y demás familiares por lo que representan para mi y por formar parte de mi ser.

Agradecimientos

A Dios todopoderoso, por darme la oportunidad de obtener otra victoria y por concederme sabiduría y entendimiento para alcanzar esta meta.

A mi esposo, Francis Gabriel por su apoyo incondicional y por ser mi guía en este proceso para hacer realidad este sueño tan anhelado..

A la Doctora Carmen Montenegro de Romero por el tiempo, dedicación y paciencia en la asesoría para la elaboración de esta investigación.

A mis familiares, y a todas las personas que participaron y contribuyeron en este proyecto, muy especialmente a los estudiantes practicantes y egresados de la escuela de psicología de la UNACHI.

Índice General

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice general	iv
Índice de tablas	ix
Índice de gráficas	xv
Índice de cuadros	xxi
Resumen	xxii
Abstract	xxiv
Introducción	xxvi
 CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DEL PROBLEMA	
1.1. Antecedentes	2
1.2 Planteamiento del Problema	5
1.3 Justificación	6
1.4. Objetivos	8
1.4.1. General	8
1.4.2. Específicos	8
1.5. Limitaciones	9

1.6. Delimitaciones de la investigación	9
1.7. Conceptos básicos	10
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. La educación superior	17
2.2. Proceso de evaluación y acreditación	18
2.3. La Licenciatura en Psicología	19
2.4. Acreditación de la Licenciatura en Psicología	24
2.5. Proyecto Tuning	25
2.6. Vinculación de la Unachi con el proyecto Tuning	26
2.7. Vinculación de las competencias de la carrera de psicología	27
2.7.1. Competencias genéricas	29
2.7.2. Competencias específicas	30
2.7.3. Competencias según el perfil laboral del psicólogo	30
2.7.4. Normativas de competencias EuroPsy	31
2.8. Modelos básicos de evaluación psicológica	36
2.9. Importancia de los modelos de evaluación psicológica	45
2.10. Instrumentos psicométricos	47
2.10.1. Instrumento de medición de inteligencia y las aptitudes	48

2.10.2. Instrumentos para el estudio de la personalidad	48
2.10.3. Técnicas proyectivas	49
2.11. Pruebas psicológicas	50
2.12. Los test	51
2.13. La intervención psicológica	54
2.14. Práctica profesional en la licenciatura de psicología	55
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo de investigación	57
3.2. Fuentes de información	58
3.2.1. Fuentes materiales	58
3.2.2. Fuentes humanas	59
3.3. Población objeto de estudio	59
3.3.1 Muestra	60
3.3.2. Tipo de muestreo	60
3.4. Hipótesis	60
3.5. Variables	61
3.5.1. Variable independiente: Competencias profesionales	61
3.5.1.1. Definición conceptual	61
3.5.1.2. Definición operacional	61
3.5.1.3. Definición instrumental	61

3.5.2. Variable interviniente: Uso apropiado y aplicación	61
3.5.2.1. Definición conceptual	61
3.5.2.2. Definición operacional	62
3.5.2.3. Definición instrumental	62
3.5.3. Variable dependiente: Pruebas e intervenciones psicológica	62
3.5.3.1. Definición conceptual	62
3.5.3.2. Definición operacional	63
3.5.3.3. Definición instrumental	63
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	63
3.7. Tratamiento de la información	64
3.8. Análisis de la información	64
3.9. Validación de los instrumentos	64
CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	66
4.1 Análisis de los resultados	67
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	146
Conclusiones	147
Recomendaciones	150

CAPÍTULO VI. PROPUESTA	154
Guía de buenas prácticas y competencias profesionales en el uso y aplicación de instrumentos de evaluación psicológica	155
Referencias Bibliográficas	218
Anexos	221

Índice de tablas

1. Tabla No. 1 Estudiantes y graduados según, edad, Escuela de psicología, Facultad de Humanidades	67
2. Tabla No.2 Estudiantes y graduados según, sexo, Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades	69
3. Tabla No.3 Estudiantes y graduados según, año que cursa, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades	71
4. Tabla No. 4 Estudiantes y graduados según, año graduado, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades	73
5. Tabla No. 5 Estudiantes y graduados según, labora actualmente, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades	75
6. Tabla No. 6 Estudiantes y graduados según, los contenidos curriculares del programa de la licenciatura en psicología, fueron fundamentales para mi formación, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades	77
7. Tabla No.7 Estudiantes y graduados según, los contenidos recibidos en las asignaturas han sido necesarios e importantes para mi vida profesional, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades	79
8. Tabla No. 8 Estudiantes y graduados según, con los conocimientos teóricos y prácticos (COMPETENCIAS) adquiridos puedo vincularme y aplicarlos en mi desempeño profesional, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades	81

9. Tabla No.9 Estudiantes y graduados según es necesario una inducción y orientación psicopedagógica para la transición de las aulas de clases al mundo laboral. Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades	83
10. Tabla No. 10 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales según: Edad. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	85
11. Tabla No. 11 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, supervisores Según: Sexo. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	87
12. Tabla No. 12 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: Cargo que ocupa, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	89
13. Tabla No.13 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: Años de servicio, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	91
14. Tabla No. 14 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia: habilidad de comunicación, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	93
15. Tabla No. 15 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia trabajo en equipo. Supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	95
16. Tabla No. 16 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia, búsqueda de información, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	97

17. Tabla No. 17 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia desarrollo personal, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	99
18. Tabla No. 18 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia liderazgo, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	101
19. Tabla No. 19 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia proactividad, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	103
20. Tabla No. 20 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia autoconfianza, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	105
21. Tabla No. 21 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: el pensamiento analítico, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	107
22. Tabla No. 22 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia comprensión interpersonal, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	109
23. Tabla No. 23 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia autocontrol, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	111

24. Tabla No. 24 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la habilidad numérica, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	113
25. Tabla No. 25 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia manejo de conflictos, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	115
26. Tabla No. 26 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia empatía, supervisores. II Cuatrimestre 2017. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	117
27. Tabla No. 27 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia desarrollo de las interrelaciones, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	119
28. Tabla No.28 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia conciencia social, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	121
29. Tabla No. 29 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: describe, explica y predice el comportamiento de las personas reconociendo y comprendiendo los principales conceptos, perspectivas teóricas, hallazgos empíricos y tendencias históricas en la psicología, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	123
30. Tabla No. 30 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales según: aplica métodos de investigación básicos en psicología, incluyendo formulación de hipótesis, diseños de investigación, recogida y análisis de datos y su	

interpretación para resolver problemas relacionados con la conducta y los procesos mentales, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	125
31. Tabla No. 31 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: formula, diseña y lleva a cabo un proceso de evaluación y diagnóstico psicológico, bajo la adecuada supervisión, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	127
32. Tabla No. 32 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: utiliza, los principales instrumentos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico. Esta competencia aborda el ámbito de las herramientas, los instrumentos y las técnicas de evaluación y diagnóstico generales utilizados por la psicología, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	129
33. Tabla No. 33 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, según: identifica los principales recursos que la psicología ha desarrollado, conociendo los principios, métodos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	131
34. Tabla No. 34 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: aplica, de manera profesional, los principios psicológicos a cuestiones personales, grupales, sociales y organizacionales. Supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	133

35. Tabla No. 35 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: demuestra y aplica adecuadamente, un conocimiento del marco legal y administrativo que regula la práctica profesional en diversos ámbitos y áreas, así como la red de servicios públicos y privados en los que desempeña su labor profesional el/la psicólogo/a, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	135
36. Tabla No. 36 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: aprecia y define la forma en que las características y el conocimiento personal (valores, actitudes, personalidad y otros procesos mentales) influyen en la conducta y la futura actividad profesional como psicólogo/a. supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	137
37. Tabla No. 37 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: posee las competencias para la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	139
38. Tabla No. 38 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, según demuestra las competencias específicas necesarias para la interpretación diagnóstica de los resultados de la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas. Supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades	141

Índice de gráficas

1. Gráfica No. 1 Estudiantes y graduados según, edad, Escuela de psicología, Facultad de Humanidades.....	68
2. Gráfica No.2 Estudiantes y graduados según, sexo, Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades.....	70
3. Gráfica No.3 Estudiantes y graduados según, año que cursa, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades.....	72
4. Gráfica No. 4 Estudiantes y graduados según, año graduado, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades.....	74
5. Gráfica No. 5 Estudiantes y graduados según, labora actualmente, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades.....	76
6. Gráfica No. 6 Estudiantes y graduados según, los contenidos curriculares del programa de la licenciatura en psicología, fueron fundamentales para mi formación, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades.....	78
7. Gráfica No.7 Estudiantes y graduados según, los contenidos recibidos en las asignaturas han sido necesarios e importantes para mi vida profesional, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades.....	80
8. Gráfica No. 8 Estudiantes y graduados según, con los conocimientos teóricos y prácticos (COMPETENCIAS) adquiridos puedo vincularme y aplicarlos en mi desempeño profesional, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades.....	82

9. Gráfica No.9 Estudiantes y graduados según es necesario una inducción y orientación psicopedagógica para la transición de las aulas de clases al mundo laboral. Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades.....	84
10. Gráfica No. 10 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales según: Edad. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	86
11. Gráfica No. 11 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, supervisores Según: Sexo. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	88
12. Gráfica No. 12 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: Cargo que ocupa, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	90
13. Gráfica No.13 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: Años de servicio, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	92
14. Gráfica No. 14 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia: habilidad de comunicación, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	94
15. Gráfica No. 15 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia trabajo en equipo. Supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	96
16. Gráfica No. 16 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia, búsqueda de información, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	98

17. Gráfica No. 17 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia desarrollo personal, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	100
18. Gráfica No. 18 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia liderazgo, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	104
19. Gráfica No. 19 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia proactividad, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	104
20. Gráfica No. 20 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia autoconfianza, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	106
21. Gráfica No. 21 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: el pensamiento analítico, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	108
22. Gráfica No. 22 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia comprensión interpersonal, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	110
23. Gráfica No. 23 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia autocontrol, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	112

24. Gráfica No. 24 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la habilidad numérica, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	114
25. Gráfica No. 25 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia manejo de conflictos, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	116
26. Gráfica No. 26 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia empatía, supervisores. II Cuatrimestre 2017. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	118
27. Gráfica No. 27 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia desarrollo de las interrelaciones, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	120
28. Gráfica No.28 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia conciencia social, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	122
29. Gráfica No. 29 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: describe, explica y predice el comportamiento de las personas reconociendo y comprendiendo los principales conceptos, perspectivas teóricas, hallazgos empíricos y tendencias históricas en la psicología, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	124
30. Gráfica No. 30 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales según: aplica métodos de investigación básicos en psicología, incluyendo formulación de hipótesis, diseños de investigación, recogida y análisis de datos	

<p>y su interpretación para resolver problemas relacionados con la conducta y los procesos mentales, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....</p>	126
<p>31. Gráfica No. 31 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: formula, diseña y lleva a cabo un proceso de evaluación y diagnóstico psicológico, bajo la adecuada supervisión, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....</p>	128
<p>32. Gráfica No. 32 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: utiliza, los principales instrumentos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico. Esta competencia aborda el ámbito de las herramientas, los instrumentos y las técnicas de evaluación y diagnóstico generales utilizados por la psicología, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....</p>	130
<p>33. Gráfica No. 33 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, según: identifica los principales recursos que la psicología ha desarrollado, conociendo los principios, métodos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....</p>	132
<p>34. Gráfica No. 34 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: aplica, de manera profesional, los principios psicológicos a cuestiones personales, grupales, sociales y organizacionales. Supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....</p>	134

35. Gráfica No. 35	Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: demuestra y aplica adecuadamente, un conocimiento del marco legal y administrativo que regula la práctica profesional en diversos ámbitos y áreas, así como la red de servicios públicos y privados en los que desempeña su labor profesional el/la psicólogo/a, supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	136
36. Gráfica No. 36	Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: aprecia y define la forma en que las características y el conocimiento personal (valores, actitudes, personalidad y otros procesos mentales) influyen en la conducta y la futura actividad profesional como psicólogo/a. supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	138
37. Gráfica No. 37	Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: posee las competencias para la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	140
38. Gráfica No. 38	Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, según demuestra las competencias específicas necesarias para la interpretación diagnóstica de los resultados de la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas. Supervisores. Escuela de Psicología. Facultad de Humanidades.....	140

Indice de cuadros

1.	Cuadro No.1 Matriz de Competencias primarias de psicología	32
2.	Cuadro No.2 Competencias posibilitadoras o facilitadoras de psicología	35

Resumen

La educación, además de ser un derecho vinculado al desarrollo pleno del individuo, es un factor determinante y decisivo en el desarrollo de las oportunidades y en la calidad de vida de las personas, sus familias y la colectividad en general. La formación de calidad, además de transformar al individuo, debe imprimir en éste la necesidad del pleno desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes individuales que garanticen la promoción de valores, así como también la garantía de un aprendizaje continuo.

La Universidad Autónoma de Chiriquí, como centro de estudios superiores, debe ser garante de la formulación, transmisión y puesta en práctica de un aprendizaje vinculado a la formación de la identidad de las personas y de su capacidad para convivir, hacer, emprender y aprender de modo continuo, pilares fundamentales de una concepción integral de la educaciónel “aprender a aprender”

El uso del término competencias es muy común en la actualidad e íntimamente relacionado con el día a día del profesional de la psicología. La formación universitaria de los profesionales en el campo de la psicología debe responder a un conjunto de competencias que la Universidad como institución ha definido para un tronco común en todas sus titulaciones, así como a aquellas que son específicas a las titulaciones profesionales en sí. A nivel institucional, la Universidad Autónoma de Chiriquí, al igual que la escuela de Psicología, han realizado las gestiones pertinentes para el cumplimiento de las acreditaciones que tienen como fin el mejoramiento continuo en la calidad de la Educación Superior. En este momento es imperativo y necesario la identificación y formulación de

un modelo de competencias básicas y específicas para los profesionales del campo de la psicología y debe ser de conocimiento público.

Este trabajo tiene como objetivo la caracterización e identificación de un conjunto de competencias propias del ejercicio profesional de la psicología que permitan realizar evaluaciones posteriores sobre las mismas, de modo tal que se logren identificar los factores que inciden en la calidad que se demanda del profesional de la psicología egresado de la Universidad Autónoma de Chiriquí.

Palabras Claves: *Competencias, Competencias profesionales, Evaluación y acreditación, Práctica profesional, Psicología, Educación superior, Instrumentos de evaluación*

Abstract

Education, as well as being a linked right for the development of the human being, is a decisive factor in the development of opportunities and in quality of life of the individuals including their families. Quality training, in addition to transforming the people, must transmit the essential for the full development about skills and individual attitudes that guarantee the stimulation of values and continuous learning too. The Universidad Autónoma de Chiriquí (Autonomous University of Chiriqui) that is a Centre of superior studies, should watch over the formulation, transmission and implementation of the linked learning to the training of human being's identity, ability to live together, to do, to undertake and to learn from continuous mode, the basic pillar of an integral conception of education "learning to learn"

At the present time, it is very common to make use of term "competence" to the psychology professional. University training of the psychology professional must respond to a set of competencies that University as institution has defined for a common trunk and specific to professional qualify in all its degree. To the continuous improvement of the higher education, the Universidad Autónoma de Chiriquí (Autonomous University of Chiriqui) together with the School of Psychology has carried out the appropriate procedures for the fulfillment of the accreditations. Nowadays, it is necessary to identify and formulate a basic and specific model of competencies, which must be public knowledge, and especially for the psychology professional.

The objective of this investigation is identify and characterize a set of specific competencies of the training of the psychology professional that allow subsequently evaluations, in order to identify the factors that affect the quality requested by the psychology professional who is graduated from the Universidad Autónoma de Chiriquí (Autonomous University of Chiriquí).

Keywords: *Competences, Professional competencies, Evaluation and accreditation, Professional practice, Psychology, Higher education, Evaluation instruments*

Introducción

En los últimos años, la evaluación y acreditación de los centros educativos de nivel superior es un proceso de obligatoriedad para las instituciones que buscan acreditarse y ser reconocidas globalmente. Este proceso implica la evaluación de todos los programas que ofertan las universidades, y por lo tanto, la Universidad Autónoma de Chiriquí está inmersa en este proceso, pasando por la autoevaluación y la acreditación de la mayoría de sus programas de estudio.

En el caso de la Licenciatura de Psicología, el programa cumple con los requisitos, ya que la carrera fue debidamente acreditada. No obstante, en el ámbito pedagógico se han dado una serie de cambios, entre ellos, el de educación por competencias, que implica, entre otras cosas, la pertinencia de la carrera respecto de las demandas del mercado laboral, y por ende, el cuestionamiento de qué tantas competencias dominan los egresados de la Licenciatura en Psicología, para la aplicación de pruebas o para las intervenciones que son de uso obligado en el ejercicio de la práctica profesional. Es precisamente este cuestionamiento el que posibilitó realizar esta investigación, a fin de corroborar esta premisa y poder brindar una propuesta que sea de aplicación y de apoyo para los futuros especialistas cuando les llegue el momento de realizar su práctica profesional supervisada.

Esta investigación está estructurada por capítulos. El primer capítulo contiene todos los aspectos del marco introductorio, el cual consta de los antecedentes del problema, planteamiento del problema, justificación, objetivo general y específicos, las limitaciones y delimitaciones, así como conceptos básicos de la investigación.

En el segundo capítulo se presenta todo el sustento teórico-científico en el que se ha fundamentado este estudio.

Sigue el tercer capítulo, donde se describe toda la metodología que se utilizó para llevar a cabo la investigación. En este apartado se detallan el tipo de estudio, su diseño, el enfoque, la población, y se describe cómo se obtuvo la muestra, el tipo de muestreo y las fuentes investigativas. Además, se presentan los métodos de evaluación de los instrumentos que se aplicaron a los sujetos informantes para obtener los datos que nos lleven a probar la hipótesis y validar las variables.

El cuarto capítulo describe los resultados obtenidos donde se analizaron y discutieron los datos productos de la recolección a través de los instrumentos, los cuales nos permitieron derivar las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

El quinto capítulo desarrolla la propuesta de un manual el cual hemos denominado: Guía de buenas prácticas y competencias profesionales en el uso y aplicación de instrumentos de evaluación psicológica.

Cierran este trabajo de investigación los anexos por medio de los cuales se trata de nutrir al lector con legislaciones nacionales referentes a la práctica de la profesión de psicología; así como los instrumentos de recolección de datos utilizados en esta investigación.

1.1. Antecedentes

En la Universidad Autónoma de Chiriquí, la carrera de Psicología nace de la necesidad y las demandas de la comunidad chiricana para la formación de profesionales en esta área académica, ya que hasta ese momento sólo el sector privado brindaba formación universitaria en esta especialidad.

En sus inicios, la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí contaba con un reducido grupo de profesores que dictaban materias de servicio en otras facultades de esta Universidad. Esta plataforma existente de docentes estaba en la mejor disposición para la creación de la carrera de Psicología; además, existía un grupo de estudiantes que solicitaba la creación de la especialidad.

Una vez cumplidos con los requisitos de la dirección de currículo, se procedió a establecer la logística de trabajo para la creación de la carrera, y según estos lineamientos se estableció la configuración del programa, ubicando las asignaturas en orden sistemático.

En la estructuración del programa se consideraron las materias generales como prerrequisitos para los cursos de especialidades; después de la conformación del programa se presentó la descripción de los contenidos, la bibliografía disponible y actualizada hasta ese momento, y la determinación de la carga horaria. Luego de la elaboración del plan, hubo que seguir los procedimientos establecidos por la Universidad, como la aprobación de la carrera en el Consejo Académico y en el Consejo Administrativo, donde se establecen los costos de la planta docente y los recursos administrativos necesarios.

La aprobación de la carrera fue en el 2002, con énfasis en familia y educativa. Al iniciar formalmente se da con el énfasis en familia, esto trajo consigo que el Consejo Técnico a partir de 2006, con motivo de la primera promoción, estableciera que ninguna licenciatura puede llevar énfasis, que sólo es competencia de las maestrías. A partir de ese momento los títulos fueron emitidos como psicología general.

El Consejo Técnico, como ente que regula la idoneidad en nuestro país, determinó que había que reordenar algunas asignaturas, por esta razón se agregaron cursos en el área clínica, además de los que existían, pero había que reforzarlos porque se dictaban en un solo semestre. En el presente, el programa de la carrera cuenta con 163 créditos y 6 créditos adicionales como opción de graduación. La escuela de Psicología asume las opciones de graduación que reglamenta la Universidad como tesis, seminarios y práctica profesional.

El proceso de investigación parte de la necesidad de la revisión de estudios previos o trabajos realizados en el pasado sobre el tema, con la finalidad de entender el presente, considerando que existe una línea evolutiva en el mismo, que permite la comprensión de los productos y resultados ya obtenidos.

Desde esta perspectiva, toda investigación toma en consideración los aportes realizados por otros autores y especialistas sobre este tema. A continuación se describen brevemente algunas investigaciones previas, las cuales guardan relación con la caracterización de las competencias profesionales en el ejercicio de las prácticas supervisadas, y que permitieron ampliar la visión de la investigadora.

- Andrade (2013). *Prácticas pre-profesionales para el desarrollo de competencias de los estudiantes de psicología educativa de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte para la optimización de su formación y propuesta de un sistema alternativo*. Tesis que se presenta como requisito para optar por el grado de Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior. Este trabajo se desarrolló sobre la evaluación del sistema de prácticas pre-profesionales que se utiliza en la carrera de psicología educativa de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte, para poder realizar un diseño de una propuesta de sistema alternativo, donde exista un control y evaluación de este proceso.

- González y Quintero (2009). *Competencias profesionales de los estudiantes graduandos de psicología y el perfil laboral exigido*. Ellos se centran en identificar las competencias profesionales más significativas de acuerdo con la opinión de los egresados en el ejercicio de la especialidad y la experiencia de los supervisores de práctica profesional.

El proceso de acreditación exige que el enfoque en los programas académicos y el estilo de enseñanza sea por competencias, de allí que esta investigación pretendió caracterizar cuáles son esas competencias específicas que necesitan los estudiantes que se aprestan a realizar su práctica profesional supervisada, de tal manera que ellos cuenten con las herramientas y puedan desarrollar las habilidades que les permitan una mejor inserción en la sociedad laboral.

1.2. Planteamiento del Problema

El psicólogo es el profesional que se dedica al diagnóstico, tratamiento, prevención e investigación de la conducta humana y los procesos mentales, y tiene un rango amplio de acción: el clínico, el social, el laboral, el educativo, el organizativo, entre otros.

El profesional de la psicología debe tener una percepción del sentido de su profesión y su responsabilidad social, respondiendo a un código ético objetivo del ejercicio de su especialidad. En su desempeño, el psicólogo emplea diferentes técnicas e instrumentos, de todos ellos, los más comunes son las entrevistas, las pruebas psicológicas, las técnicas de intervención, así como los sistemas de observación.

En la actualidad, la escuela de Psicología se encuentra en un período cuyas características son las siguientes:

- El Reglamento sólo ha sido aprobado en el Departamento.
- No existen convenios con los sitios de las prácticas.
- No existe una aplicabilidad del perfil por competencias
- No existe un perfil de competencias profesionales para el ejercicio de la práctica profesional supervisada

La Universidad Autónoma de Chiriquí tiene la responsabilidad de preparar profesionales en Psicología que tengan las competencias y habilidades necesarias para desempeñarse con eficiencia en el ámbito laboral, sea este educativo, organizacional, jurídico, o de la salud. Por lo tanto, para enfrentar las diversas situaciones que el entorno les presente, deben utilizar las herramientas que les permitan realizar un diagnóstico apropiado según

estas situaciones, a fin de que desarrollen habilidades que les permitan resguardar la salud mental de las personas, de las familias y de la sociedad.

Para preparar por competencias a los futuros profesionales en el campo de la Psicología, es necesario que desde los primeros años de formación se conozcan cuáles son esas competencias específicas en los diferentes campos de desempeño laboral que aborda esta disciplina. Es por ello que se ha planteó el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son las competencias profesionales para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional supervisada de los estudiantes de la Licenciatura en Psicología de la UNACHI, 2016- 2017?

1.3. Justificación

La educación, además de ser un derecho vinculado al desarrollo pleno del individuo, es un factor determinante y decisivo en el desarrollo de las oportunidades y en la calidad de vida de las personas, sus familias y la colectividad en general. La formación de calidad, además de transformar al individuo, debe imprimir en éste la necesidad del pleno desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes individuales que garanticen la promoción de valores, así como también la garantía de un aprendizaje continuo, el “*aprender a aprender*”.

La Universidad Autónoma de Chiriquí, como centro de estudios superiores, debe ser garante de la formulación, transmisión y puesta en práctica de un aprendizaje vinculado a la formación de la identidad de las personas y de su capacidad para convivir, hacer,

emprender y aprender de modo continuo, pilares fundamentales de una concepción integral de la educación.

Es por ello que los planes y programas académicos a nivel superior deben responder a un conjunto de necesidades algunas veces identificadas; y en otras manifestadas por el colectivo social, así como la reflexión permanente del cumplimiento de los propósitos establecidos, siendo de vital importancia que estos programas sean actualizados bajo un enfoque o modelo por competencias, cuyo eje central sea el aprendizaje y la formación integral del estudiante universitario pertinente con las demandas de la sociedad.

El uso del término competencias es muy común en la actualidad e íntimamente relacionado con el día a día del profesional de la psicología. La formación universitaria de los profesionales en el campo de la psicología debe responder a un conjunto de competencias que la Universidad como institución ha definido para un tronco común en todas sus titulaciones, así como a aquellas que son específicas a las titulaciones profesionales en sí. A nivel institucional, la Universidad Autónoma de Chiriquí, al igual que la escuela de Psicología, han realizado las gestiones pertinentes para el cumplimiento de las acreditaciones que tienen como fin el mejoramiento continuo en la calidad de la Educación Superior. En este momento es imperativo y necesario la identificación y formulación de un modelo de competencias básicas y específicas para los profesionales del campo de la psicología y debe ser de conocimiento público.

Este trabajo tuvo como objetivo la caracterización e identificación de un conjunto de competencias propias del ejercicio profesional de la psicología que permitan realizar evaluaciones posteriores sobre las mismas, de modo tal que se logren identificar los

factores que inciden en la calidad que demanda el profesional de la psicología egresado de la Universidad Autónoma de Chiriquí.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

- Categorizar las competencias profesionales para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes de la licenciatura en Psicología de la UNACHI, 2016 – 2017.

1.4.2. Específicos

- Determinar las competencias profesionales que influyen en el buen desempeño de la práctica profesional de los estudiantes de Psicología.
- Diferenciar las competencias por perfiles en áreas laborales del psicólogo.
- Verificar el grado de pericia en la aplicación de pruebas e intervenciones durante la práctica profesional.
- Ofrecer un manual de procedimientos para la aplicación de pruebas e intervenciones con el análisis adecuado, efectivo y eficaz, que le sirva de apoyo a los futuros profesionales.

1.5. Limitaciones

En todo proceso de investigación se pueden presentar algunas limitaciones durante su desarrollo. En este estudio se exponen las siguientes:

- Que los sujetos informantes no contestasen con veracidad las preguntas de las entrevistas estructuradas que se aplicaron.
- Que los sujetos informantes (docentes o graduados) no disponían de tiempo para aportar la información necesaria.
- Que no existió información disponible de los Programas por Competencias correspondientes a la planificación curricular de las asignaturas que componen la carrera de Psicología de la UNACHI, lo que no permitió identificar las competencias básicas que deben desarrollar los estudiantes.

1.6. Delimitación de la investigación

Se presenta la delimitación de la investigación tomando en cuenta dos aspectos:

- **Por su contexto:** se llevó a cabo en la Facultad de Humanidades, en la escuela de Psicología, específicamente en la Licenciatura en Psicología de la Universidad Autónoma de Chiriquí. Se tomaron en cuenta todas las instituciones en las cuales se llevan a cabo las prácticas profesionales de todos los estudiantes.
- **Por su temporalidad:** el estudio se llevará a cabo en el periodo comprendido de 2016 a 2017.

Sobre los alcances de esta investigación podemos citar:

- Ofrecer un diagnóstico situacional del desarrollo de las prácticas supervisadas en la Escuela de Psicología en la UNACHI.
- Formular el conjunto de competencias profesionales que se requiere formar en el ejercicio de la práctica supervisada de psicología para el logro y satisfacción de las demandas del colectivo social.
- Proponer, a través de los resultados obtenidos, las pruebas psicológicas básicas que requieren los estudiantes de la escuela de Psicología para una formación profesional competente, de calidad, y que responda a los requerimientos de la sociedad.
- Aportar el diseño de una guía con las normativas y buenas prácticas para el desarrollo de la práctica supervisada en la escuela de Psicología.

1.7. Conceptos básicos

Acreditación. Según el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* «acreditar» significa «hacer digna de crédito alguna cosa, probar su certeza o realidad; afamar, dar crédito o reputación; dar seguridad de que alguna persona o cosa es lo que representa o parece». La acreditación hace referencia a una declaración formal, independiente, sobre si se cumplen o no determinados requisitos (Vroei-Jenstijn, 2003: 8). La acreditación tiene como fundamento el hecho de que los procesos internos de

evaluación y de búsqueda de calidad, aunque necesarios, se muestran insuficientes. La calidad debe ser demostrada y ello requiere algún tipo de certificación externa, especialmente si se pretende alcanzar la comparabilidad o el reconocimiento público.

Competencias. Se puede definir “competencia”, en el ámbito educativo, como una capacidad para realizar algo. Implica conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos armónicamente integrados, para el desempeño exitoso en las distintas circunstancias de una función. La competencia no es un objetivo operacional, “el alumno será capaz de...”, sino el “alumno hará tal cosa”. O sea, es un “saber hacer” en un contexto, con lo que el alumno sabe, desde los conocimientos que posee. Por ejemplo, desde la perspectiva de ser profesor, éste hace hacer, enseña a hacer, motiva a hacer. Es un saber hacer ético y de acuerdo con un rol. Es la realización de una tarea y de una función. La competencia hace referencia a varias habilidades y la integración de éstas permite realizar una actividad. La competencia es más compleja que uno de sus elementos o rasgos (habilidades).

Competencias específicas. Relativas a una profesión determinada. Las competencias específicas se construyen con la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico: conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta.

Competencias genéricas. En estas competencias se incluyen elementos de orden cognitivo y de orden motivacional, y se expresan a través de las denominadas:

- Competencias instrumentales, de orden metodológico o de procedimiento, tales como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información. Competencias personales, tales como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.
- Competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras.
- Competencias profesionales, que se entienden como cualidades aisladas, eminentemente cognitivas, que predeterminan el éxito profesional en escenarios laborales específicos, hacia un enfoque personal y dinámico, y cuya atención está centrada no en cualidades aisladas, sino en la participación del profesional que, como persona, construye, moviliza e integra sus cualidades motivacionales y cognitivas en la regulación de una actuación profesional eficiente en escenarios laborales heterogéneos y diversos.

Evaluación. Es el “proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones” (Tenbrink, 2006). “Obtención de información rigurosa y sistemática para contar con datos válidos y fiables acerca de una institución con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la institución evaluada. La evaluación de las instituciones de Educación Superior está basada en la idea de *accountability*, de rendir cuentas a la sociedad o, lo que es lo mismo, demostrar la eficacia pedagógica y académica de las instituciones universitarias, su eficiencia en

términos del buen uso de los recursos y su pertinencia en lo que respecta a factores, efectos e impactos comunitarios, sociales y culturales.

Intervención psicológica. Consiste en la aplicación de técnicas y principios psicológicos por parte de un profesional acreditado con el fin de ayudar a otras personas a comprender sus problemas, a reducir o superar éstos, a prevenir la ocurrencia de los mismos y/o a mejorar las capacidades personales o relaciones de las personas aun en ausencia de problemas. Ejemplos: ayudar a una persona a reducir sus obsesiones, a una familia conflictiva a comunicarse mejor, a unos niños de un medio desfavorecido para prevenir el aumento de conductas agresivas incipientes, a adolescentes normales a mejorar sus habilidades de relación heterosexual. En general, los campos de aplicación de la intervención psicológica son muy variados: clínica y salud, educación, área laboral, programas comunitarios, deportes.

Práctica profesional. El Consorcio Europeo por la Calidad de la Educación define la práctica profesional del siguiente modo: “se entiende por *practicum* (tirocinio, en italiano) tres tipos de situaciones:

- Un periodo de trabajo, durante la educación superior, que comporta la atribución de créditos y durante el cual el estudiante disfruta de su estatus como tal, así como del acceso a servicios de préstamos, alojamientos, seguros sanitarios, becas, etc.
 - Un periodo de trabajo, desarrollado fuera del marco de la instrucción formal (o, incluso, una vez obtenido el título de estudios).
 - Un periodo que no comporta la atribución de créditos formativos de cara al título.
- Algunas prácticas (*practicum*) que entran en esta definición no poseen un estatuto

jurídico y pueden ser, por tanto, considerados ilegales. Cualquier otra forma de experiencia de trabajo similar a éstas que se ofrezca a los jóvenes como oportunidad de aprendizaje basada en el trabajo.

Proyecto Tuning. El proyecto Alfa Tuning América Latina propuesto para "afinar" las estructuras educativas de América Latina iniciando un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. Es un proyecto independiente, impulsado y coordinado por universidades de distintos países, tanto latinoamericanas como europeas.

Pruebas psicológicas. Sólo son técnicas, entre muchas, de medición en psicología.

Pruebas psicométricas. Medida objetiva y estandarizada de una muestra de comportamiento. En general, se refiere a capacidades, aptitudes, intereses o características del comportamiento humano e incluye la determinación del "cuánto", es decir, la cantidad de aquellas capacidades, aptitudes, intereses o características del comportamiento del sujeto. Estas pruebas utilizan metodología formalizada, comparable y mensurable (puntajes, escalas, muestras, estandarizaciones, coeficientes).

Psicología. Ciencia que estudia la actividad psíquica y el comportamiento de los organismos. Es la ciencia de la conducta y los procesos mentales.

Test. Es una palabra inglesa que significa prueba, reactivo. Es ensayar, probar o comprobar. Este término tiene su origen a su vez en la raíz latina *testis*, que figura en

palabras como testigo y testimonio. Los test son un medio auxiliar para el diagnóstico individual y diferencial de la personalidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. La educación superior

Las universidades constituyen unas de las instituciones sociales más antiguas que han perdurado con el transcurrir de los tiempos. Como centro de formación cultural, sus inicios se remontan en la Edad Media (1218), siendo la Universidad de Salamanca, en España, la primera de Europa que ostentó el título de Universidad, por el edicto de 1253 de Alfonso X de Castilla y León, y la bula de 1255 del Papa Alejandro IV (De Los Ríos, 1921). Desde sus orígenes, las universidades han jugado un papel transformador de la sociedad a través de la transmisión y difusión de conocimientos, y la asistencia a la comunidad en la resolución de problemas complejos, adaptándose a los cambios que demanda la sociedad actual. Lo anterior se fundamenta en el Consejo Europeo de Lisboa, el cual establece que “el papel de la universidad debe consistir en poner el conocimiento al servicio del ser humano, de su progreso ético, realización personal, desarrollo profesional y vinculación solidaria con los intereses generales” (Consejo Europeo de Lisboa, 2000).

La Universidad Autónoma de Chiriquí tiene como misión formar profesionales comprometidos, íntegros, responsables, competentes, creativos en investigación e innovación, extensión, docencia, tecnología, prestación de servicios, dedicados a la generación y difusión del conocimiento para que contribuyan al desarrollo global. (UNACHI, 1994: Ley 26). Esta misión académica e institucional de la UNACHI ya deja entrever una serie de competencias específicas y organizacionales que todas las carreras deben cumplir.

La democratización del sistema político panameño a partir de 1990 introdujo una serie de cambios en la sociedad panameña, que también se ven reflejados en la educación superior. Se inició un proceso de modernización de la educación a nivel nacional por medio de ajustes continuos, los cuales se centran en el proceso de construcción de conocimientos y la puesta en práctica de los mismos.

Esta era del conocimiento realizó una transformación. El conocimiento *per se* ha ocupado el lugar que antes ocupó la fuerza muscular y posteriormente la máquina. El conocimiento se ha convertido en símbolo de desarrollo tanto del individuo como de la sociedad donde éste se desenvuelve, al punto de ser indicador del grado de crecimiento de un país.

2.2. Proceso de evaluación y acreditación

A través de la Ley 30 de 20 de julio de 2006, que crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria en Panamá, se establece la ruta a seguir con la finalidad de fundamentar el establecimiento de una educación superior enfocada en la calidad y el mejoramiento continuo. A través de una autoevaluación enmarcada en términos de su contextualización, participación, permanencia y transparencia.

Esta acreditación se realiza mediante tres etapas:

- a) Etapa de autoevaluación: La autoevaluación es el proceso mediante el cual cada universidad asume la responsabilidad de evaluar la institución como un todo, para

elaborar un informe final que incluya los logros y los aspectos críticos de su funcionamiento. Esto se realiza con el fin de elaborar planes de mejoramiento, tomando como referente la declaración de misión y visión, los objetivos institucionales, así como los criterios e indicadores de calidad aprobados por el CONEAUPA. Este proceso también puede realizarse a nivel de programas o carreras.

- b) Etapa de evaluación externa: La evaluación externa es el proceso de verificación que será realizado por un grupo de especialistas independientes, denominados pares académicos, con base en el contenido del informe de autoevaluación institucional o de programas, del plan de mejoramiento y de las condiciones internas de operación de la institución o los programas, el cual concluye con el informe final.
- c) Etapa de acreditación: La acreditación es la certificación emitida por el CONEAUPA, previo análisis de los procesos de autoevaluación institucional, para dar fe pública de la calidad de la educación superior en general.

2.3. La Licenciatura en Psicología

La Licenciatura en Psicología fue aprobada mediante Resolución emitida por la Junta de Facultad (Humanidades), No. 2 de 21 de mayo de 1998, en la cual se establece una propuesta de carrera con el deseo de formar profesionales en el ámbito de la psicología

atendiendo a las necesidades de la sociedad actual. La misma tiene como fundamento legal:

- La Ley 34 del 6 de julio de 1995.
- La Ley 11 del 11 de junio de 1981.
- La Ley 26 del 30 de agosto de 1994.

Y el estatuto de la Universidad Autónoma de Chiriquí, en su artículo No.1, expresa:

“La Universidad Autónoma de Chiriquí es una institución de educación superior autónoma, oficial y estatal dedicada a la generación, recepción y transmisión de conocimientos, abierta a todas las corrientes del pensamiento y comprometida con la identidad e intereses regionales y nacionales”.

La carrera de psicología nace de la necesidad y las demandas de la sociedad en la formación de profesionales de psicología, ya que sólo el sector privado brindaba formación académica en esta área. En sus inicios, la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí contaba con un reducido grupo de profesores que dictaban materias de servicio en otras facultades de esta Universidad. La plataforma existente de docentes estaba en la mejor disposición para la creación de la carrera de Psicología; además, existía un grupo de estudiantes que solicitaba la creación de la carrera.

Los inicios fueron precarios debido al limitado presupuesto para sufragar los gastos operativos tanto del personal administrativo como de los docentes.

Sobre este conjunto de docentes recayeron las obligaciones de planificación y estructuración de los programas relativos a la carrera. Esta situación se combinaba por esas fechas con otras situaciones coyunturales:

1. Se formalizó el departamento de Psicopedagogía en la Facultad de Educación, esto representó una amenaza para el departamento de Psicología de la Facultad de Humanidades.
2. Otro elemento importante en la Facultad de Educación fue que todas las asignaturas de Psicología se crearon con la denominación de educación (educ.), por tanto, la carga horaria o académica fue asumida por los profesores de pedagogía, limitando el ejercicio profesional de los psicólogos de la Facultad de Humanidades.

Estas razones hacen imperativa la necesidad de la creación de la carrera de Psicología y cumpliendo con los requisitos de la Dirección de Currículo adscrita, se procedió a establecer la logística de trabajo para su creación.

De acuerdo con los lineamientos establecidos allí, lo primero que se realizó fue la configuración del programa, ubicando las asignaturas en orden sistemático. En la estructuración del programa se consideraron las materias generales como prerrequisitos para los cursos de especialidad. Después de la conformación del programa, se

describieron los contenidos, que incluyó bibliografía actualizada hasta ese momento y la determinación de la carga horaria.

Luego de la elaboración del plan hubo que seguir los procedimientos establecidos por la Universidad, como la aprobación de la carrera en el Consejo Académico y en el Consejo Administrativo, donde se establecen los costos de la planta docente y los recursos administrativos necesarios.

Los dos primeros años de la carrera fueron subsidiados por los estudiantes, previa consulta, con la intención de que luego fuera incluida en el presupuesto general de la Universidad, situación que se logró dos años después.

Se inició con dos grupos en diferentes jornadas: un grupo en la jornada matutina y otro en la nocturna, con una matrícula aproximada de 60 estudiantes.

La aprobación de la carrera fue en 2002, con énfasis en familia y educativa. Al iniciar formalmente se da sólo con énfasis en familia, esto trajo consigo que el Consejo Técnico, a partir del 2006, con motivo de la primera promoción, determinara que ninguna licenciatura puede llevar énfasis, porque es sólo competencia de las maestrías. A partir de ese momento, los diplomas fueron emitidos con el título de psicología general.

El Consejo Técnico, como ente que regula la idoneidad en nuestro país, determina que había que reordenar algunas asignaturas, por esta razón, se agregaron cursos en el área clínica a los que ya existían, pero había que reforzarlos, porque sólo se dictaban en un semestre. Actualmente, la carrera cuenta con 163 créditos y 6 créditos adicionales como opción de graduación. La escuela de Psicología actualmente asume las opciones de

graduación que reglamenta la Universidad, como tesis, seminarios y práctica profesional. En su gran mayoría, los estudiantes han elegido la opción de seminarios, luego tesis y, por último, la práctica profesional.

En la actualidad, la Escuela cuenta con 16 docentes: siete docentes con dedicación tiempo completo, tres con dedicación de tiempo medio y seis con dedicación tiempo parcial, todos con nivel de grado de Maestría, dos con grado de Doctorado y dos doctorandos. Con esto se busca garantizar así la calidad académica de nuestros egresados.

Un gran porcentaje de los egresados están ubicados en el campo laboral: el Ministerio de Salud, la Caja de Seguro Social, el Ministerio Público, el Ministerio de Educación bajo la Dirección Nacional de los Servicios Psicoeducativos, Dirección de Recursos Humanos, entre otros.

El ingreso a la escuela de psicología exige un perfil que consta de una prueba de personalidad, una de depresión y una entrevista estructurada, la cual es evaluada por una comisión que finalmente seleccionará 40 cupos para la jornada vespertina y 40 cupos para la jornada nocturna.

El departamento de psicología está dotado de recursos tecnológicos, el uso de la biblioteca virtual, servicio social universitario y una batería de pruebas psicológicas.

2.4. Acreditación de la Licenciatura en Psicología

La acreditación es un proceso que permite certificar el cumplimiento de proyectos institucionales en la búsqueda de la calidad y la eficiencia para beneficiar poblaciones objetivas, tanto en las instituciones como en la sociedad en general.

La carrera de psicología presenta su informe de autoevaluación al Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá para evaluación de pares externos (CONEAUPA), del 16 de agosto al 20 de agosto de 2016.

La evaluación estuvo basada en el análisis de seis factores correspondientes al modelo curricular, estudiantes, docentes, investigación e innovación, extensión y gestión con un total de 144 indicadores.

La resolución No.7 de 24 de octubre de 2016 otorga la certificación de acreditación de la carrera de psicología a la Universidad Autónoma de Chiriquí. En la misma establece:

- En atención a la convocatoria establecida, la Universidad Autónoma de Chiriquí cumplió con el proceso de autoevaluación y presentó debidamente su informe de autoevaluación junto con el respectivo plan de mejoramiento;
- Que de conformidad con lo estipulado en la Resolución N°12 de 20 de mayo de 2013, el Pleno del Consejo procedió con el análisis de los documentos que contiene el informe de autoevaluación, el plan de mejoramiento de la calidad, el informe final de la evaluación externa, el informe técnico de la Comisión Técnica de Evaluación y Acreditación y otros elementos decididos por el Consejo, según fuese necesario;

- Que efectuado el análisis de la documentación aludida en el párrafo que antecede, el Pleno de este Consejo, como órgano colegiado, aprobó en sesión extraordinaria N° 7 del 24 de octubre de 2016, acreditar la carrera de psicología de la Universidad Autónoma de Chiriquí, por un término de seis (6) años, en vista de que la misma cumple con los estándares mínimos establecidos; por tanto,
- Se le expide la certificación de acreditación de la carrera de psicología de la Universidad Autónoma de Chiriquí, por un término de seis (6) años, en vista de que la misma cumple con los estándares mínimos establecidos por la normativa legal.

2.5. Proyecto Tuning

Este nace de la iniciativa del Espacio Europeo de la Educación Superior, cuyo objetivo fundamental se enfocó en “*Afinar las Estructuras de la Educación*”. El enfoque Tuning consiste en una metodología que involucra volver a diseñar, desarrollar, aplicar y evaluar los programas de estudio de cada uno de los ciclos de Bolonia. Su validez puede considerarse mundial por cuanto ha sido probado en varios continentes con fructíferos resultados.

Los resultados del aprendizaje son manifestaciones de lo que se espera que un estudiante sepa, entienda y sea capaz de demostrar una vez concluido el aprendizaje. Éstos se expresan en niveles de competencias que deben conseguir los estudiantes. Las competencias representan una combinación dinámica de las capacidades cognitivas y

metacognitivas, de conocimiento y entendimiento, interpersonales, intelectuales y prácticas, así como de los valores éticos.

2.6. Vinculación de la Unachi con el proyecto Tuning

La Universidad Autónoma de Chiriquí ha realizado adecuaciones con miras a la implementación de un sistema de competencias destinadas a vincular el quehacer universitario a las demandas de la sociedad, evidencia de esto es la ejecución de la planificación por competencias.

(Esquivel, 2014), en su estudio sobre el perfil del docente de la UNACHI, presenta una elaboración estructurada donde establece:

- El perfil de ingreso del docente, basado en competencias.
- Elabora los perfiles por competencias para cada carrera de la Unachi;
- Y a la vez establece una relación entre las competencias docentes comunes y las competencias genéricas del proyecto Tuning.

Esta relación de los perfiles elaborados con los establecidos por el proyecto Alfa Tuning, América Latina, podemos verla como la primera intención formal de establecer las pautas para el desarrollo de competencias a nivel institucional.

Este visionario trabajo de investigación producto, además de los elaborados perfiles que presenta este incluye un instrumento de evaluación del docente, basado en competencias destinado a evaluar y dar seguimiento a su ejecución. Corrigiendo de este modo las

deficiencias del instrumento de evaluación del desempeño docente valorado por (Lezcano, 2008).

2.7. Competencias de la carrera de psicología

El concepto de competencias se remonta a la antigua Grecia, en los trabajos de Platón en el año 215 a.C., y en latín la forma de *competens* que era concebido como “el ser capaz y fue permitido por la ley/regulación, y en la forma de *competentia*”.

En el campo de la educación, el enfoque de competencias toma la forma de orientación educativa que resulta de las teorías de cognición y que básicamente podemos traducir como saberes de ejecución. Puesto que todo proceso de “conocer” se traduce en un “saber”, entonces es posible decir que son recíprocos: competencia y saber, saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás.

Ortiz Torres (2003) en su trabajo, *Competencias y valores profesionales*, afirma que las competencias pueden ser definidas como:

Aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades vinculadas con el ejercicio de una profesión, así como de los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ella que permiten, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social

determinado. Expresan un enfoque holístico de la personalidad en la unidad de lo cognitivo, afectivo y conductual.

La educación basada en competencias (Holland, 1997) se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por su campo profesional. De esta manera, es posible decir que una competencia en la educación, es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos y las habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras, que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

Desde este punto de vista no debe verse la enseñanza como como el mecanismo que le proporciona los conocimientos al individuo como verdades absolutas; sino que le ayuda a construir su propio cuerpo de conocimientos, su verdad particular a partir de verdades parciales.

La formación profesional en la carrera de psicología se viene promoviendo en reuniones de análisis, discusión y reflexión en nuestro país, con la finalidad de establecer propuestas de las competencias genéricas y específicas acordes con las exigencias del mundo laboral y que permitan mayor flexibilidad en la movilidad interna y externa de los estudiantes para mejorar su formación profesional.

Sobre las competencias de la carrera de psicología (Esquivel, 2014), en su estudio “Perfil del Docente de la Unachi”, recopila y elabora un conjunto de competencias las cuales denomina:

- Perfil de egreso basado en competencias en psicología.
- Perfil del docente de psicología.

A través de esta elaboración de perfiles basados en competencias se alinea la carrera de psicología así como también el perfil del docente con el estándar propuesto por el proyecto Alfa Tuning (2011).

2.7.1. Competencias genéricas

Son aquellas que permiten el desarrollo de las personas, tanto en su dimensión intrapersonal como de interacción con otros. Estas competencias se encuentran presentes en la realización de numerosas y variadas actividades y en diferentes contextos, y debieran ser ejes transversales para todo currículo. En otros términos, las competencias genéricas identifican los elementos comunes que pueden ser compartidos con cualquier carrera.

Tuning (2003) describe las competencias genéricas como transversales comunes a todas las profesiones y las expresa a través de:

- Competencias instrumentales, de orden metodológico o de procedimiento, tales como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información.
- Competencias personales, tales como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.

- Competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras.

2.7.2. Competencias específicas

Tuning (2003) considera las competencias específicas como las competencias relacionadas con una profesión determinada.

Maldonado (2002) detalla que “son comportamientos asociados, conocimientos técnicos o específicos propios de la profesión u oficio, dentro de una función productiva”.

2.7.3. Competencias según el perfil laboral del psicólogo

El referente europeo de calidad para la educación y práctica en psicología define el propósito global de la disciplina como *“desarrollar y aplicar principios psicológicos, conocimientos, modelos y métodos de forma ética y científica con el fin de promover el desarrollo, bienestar y eficacia de los individuos, grupos, organizaciones y sociedad”*.

Este referente europeo propone dos grupos principales de competencias:

- **Competencias primarias.** Las que se relacionan con el contenido psicológico del proceso de práctica profesional.
- **Competencias posibilitadoras y facilitadoras.** Las que permiten al profesional prestar sus servicios eficazmente.

A continuación reproducimos el conjunto de estas competencias que ha desarrollado la normativa EuroPsy. Disponibles en el sitio:

2.7.4. Normativa de competencias EuroPsy

2.7.4.1. Competencias primarias

Hay 20 competencias primarias que cualquier psicólogo debería ser capaz de demostrar. Estas pueden agruparse en seis categorías, que se relacionan con los roles profesionales. Los cuales se designan como:

A. Especificación de objetivos

B. Evaluación

C. Desarrollo

D. Intervención

E. Valoración

F. Comunicación.

Las competencias se describen a continuación:

Cuadro No.1 Matriz de Competencias primarias de Psicología

Competencias primarias	Descripción
A. Especificación de objetivos	Interacción con el cliente para definir los objetivos del servicio que se proporcionará.
Análisis de necesidades	Obtención de información sobre las necesidades del cliente utilizando métodos apropiados. Clarificación y análisis de las necesidades hasta un punto en que se pueda determinar las acciones significativas a realizar.
Establecimiento de objetivos	Proponer y negociar los objetivos con el cliente. Establecer objetivos aceptables y realizables. Especificar criterios para evaluar la consecución de esos objetivos con posterioridad.
B. Evaluación	Determinar características relevantes de los individuos, grupos, organizaciones y situaciones utilizando métodos apropiados.
Evaluación individual	Realizar la evaluación de individuos por medio de entrevistas, tests y observación en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Evaluación de grupo	Realizar la evaluación de los grupos por medio de entrevistas, tests y observación en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Evaluación organizacional	Realizar la evaluación apropiada para el estudio de las organizaciones por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Evaluación situacional	Realizar la evaluación apropiada para estudiar las situaciones por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.

C. Desarrollo	Desarrollar servicios o productos a partir de las teorías y métodos psicológicos para ser utilizadas por los psicólogos o los propios clientes.
Definición de servicios o productos y análisis de requisitos	Definir el propósito del servicio o producto identificando los grupos de interés relevantes, analizando los requisitos y restricciones y definiendo las especificaciones para el producto o servicio tomando en consideración el contexto en que se utilizará ese producto o servicio.
Diseño del servicio o producto	Diseñar o adaptar productos o servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones y tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.
Test del servicio o producto diseñado	Realizar pruebas del servicio o producto y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.
Evaluación del servicio o producto	Evaluar el servicio o producto con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso para el usuario, costes y otros aspectos relevantes tomando en consideración el contexto en que se utilizará el producto o servicio.
D. Intervención	Identificar, preparar y realizar intervenciones apropiadas para conseguir el conjunto de objetivos utilizando los resultados de la evaluación y las actividades de desarrollo.
Planificación de la intervención	Desarrollar un plan de intervención adecuado para conseguir el conjunto de objetivos en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Intervención directa orientada a la persona	Aplicar los métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Intervención directa orientada a la situación	Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de la situación siguiendo el plan de intervención en un contexto relevante para los servicios demandados.

Intervención indirecta	Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones en su propio interés en un contexto relevante para el servicio solicitado.
Implantación de productos o servicios	Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros psicólogos.
E. Valoración	Establecer la adecuación de las intervenciones en términos de cumplimiento del plan de intervención y logro del conjunto de objetivos.
Planificación de valoración	la Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos en un contexto relevante para el servicio demandado.
Medida de valoración	la Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración en un contexto relevante para el servicio demandado.
Análisis de valoración	la Realización del análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones en un contexto relevante para el servicio demandado.
F. Comunicación	Proporcionar información a los clientes de modo adecuado para satisfacer las necesidades y expectativas de esos clientes.
Proporcionar retroalimentación (feedback)	Proporcionar retroalimentación a los clientes utilizando medios orales y/o audiovisuales apropiados en un contexto relevante para el servicio demandado.
Elaboración de informes	de Escribir informes para los clientes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, las intervenciones y/o evaluaciones en un contexto relevante para el servicio demandado.

Fuente: (<http://www.europsy.cop.es>)

2.7.4.2. Competencias posibilitadoras o facilitadoras

Hay ocho competencias posibilitadoras que se relacionan con la actividad profesional en general y en las que el psicólogo profesional debería demostrar las competencias primarias.

Un psicólogo debería adquirir cada una de estas competencias posibilitadoras, como se requiere para la práctica en un contexto profesional particular, con el fin de Mostrar su cualificación para el Certificado EuroPsy.

Cuadro No.2 Competencias posibilitadoras o facilitadoras de Psicología

Competencias posibilitadoras o facilitadoras	Definición
Estrategia profesional	Elegir una estrategia apropiada para manejar los problemas planteados basándose en una reflexión sobre la situación profesional y en las competencias primarias que uno mismo posee.
Desarrollo profesional continuo	Actualizar y desarrollar las competencias primarias y posibilitadoras propias, los conocimientos y las habilidades de acuerdo con los cambios de la disciplina y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, y la normativa nacional y europea.
Relaciones profesionales	Establecer y mantener relaciones con otros profesionales y con organizaciones relevantes.
Investigación y desarrollo	Desarrollar nuevos productos y servicios que tengan el potencial de satisfacer las necesidades presentes o futuras de los clientes y de generar nuevos negocios.
Marketing y ventas	Informar de los productos y servicios existentes y nuevos a los clientes actuales o potenciales, contactar a los clientes, realizar ofertas, proporcionar servicios y ofrecer servicio post-venta.

Gestión de responsabilidad profesional	la	Establecer y mantener relaciones con clientes (potenciales), monitorizar las necesidades de los clientes y su satisfacción, e identificar oportunidades para ampliar el negocio.
Gestión de la práctica		Diseñar y gestionar la práctica mediante la cual se prestan los servicios, bien como pequeña empresa o como parte de una empresa privada o pública de mayor tamaño. Incluye aspectos operativos de personal y financieros y requiere liderazgo de los empleados.
Garantía de calidad		Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.
Autorreflexión		Reflexión crítica sobre la propia práctica y las competencias. Es una característica clave de la competencia profesional.

Fuente: (<http://www.europsy.cop.es>)

2.8. Modelos básicos de evaluación psicológica

2.8.1. Modelo psicométrico correlacional o del atributo

Orígenes:

- Galton
- McKeen Cattell
- Binet
- Eysenck
- Guilford

Presupuestos teóricos:

- La conducta se explica en función de variables internas o intrapsíquicas (rasgos).
- Estas variables dan consistencia y estabilidad al comportamiento a lo largo del tiempo y de las situaciones.
- Rasgo: Innato.
- Reformulaciones posteriores: persona X situación (interaccionismo).

Variables (lo que se mide):

- Rasgos de personalidad, dimensiones (temperamentales y cognitivas).

Objetivos:

- Descubrir, clasificar, comparar y predecir
- Estudiar las diferencias individuales y ubicar al sujeto en relación con el grupo de referencia normativo en un rango o dimensión concreta que se pueda cuantificar.
- Enfoque nomotético (principios generales)

Métodos:

- Método correlacional

Técnicas:

- Técnicas psicométricas elaboradas mediante procedimientos estadísticos y factoriales. Cuestionarios de personalidad. Test de inteligencia, test de intereses.

Ámbitos de aplicación:

- Escolar, organizacional, clínico, investigación.

Objetivos:

- Clasificar
- Describir
- Predecir

2.8.2. Modelo clínico-dinámico perspectiva médico psiquiátrica

Orígenes:

- Incremento de las necesidades de evaluación clínica debido a las dos Guerras Mundiales.

Presupuestos teóricos:

- La conducta está determinada por causas genéticas, biológicas e intrapsíquicas.
- Modelo médico de enfermedad.

Variables:

- Entidades nosológicas (características distintivas que permiten definir enfermedad).
- Trastornos biológicos.

Objetivos:

- Describir, clasificar y pronosticar.
- Estudiar el grado de afectación del trastorno, los factores histórico-biográficos, etiológicos, el curso del proceso psicopatológico y el tratamiento fenomenológico adecuado.

Métodos:

- Método correlacional

Técnicas:

- Test psicométricos para constatar rasgos, dimensiones o entidades nosológicas.
- Técnicas observacionales.
- Técnicas proyectivas.

Ámbitos de aplicación:

- Clínico

2.8.3. Modelo clínico-dinámico perspectiva médico psicoanalítica

Orígenes:

- Modelo freudiano de la personalidad.

Presupuestos teóricos:

- La conducta se explica con base en una serie de construcciones teóricas internas que conforman la estructura de la personalidad en conexión con una serie de dimensiones internas inconscientes.
- Énfasis en la historia pasada del sujeto.

Variables:

- Estructura intrapsíquica de la personalidad del sujeto (*ello / yo / súper yo*).
- Peso de los elementos topológicos (*consciente/preconsciente/inconsciente*).
- Mecanismos de defensa.

Objetivos:

- Explicar y comprender
- Estudiar las elaboraciones mentales subjetivas del sujeto, más que su conducta manifiesta.
- Enfoque ideográfico, aunque pueden utilizar técnicas que tengan una vertiente nomotética.

Métodos:

- Observaciones clínicas y estrategias correlacionales.

Técnicas:

- Técnicas proyectivas. Análisis de los sueños. Asociación libre. Entrevista libre o semi-estructurada. Autobiografía.

- Análisis de la transferencia. Ámbitos de aplicación:
- Clínico (preferentemente) y escolar.

2.8.4. Modelo conductual radical

Orígenes:

- Watson
- Skinner

Presupuestos teóricos:

- Condicionamiento clásico y operante.
- El ambiente como determinante directo y único de la conducta del sujeto. El tratamiento se dirige a la modificación de las variables ambientales.
- Rechaza la introspección. Propone una explicación de la conducta en términos estímulo-respuesta, respuesta-reforzamiento.

Variables:

- Análisis de las conductas directamente observables.
- Variables ambientales y motoras.

Objetivos:

- Controlar y predecir la conducta.

Métodos:

- Observación y experimentación.

Técnicas:

- Técnicas observacionales: ¿Cuándo pasa la conducta? ¿En qué momento? Y si se repite o no.

Ámbito de aplicación:

- Laboratorio
- Clínica
- Escolar

2.8.5. Modelo fenomenológico, humanista, existencial

Origen:

- Husserl
- Rogers
- Maslow
- Perls
- Kelly

Presupuestos teóricos:

- La conducta está determinada por la percepción subjetiva que el sujeto tiene del mundo y de sí mismo, por los estilos comunicacionales y por el potencial humano (tendencia a la autoactualización).

Variables:

- Autopercepción. Percepción de los otros y del ambiente. Estrategias pensando en la resolución de problemas. Tendencia a la autoactualización. Motivación de crecimiento.

Objetivos:

- Comprender e intervenir para estimular el crecimiento personal, consiguiendo un mejor ajuste personal y social del sujeto.

Métodos:

- Observación clínica y estrategias correlacionales

Técnicas:

- Técnicas objetivas (preferentemente) observación y auto-observación.
- Entrevista libre, técnicas proyectivas y técnicas psicométricas.

Ámbitos de aplicación:

- Clínico (preferentemente)
- Escolar

2.8.6. Modelo cognitivo

Orígenes:

- Influencias. Avances de la electrónica y con ella el impacto del ordenador. Nueva formulación psicolingüística (Chomsky) y Piaget. El enfoque de la interacción biológico - social soviética.

Presupuestos teóricos:

- El sujeto es un agente activo, procesador de información del medio externo-interno.
- La conducta es explicada con base en una serie de procesos y estructuras mentales internas, es una función del mundo cognitivo de la persona.
- No se niega la importancia del aprendizaje, se admite cierta pre-programación y potencial biológico.
- Destaca cierta independencia del funcionamiento cognitivo respecto de las variables ambientales, considerando que el sujeto cuenta con planes, propósitos, programas de acción.

Variables:

- Estudia variables cognitivas. Estructuras. Procesos. Estrategias cognitivas (memoria, pensamiento).

Objetivos:

- Describir, explicar y predecir la conducta

Métodos:

- Método experimental
- Estrategia correlacional
- Metodología observacional.

Técnicas:

- Autoinformes, test situacionales (simulación). Instrumentos de evaluación psicológica y baterías neuropsicológicas.

Ámbitos de aplicación:

- Laboratorio
- Escolar
- Clínica

2.9. Importancia de los modelos de evaluación psicológica

La psicología, al igual que cualquier otra ciencia, tiene como objetivo la observación, descripción, explicación y predicción de los fenómenos que estudia. Ese proceso de recolección e interpretación de datos es el fundamento de las evaluaciones psicométricas.

Los estudios fenomenológicos son tratados por la psicología a través de leyes o principios generales para describir, explicar y predecir el comportamiento de las personas. Según señala Torgerson (1958, citado por Martínez, 1996), la psicología debe recoger y comparar datos para establecer correlaciones, ecuaciones, etc., que permitan fundamentar las teorías. La medida es un componente esencial de este proceso, porque ha permitido que los modelos matemáticos puedan aplicarse a las ciencias psicológicas.

Son estos modelos de evaluación los que permiten la obtención de parámetros adecuados resultantes de la medición; una teoría sólo puede ser probada si las variables que han sido hipotetizadas pueden ser medidas de manera adecuada.

Estas mediciones se centran en la determinación o presencia de un atributo en un individuo a través de expresiones numéricas de cantidad. Para Lord y Novick (1968, citado por Martínez, 1996: 17), la medición es “un procedimiento para la asignación de números (puntuaciones, medidas) a propiedades específicas de unidades experimentales, de modo que las caractericen y preserven las relaciones especificadas en el dominio comportamental”.

Es importante resaltar que estas mediciones han sido estandarizadas de modo tal que la utilidad del método responda en función de los datos obtenidos. Para Nunnally (1995) deben:

- Corresponder a un modelo matemático,
- Medir un atributo individual,
- Ser repetibles bajo circunstancias similares,

- Ser válidos en diversos sentidos y
- Producir relaciones interesantes con otras medidas cien.

2.10. Instrumentos psicométricos

Etimológicamente podemos definir la psicometría como la medición de las funciones mentales en general y de las características psíquicas de los individuos en particular. Sin embargo, esta no es una disciplina reciente pues; desde las primeras dinastías del imperio chino se generaron sistemas de evaluaciones de los individuos en base a sus capacidades.

Rogers (1995), la invención y la incorporación del papel a la vida cotidiana a partir del siglo XVI facilitó el tránsito hacia las pruebas escritas que durante el siglo XIX se convirtieron en los primeros mecanismos de selección competitiva de los estudiantes universitarios.

El enfoque actual tiene como base los trabajos de Galton, Cattell y Binet. Los cuales surgen de la necesidad de realizar un diagnóstico diferenciador de las características de una persona respecto a otras. El modelo psicométrico considera, que la conducta está determinada por atributos intrapsíquicas estables, por lo que la tarea evaluadora consiste en la búsqueda de las manifestaciones externas de la conducta, que nos sirven de indicadores del estado interno de dichos atributos no evaluables directamente.

El modelo psicométrico se fundamenta en el uso de la “objetividad”, como instrumento de medida a través de la cual logra obtener una aproximación objetiva al rasgo que

presenta cada individuo por medio de las dos vertientes de desarrollo sobre la que descansa este modelo: los test de inteligencias y los cuestionarios de personalidad.

2.10.1. Instrumentos de medición de la inteligencia y las aptitudes

Consiste en medir las ejecuciones de los sujetos en distintas pruebas y comparar sus resultados con los de otros sujetos pertenecientes al grupo normativo o de referencia. Debe tenerse en cuenta que se supone que este grupo de personas pertenece al mismo del mismo sexo, edad cronológica, nivel social y otro tipo de variables a partir de las cuales se puedan obtener conclusiones respecto al sujeto de estudio y sus habilidades cognitivas

Estos se consideran buenos predictores de las conductas futura del individuo dentro de otros contextos, ejemplo de esto es el rendimiento académico.

La tarea evaluadora de este tipo de pruebas termina con el objetivo clasificador y predictivo.

2.10.2. Instrumentos para el estudio de la personalidad

Desde la perspectiva teórica las pruebas de estudio de la personalidad se centran en cuanto a la discusión de la consistencia de la conducta humana en distintas situaciones frente a la especificidad situacional de la misma. Los defensores de estos instrumentos explican el comportamiento en base a rasgos o disposiciones que ya vienen dados.

Plantea la consistencia de los rasgos del individuo por las características físicas de la persona.

Es de suma importancia resaltar que los instrumentos de estudio de la personalidad se limitan solamente a la clasificación y predicción.

2.10.3. Técnicas proyectivas

Las técnicas proyectivas se derivan del término proyección, introducido por Freud en (1894), en 1896 nuevamente señala el término en su obra Las Neuropsicosis de Defensa, como mecanismo de defensa.

El psicólogo norteamericano L.K. Frank (1939), es quien elige el término de técnicas proyectivas para aquellas pruebas cuyo estímulo es ambiguo o de poca estructuración y da libertad de respuesta al sujeto sin que la persona sea del todo consciente del objetivo que se persigue con dicha evaluación.

Rapaport (1959), afirma que cuando se utiliza el concepto de proyección hablando de test proyectivos, se refiere realmente a exteorización y no de mecanismo de defensa.

Los test proyectivos no pueden ser utilizados como medios únicos para hacer un diagnóstico. La información que ofrecen estas técnicas son hipótesis de trabajo que deben ser corroboradas por otros test cuantificables y por la entrevista psicológica.

Las técnicas proyectivas se clasifican en:

- **Estructurales.** Presentan al sujeto un material visual, de escasa estructuración, el sujeto debe decir lo que ve, ejemplo: el Roschach.
- **Temáticas.** Se presenta el material visual con distintos grados de estructuración de contenido humano, el sujeto debe narrar una historia ejemplo: TAT de Murray.
- **Constructiva.** Se entrega al sujeto material de construcción, debe organizarlo y construirlo de acuerdo a la consigna, ejemplo: test de la casa de Aberastury.
- **Expresivas.** Se da la consigna verbal o escrita de dibujar una(s) figuras(s), ejemplo: test de la figura humana y el test de la familia.
- **Asociativas.** Se da al sujeto una consigna, verbal o escrita. El sujeto debe expresar de forma verbal o escrita sus asociaciones frente a palabras, frases o cuentos, ejemplo: frases incompletas de Rotter.

2.11. Pruebas Psicológicas

2.11.1. Tipos de pruebas

No todos los instrumentos de evaluación psicológica son iguales. Éstos pueden clasificarse según su interpretación, forma de comparación, finalidad, modo y forma de aplicación y área del comportamiento que miden. De acuerdo con la interpretación, las pruebas se dividen en:

- **Objetivas:** nos proporcionan tablas y medidas de comparación de la ejecución de los sujetos y nos permiten interpretar los resultados de una manera clara, objetiva, sin ambigüedades y sin depender del juicio del evaluador. Así, los resultados de la ejecución de un sujeto en una prueba serían interpretados de la misma manera por dos evaluadores diferentes, la interpretación de su ejecución sería igual, independientemente del evaluador (p. ej., Prueba de inteligencia WISC-IV, Prueba de personalidad 16PF, Prueba MMPI, Prueba de percepción viso espacial DTVP-2 de Frostig).

- **Subjetivas o proyectivas:** son aquellas en las que la interpretación de la ejecución del evaluado descansa en los juicios del evaluador, que a su vez depende de la teoría sobre la que la prueba se sustenta. Aunque hay líneas generales de interpretación, los resultados de un mismo sujeto podrían ser interpretados de diferente manera por distintos evaluadores (p. ej., Prueba de las manchas de tinta de Rorschach, Prueba del dibujo de la figura humana, Prueba de la casa, Prueba del árbol).

2.12. Los test

Test es una palabra inglesa que significa prueba, reactivo. También ensayar, probar o comprobar. Este término tiene su origen a su vez en la raíz latina *testis*, que figura en palabras como testigo y testimonio.

Anastasi (1977) señala que una prueba psicológica constituye esencialmente una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta.

De acuerdo con Fernández-Ballesteros (1996: 139), la prueba es un instrumento sistemático y tipificado que permite la comparación de un sujeto con un grupo normativo.

Para Hogan (2004: 30), una prueba es un proceso o instrumento estandarizado que genera, en forma cuantificada, información sobre una muestra de comportamiento o proceso cognitivo.

Podemos clasificar los test de la siguiente manera:

- **Según el propósito:** Los test pueden tener diferentes finalidades, y entre ellas se destacan dos fundamentales: la diagnosis, orientada a la evaluación de las condiciones actuales de los individuos, y la predicción, que se propone relacionar la medida actual con el comportamiento de las personas en situaciones futuras.
- **Según el contenido:** De manera general, se pueden clasificar los test según el área de la Psicología a la que pertenecen los fenómenos que pretende medir. Esta clasificación, sin embargo, varía según los autores que la realizan, en cuanto que pueden fijarse en diferentes niveles de complejidad al jerarquizar estas áreas. El nivel más general incluye básicamente tres grandes grupos: los test orientados a la evaluación de las habilidades cognitivas, los de la personalidad y los de las actitudes.
- **Según el formato:** Teniendo en cuenta los materiales utilizados, es frecuente distinguir los test de lápiz y papel, de manipulación y de medidas fisiológicas. Los

tests de lápiz y papel presentan los ítemes o preguntas en papel y requieren que el individuo dé algún tipo de respuesta escrita.

- **Según el tipo de administración:** Otra manera de clasificar los test puede tener en cuenta el modo cómo son administrados y permite distinguir los test individuales y grupales. Esta clasificación se conjuga con la de formato, pero permite distinguir test que requieren una administración a un único individuo o permiten hacerlo con un grupo de individuos al mismo tiempo. También están los tests verbales y no verbales, en función de si se hace o no una presentación oral o escrita del test y sus instrucciones.
- **Según el tratamiento de las respuestas:** Al igual que la clasificación diferenciada entre los test de habilidad o de potencia y los tests de personalidad, existe otra que agrupa los test en dos grandes áreas, en función de si evalúan el acierto en las respuestas para determinar la competencia, la aptitud o los conocimientos de los individuos, o si trata de evaluar motivaciones, preferencias, opiniones o actitudes.
- **Según la interpretación de las puntuaciones:** Las puntuaciones obtenidas mediante un test pueden ser interpretadas según la norma o en referencia a un criterio. Así, los test normativos permiten comparar la puntuación del individuo con la ejecución observada en un grupo de referencia que previamente ha respondido al mismo test.
- **Según el estatus comercial:** Finalmente, los tests se pueden clasificar en función de si son propietarios o no. Los test propietarios o comerciales son test que

requieren el pago para su uso e incluyen los ejemplares del propio test y un manual que contiene información sobre su desarrollo y sus propiedades psicométricas, las hojas de corrección de las respuestas y las tablas para interpretar las puntuaciones en relación con los grupos de referencia.

Los instrumentos de evaluación psicológica responden a una teoría de la medida. Como menciona Martínez (1996), los instrumentos de medición psicológica necesitan demostrar su utilidad y validez científica. En psicología, la psicometría es la que garantiza que los instrumentos de medición elaborados cuenten con las garantías científicas para su uso.

La psicometría es el conjunto de métodos, técnicas y teorías implicados en la medición de variables psicológicas; estudia las propiedades métricas exigibles en las mediciones psicológicas y establece las bases para que éstas se realicen de manera adecuada. El objetivo de la psicometría es proporcionar modelos para transformar los hechos en datos con la finalidad de asignarles valores numéricos a los sujetos, sobre la base de sus respuestas (Muñiz, 2003).

2.13. La intervención psicológica

Consiste en la aplicación de técnicas y principios psicológicos por parte de un profesional acreditado con el fin de ayudar a otras personas a comprender sus problemas, a reducir o superar éstos, a prevenir la ocurrencia de los mismos y/o a mejorar las capacidades personales o relaciones de las personas aun en ausencia de problemas. Algunas

intervenciones pueden ayudar a una persona a reducir sus obsesiones, a una familia conflictiva a comunicarse mejor, a unos niños de un medio desfavorecido para prevenir el aumento de conductas agresivas incipientes, a adolescentes normales a mejorar sus habilidades de relación heterosexual.

2.14. La práctica profesional en la Licenciatura de Psicología

La práctica profesional es la integración del estudiante en un contexto o situación real de aprendizaje, con la finalidad de posibilitarle el desarrollo de las competencias necesarias para el ejercicio profesional.

Las prácticas profesionales son consideradas como una de las formas de conocimiento intermedias entre el conocimiento cotidiano y el científico. La comparación del conocimiento científico con el cotidiano requiere atender a "las peculiaridades epistemológicas de las ciencias sociales, de los conocimientos técnicos y de los saberes profesionales, en los que podemos encontrar tanto un saber más académico y disciplinar como un saber-hacer tácito" (García, 1997: 65). La práctica profesional supervisada es una actividad curricular obligatoria que forma parte del proceso de titulación de la Licenciatura en Psicología y comprende 120 horas de duración en cada uno de los dos semestres. El objetivo de la misma es que los estudiantes apliquen en situaciones reales los conocimientos aprendidos durante sus años de estudio, y que puedan resolver problemas objetiva y científicamente, aplicando competencias disciplinares y profesionales propias de la especialidad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Paradigma de la Investigación

La investigación se enmarca dentro del paradigma mixto, o sea, una combinación de los enfoques cuantitativos y cualitativos. La metodología mixta de investigación se define como una clase de investigación en la cual los investigadores combinan técnicas, métodos, aproximaciones, conceptos o lenguaje cuantitativo y cualitativo dentro de una misma investigación.

3.1.1. Tipo de Investigación

A partir de los objetivos planteados en la investigación, la misma está fundamentada en los procedimientos del método científico; por ende el establecimiento del marco metodológico está basado según:

- **Enfoque**

Es mixto (cuantitativo y cualitativo) dado que se integran adecuadamente elementos de ambos tipos de investigaciones. Por un lado, es cualitativa; ya que la investigación estudia a un grupo determinado de individuos con características comunes dentro de un espacio determinado y a su vez utiliza técnicas e instrumentos como las entrevistas estructuradas propias de los estudios cualitativos. Y por otro lado, es cuantitativo, porque el alcance descriptivo se realiza a través del análisis de sus resultados que deben ser capturados apropiadamente a través de instrumentos como las encuestas.

- **Alcance**

El alcance de la investigación se enmarca a los estudios de tipo descriptivo y correlacional. En cuanto a la investigación descriptiva estima Cerda (Bernal, 2000) “se deben describir aquellos aspectos más característicos distintivos y particulares de las personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás”.

- **Diseño**

Es de tipo no experimental transaccional, seccional, ya que; se recolectarán los datos en un solo momento y se describirán y analizarán las variables, y su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.2. Fuentes de información

Las fuentes de información son aquellas por las que se obtienen los datos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Estas fuentes se denominan fuentes materiales y humanas.

3.2.1. Fuentes materiales

- Libros
- Revistas

- Manuales
- Páginas web

3.2.2. Fuentes humanas

En este caso son los sujetos informantes:

- Los estudiantes de la Licenciatura en Psicología, que deben realizar su práctica profesional
- Los graduados de la Licenciatura en Psicología.
- Los docentes que dirigen las prácticas profesionales
- Los profesionales de psicología que supervisan el desempeño de las prácticas en las instituciones donde se realizan estas prácticas tales como educación, sector salud, Ministerio Público, Seniaf, el MIDES; entre otros.

3.3. Población objeto de estudio

La población está comprendida por:

27	Graduados de la Licenciatura en Psicología.
6	Docentes que llevan prácticas profesionales de la facultad de Humanidades, Escuela de Psicología.
25	Estudiantes graduandos, que deben realizar las prácticas profesionales

Fuente: Palacios, 2017.

3.3.1. Muestra

La muestra es un subconjunto de la población.

En este caso no se aplicó fórmula estadística, ya que la población es menor de 100 sujetos, entonces la población se convierte en la muestra en estudio.

3.3.2. Tipo de muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que la población estuvo plenamente identificada por la investigadora: estudiantes, egresados, docentes de la Licenciatura en Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí e instituciones que siempre muestran la disponibilidad para que graduandos de la Licenciatura puedan realizar la práctica profesional.

3.4. Hipótesis

- **H¹** Las competencias profesionales específicas son inherentes para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes de la Licenciatura en Psicología de la UNACHI.
- **H⁰** Las competencias profesionales específicas no son inherentes para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la

práctica profesional de los estudiantes de la licenciatura en Psicología de la UNACHI.

3.5. Variables

3.5.1. Variable independiente: Competencias profesionales

3.5.1.1. Definición conceptual

Kame (1992) define la competencia profesional como el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociado a la profesión en todas las situaciones que se pueden confrontar en el ejercicio de la práctica.

3.5.1.2. Definición operacional

Se evaluó la variable mediante la aplicación de entrevista estructurada a los docentes, graduados y estudiantes practicantes de la carrera de psicología..

3.5.1.3. Definición instrumental

Se aplicó el instrumento No.1 entrevista estructurada directa.

3.5.2. Variable interviniente: Uso apropiado y aplicación

3.5.2.1. Definición conceptual

En latín *usus*, el término uso hace referencia a la acción y efecto de usar (hacer servir una cosa para algo, ejecutar o practicar algo habitualmente). Por ejemplo: “Tengo que usar más seguido la bicicleta: me estoy acostumbrando demasiado a la comodidad del coche”, “queda terminantemente prohibido el uso del diccionario durante el examen”, “el uso de la calculadora para estudiar matemáticas, muy común en los colegios secundarios, atenta contra la agilidad mental de los estudiantes”.

3.5.2.2. Definición operacional.

Instrumento aplicado a los estudiantes y egresados de la licenciatura en psicología, Si y solo si más del 60% de las respuestas están por encima del objetivo planteado.

3.5.2.3. Definición instrumental

Se aplicó el instrumento No.1 encuesta con escalas de likert.

3.5.3. Variable dependiente: Pruebas e intervenciones psicológicas

3.5.3.1. Definición conceptual

Cohen y Swerdlik (2001) definen la prueba psicológica como el proceso de medir variables relacionadas con la psicología por medio de dispositivos o procedimientos diseñados para obtener una muestra de comportamiento.

Maurer, Weiss y Barbeite (2003) definen práctica como el aprendizaje logrado a través de actividades que están basadas en el trabajo o que se derivan de un contexto de trabajo o de un puesto de trabajo.

La intervención psicológica tiene como principal objetivo controlar “los aspectos emocionales (ansiedad y depresión, principalmente), cognitivos (la percepción de la propia eficacia, la creencia sobre la capacidad personal para sobreponerse o manejar los síntomas de la fibromialgia), conductuales (actividades ordinarias que se ven reducidas o eliminadas como consecuencia de la fibromialgia) y sociales (impacto de la enfermedad en la esfera sociofamiliar del paciente)” (García-Bardón, 2006).

3.5.3.2. Definición operacional

Se evaluó la variable No.3 mediante la aplicación de entrevista estructurada a las personas encargadas de supervisar en las instituciones a los estudiantes practicantes de la carrera de psicología

3.5.3.3. Definición instrumental

Se aplicó el instrumento No.2 entrevista estructurada directa.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

Las técnicas de recolección de datos son diversas, cabe resaltar que en este caso se utilizaron:

- La entrevista estructurada

- La encuesta, cuestionario con escalas de likert.

3.7. Tratamiento de la información

El tratamiento de la información se realizó a través del programa estadísticos SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), el cual es famoso por la capacidad que tiene de manejar grandes bases de datos.

3.8. Análisis de la información

La cientificidad de la investigación se muestra cuando la investigación arroja por medio del análisis de los resultados la interrelación de los objetivos, las variables y los indicadores.

3.9. Validación de los instrumentos

Para validar los instrumentos que se utilizarán en la investigación se empleó el programa SPSS, ya que el mismo permite medir la confiabilidad de los constructos de los instrumentos elaborados a través del Coeficiente de Alfa de Combrach, el cual debe ser igual a 1.

Tomando en cuenta las escalas para evaluar los coeficientes (y que deben ser consideradas), se muestra la escala siguiente:

- Coeficiente alfa > 9 es excelente
- Coeficiente alfa > 8 es bueno
- Coeficiente alfa > 7 es aceptable
- Coeficiente alfa > 6 es cuestionable o no aceptable.

Los resultados del Alfa de Combrach son los siguientes:

Validez de Instrumento

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	21	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	21	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.989	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis de los resultados

El capítulo contiene todos los resultados de la recopilación de la información obtenida a través de la aplicación del instrumento, el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, por cuanto la información que arrojará será la que indique las conclusiones a las cuales llega la investigación, por cuanto mostrará la percepción de los sujetos informantes.

Tabla No. 1 Estudiantes y graduados según, edad, Escuela de psicología, Facultad de Humanidades. Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
21-22 AÑOS	11	21.2	21.2	21.2
23-24 AÑOS	25	48.1	48.1	69.2
25-26 AÑOS	8	15.4	15.4	84.6
Válidos 27-28 AÑOS	5	9.6	9.6	94.2
35-40 AÑOS	2	3.8	3.8	98.1
50 AÑOS	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

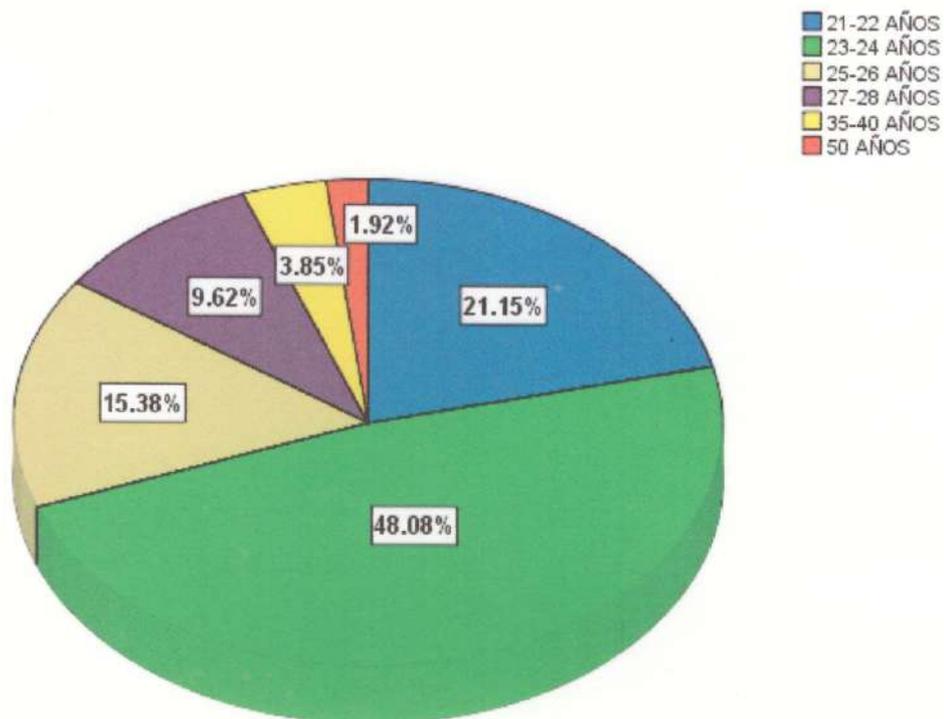
FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

La tabla muestra los rangos de edad en que se encuentran los sujetos informantes podemos destacar que un 48.1% señaló estar entre el rango de 23-24 años, mientras que un 21.2% indicó estar en el rango de edad de 21-22 años, por otro lado, un 15.4% dijo esta entre el rango de 25-26 años, y un 9.6% que su rango es de 27-28 años, además un 3.8% manifestó estar en el rango de 35-40 años y solo un 1,9% de 50 años.

Gráfica No.1

Estudiantes y graduados según, edad, Escuela de psicología, Facultad de Humanidades.

Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.



FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Tabla No.2 Estudiantes y graduados según, sexo, Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.

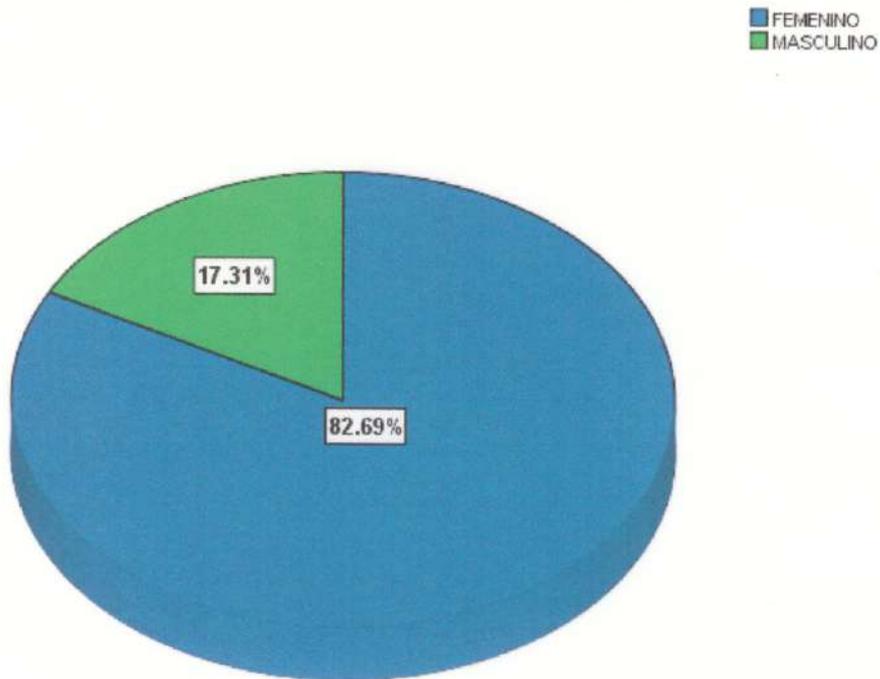
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos FEMENINO	43	82.7	82.7	82.7
MASCULINO	9	17.3	17.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

La tabla No.2 muestra los rangos Sexo de los sujetos informantes podemos destacar que un 82.7% son de sexo femenino mientras que un 17.3% son de sexo masculino. Donde se puede observar que la mayor población en la escuela de psicología es femenina.

Gráfica No.2

Estudiantes y graduados según, sexo, Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades,
Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.



FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017

Tabla No.3 Estudiantes y graduados según, año que cursa, escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CUARTO AÑO	15	28.8	28.8	28.8
QUINTO AÑO	11	21.2	21.2	50.0
Válidos GRADUADO	25	48.1	48.1	98.1
NO RESPONDIÓ	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

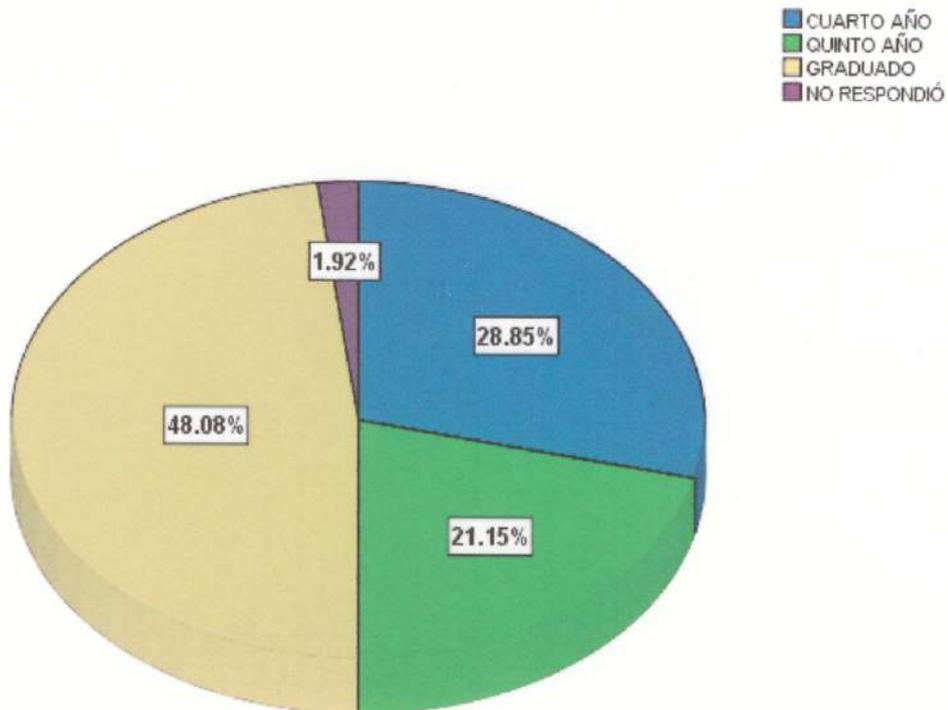
FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Para el cuestionamiento año que cursa, los sujetos informantes indicaron lo siguiente:

Un 48.1% respondieron graduado, mientras que un 28.8% que cursan cuarto año, por otro lado, un 21.2% que cursaban quinto año y un 1.9% no respondió.

Gráfica No.3

Estudiantes y graduados según, edad, Escuela de psicología, Facultad de Humanidades.
Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.



FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Tabla No. 4 Estudiantes y graduados según, año graduado, escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.

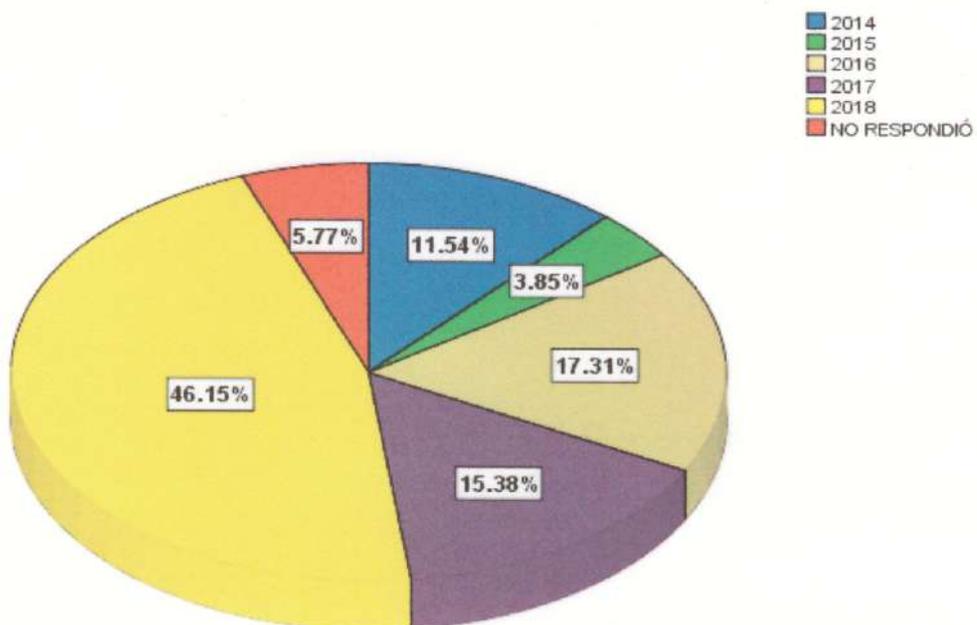
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2014	6	11.5	11.5	11.5
2015	2	3.8	3.8	15.4
2016	9	17.3	17.3	32.7
Válidos 2017	8	15.4	15.4	48.1
2018	24	46.2	46.2	94.2
NO RESPONDIÓ	3	5.8	5.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

La tabla muestra el porcentaje de graduados por año, por ejemplo, para el 2014 el porcentaje es el 11.5% mientras que el 2015 bajó a un 3.8% mientras que para el 2016 el porcentaje subió a un 17.3% esto indica que la demanda académica va en aumento.

Gráfica No. 4

Estudiantes y graduados según, año graduado, escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017



FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Tabla No. 5 Estudiantes y graduados según, labora actualmente, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.

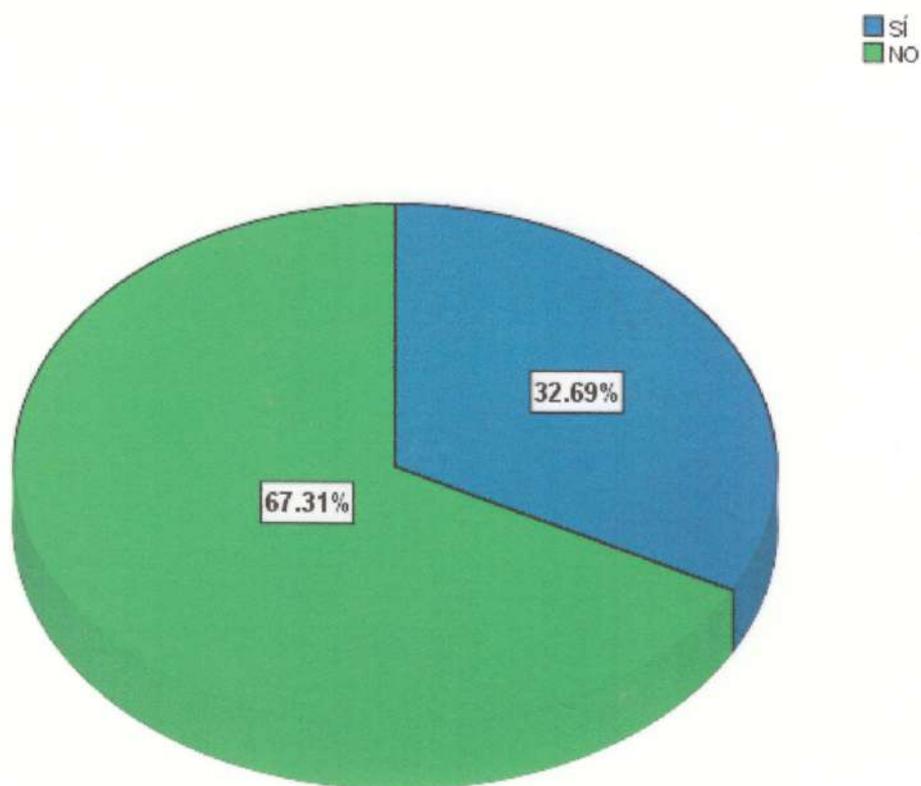
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Sí	17	32.7	32.7	32.7
NO	35	67.3	67.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Según la encuesta el 67.3% de los graduados en la licenciatura de psicología no está elaborando en la actualidad mientras que el 32.7 si lo está.

Gráfica No. 5

Estudiantes y graduados según, labora actualmente, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.



FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Tabla No. 6 Estudiantes y graduados según, los contenidos curriculares del programa de la licenciatura en psicología, fueron fundamentales para mi formación, escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.

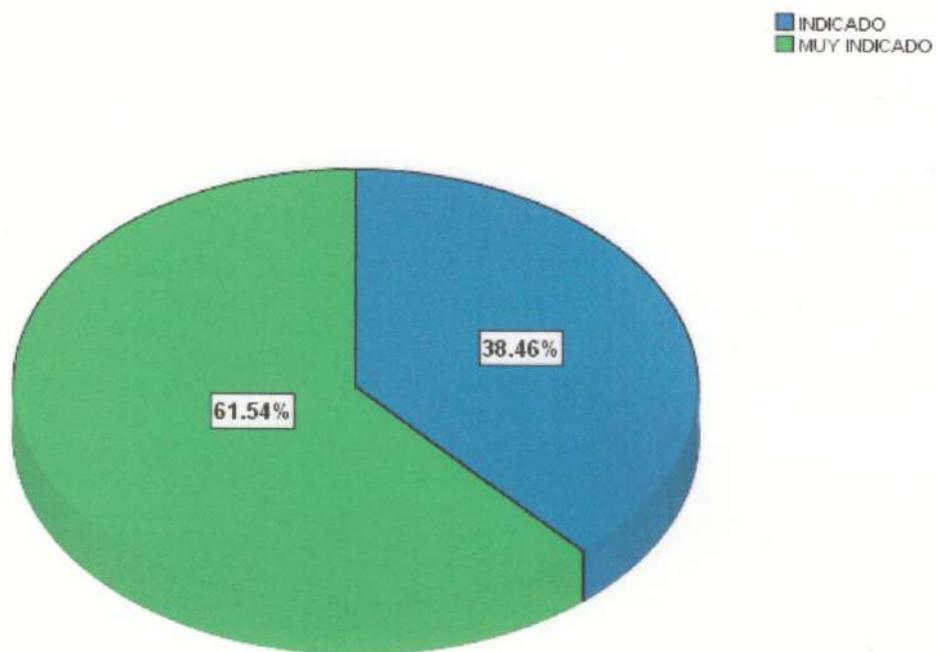
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INDICADO	20	38.5	38.5	38.5
Válidos MUY INDICADO	32	61.5	61.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Los resultados muestran que el 61.5% de los estudiantes y graduados en psicología que los contenidos curriculares son muy indicados, mientras que el 38.5% podrían adecuarse un poco más a la carrera.

Gráfica No. 6

Estudiantes y graduados según, los contenidos curriculares del programa de la licenciatura en psicología, fueron fundamentales para mi formación, escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.



FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Tabla No.7 Estudiantes y graduados según, los contenidos recibidos en las asignaturas han sido necesarios e importantes para mi vida profesional, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.

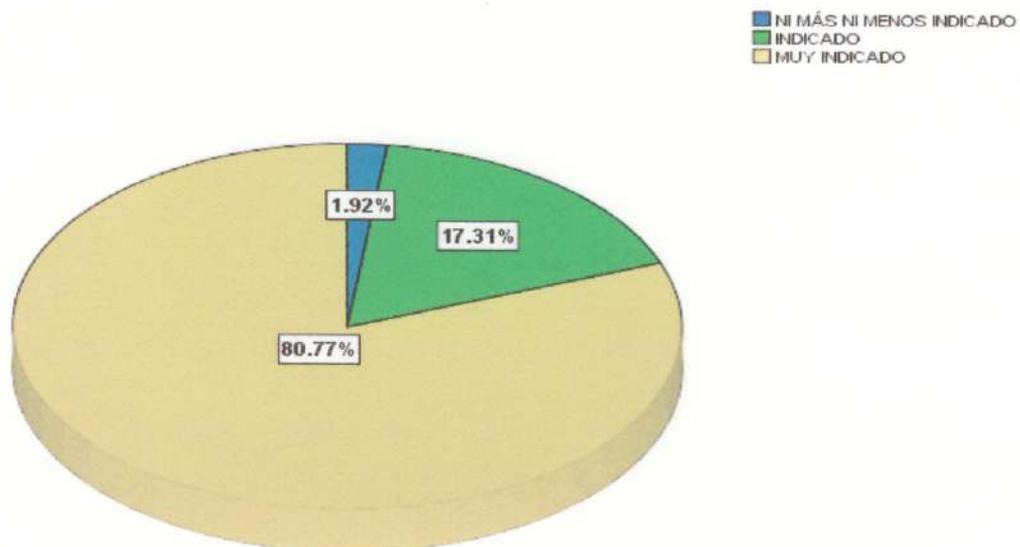
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI MÁS NI MENOS INDICADO	1	1.9	1.9	1.9
Válidos INDICADO	9	17.3	17.3	19.2
MUY INDICADO	42	80.8	80.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Para el cuestionamiento los contenidos en las asignaturas han sido necesarios e importantes para mi vida personal los sujetos informantes respondieron: un 80.8% muy indicado mientras que un 17.3% dijo indicado y solo un 1.9% ni más ni menos. El 80.8 % de los encuestados está satisfecho con los contenidos curriculares y le ha sido de gran importancia en su vida profesional.

Gráfica No. 7

Estudiantes y graduados según, los contenidos recibidos en las asignaturas han sido necesarios e importantes para mi vida profesional, Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.



FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Tabla No. 8 Estudiantes y graduados según, con los conocimientos teóricos y prácticos (COMPETENCIAS) adquiridos puedo vincularme y aplicarlos en mi desempeño profesional, escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.

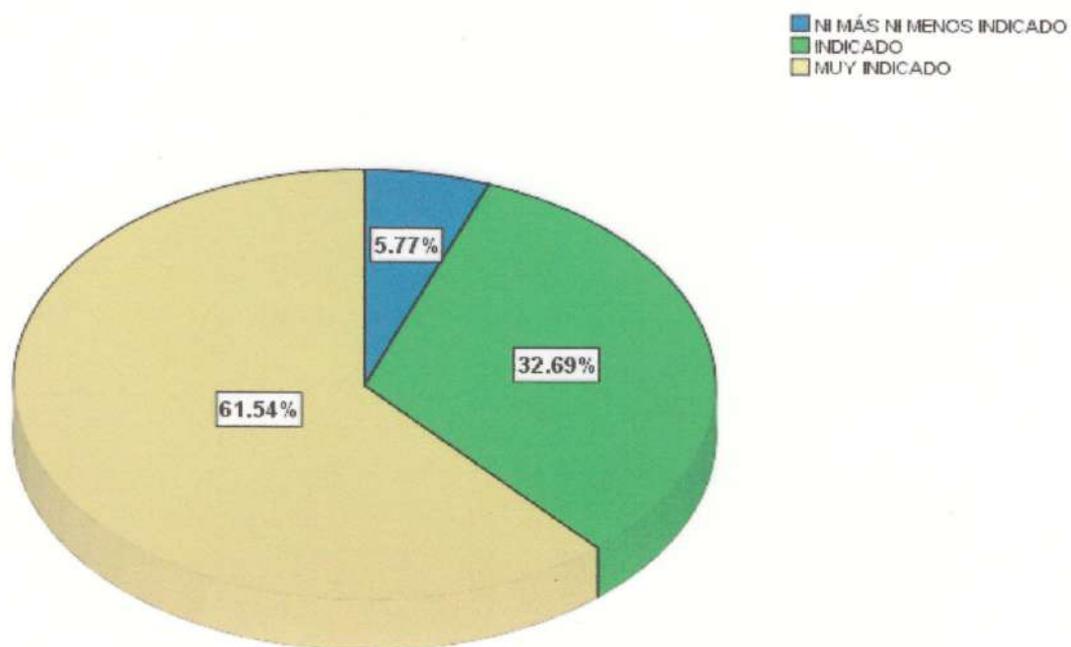
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI MÁS NI MENOS INDICADO	3	5.8	5.8	5.8
Válidos INDICADO	17	32.7	32.7	38.5
MUY INDICADO	32	61.5	61.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

El 61.5 % de los encuestados muestran que los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante la carrera han sido muy indicados; mientras que el 32.7 han respondido que son indicados, lo cual el 94.2 % están de acuerdo que lo pueden vincular y aplicarlo en su desempeño laboral.

Gráfica No.8

Estudiantes y graduados según, con los conocimientos teóricos y prácticos (COMPETENCIAS) adquiridos puedo vincularme y aplicarlos en mi desempeño profesional, escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.



FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Tabla No.9 Estudiantes y graduados según es necesario una inducción y orientación psicopedagógica para la transición de las aulas de clases al mundo laboral. Escuela de Psicología, Facultad Humanidades, Universidad Autónoma De Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.

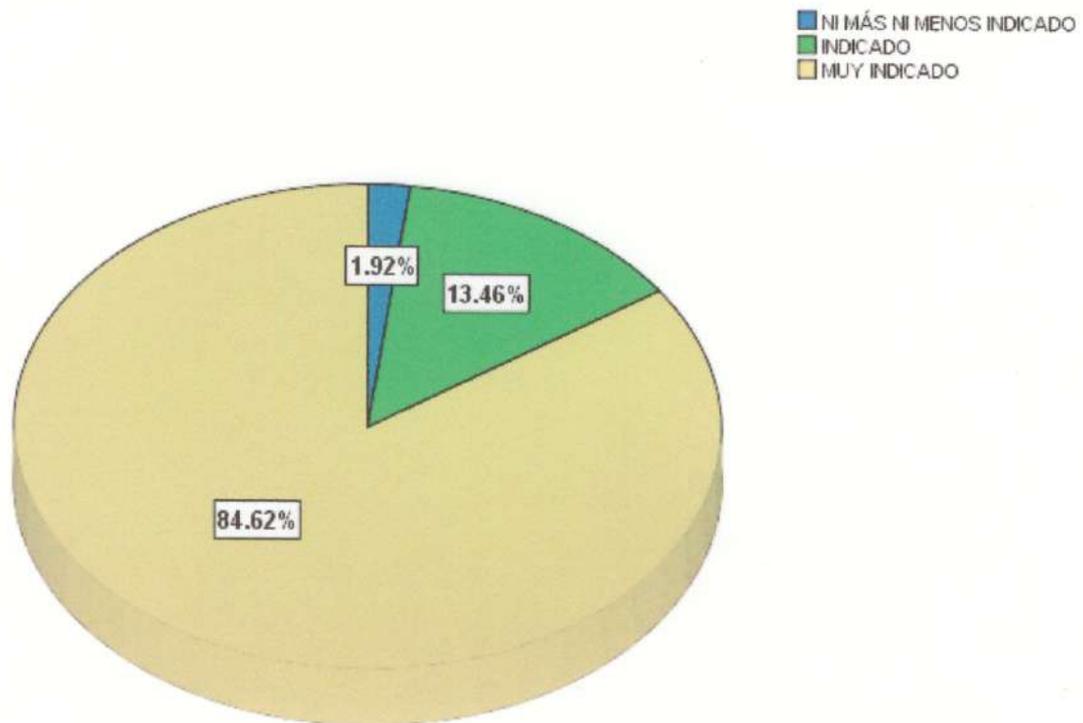
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI MÁS NI MENOS INDICADO	1	1.9	1.9	1.9
Válidos INDICADO	7	13.5	13.5	15.4
MUY INDICADO	44	84.6	84.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

El 98.1 % de los encuestado afirma que es necesario una inducción y orientación psicopedagógica para la transmisión de los conocimientos adquiridos en su mundo laboral, mientras que un 1.9% indicó que no es necesario.

Gráfica No. 9

Estudiantes y graduados según es necesario una inducción y orientación psicopedagógica para la transición de las aulas de clases al mundo laboral. Escuela de Psicología, Facultad Humanidades, Universidad Autónoma De Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.



FUENTE: cuestionario aplicado a sujetos informantes (estudiantes y graduados) julio – agosto 2017.

Variable: Competencias profesionales.

Análisis de los resultados del instrumento aplicado a las instituciones donde se llevan a cabo las prácticas profesionales.

Tabla No. 10 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: Edad.

Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.

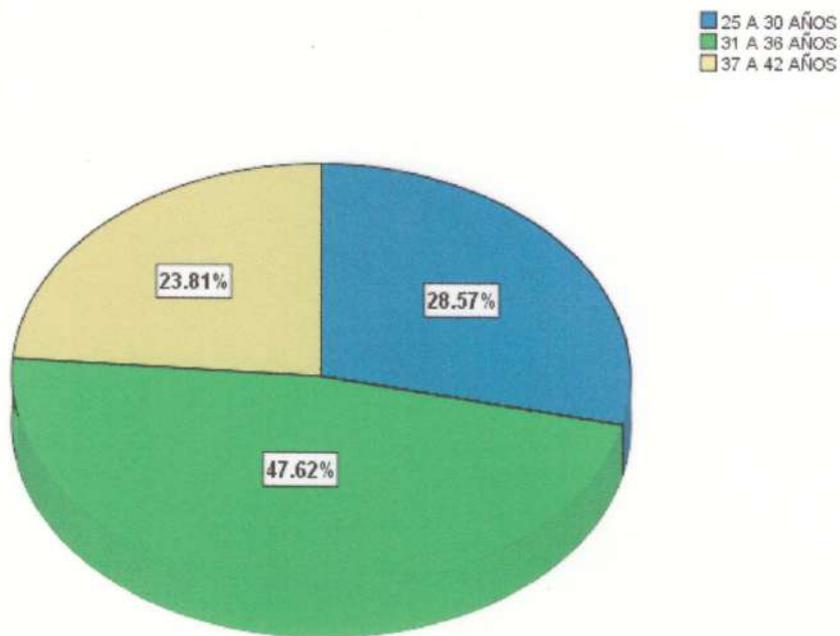
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 25 A 30 AÑOS	6	28.6	28.6	28.6
31 A 36 AÑOS	10	47.6	47.6	76.2
37 A 42 AÑOS	5	23.8	23.8	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento, datos personales; edad del supervisor de las prácticas profesionales, los sujetos informantes señalar lo siguiente: el 47.6% manifestó tener entre 31 a 36 años, mientras que un 28.6% dijo estar en el rango de edad entre el 25 a30 años por otro lado un 23.8% que está en el rango de edad entre 37 a 42 años

Gráfica No. 10

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: Edad. Universidad Autónoma de Chiriquí. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 11 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, supervisores

Según: Sexo. II Cuatrimestre 2017.

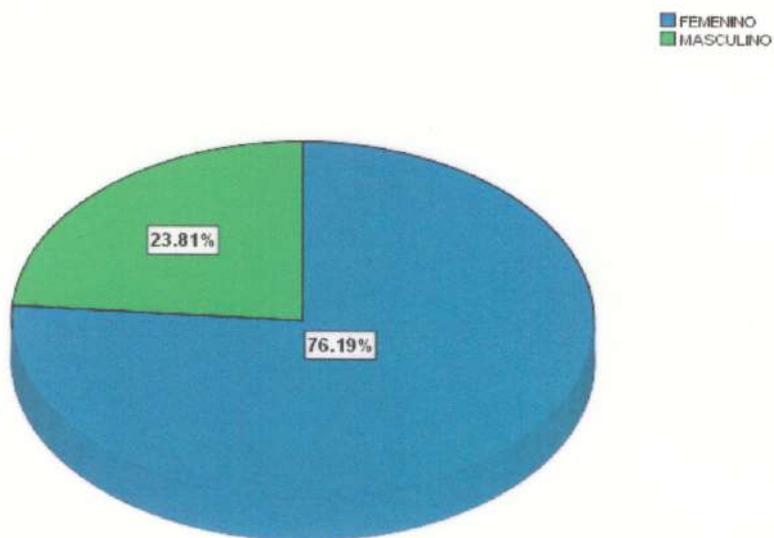
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos FEMENINO	16	76.2	76.2	76.2
MASCULINO	5	23.8	23.8	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Según el cuestionamiento a los supervisores en cuanto al sexo, los resultados fueron: un 76.2% es de sexo femenino mientras que el 23.8% es de sexo masculino.

Gráfica No. 11

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, supervisores Según: Sexo. II
Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 12 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: Cargo que ocupa, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

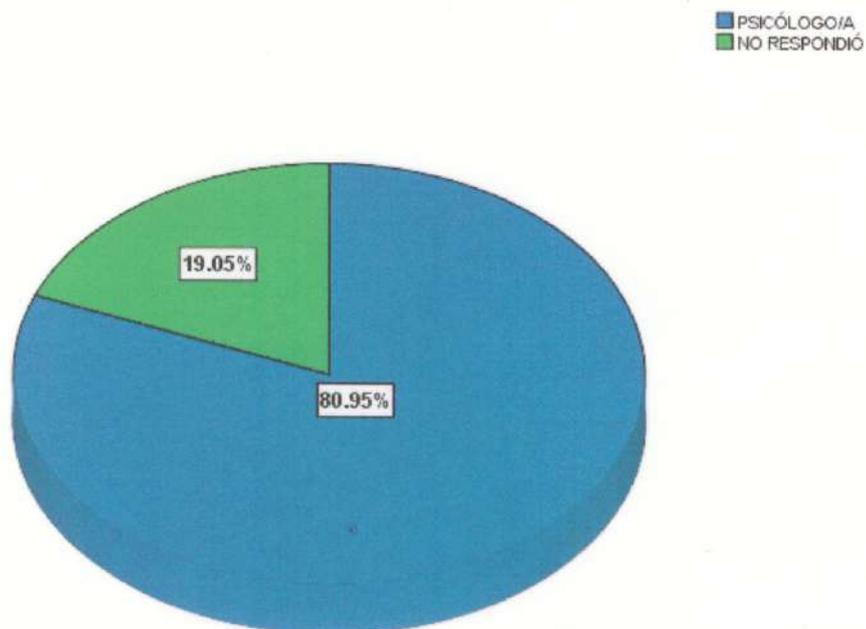
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PSICÓLOGO/A	17	81.0	81.0	81.0
Válidos NO RESPONDIÓ	4	19.0	19.0	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al ítem cargo que ocupa los sujetos informantes respondieron de la siguiente manera: El 81% ocupa el cargo de director del departamento de psicología mientras que el 19 % se abstuvo de contestar., lo cual demuestra que la mayoría de los encuestados son especialistas de la psicología.

Gráfica No. 12

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: Cargo que ocupa, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No.13 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: Años de servicio, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

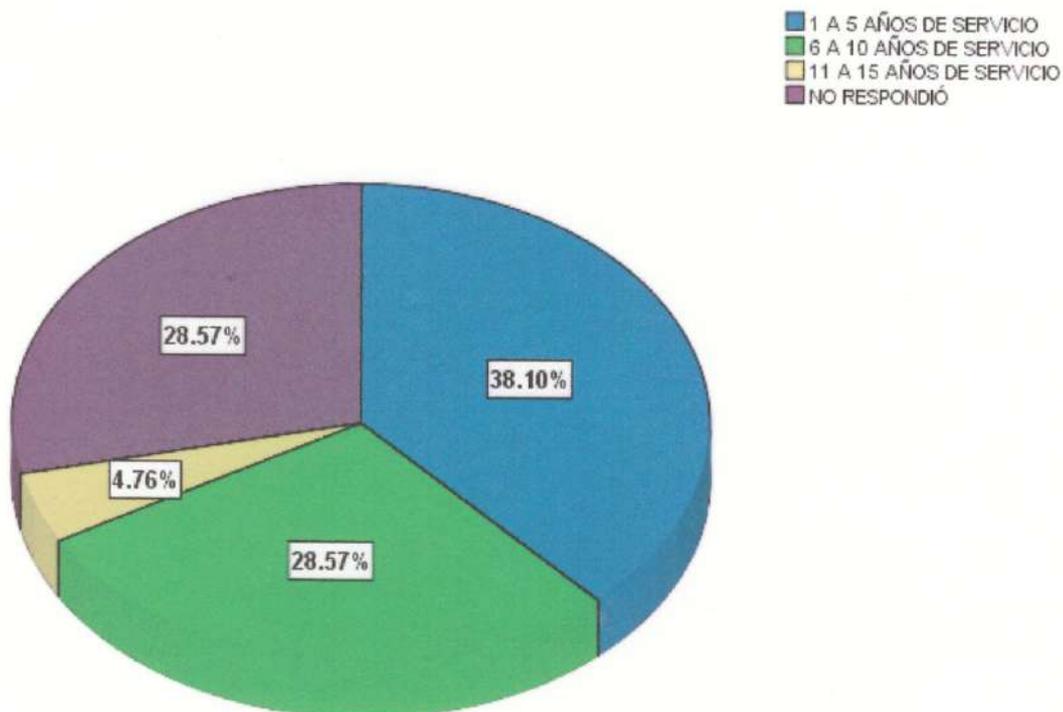
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1 A 5 AÑOS DE SERVICIO	8	38.1	38.1	38.1
6 A 10 AÑOS DE SERVICIO	6	28.6	28.6	66.7
11 A 15 AÑOS DE SERVICIO	1	4.8	4.8	71.4
NO RESPONDIÓ	6	28.6	28.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Según los sujetos informantes El 38.1% están en el rango de 1 a 5 años de servicio, mientras que el 28.6 % se encuentra en el rango de 6 a 10 años, por otro lado, un 4.8% señalo que su rango de años de servicios es de 11 a 15 años de servicio y un 28.6% no señalo ningún rango.

Gráfica No. 13

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: Años de servicio, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 14 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia: habilidad de comunicación, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

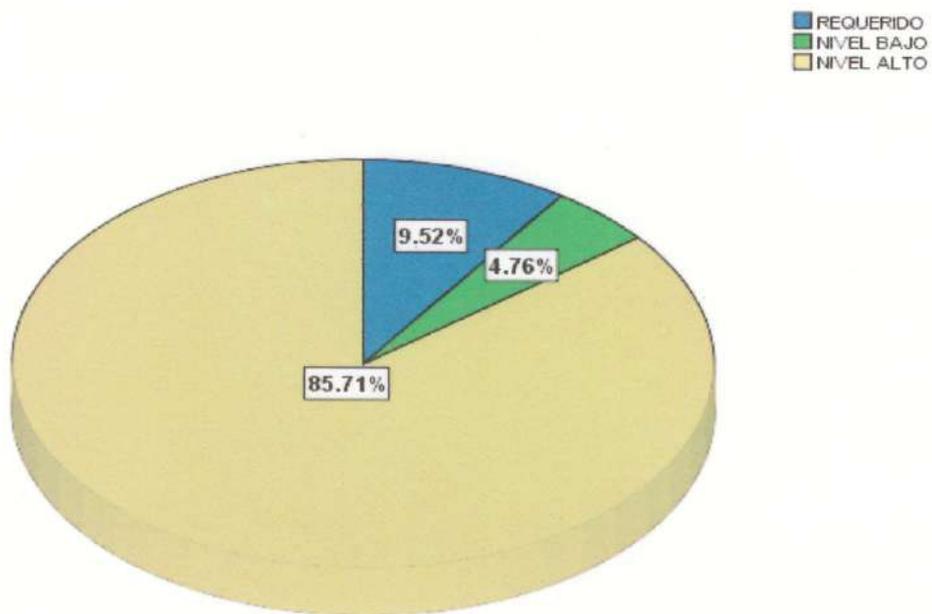
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
REQUERIDO	2	9.5	9.5	9.5
NIVEL BAJO	1	4.8	4.8	14.3
NIVEL ALTO	18	85.7	85.7	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es el caso de la habilidad de comunicación, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 85.7% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 9.5% en el nivel requerido y solo un 4.8% que es inaceptable un nivel bajo.

Gráfica No. 14

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia: habilidad de comunicación, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 15 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia trabajo en equipo. Supervisores II Cuatrimestre 2017.

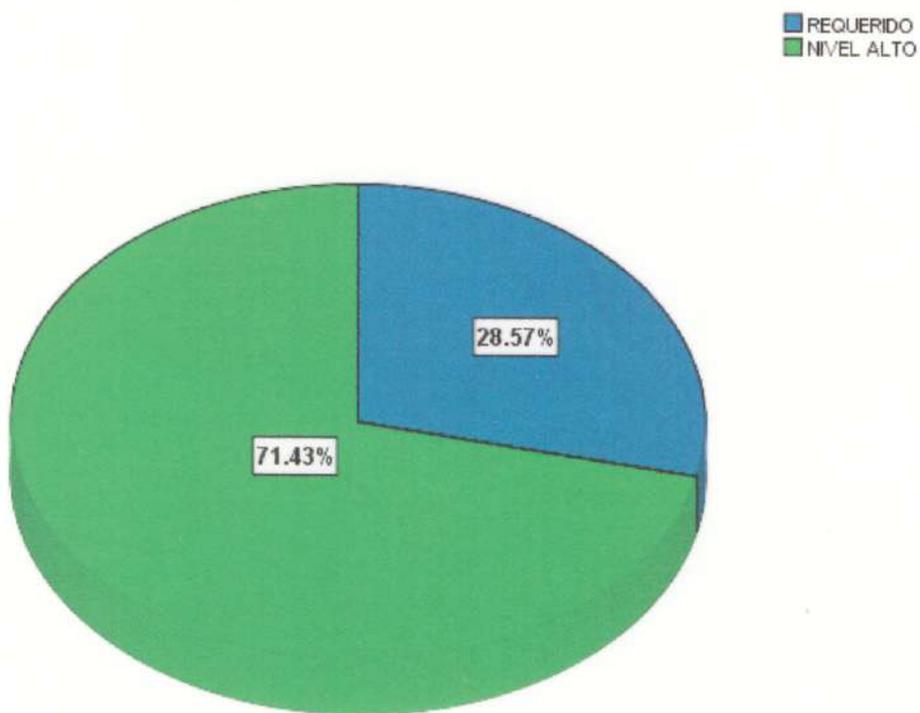
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REQUERIDO	6	28.6	28.6	28.6
Válidos NIVEL ALTO	15	71.4	71.4	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Para el ítem sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es el caso de trabajo en equipo, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 71.4% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 28.6 % en el nivel requerido para tener un buen desempeño profesional.

Gráfica No. 15

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia trabajo en equipo. Supervisores II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 16 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia, búsqueda de información, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

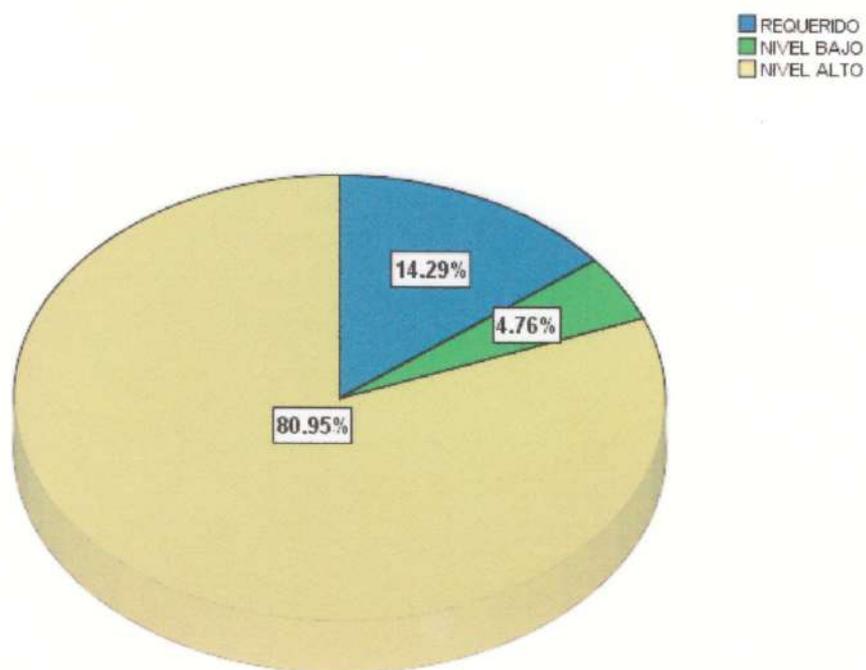
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
REQUERIDO	3	14.3	14.3	14.3
NIVEL BAJO	1	4.8	4.8	19.0
NIVEL ALTO	17	81.0	81.0	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es el caso de búsqueda de la información, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 81 % que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 14.3% en el nivel requerido y solo un 4.8% que es inaceptable un nivel bajo.

Gráfica No.16

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia, búsqueda de información, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 17 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia desarrollo personal, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REQUERIDO	6	28.6	28.6	28.6
Válidos NIVEL ALTO	15	71.4	71.4	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Para el ítem sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es el caso del desarrollo personal, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 71.4% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 28.6 % en el nivel requerido.

Tabla No. 18 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia liderazgo, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
REQUERIDO	8	38.1	38.1	38.1
NIVEL BAJO	1	4.8	4.8	42.9
NIVEL ALTO	12	57.1	57.1	100.0
Total	21	100.0	100.0	

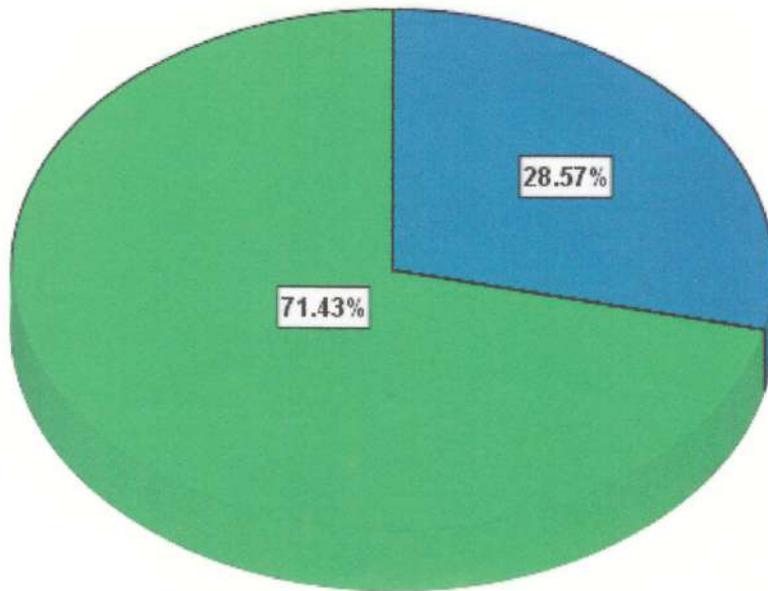
Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es el Liderazgo., los supervisores indicaron lo siguiente: un 57.1% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 38.1% en el nivel requerido y solo un 4.8% que es inaceptable un nivel bajo

Gráfica No.17

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia desarrollo personal, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

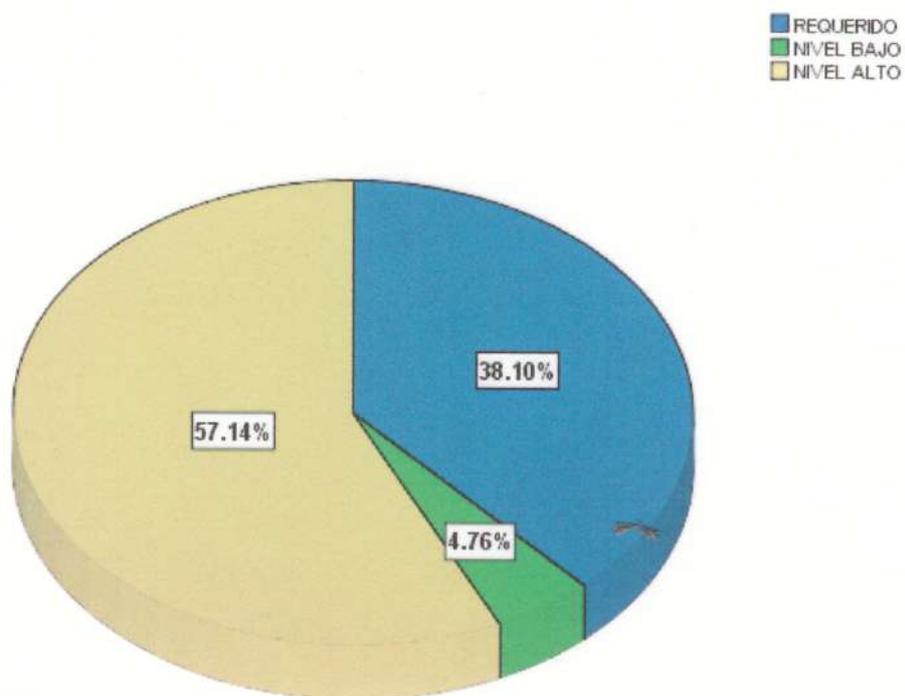
■ REQUERIDO
■ NIVEL ALTO



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Gráfica No. 18

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia liderazgo, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 19 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia proactividad, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

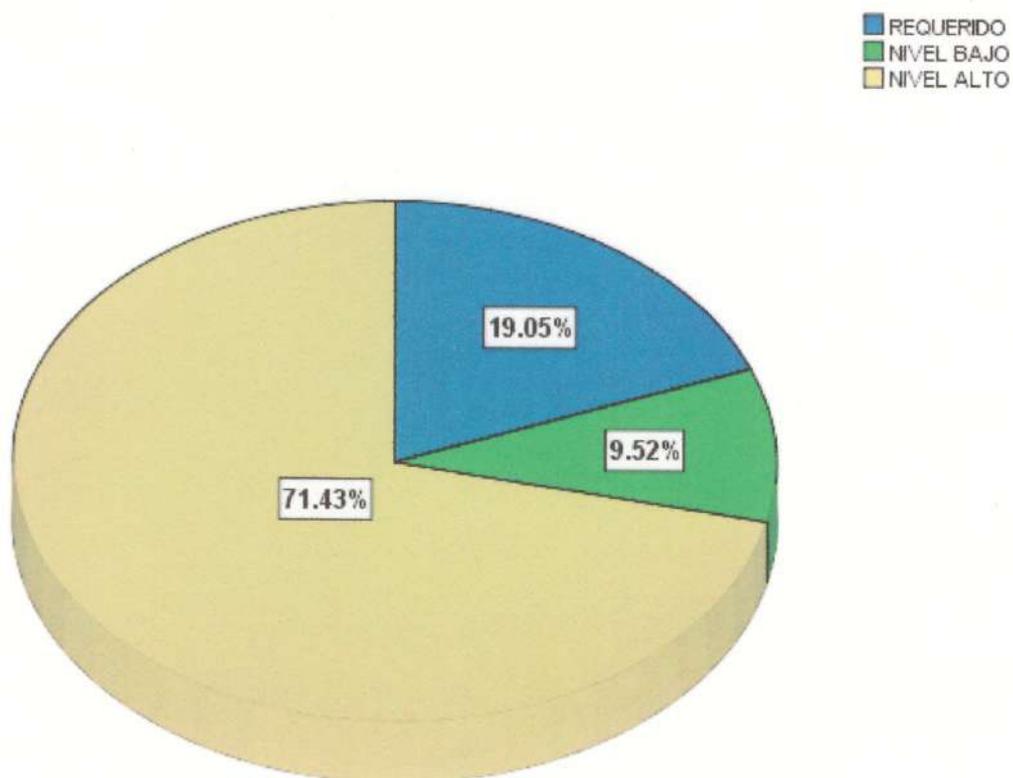
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
REQUERIDO	4	19.0	19.0	19.0
NIVEL BAJO	2	9.5	9.5	28.6
NIVEL ALTO	15	71.4	71.4	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Para el ítem sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es la competencia proactividad, los supervisores indicaron: un 71.4% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 19% en el nivel requerido y solo un 9.5% que es inaceptable un nivel bajo.

Gráfica No. 19

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia pro actividad, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 20 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia autoconfianza, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

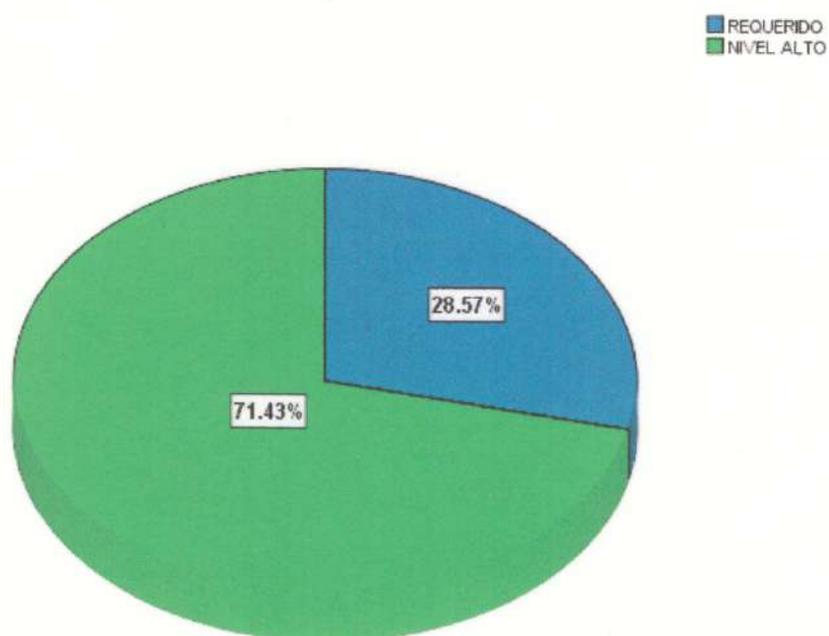
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REQUERIDO	6	28.6	28.6	28.6
Válidos NIVEL ALTO	15	71.4	71.4	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Según los cuestionados sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es el caso de la habilidad de autoconfianza, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 71.4% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 28.6% en el nivel requerido para un desempeño eficiente.

Gráfica No. 20

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia autoconfianza, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 21 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: el pensamiento analítico, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

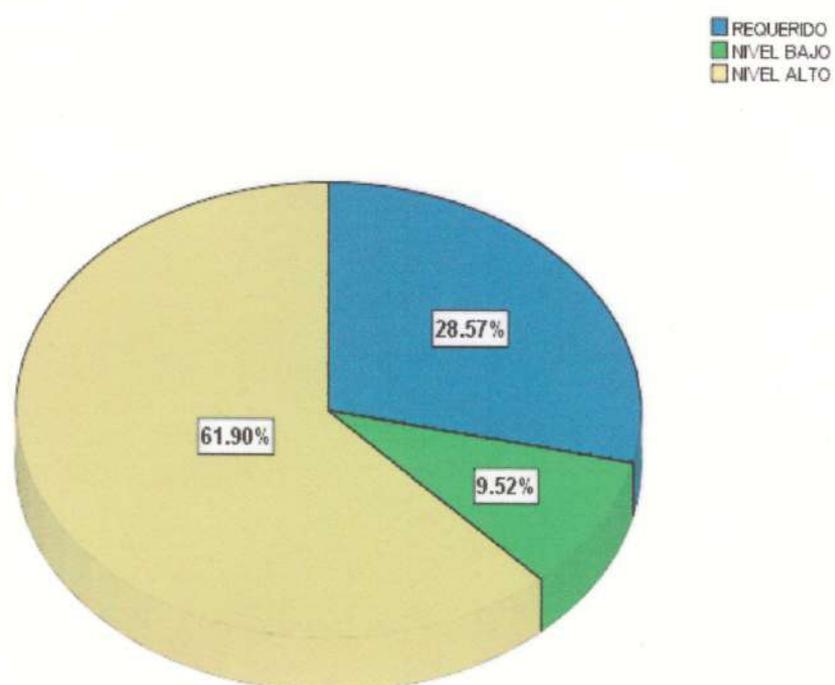
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REQUERIDO	6	28.6	28.6	28.6
Válidos NIVEL BAJO	2	9.5	9.5	38.1
NIVEL ALTO	13	61.9	61.9	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es el caso de la habilidad del pensamiento analítico, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 61.9% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 28.6% en el nivel requerido y un 9.5% que es inaceptable un nivel bajo.

Gráfica No.21

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: el pensamiento analítico, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 22 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia comprensión interpersonal, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

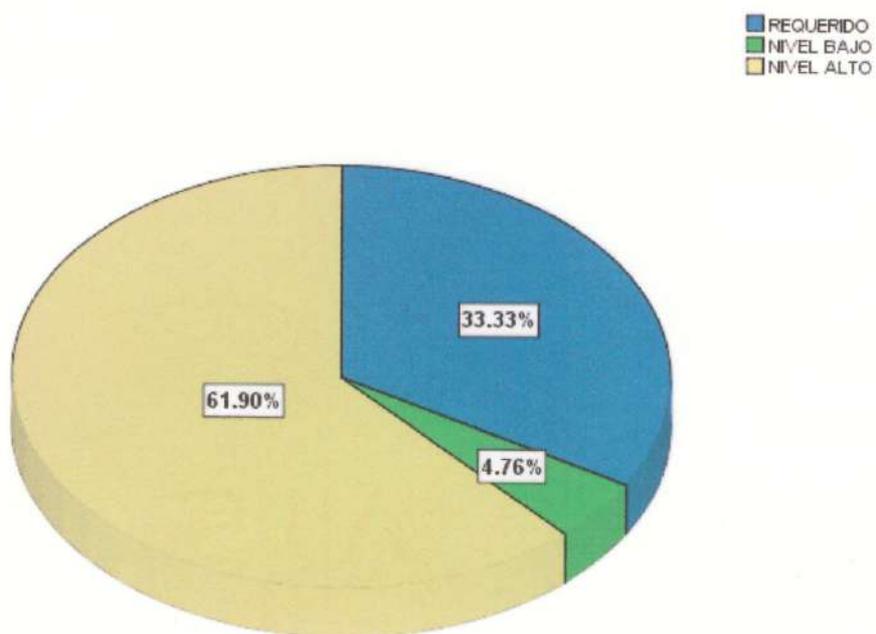
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
REQUERIDO	7	33.3	33.3	33.3
NIVEL BAJO	1	4.8	4.8	38.1
NIVEL ALTO	13	61.9	61.9	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Según el ítem, sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como la comprensión interpersonal, los supervisores cuestionados indicaron lo siguiente: un 61.9% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 33.3% en el nivel requerido y solo un 4.8% que es inaceptable un nivel bajo.

Gráfica No. 22

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia comprensión interpersonal, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 23 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia autocontrol, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

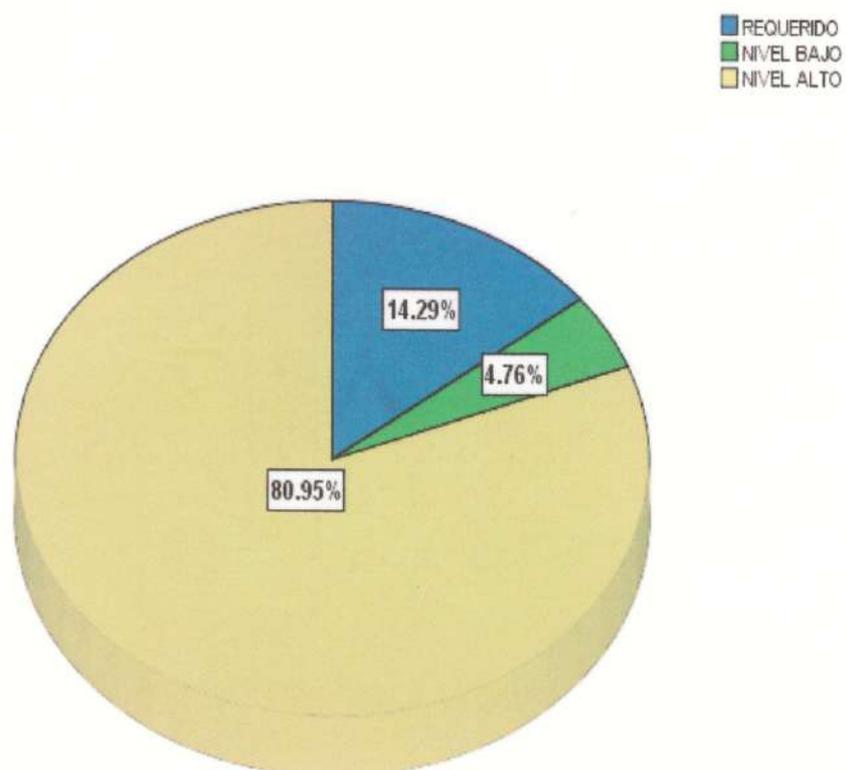
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
REQUERIDO	3	14.3	14.3	14.3
NIVEL BAJO	1	4.8	4.8	19.0
NIVEL ALTO	17	81.0	81.0	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es la competencia autocontrol, se obtuvieron los siguientes resultados: un 81% manifiesta que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 14.3% en el nivel requerido y un 4.8% que es inaceptable un nivel bajo.

Gráfica No.23

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia autocontrol, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 24 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la habilidad numérica, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

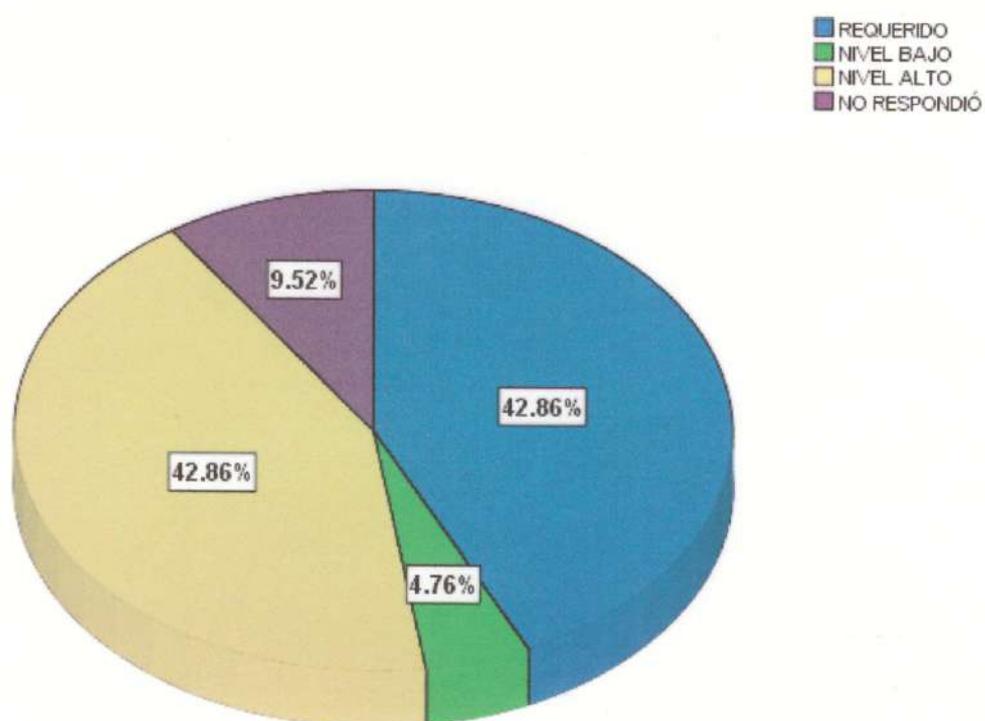
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REQUERIDO	9	42.9	42.9	42.9
NIVEL BAJO	1	4.8	4.8	47.6
Válidos NIVEL ALTO	9	42.9	42.9	90.5
NO RESPONDIÓ	2	9.5	9.5	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es el caso de la habilidad numérica, los cuestionados indicaron lo siguiente: un 42.9% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 42.9% en el nivel requerido y solo un 4.8% que es inaceptable un nivel bajo, mientras que un 9.5% no respondió el ítem.

Gráfica No. 24

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la habilidad numérica, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 25 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia manejo de conflictos, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

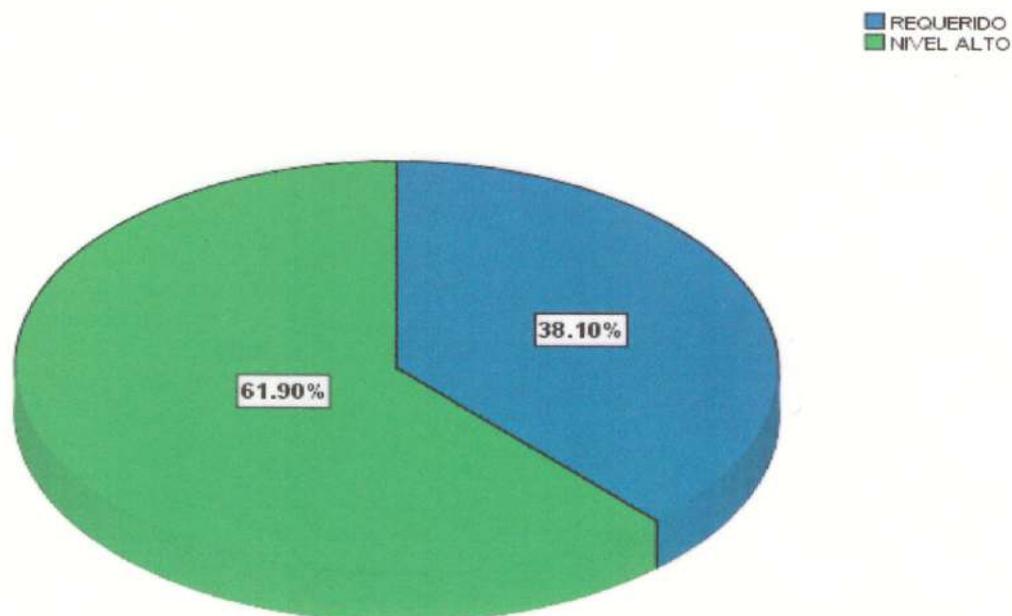
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REQUERIDO	8	38.1	38.1	38.1
Válidos NIVEL ALTO	13	61.9	61.9	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es el manejo de conflictos, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 61.9% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 38.1% en el nivel requerido para el mejor desempeño.

Gráfica No. 25

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia manejo de conflictos, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 26 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia empatía, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

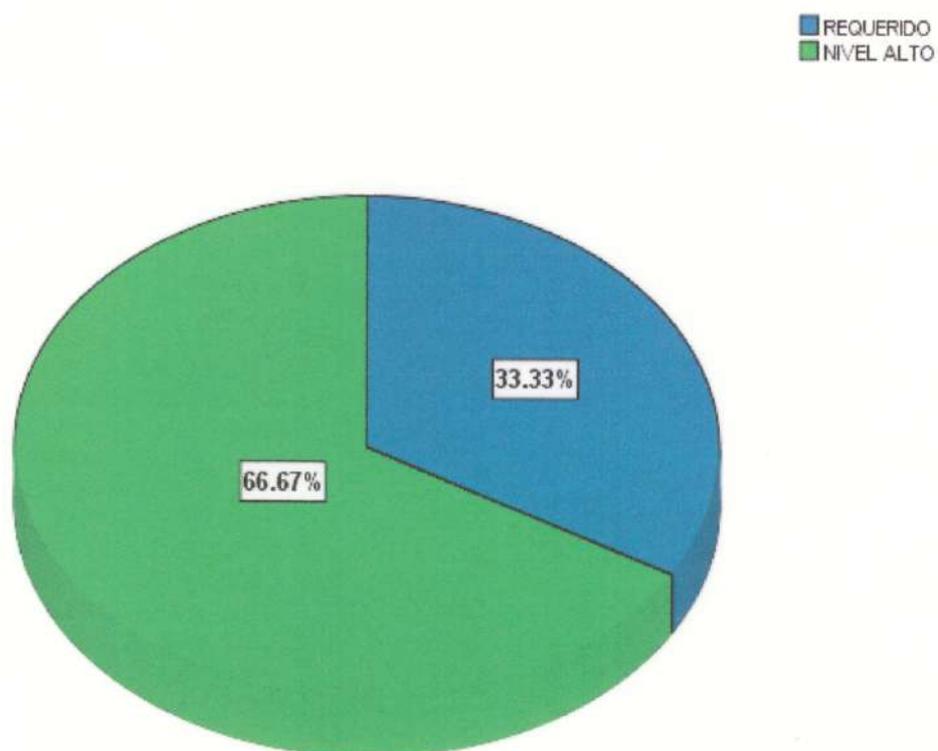
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
REQUERIDO	7	33.3	33.3	33.3
NIVEL ALTO	14	66.7	66.7	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Para el ítem, sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, como lo es la competencia empatía, los sujetos informantes manifestaron: un 66.7% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 33.3% nivel requerido para desempeñar sus funciones con eficacia y eficiencia.

Gráfica No.26

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia empatía, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 27 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia desarrollo de las interrelaciones, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

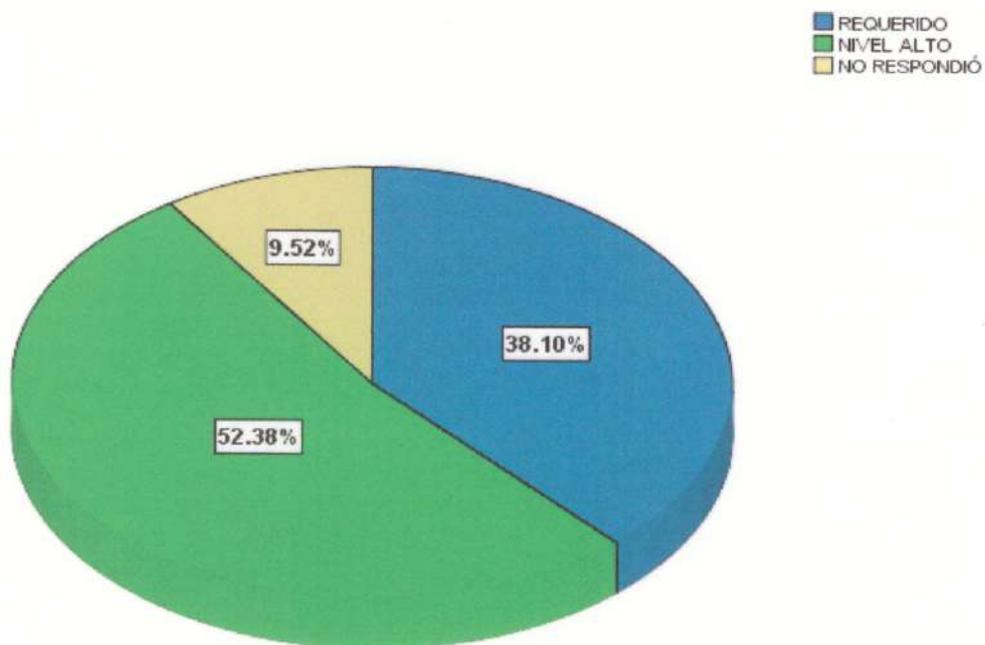
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
REQUERIDO	8	38.1	38.1	38.1
NIVEL ALTO	11	52.4	52.4	90.5
NO RESPONDIÓ	2	9.5	9.5	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, según la competencia desarrollo de las interrelaciones, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 52.4% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 38.1% en el nivel requerido y solo un 9.5% no respondió.

Gráfica No. 27

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia desarrollo de las interrelaciones, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No.28 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia conciencia social, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

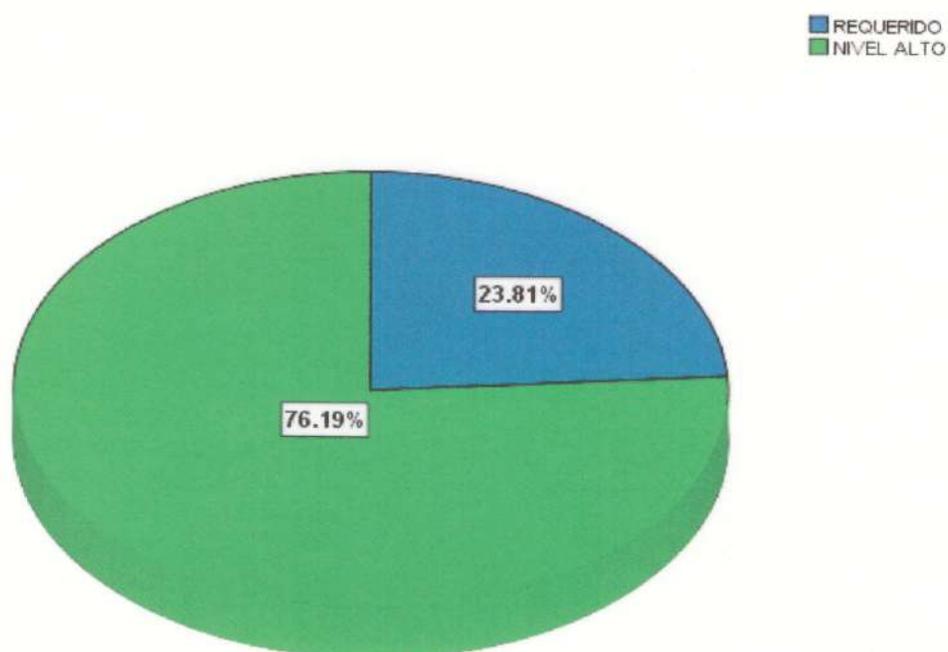
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
REQUERIDO	5	23.8	23.8	23.8
NIVEL ALTO	16	76.2	76.2	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, competencia conciencia social, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 76.2% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 23.8% en el nivel requerido, para el mejor desempeño.

Gráfica No.28

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: la competencia conciencia social, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 29. Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: describe, explica y predice el comportamiento de las personas reconociendo y comprendiendo los principales conceptos, perspectivas teóricas, hallazgos empíricos y tendencias históricas en la psicología, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

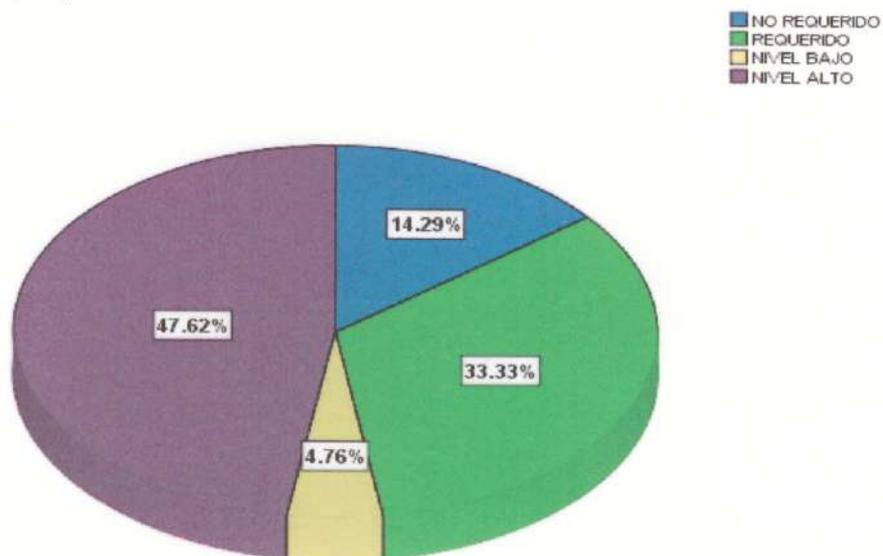
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO REQUERIDO	3	14.3	14.3	14.3
REQUERIDO	7	13.3	33.3	47.6
Válidos NIVEL BAJO	1	4.8	4.8	52.4
NIVEL ALTO	10	47.6	47.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, Según: describe, explica y predice el comportamiento de las personas reconociendo y comprendiendo los principales conceptos, perspectivas teóricas, hallazgos empíricos y tendencias históricas en la psicología, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 82.1% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 13.3% en el nivel requerido y solo un 4.8% que es inaceptable un nivel bajo.

Gráfica No. 29

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: describe, explica y predice el comportamiento de las personas reconociendo y comprendiendo los principales conceptos, perspectivas teóricas, hallazgos empíricos y tendencias históricas en la psicología, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 30 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales según: aplica métodos de investigación básicos en psicología, incluyendo formulación de hipótesis, diseños de investigación, recogida y análisis de datos y su interpretación para resolver problemas relacionados con la conducta y los procesos mentales, supervisores. II CUATRIMESTRE 2017.

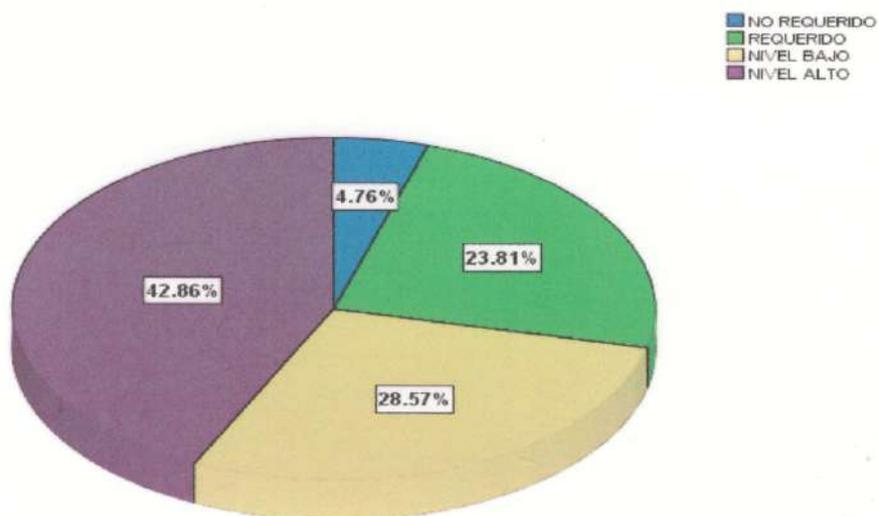
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO REQUERIDO	1	4.8	4.8	4.8
REQUERIDO	5	23.8	23.8	28.6
Válidos NIVEL BAJO	6	28.6	28.6	57.1
NIVEL ALTO	9	42.9	42.9	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, Según: Describe, explica y predice el comportamiento de las personas reconociendo y comprendiendo los principales conceptos, perspectivas teóricas, hallazgos empíricos y tendencias históricas en la psicología, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 42.9% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 23,8% en el nivel requerido, mientras que un 28.6% señala que los practicantes presentan un nivel bajo de estas competencias y habilidades y solo un 4.8% que es inaceptable un nivel bajo.

Gráfica No.30

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales según: aplica métodos de investigación básicos en psicología, incluyendo formulación de hipótesis, diseños de investigación, recogida y análisis de datos y su interpretación para resolver problemas relacionados con la conducta y los procesos mentales, supervisores. II CUATRIMESTRE 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 31 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: formula, diseña y lleva a cabo un proceso de evaluación y diagnóstico psicológico, bajo la adecuada supervisión, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

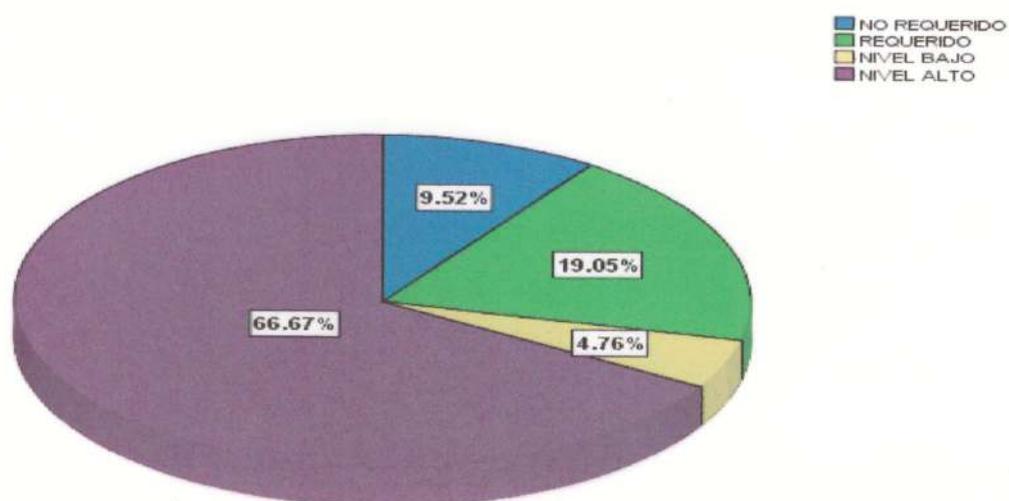
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO REQUERIDO	2	9.5	9.5	9.5
REQUERIDO	4	19.0	19.0	28.6
Válidos NIVEL BAJO	1	4.8	4.8	33.3
NIVEL ALTO	14	66.7	66.7	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, Según: formula, diseña y lleva a cabo un proceso de evaluación y diagnóstico psicológico, bajo la adecuada supervisión, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 66.7% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 19% en el nivel requerido, mientras que un 4.8% señala que los practicantes presentan un nivel bajo de estas competencias y habilidades y solo un 9.5% que es inaceptable un nivel bajo.

Gráfica No.31

31 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: formula, diseña y lleva a cabo un proceso de evaluación y diagnóstico psicológico, bajo la adecuada supervisión, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 32 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: utiliza, los principales instrumentos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico. Esta competencia aborda el ámbito de las herramientas, los instrumentos y las técnicas de evaluación y diagnóstico generales utilizados por la psicología, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

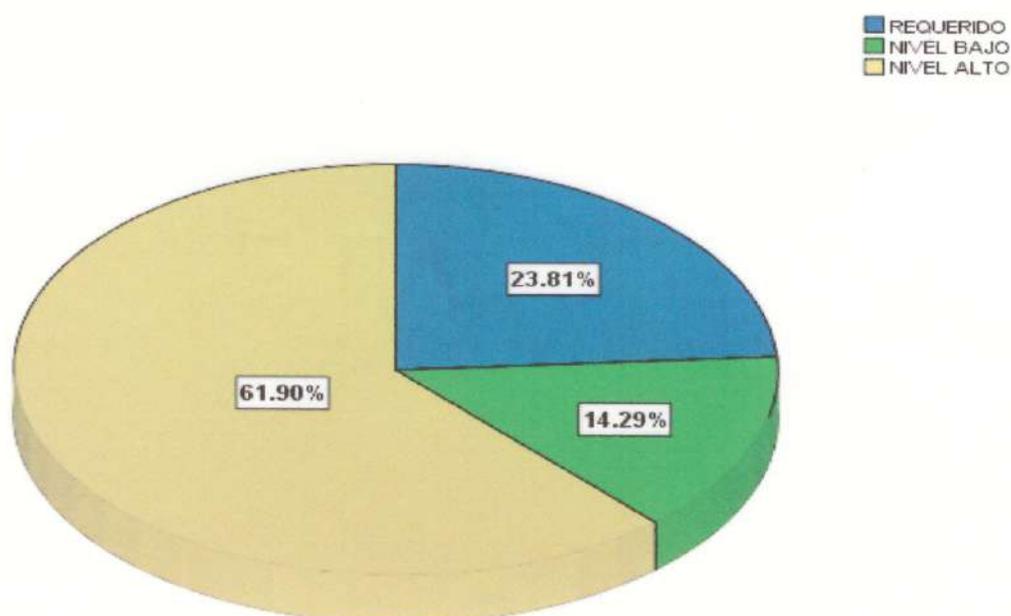
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REQUERIDO	5	23.8	23.8	23.8
Válidos NIVEL BAJO	3	14.3	14.3	38.1
NIVEL ALTO	13	61.9	61.9	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Para el cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, Según: utiliza, los principales instrumentos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico. Esta competencia aborda el ámbito de las herramientas, los instrumentos y las técnicas de evaluación y diagnóstico generales utilizados por la psicología, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 61.9% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 23.8% en el nivel requerido, mientras que un 14.3% señala que los practicantes presentan un nivel bajo de estas competencias y habilidades.

Gráfica No. 32

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: utiliza, los principales instrumentos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico. Esta competencia aborda el ámbito de las herramientas, los instrumentos y las técnicas de evaluación y diagnóstico generales utilizados por la psicología, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 33 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, según: identifica los principales recursos que la psicología ha desarrollado, conociendo los principios, métodos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

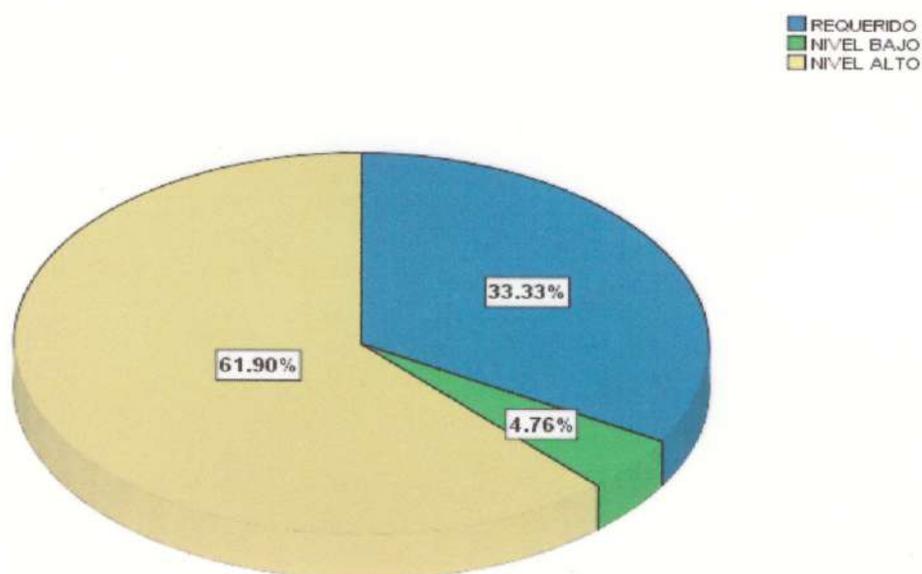
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
REQUERIDO	7	33.3	33.3	33.3
NIVEL BAJO	1	4.8	4.8	38.1
NIVEL ALTO	13	61.9	61.9	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al ítem sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, Según: identifica los principales recursos que la psicología ha desarrollado, conociendo los principios, métodos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 61.9% que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 33.3% en el nivel requerido, mientras que un 4,8% señala que es inaceptable un nivel bajo.

Gráfica No. 33

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, según: identifica los principales recursos que la psicología ha desarrollado, conociendo los principios, métodos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 34 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: aplica, de manera profesional, los principios psicológicos a cuestiones personales, grupales, sociales y organizacionales. Supervisores. II Cuatrimestre 2017.

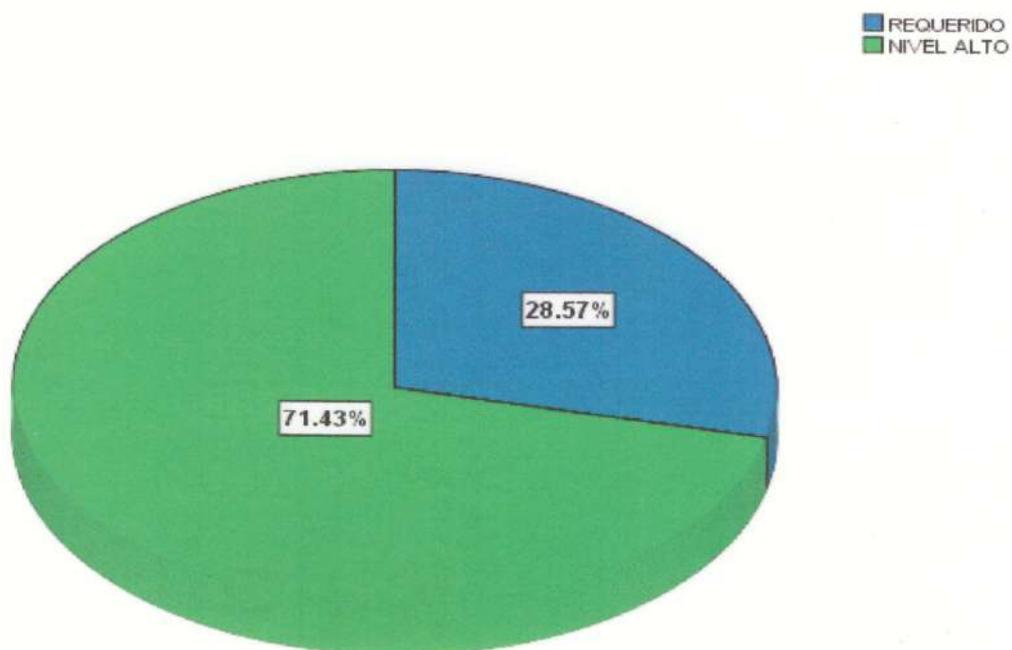
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REQUERIDO	6	28.6	28.6	28.6
Válidos NIVEL ALTO	15	71.4	71.4	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al ítem sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, Según: aplica de manera profesional, los principios psicológicos a cuestiones personales, grupales, sociales y organizacionales, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 71.4 % que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 28.6 % en el nivel requerido.

Gráfica No.34

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: aplica, de manera profesional, los principios psicológicos a cuestiones personales, grupales, sociales y organizacionales. Supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 35 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: demuestra y aplica adecuadamente, un conocimiento del marco legal y administrativo que regula la práctica profesional en diversos ámbitos y áreas, así como la red de servicios públicos y privados en los que desempeña su labor profesional el/la psicólogo/a, supervisores. II Cuatrimestre 2017.

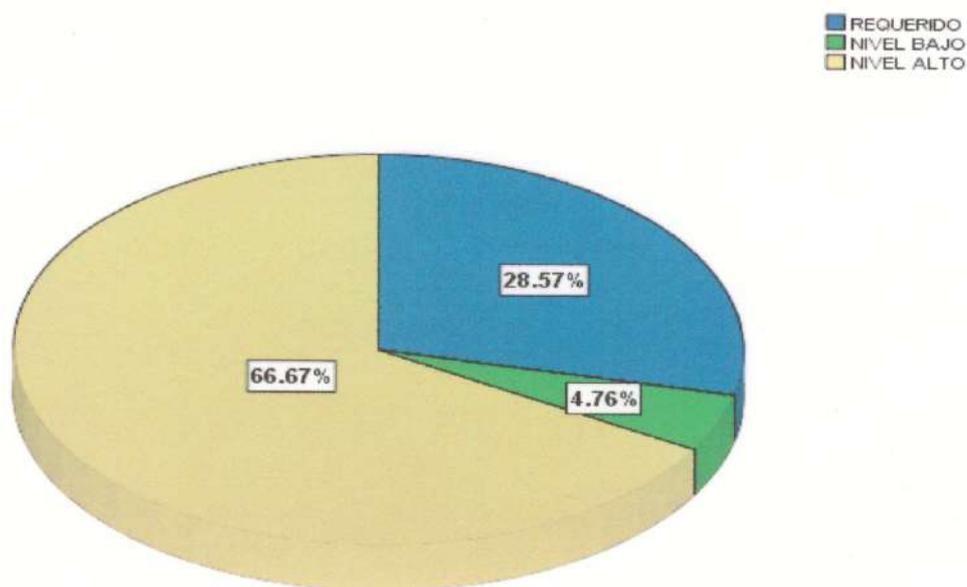
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REQUERIDO	6	28.6	28.6	28.6
Válidos NIVEL BAJO	1	4.8	4.8	33.3
NIVEL ALTO	14	66.7	66.7	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al ítem sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, Según : demuestra y aplica adecuadamente, un conocimiento del marco legal y administrativo que regula la práctica profesional en diversos ámbitos y áreas, así como la red de servicios públicos y privados en los que desempeña su labor profesional el/la psicólogo/a, los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 66.7 % que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 28.6 % en el nivel requerido, mientras que un 4.8% señala que es inaceptable un nivel bajo.

Gráfica No. 35

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: demuestra y aplica adecuadamente, un conocimiento del marco legal y administrativo que regula la práctica profesional en diversos ámbitos y áreas, así como la red de servicios públicos y privados en los que desempeña su labor profesional el/la psicólogo/a, supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 36 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: aprecia y define la forma en que las características y el conocimiento personal (valores, actitudes, personalidad y otros procesos mentales) influyen en la conducta y la futura actividad profesional como psicólogo/a. supervisores. II Cuatrimestre 2017.

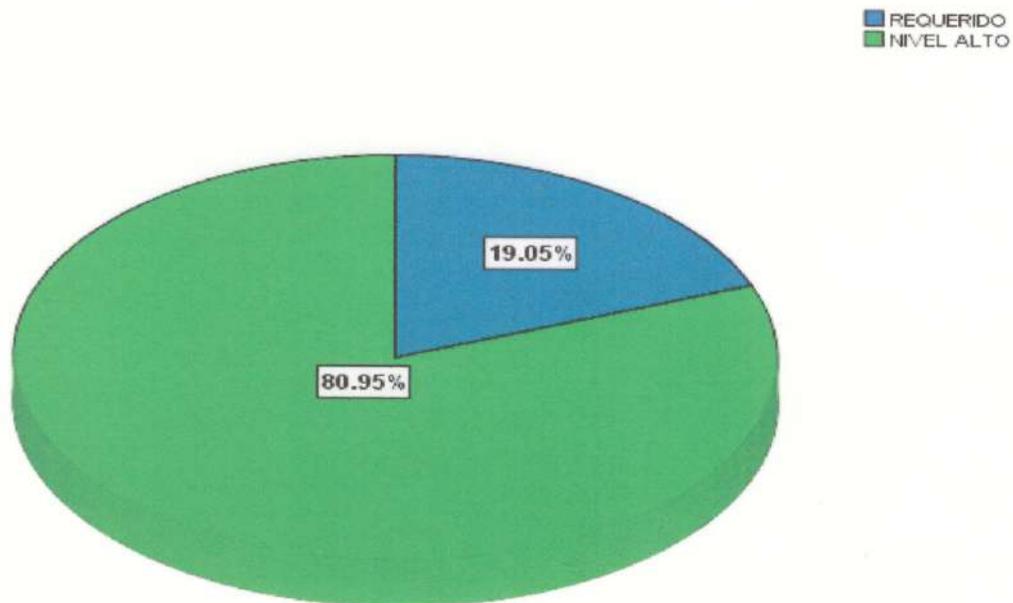
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos REQUERIDO	4	19.0	19.0	19.0
NIVEL ALTO	17	81.0	81.0	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Según el cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, en relación a: aprecia y define la forma en que las características y el conocimiento personal (valores, actitudes, personalidad y otros procesos mentales) influyen en la conducta y la futura actividad profesional como psicólogo/a. los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 81. % que esta competencia debe demostrarse en un nivel alto, mientras que un 19 % en el nivel requerido para un desempeño eficiente y eficaz.

Gráfica No. 36

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: aprecia y define la forma en que las características y el conocimiento personal (valores, actitudes, personalidad y otros procesos mentales) influyen en la conducta y la futura actividad profesional como psicólogo/a. supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 37 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: posee las competencias para la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas. II Cuatrimestre 2017.

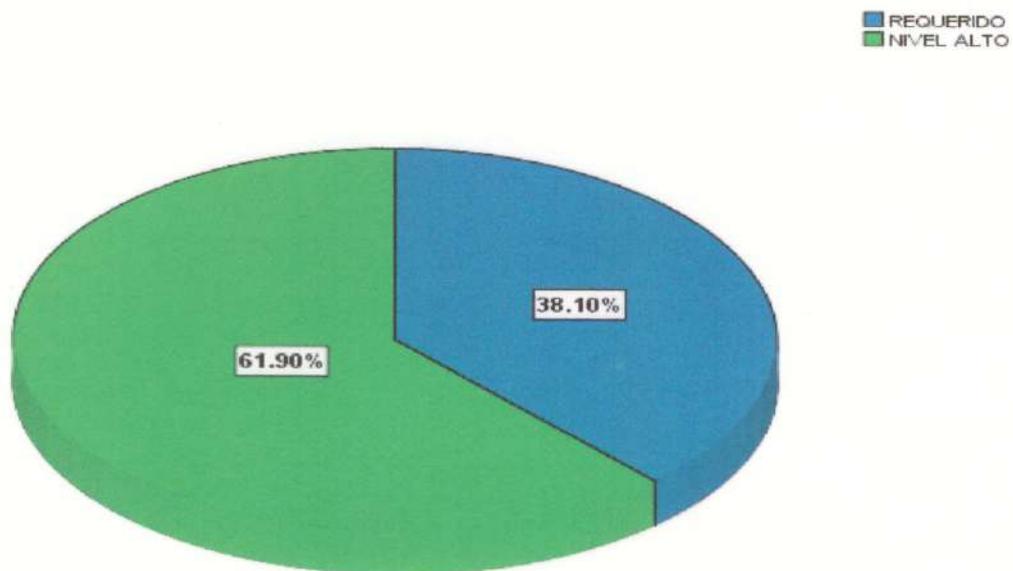
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REQUERIDO	8	38.1	38.1	38.1
Válidos NIVEL ALTO	13	61.9	61.9	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Para el ítem sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, en relación a: Posee las competencias para la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas. los sujetos informantes indicaron lo siguiente: un 61.9 % que esta competencia es de gran relevancia y debe demostrarse, en un nivel alto, mientras que un 38.1 % en el nivel requerido para un desempeño eficiente y eficaz.

Gráfica No. 37

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales Según: posee las competencias para la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Tabla No. 38 Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, según demuestra las competencias específicas necesarias para la interpretación diagnóstica de los resultados de la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas. Supervisores. II Cuatrimestre 2017.

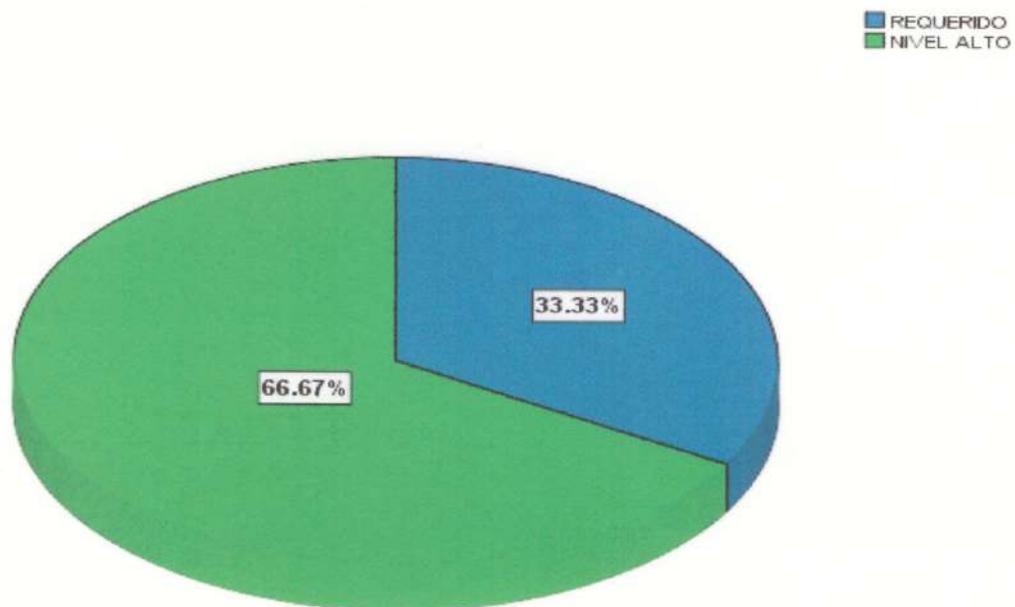
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
REQUERIDO	7	33.3	33.3	33.3
NIVEL ALTO	14	66.7	66.7	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

En relación al cuestionamiento sobre las competencias que debe tener un profesional que realiza su práctica profesional, en relación a: Posee las competencias para la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológica, los supervisores de las prácticas señalaron: un 66.7 % que esta competencia es de gran relevancia y debe demostrarse, en un nivel alto, mientras que un 33.3 % en el nivel requerido para un desempeño eficiente y eficaz.

Gráfica No.38

Instituciones donde se realizan las prácticas profesionales, según demuestra las competencias específicas necesarias para la interpretación diagnóstica de los resultados de la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas. Supervisores. II Cuatrimestre 2017.



Fuente: cuestionario aplicado a sujetos informantes (instituciones) agosto 2017.

Análisis de los resultados del instrumento No.3

Entrevista realizada a los docentes.

Objetivo: Ofrecer un manual de procedimientos para la aplicación de pruebas e intervenciones con el análisis adecuado efectivo y eficaz que le sirva de apoyo a los futuros profesionales.

En relación al cuestionamiento se han obtenidos los siguientes resultados:

1. ¿Existe una categorización de las competencias básicas que deben poseer los estudiantes de nuestra carrera?

Los seis docentes entrevistados coinciden en que es de suma importancia la categorización de las competencias básicas que debe poseer los estudiantes de la carrera de psicología, ya que en la actualidad el modelo educativo que se está utilizando en la Universidad Autónoma de Chiriquí, es el modelo por competencias.

2. ¿Los contenidos curriculares del programa de la asignatura de práctica profesional contempla el enfoque de evaluación por competencias?

A esta pregunta los docentes han señalado que no cabe duda de que a pesar que en la actualidad la Universidad está en el proceso de acreditación y re acreditación de las carreras, los planes de estudios deben actualizarse y renovarse para que sean adecuados a trabajar las competencias y que los diferentes cursos sean enfocados por las competencias tanto básicas como las competencias específicas.

En relación al cuestionamiento:

3. ¿Es relevante que exista un manual que señale las competencias específicas que favorezcan la aplicación e interpretación de las pruebas?

Los docentes coincidieron en un 100% que es relevante, y de gran apoyo para todos los docentes que existan un manual al que se le pueda hacer referencias, consultas y aplicaciones sobre las competencias específicas ya que este manual favorecería en gran medida la aplicación y la interpretación de las pruebas y de las intervenciones que deben utilizar los futuros profesionales en sus prácticas.

Para el cuestionamiento:

4. ¿Un manual es una herramienta de guía sobre las competencias básicas y específicas y sería de apoyo incluso para las planificaciones de algunos cursos de la especialidad?

Los docentes han coincidido en un 100% que un manual de competencias básicas y específicas es de gran apoyo para las planificaciones de todos los cursos de la especialidad en psicología.

Según la pregunta:

5. ¿La propuesta de un manual de procedimiento favorece la acreditación y evaluación de la carrera, ya que el modelo educativo de la Universidad Autónoma de Chiriquí está basado en competencias?

Los docentes han coincidido en un 100% que la propuesta favorece a ambas partes docentes y estudiantes (practicantes) además que es una herramienta que ayuda a

cumplir con las exigencias de la acreditación y de la reacreditación también, por lo que sugieren que la propuesta se haga una realidad y que sea un manual de procedimientos que pronto lo puedan utilizar.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La intención de esta investigación es la categorizar las competencias profesionales relacionadas a la práctica profesional supervisada de los estudiantes de psicología. Una vez aplicado los instrumentos de recolección de la información, y realizado el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos podemos establecer una serie conclusiones vinculadas a los objetivos de planteados en esta investigación.

- En concordancia con nuestro primer objetivo planteado el cual consiste en la determinación de las competencias profesionales que influyen en el desempeño de la práctica profesional se concluye que es necesario fijar un conjunto de competencias relacionadas al quehacer de los estudiantes durante sus periodos de práctica de modo tal que se logre establecer una normativa y un sistema de evaluación valoración de las capacidades profesionales del estudiante de modo tal que el egresado de la licenciatura de psicología posea el dominio y el *expertise* teórico y práctico que la sociedad demanda de la profesión.

Sobre esta categorización los docentes entrevistados coinciden en que es de suma importancia la categorización de las competencias básicas que deben poseer los estudiantes de la carrera de psicología, ya que en la actualidad el modelo educativo que se está utilizando en la Universidad Autónoma de Chiriquí, es el modelo por competencias.

- En relación a nuestro segundo objetivo relacionado a la diferenciación de las competencias por áreas laborales podemos determinar que existe la necesidad que al

momento de realizar la vinculación del estudiante de la escuela de psicología con el campo laboral a través de las prácticas supervisadas estos posean una sólida base de conocimientos sobre las competencias que requiere su profesión.

Al no poseer la escuela de psicología titulaciones con énfasis, como se logró determinar por medio de la documentación que maneja la escuela, acerca de los orígenes de la misma podemos ver que en sus inicios se planteó la opción de los énfasis, sin embargo, los mismos por recomendación del consejo técnico de psicología fueron eliminados quedando la titulación de la escuela como Licenciatura en Psicología.

- En concordancia con el tercer objetivo podemos denotar que un alto porcentaje de los estudiantes tanto de práctica supervisada como egresados de la escuela manifiestan carencia en cuanto al dominio en la aplicación e interpretación de instrumentos de evaluación psicológicas.

Es importante manifestar que estas debilidades que expresan los estudiantes pueden tener sus orígenes en la cantidad limitada de instrumentos que posee la escuela de psicología.

- En cuanto al producto entregable de este trabajo de investigación hemos realizado el establecimiento de un conjunto de competencias relacionadas a la práctica profesional, en las cuales son de imperiosa necesidad el dominio de estas al momento de realizar la inscripción o matriculación de los cursos de práctica supervisada. Del

mismo modo se le ofrece un pantallazo general relacionado al código de ética de la profesión y las normas legales que regulan nuestra profesión.

Siendo un poco más visionaria acerca de las debilidades y carencias de nuestros estudiantes replicamos el código de buenas prácticas del Colegio de Psicólogos de España.

Recomendaciones

A modo de recomendaciones de esta investigación deseamos plasmar las repuestas de los docentes de la escuela de psicología a los cuales le fueron aplicados los instrumentos a fin de conocer su opinión a cerca de las competencias profesioanles en el ejercicio de la práctica supervisada.

- Los docentes han señalado que no cabe duda de que a pesar que en la actualidad la Universidad está en el proceso de acreditación y re acreditación de las carreras, los planes de estudios deben actualizarse y renovarse para que sean adecuados a trabajar las competencias y que los diferentes cursos sean enfocados por las competencias tanto básicas como las competencias específicas.
- Coinciden en un 100% que es relevante, y de gran apoyo para todos los docentes que existan un manual al que se le pueda hacer referencias, consultas y aplicaciones sobre las competencias específicas, ya que este manual favorecería en gran medida la aplicación y la interpretación de las pruebas y de las intervenciones que deben utilizar los futuros profesionales en sus prácticas.
- En el transcurso de esta investigación indagamos acerca de las estructuras y modelos de las universidades europeas acerca de de los mecanismos de como se llevan a cabo las prácticas profesionales y supervisadas (practicum), en las universidades europeas y de ellas podemos resaltar lo siguiente:

En estas existe una dependencia denominada “Observatorio Laboral”, la cual es el ente destinado a realizar los convenios con las instituciones.

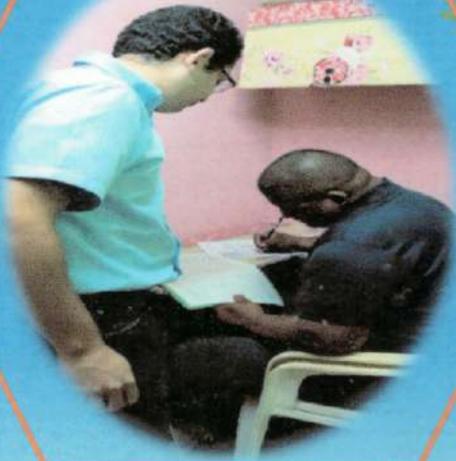
- Levantar una base de datos de las plazas existentes en las instituciones u organizaciones para llevar a cabo las prácticas supervisadas.
- Implementar base de datos de estudiantes aspirantes a realizar práctica supervisadas externas así como verificar el cumplimiento de los requisitos de las mismas.
- Gestionar con las organizaciones de prácticas externas las posiciones de empleo a las cuales puedan aspirar los egresados de la universidad.
- Implementar un conjunto de plantillas manuales o electrónicas para cada uno de los procesos relacionados con la práctica.
- Realizar jornadas de capacitación a estudiantes con la finalidad de alinearlos en lo relacionado a las competencias profesionales.
- Realizar jornadas de divulgación acerca de las investigaciones realizadas en el campo de las competencias por investigadores de la UNACHI.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

PROPUESTA

DOCTORAL



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL USO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA.



**ELABORADO POR:
MAGBIS L. PALACIOS R.**

PROPUESTA DOCTORAL

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS Y COMPETENCIAS
PROFESIONALES EN EL USO Y APLICACIÓN DE
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA.

ELABORADO POR:

MAGBIS LIZBETH PALACIOS R.

4-226-488

TABLA DE CONTENIDO

	INTRODUCCIÓN
A.	OBJETIVOS
A.1.	GENERAL
A.2.	ESPECÍFICO
B.	JUSTIFICACIÓN
C.	MARCO LEGAL PARA EL EJERCICIO DE LA PSICOLOGÍA EN PANAMÁ
D.	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA PRÁCTICA
E.	NORMATIVA
F.	MEJORES PRÁCTICAS USO Y APLICACIÓN DE TEST
G.	DIRECTRICES INTERNACIONALES PARA EL USO DE TEST
H.	PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS TEST
I.	INFORME PSICOLÓGICO
J.	CLASIFICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA
	GLOSARIO
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
	INFOGRAFÍA

Oración del Psicólogo

Señor, concédeme la sabiduría la ciencia necesaria en mi profesión de Psicólogo. Enséñame a vivir unido al bien humano con el vínculo de la caridad, a colaborar con las personas en la resolución de sus dificultades y problemas.

Dame un espíritu solidario para que yo testimonie con la palabra y con la vida tu bondad, Señor.

Amén.

INTRODUCCIÓN

Uno de los obstáculos más frecuentes de los estudiantes graduandos de la escuela de Psicología es enfrentarse a la asignatura de Práctica Profesional supervisada sin tener a mano una guía sobre mejores prácticas enmarcada a su profesión que les permita valorar los instrumentos de evaluación psicológica. Pretendemos que esta sea una guía; un camino para que el estudiante pueda desenvolverse con profesionalismo en el ámbito laboral donde realice este paso básico y obligado de la especialidad que es la práctica profesional supervisada.

El naciente psicólogo, aún carente de experiencias en la aplicación de pruebas e intervenciones y muchas veces expuesto a improvisar por la misma formación psicométrica de la carrera, no tiene a su disposición un manual o guía que le permita disponer de directrices sobre el buen uso y aplicación de test o pruebas específicas para medir o evaluar diferentes conductas que la profesión demanda.

De esta necesidad nace este manual aquí presentado, cuyo germen fue la tesis doctoral titulada ***“Categorización de las competencias profesionales para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes de la licenciatura en Psicología de la UNACHI, 2016 – 2017.”***

En este trabajo de grado, entre sus objetivos establece el desarrollo de un conjunto de competencias profesionales específicas para el ejercicio de la práctica profesional supervisada, así como la elaboración de un manual de buenas prácticas que permita al estudiante aplicar y evaluar test o pruebas psicológicas. Así, con la presentación de este

recurso humano, se cumple una de las metas del trabajo de investigación doctoral presentado en la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI).

Para su creación se han utilizado algunos textos de la especialidad como, por ejemplo, el libro Instrumentos de Evaluación Psicológica, de la Dra. Felicia Miriam González Llana.

A. Objetivos

A.1. General

- Coadyuvar con el desempeño profesional de los estudiantes de último año de la carrera de Psicología mediante la creación de una guía de buenas prácticas para el buen uso y aplicación de pruebas e intervenciones psicológicas que midan y evalúen conductas determinadas.

A.2. Específicos

- Aplicar y valorar instrumentos de evaluación psicológica frecuentes en el área de la salud mental.
- Utilizar pruebas o test para medir conductas como la inteligencia, el proceso de atención, la personalidad, la depresión y trastornos psíquicos tipo orgánico u otros.
- Distinguir las funciones propias de la especialidad y las diversas situaciones o problemas que puedan surgir de la aplicación y evaluación de pruebas psicométricas.
- Contribuir con la formación profesional del estudiante graduando al aportar experiencias internacionales en la aplicación de pruebas e intervenciones psicológicas.
- Desarrollar el trabajo psicológico de acuerdo con los principios ético - profesionales que el Código de Ética y otras regulaciones.

B. Justificación

Esta propuesta surge de la necesidad de establecer un conjunto de lineamientos (competencias) que caractericen el saber, el hacer y el saber hacer de los estudiantes que llevan los cursos de práctica supervisada en la escuela de Psicología.

Vivimos en una era de cambios radicales que exigen profesionales sintonizados con las demandas de la sociedad es por ello, que la Universidad Autónoma de Chiriquí debe velar por formar profesionales de calidad. Conocedores de un compromiso ético con la sociedad, en los cuales esas ansias de conocimientos profesionales los lleven a explorar nuevos horizontes.

El concepto de competencias a pesar ser un tema de boga que hoy escuchamos por doquier realmente es un concepto que en los países desarrollados surge por la década de 1930.

La educación panameña requiere realizar movilizaciones a pasos agigantados y en este proceso los centros de educación superior juegan un papel preponderante y del mismo modo las universidades pasan a ser entes de primer orden ya que son las responsables de la formación de los futuros profesionales. Es por eso que deben estar vigilantes de la calidad de profesionales que son egresados de sus aulas.

No lejana a esta realidad se encuentra la escuela de psicología la cual es la primera en ser acreditada de la UNACHI por CONEAUPA, privilegio que también conlleva una responsabilidad institucional y social en cuanto a la calidad de sus egresados, a la calidad de los docentes y por ende a la calidad de los programas de estudio.

Pretendemos vislumbrar a través de este manual el conjunto de competencias que se requiere formar en el futuro profesional de la psicología, así como un conjunto de buenas prácticas en cuanto a la aplicación de instrumentos de evaluación psicológicas que son de aplicabilidad universal y que pueden definirse como un estándar por la facilidad de lenguaje y con la finalidad de evitar ambigüedades lingüísticas hemos adoptado el estándar europeo **EroPsy** el cual se encuentra traducido al español.

C. Marco Legal para el ejercicio de la Psicología en Panamá

- Ley 4 de 16 de enero de 2006
- Ley 56 del 15 de octubre de 1975
- Ley 55 del 3 de diciembre de 2002
- Ley 30 del 5 de julio de 2010
- Resolución 7 de 24 de octubre de 2016

D. Competencias Específicas de la Práctica

Entre las competencias específicas de la asignatura de Práctica Profesional que el estudiante graduando debe desarrollar, se pueden mencionar las siguientes:

- Habilidad para comunicarse de manera clara y comprensible en forma oral y escrita.
- Capacidad para incorporarse al trabajo en equipo y equipos interdisciplinarios.
- Obtener información relevante para identificar las necesidades del cliente.

- Manifiesta actitud proactiva, liderazgo, autoconfianza, autonomía personal y profesional.
- Seguimiento en cuanto a lo referente a la deontología profesional.
- Sentido de responsabilidad y compromiso personal en la realización de las tareas asignadas.
- Maneja paquetes informáticos y estadísticos.
- Manifiesta sensibilidad y empatía ante las diversas situaciones de conflictos que atiende.
- Realiza evaluaciones y diagnósticos a través de los métodos de observación, entrevistas e instrumentos psicométricos y proyectivos.
- Elabora informes técnicos sobre su actuación en el ejercicio profesional.
- Hace informes sobre los resultados en el proceso de evaluación y de intervención.
- Capacidad de pensamiento y habilidad analítica.
- Demuestra autocontrol emocional.
- Manifiesta conciencia social ante los problemas de su entorno.
- Maneja de manera asertiva comprensión interpersonal y desarrollo de interrelaciones.
- Capacidad para investigar el comportamiento humano en diferentes contextos.

- Domina conocimientos teóricos fundamentales y específicos de la ciencia psicológica.
- Muestra actitud objetiva y crítica en la gestión del conocimiento científico.
- Diseña y planifica intervenciones en las diferentes especialidades de la psicología.
- Domina el uso del manual diagnóstico del DCM, en su última edición.

E. Normativa

En relación con el Código de Ética Profesional, este manual se ajusta a los principios y normas que rigen la especialidad, no exclusivamente dentro del período de Práctica Profesional, sino en todo lo concerniente a la disciplina en sí. En el Capítulo Segundo: Derechos, deberes y prohibiciones del psicólogo (a) en el ejercicio de la profesión, en su Artículo 2, el Código expone que:

El (la) Psicólogo (a), en su práctica profesional tiene plena libertad para brindar sus servicios a individuos o grupos, con eficiencia y profesionalismo; sin embargo, deberá abstenerse de brindar tales servicios, si media conflicto de intereses o cualesquiera otras circunstancias que a juicio del (la) psicólogo (a) pueda afectar su objetividad e imparcialidad en la atención. (2009: 7).

Por otra parte, el manual es una herramienta que se propuso en uno de los objetivos de la tesis doctoral, punto éste ya expuesto con anterioridad, o sea, que completa ese trabajo de investigación. Sobre este último punto, en el Capítulo Quinto: De la participación de los (las) psicólogos (as) en las investigaciones científicas, el Código de Ética, en su Artículo 18, aclara que:

Los psicólogos y las psicólogas, como profesionales respetuosos de la dignidad de la persona y de los derechos humanos, sujetarán su participación dentro de investigaciones científicas con participantes humanos y seres vivos en general, al estricto cumplimiento de las normas de protocolo científico vigentes en Panamá, de manera que tratándose de la participación de seres humanos, primen aún (sic) por encima de los objetivos y metas de la investigación, los principios éticos que recoge este Código (2009: 13).

El Código de Ética Profesional de Psicología norma, en toda su extensión, esta especialidad, incluso si son estudiantes graduandos o de último año de la carrera. Por lo tanto, conviene que los psicólogos que realizan Práctica Profesional analicen el Código, internalicen sus principios, deberes y derechos, y apliquen sus reglas durante todo su periplo profesional.

Este manual sólo es una herramienta que posibilita mejorar el desempeño de los estudiantes graduandos durante el período de Práctica Profesional. No es una guía terminada ni acabada, todo lo contrario, está sujeta a cambios y modificaciones recurrentes para ampliarla o mejorarla. Por lo tanto, queda a disposición de los actuantes para que aporten sugerencias o recomendaciones en lo sucesivo.

F. Mejores prácticas uso y aplicación de test

Mejores prácticas, termino equiparable a término anglosajón “*best practices*” y al francés “*bonne pratique*”, la que podemos definir como una experiencia o intervención que se ha implementado con resultados positivos, siendo eficaz y útil en un contexto concreto,

contribuyendo al afrontamiento, regulación, mejora o solución de problemas y/o dificultades que se presenten en el trabajo diario de las personas en los ámbitos clínicos, de la gestión, satisfacción usuaria u otros, experiencia que pueden servir de modelo para otras organizaciones.

(Pablos Pons, J. de y González Ramírez, T., 2007) consideran que:

“una buena práctica es la innovación que permite mejorar el presente y, por tanto, es o puede ser un modelo o norma en un determinado sistema.”

Durante la realización de esta investigación con la finalidad de ilustrarnos sobre las normativas internacionales en cuanto al desarrollo práctico de la psicología como profesión se consultaron algunas asociaciones internacionales como:

- El Consejo General de la Psicología de España
- British Psychological Society (BPS)
- La European Federation of Psychologists Associations (EFPA).

Por la facilidad de estructuración de sus lineamientos así como la comprensión idiomática, reproducimos algunas de sus directrices de la guía de mejores Prácticas del Consejo General de Psicología de España, el cual es accesible a través de enlace: <https://www.cop.es/index.php?page=directrices-internacionales>.

G. Directrices Internacionales Para El Uso De Los Tests

Colegio Oficial de Psicólogos Comisión Internacional de Tests (ITC)

- G.1. Introducción
- G.2. Directrices
- G.3. Objetivo
- G.4. Ámbito de aplicación
- G.5. Destinatarios
- G.6. Aspectos contextuales
- G.7. Conocimientos

1. Uso ético de los tests

- 1.1 Actuar de forma ética y profesional.
- 1.2. Asegurarse de que son competentes para el uso de los tests.
- 1.3. Responsabilizarse del uso que hacen de los tests.
- 1.4. Asegurarse de que los materiales del test están seguros.
- 1.5. Asegurarse de que los resultados de los tests se tratan confidencialmente.

2. Utilización adecuada de los tests

- 2.1. Estimar la utilidad potencial de los tests en una situación evaluativa.
- 2.2. Elegir tests técnicamente correctos y adecuados a cada situación.
- 2.3. Prestar atención a los aspectos relacionados con el sesgo de los tests.
- 2.4. Hacer los preparativos necesarios para la aplicación del test.
- 2.5. Aplicar los tests adecuadamente.
- 2.6. Puntuar y analizar los resultados de los tests con precisión.
- 2.7. Interpretar los resultados adecuadamente.
- 2.8. Comunicar los resultados de forma clara y precisa.
- 2.9. Revisión de la adecuación del test y de su uso.

Apéndice A. Directrices para el establecimiento de políticas sobre el uso de los tests.

Apéndice B. Directrices para desarrollar contratos entre las partes implicadas en la evaluación.

Apéndice C. Aplicación de los tests a personas con alguna discapacidad.

G.1. Introducción

Los tests constituyen una de las tecnologías más utilizadas por los psicólogos en el ejercicio de la profesión. Como ocurre con la tecnología de otras áreas científicas, los tests pueden utilizarse correcta o incorrectamente. Las directrices que se proponen en este documento tienen como objetivo fundamental mejorar el uso que los profesionales hacen de los tests.

Las directrices han sido elaboradas originalmente por la *Comisión Internacional de Tests (ITC)*, bajo la dirección del profesor Dave Bartram. La versión en castellano que presentamos aquí ha sido realizada en el seno de la *Comisión de Tests* del Colegio Oficial de Psicólogos (COP). El Colegio, a través de sus representantes en la citada Comisión Internacional de Tests y en la Comisión Europea sobre Tests de la Federación Europea de Asociaciones Profesionales de Psicólogos (EFPPA), que también ha respaldado las directrices, ha participado activamente en la elaboración de las mismas, consciente de la necesidad de contribuir a mejorar la práctica de los tests en nuestro país.

Los documentos más utilizados en la elaboración de las directrices, junto con otros en castellano, aparecen citados al final; documentación complementaria en castellano puede consultarse en la sección de la *Comisión de Tests* incluida en la página web del COP (<http://www.cop.es>).

Las directrices reflejan principios generales implicados en el uso adecuado de los tests, pero no pretenden uniformar las diferencias legítimas existentes entre la práctica en los diferentes países o áreas profesionales. Existen bastantes razones por las que se necesitan unas directrices para el uso de los tests con carácter internacional. Veamos algunas de

ellas:

- a. Los países difieren ampliamente en el grado de control legal que pueden ejercer sobre el uso de los tests y sus consecuencias para las personas evaluadas. Por tanto, la existencia de un conjunto de directrices internacionalmente aceptadas proporcionará a las asociaciones nacionales de psicología y otras organizaciones profesionales una buena base documental para completar directrices ya existentes o proceder a crearlas.
- b. El derecho a comprar y utilizar materiales psicométricos varía mucho de unos países a otros. En algunos países el uso de los tests está restringido a los psicólogos, en otros a quienes estén registrados por los distribuidores de las pruebas, e incluso en algunos los usuarios pueden obtener el material psicométrico libremente, sin restricciones.
- c. Algunos tests bien conocidos han aparecido en Internet sin la autorización de autores y editores, violando los derechos de *copyright*, y sin ninguna precaución en relación con la seguridad del test.
- d. En el ámbito de la psicología del trabajo, el aumento de la movilidad internacional de los trabajadores ha incrementado la demanda de tests para utilizarlos con aspirantes de diferentes países. A menudo los tests son aplicados en un país para empresas ubicadas en otros países.
- e. En países como Estados Unidos e Inglaterra, entre otros, se están llevando a cabo trabajos sobre evaluación a distancia vía Internet en las áreas de Trabajo y

Educativa. Esto plantea todo un conjunto de problemas en relación con las normas de aplicación, control del proceso de evaluación y seguridad de los resultados.

Por todas estas razones, y otras que se podrían enumerar, parece conveniente disponer de unas directrices internacionales que permita una referencia común a la hora de establecer normas nacionales para la mejora del uso de los tests.

Las presentes directrices recogen el trabajo de especialistas en evaluación psicológica y educativa (psicólogos, psicómetras, editores y constructores de tests) de diferentes países, entre ellos España. La idea no ha sido tanto el inventar unas nuevas directrices, como juntar las hebras comunes que se encuentran en las distintas directrices, códigos de práctica y estándares ya existentes, formando una estructura coherente que resulte comprensible y de uso práctico.

G.2. Directrices

G.2.1. Objetivo

El objetivo fundamental de las directrices es mejorar el uso de los tests, describiendo la forma adecuada de utilizarlos.

Un usuario competente utilizará los tests de forma adecuada, profesional y ética, prestando la debida atención a las necesidades y derechos de las personas implicadas en el proceso de evaluación, y teniendo muy en cuenta las razones para utilizar los tests, así como el contexto en el cual se lleva a cabo su aplicación. Este objetivo se alcanzará asegurándose

de que el usuario de los tests tiene las competencias y conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso evaluativo.

G.3. Ámbito de aplicación

Resulta difícil dar una definición muy precisa de *test* o de su *práctica*, pues al hacerlo pueden dejarse fuera algunos procedimientos que debieran incluirse, o, por el contrario, incluir otros que deberían quedar fuera. En estas directrices los términos *test* y *práctica de los tests* se utilizan en sentido amplio. Las directrices son aplicables a muchos procedimientos de evaluación que no suelen denominarse *tests*, o que incluso tratan de evitar su designación como *tests*. Más que proponer una definición cerrada, se describe a continuación el ámbito que tratan de cubrir las directrices.

- Los tests incluyen un amplio abanico de procedimientos utilizados en la evaluación psicológica, educativa y ocupacional.
- Los tests incluyen procedimientos para la medición de conductas tanto normales como anormales o disfuncionales.
- Los tests son procedimientos diseñados para ser aplicados bajo condiciones controladas o estandarizadas, y conllevan la utilización de protocolos de puntuación rigurosos.
- Estos procedimientos proporcionan medidas de ejecuciones y conllevan la obtención de inferencias a partir de muestras de conducta. También pueden incluir

procedimientos que proporcionan clasificaciones cualitativas u ordenamientos de las personas.

Cualquier procedimiento utilizado de la forma descrita arriba puede considerarse como un test, independientemente de su forma de aplicación, el tipo de profesional que lo haya construido, o si requiere contestar a ítems o ejecutar ciertas tareas u operaciones.

Los tests deben de estar apoyados por datos empíricos sobre su fiabilidad y validez para medir los objetivos que se proponen. Hay que aportar datos que justifiquen las inferencias que se hacen a partir de las puntuaciones de los tests. Este dato tiene que estar disponibles para los usuarios de los tests, así como para los profesionales e investigadores que deseen llevar a cabo una evaluación o revisión independiente.

Las directrices que se presentan aquí son aplicables a todos los procedimientos descritos, se autodenominen o no tests. Deben de tenerse en cuenta para cualquier procedimiento de evaluación utilizado en situaciones en las que la evaluación tiene serias implicaciones para las personas, pudiendo causarles daños personales o psicológicos si no se realiza adecuadamente. Las directrices no se aplican al uso de materiales que pueden tener una semejanza superficial con los tests, pero que los propios participantes reconocen que se utilizan con fines de diversión o entretenimiento (por ejemplo, los cuestionarios de estilos de vida de los periódicos y revistas).

G.4. Destinatarios

Las directrices se aplican al uso de los tests en la práctica profesional, por tanto, van dirigidas fundamentalmente a:

- Los compradores y vendedores de materiales psicométricos.
 - Los responsables de elegir los tests y el uso que se hará de ellos.
 - Quienes aplican, puntúan e interpretan los tests.
 - Quienes aconsejan a otros basándose en los resultados de los tests (consultores en ámbitos educativos y laborales, orientadores escolares y profesionales, etc.).
 - Las personas encargadas de dar información sobre los resultados de los tests a las personas evaluadas.
-
- Los constructores de tests.
 - Los editores de tests.
 - Las personas implicadas en el entrenamiento de los usuarios de los tests.
 - Los propios evaluados y las personas cercanas a ellos (padres, cónyuges, etc.).
 - Organizaciones profesionales y otras asociaciones interesadas en el uso de los tests.
 - Legisladores y responsables políticos.
 - Usuarios de los tests con fines de investigación.

Si bien las directrices no pretenden cubrir todo tipo de técnica o situación evaluativa, muchas de las directrices pueden ser aplicables en situaciones evaluativas que no se identifican estrictamente con la práctica de los tests, tales como los centros de evaluación para la selección de personal, las entrevistas estructuradas y semiestructuradas, orientación escolar y profesional, etc.

G.5. Aspectos contextuales

Las directrices son aplicables internacionalmente, pero a la hora de utilizarlas a nivel local en un país determinado deben de tenerse en cuenta diversos factores o aspectos que pueden modular su aplicación. Entre otros, estos factores contextuales incluyen:

- Diferencias sociales, políticas, institucionales, lingüísticas y culturales.
- La legislación del país en el que se utilizan los tests.
- Directrices y estándares ya existentes establecidos por asociaciones profesionales.
- Diferencias entre la evaluación individual y la colectiva.
- Diferencias en función de la situación evaluativa (educativa, clínica, trabajo, otras).
- Quienes son los receptores de los resultados (los propios evaluados, los padres o responsables legales, los constructores de los tests, los empleadores, etc.).
- Diferencias según el uso de los resultados de los tests (por ejemplo, toma de decisiones frente a orientación).

- Grado en el que la situación permite la posibilidad de comprobar la precisión de las predicciones y su posible modificación a la luz de los resultados posteriores.

G.6. Conocimientos

Unos conocimientos psicológicos psicométricos sólidos y una comprensión profunda de todos los aspectos implicados en el proceso evaluativo constituyen la base fundamental para el uso pertinente de los tests. Los expertos suelen estar de acuerdo en que la causa más importante del uso inapropiado de los tests es una formación deficiente de los usuarios. Los conocimientos concretos requeridos en cada caso variarán en función de la situación y área de aplicación, por tanto, no es fácil describir de forma general los conocimientos requeridos para la utilización adecuada de los tests en todas las situaciones, depende de cada caso. Por ejemplo, no se requieren los mismos conocimientos para aplicar un test colectivo a un grupo que para interpretar las puntuaciones, o construir el propio test, por citar un caso obvio. Las directrices no hacen descripciones detalladas de estos conocimientos, ni lo pretenden. No obstante, a la hora de aplicarlas a una situación concreta habrá que tener muy presente y describir con precisión los conocimientos requeridos para el caso. Esta descripción ha de cubrir las distintas áreas de conocimientos implicadas en la situación de que se trate, entre ellas deberían de incluirse las siguientes:

- a. Conocimientos sobre teoría de los tests y propiedades técnicas de los tests, tales como fiabilidad, validez, estandarización, sesgo, análisis de ítems, etc.
- b. Conocimiento de los tests y principios de la medición para entender adecuadamente

los resultados.

- c. Conocimientos sobre la teoría, modelos y constructos medidos, que permita una elección pertinente de las pruebas e interpretación de los resultados.
- d. Conocer el abanico de tests disponibles, así como los editores correspondientes.
- e. Avances técnicos recientes, tales como los tests informatizados, bancos de ítems, etc. Otros muchos conocimientos específicos han de ponerse en funcionamiento para llevar a cabo una utilización adecuada de los tests, cada una de las directrices puede servir como indicador de la naturaleza de éstos.

1. Uso ético de los tests

Los usuarios competentes deberían:

- 1.1 Actuar de forma ética y profesional
 - 1.1.1. Mantener y promover estándares éticos y profesionales.
 - 1.1.2. Estar al corriente de los debates profesionales y éticos sobre el uso de los tests en su campo de especialización.
 - 1.1.3. Llevar a cabo una política explícita sobre los tests y su uso (véase ejemplo en el Apéndice A).
 - 1.1.4. Asegurarse de que las personas para las que trabajan, o con quienes trabajan, se acogen a estándares éticos y profesionales adecuados.

- 1.1.5. Actuar con el debido respeto para la sensibilidad de las personas evaluadas y de otras personas o instituciones implicadas.
- 1.1.6. Presentar la práctica de los tests de forma positiva y equilibrada cuando interactúan con los medios de comunicación.
- 1.1.7. Evitar las situaciones en las que pueda parecer que existen determinados intereses en los resultados de la evaluación, o en las cuales la evaluación pueda dañar su relación con los clientes.

1.2 Asegurarse de que son competentes para el uso de los tests

- 1.2.1. Trabajar de acuerdo con los principios científicos.
- 1.2.2. Establecer y mantener elevados estándares personales de competencia.
- 1.2.3. Conocer los límites de la propia competencia y no actuar fuera de ellos.
- 1.2.4. Mantenerse al día de los cambios y avances en relación con el uso de los tests y de su construcción, incluyendo los cambios de normas y legislación, los cuales pueden influir en los tests y su uso.

1.3 Responsabilizarse del uso que hacen de los tests

- 1.3.1. Ofrecer solo servicios y usar tests para los cuales están preparados.

- 1.3.2. Aceptar la responsabilidad por los tests elegidos y por las recomendaciones proporcionadas.
- 1.3.3. Dar una información clara y adecuada a los participantes en el proceso evaluativo sobre los principios éticos y las disposiciones legales que regulan el uso de los tests.
- 1.3.4. Asegurarse de que el contrato entre los evaluados y los evaluadores es claro y se ha comprendido (véase un ejemplo de contrato en el Apéndice B).
- 1.3.5. Estar atentos a cualquier consecuencia imprevista del uso de los tests.
- 1.3.6. Esforzarse para evitar cualquier tipo de daño o perjuicio a las personas evaluadas.

1.4 Asegurarse de que los materiales del test están seguros.

- 1.4.1. Asegurar un almacenaje seguro y controlar el acceso a los materiales del test.
- 1.4.2. Respetar el *copyright* y los acuerdos que existan sobre el test, incluyendo cualquier prohibición sobre la copia y transmisión de los materiales, bien sea electrónicamente o de otra forma. Asimismo, se respetarán rigurosamente los términos del acceso de otras personas, cualificadas o no, a los materiales.
- 1.4.3. Proteger la integridad del test, no entrenando a las personas con los propios materiales del test, o con otros materiales de prácticas que puedan influir de forma inapropiada en el rendimiento de las personas en el test.
- 1.4.4. Asegurarse de que la tecnología del test no se expone públicamente de tal modo

que su utilidad quede deteriorada.

1.5 Asegurarse de que los resultados de los tests se tratan confidencialmente

- 1.5.1. Especificar quienes tendrán acceso a los resultados y definir los niveles de confidencialidad.
- 1.5.2. Explicar los niveles de confidencialidad antes de dar los resultados.
- 1.5.3. Limitar el acceso a los resultados únicamente a quienes tengan la necesidad y derecho a conocerlos.
- 1.5.4. Obtener las autorizaciones pertinentes antes de proporcionar los resultados a otros.
- 1.5.5. Proteger los datos archivados de tal forma que sólo puedan acceder a ellos quienes tengan derecho a hacerlo.
- 1.5.6. Establecer unas directrices claras en relación con el tiempo que se van a mantener archivados los datos.
- 1.5.7. Suprimir el nombre y otros datos identificatorios de los resultados si así lo solicita la persona evaluada.
- 1.5.8. Suprimir el nombre y otros datos identificativos de las bases de datos de los resultados, con fines de investigación, elaboración de baremos, u otros tratamientos estadísticos.

2. Utilización adecuada de los tests

Los usuarios competentes deberían:

2.1. Estimar la utilidad potencial de los tests en una situación evaluativa

- 2.1.1. Ofrecer una justificación razonada para el uso de los tests.
- 2.1.2. Asegurarse de que se ha llevado a cabo un análisis riguroso de las necesidades del cliente, categoría diagnóstica, condiciones, o trabajo para el que se utilizará la evaluación.
- 2.1.3. Comprobar que los conocimientos, destrezas, aptitudes, u otras características, que miden los tests correlacionan con las conductas pertinentes en el contexto en el que se van a llevar a cabo las inferencias.
- 2.1.4. Buscar otras fuentes adicionales de información.
- 2.1.5. Sopesar las ventajas e inconvenientes de utilizar tests frente a otras fuentes de información.
- 2.1.6. Asegurarse de que se utilizan todas las fuentes de información colateral disponibles.

2.2 Elegir tests técnicamente correctos y adecuados a cada situación

Los usuarios competentes deberían:

- 2.2.1. Examinar toda la información disponible sobre los tests potencialmente adecuados

antes de elegir un test concreto.

2.2.2. Comprobar que la documentación técnica sobre el test proporciona suficiente información para evaluar los siguientes aspectos:

- a. Amplitud y representatividad del contenido del test, adecuación de los grupos normativos utilizados, nivel de dificultad de los contenidos, etc.
- b. Precisión de la medición y fiabilidad para las poblaciones pertinentes.
- c. Validez para las poblaciones pertinentes y su aplicabilidad para el uso que se hace del test.
- d. Ausencia de sesgo para los grupos con los que se utilizará.
- e. Aceptación por parte de quienes están implicados en su uso, incluyendo la pertinencia y validez aparente percibidas.
- f. Aspectos prácticos, tales como tiempo requerido, coste, o recursos que se necesitan.

2.2.3. Evitar el uso de tests que tengan una documentación técnica inadecuada o poco clara.

2.2.4. Utilizar tests sólo para aquellos objetivos para los cuales se dispone de una validez empírica adecuada y pertinente.

2.2.5. No aceptar un test basándose únicamente en su validez aparente, recomendaciones de otros usuarios, o consejos de quienes tienen intereses comerciales.

- 2.2.6. Responder a las preguntas de las personas implicadas (personas evaluadas, padres, supervisores, representantes legales, etc.), dándoles suficiente información para que entiendan por qué se eligió el test.

2.2 Prestar atención a los aspectos relacionados con el sesgo de los tests

Cuando los tests se van a utilizar con personas de diferentes grupos (por ejemplo: género, cultura, educación, etnia, origen, o edad, entre otros), los usuarios competentes de los tests harán todos los esfuerzos posibles para asegurarse de que:

- 2.3.1. Los tests son imparciales y adecuados para todos los grupos evaluados.
- 2.3.2. Los constructos que se están midiendo son relevantes para cada uno de los grupos evaluados.
- 2.3.3. Existen datos disponibles sobre las diferencias de rendimiento de los grupos en el test.
- 2.3.4. Hay datos disponibles sobre el Funcionamiento Diferencial de los Ítems cuando ello es pertinente.
- 2.3.5. Hay datos sobre la validez que apoyan el uso del test en diferentes grupos.
- 2.3.6. Se minimizan los efectos de las diferencias grupales no relacionadas con el objetivo de la medición.
- 2.3.7. Las directrices sobre la imparcialidad de los tests se interpretan dentro del marco

de la legislación al respecto existente en cada país.

Cuando se utilizan los tests en más de un idioma (idiomas distintos, dialectos, lenguaje de signos, etc.) los usuarios competentes harán todos los esfuerzos posibles para asegurarse de que:

- 2.3.8. Las versiones de los distintos idiomas o dialectos hayan sido elaboradas utilizando una metodología rigurosa.
- 2.3.9. Los constructores hayan sido sensibles a los aspectos de contenido, culturales e idiomáticos.
- 2.3.10. Quienes aplican los tests sean capaces de comunicarse perfectamente en el idioma en el que se aplica el test.
- 2.3.11. El dominio de la lengua (en la que se aplicará el test) de las personas evaluadas sea comprobado sistemáticamente, utilizándose la versión más adecuada, o una bilingüe si fuese necesario.

Cuando se utilizan los tests con personas que tienen alguna discapacidad, los usuarios competentes harán todo lo que sea posible para asegurarse de que:

- 2.3.12. Se ha recabado consejo de los expertos acerca de los efectos de la discapacidad sobre el rendimiento en el test.
- 2.3.13. Se han consultado las personas a evaluar y se ha dado un tratamiento adecuado a sus necesidades y deseos.
- 2.3.14. Se han llevado a cabo los ajustes oportunos cuando se evalúa a personas con

discapacidades auditivas, visuales, motoras, dislexia, u otras.

2.3.15. Se ha contemplado la posibilidad de utilizar procedimientos de evaluación alternativos en vez de modificaciones o ajustes de los tests.

2.3.16. Se ha solicitado consejo a expertos en el caso de que el grado de modificación requerido por el test esté más allá de la experiencia y conocimientos del usuario.

2.3.17. Las modificaciones, cuando sean necesarias, se ajustan a la naturaleza de la discapacidad y se han diseñado para minimizar el impacto sobre la validez de las puntuaciones.

2.3.18. La información relativa a cualquier ajuste o modificación hechos en el test o en su aplicación se comunica a quienes interpretan o utilizan las puntuaciones del test, para así facilitar una interpretación apropiada de las puntuaciones.

2.4. Hacer los preparativos necesarios para la aplicación del test

El usuario competente hará todo lo posible para:

2.4.1. Proporcionar en el momento oportuno una información clara a las personas implicadas en la evaluación acerca de la finalidad del uso de los tests, la mejor forma de prepararse para la sesión de tests y los procedimientos a seguir.

2.4.2. Aconsejar a los evaluados acerca de los idiomas y dialectos para los que es apropiado el test.

- 2.4.3. Proporcionar información a quienes van a hacer el test sobre el tipo de práctica permitida, así como la documentación donde pueden encontrar ejemplares y materiales oportunos.
- 2.4.4. Explicar claramente a los evaluados sus derechos y deberes (véase Apéndice B).
- 2.4.5. Obtener el consentimiento explícito de los evaluados o de sus responsables o representantes legales antes de aplicar los tests.
- 2.4.6. Cuando los tests sean opcionales, explicar a las personas implicadas las consecuencias de hacerlos o no, para que puedan tomar una decisión con fundamento.
- 2.4.7. Hacer los necesarios ajustes prácticos para asegurarse de que:
 - a. Los preparativos coinciden con los establecidos en el manual del test.
 - b. Los locales y otras facilidades para aplicar los tests se han reservado con antelación, el entorno físico es accesible, seguro, tranquilo, libre de distracciones, y se ajusta a las necesidades.
 - c. Hay suficiente material disponible y se ha comprobado que no han quedado señales de usuarios previos en los cuadernillos o en las hojas de respuestas.
 - d. Las personas implicadas en la aplicación de los tests son competentes.
 - e. Se han hecho los ajustes oportunos para aplicar los tests a las personas con alguna discapacidad (véase Apéndice C).

- 2.4.8. Prever posibles problemas y solventarlos mediante la preparación de materiales e instrucciones.

2.5. Aplicar los tests adecuadamente

Los usuarios competentes deberían:

- 2.5.1. Establecer una buena relación con las personas evaluadas, dándoles la bienvenida y dirigiéndose a ellas de forma positiva.
- 2.5.2. Tratar de reducir la ansiedad de las personas a las que se va a evaluar, evitando crear o reforzar ansiedad innecesaria.
- 2.5.3. Eliminar fuentes potenciales de distracción, tales como alarmas de relojes de pulsera, teléfonos móviles, buscas, etc.
- 2.5.4. Asegurarse de que todas las personas disponen de los materiales necesarios para responder al test antes de comenzar éste.
- 2.5.5. Supervisar convenientemente la aplicación de los tests.
- 2.5.6. Dar las instrucciones en la lengua dominante de las personas evaluadas siempre que sea posible, incluso cuando el test está diseñado para proporcionar datos sobre el conocimiento o dominio de una lengua distinta de la dominante
- 2.5.7. Ajustarse estrictamente a las instrucciones del manual del test, haciendo los ajustes pertinentes para las personas con alguna discapacidad.
- 2.5.8. Leer las instrucciones pausada y claramente.

- 2.5.9. Dar el tiempo adecuado para hacer los ejemplos.
- 2.5.10. Observar y anotar las posibles desviaciones de los procedimientos estándar del test.
- 2.5.11. Registrar los tiempos de respuesta con precisión cuando se requiera.
- 2.5.12. Asegurarse de que están todos los materiales al final de cada sesión.
- 2.5.13. Realizar la aplicación de modo que permita una supervisión adecuada y una comprobación de la identidad de cada una de las personas evaluadas.
- 2.5.14. Permitir a los ayudantes hacerse cargo de la aplicación sólo si han sido entrenados adecuadamente.
- 2.5.15. Asegurarse de que durante la sesión aplicación no se deja desatendidas o sujetas a distracción a las personas evaluadas.
- 2.5.16. Proporcionar una asistencia adecuada a las personas evaluadas que muestran signos excesivos de ansiedad o desazón.

2.6. Puntuar y analizar los resultados de los tests con precisión

Los usuarios competentes deberían:

- 2.6.1. Seguir al pie de la letra los procedimientos estandarizados de puntuación.
- 2.6.2. Asegurarse de la precisión al asignar las puntuaciones, especialmente en aquellos casos en los que entra en juego el juicio de los evaluadores. Para cerciorarse de la

precisión puede volver a puntuarse una muestra de las personas evaluadas, comprobando así la coincidencia entre las puntuaciones.

- 2.6.3. Llevar a cabo las transformaciones de las puntuaciones directas a otros tipos de escalas pertinentes.
- 2.6.4. Elegir los tipos de escala más convenientes de acuerdo con el uso que se vaya a hacer de las puntuaciones del test.
- 2.6.5. Comprobar la precisión de las transformaciones de las escalas, así como la de cualquier tipo de análisis o tratamiento que se haga con los datos.
- 2.6.6. Asegurarse de que no se sacan conclusiones erróneas debido a la utilización de baremos desfasados, o inadecuados para las personas evaluadas.
- 2.6.7. Calcular las puntuaciones compuestas cuando proceda, utilizando las fórmulas y ecuaciones propuestas en el manual del test.
- 2.6.8. Inspeccionar los resultados para detectar posibles errores o anomalías en las puntuaciones.
- 2.6.9. Describir e identificar con precisión los resultados, normas, tipos de escalas, fórmulas, etc. utilizados.

2.7. Interpretar los resultados adecuadamente

Los usuarios competentes deberían:

- 2.7.1. Tener una buena comprensión profesional de las bases teóricas y conceptuales del test, de la documentación técnica y de las directrices para el uso e interpretación de las puntuaciones.
- 2.7.2. Tener una buena comprensión profesional de las escalas utilizadas, de las normas y baremos, así como de las limitaciones de las puntuaciones.
- 2.7.3. Tratar de minimizar cualquier sesgo que pueda existir hacia las personas evaluadas en la interpretación de las puntuaciones del test.
- 2.7.4. Utilizar normas o grupos de comparación apropiados cuando estén disponibles.
- 2.7.5. Interpretar los resultados a la luz de la información disponible sobre la persona evaluada (edad, género, escolaridad, cultura, etc.), teniendo en cuenta las limitaciones técnicas del test, el contexto de la evaluación, y las necesidades de las personas o instituciones con intereses legítimos en el resultado del proceso evaluativo.
- 2.7.6. Evitar la generalización de los resultados de un test a rasgos o características de la persona que no han sido medidos por el test.
- 2.7.7. Tener en cuenta la fiabilidad y el error de medida de cada escala, así como otros factores que puedan alterar artificialmente los resultados a la hora de interpretar las puntuaciones.
- 2.7.8. Tener muy en cuenta los datos disponibles sobre la validez del constructo medido en relación con las características de los grupos evaluados, tales como cultura, edad,

clase social, género, etc.

- 2.7.9. Utilizar puntos de corte en la interpretación de las puntuaciones sólo cuando se disponga de datos empíricos sobre su validez.
- 2.7.10. Ser conscientes de los estereotipos sociales que pueden existir sobre las personas evaluadas (en relación con su cultura, edad, clase social, género, etc.), evitando interpretar los tests de forma que se perpetúen dichos estereotipos.
- 2.7.11. Tener en cuenta cualquier variación individual o colectiva que se haya hecho respecto al procedimiento estándar en la aplicación de las pruebas.
- 2.7.12. Tomar en consideración cualquier experiencia previa que la persona evaluada haya tenido con el test, en el caso de que se disponga de datos sobre los efectos de dicha experiencia sobre el rendimiento en la prueba.

2.8. Comunicar los resultados de forma clara y precisa

Los usuarios competentes deberían:

- 2.8.1. Identificar las personas o instituciones pertinentes que pueden recibir los resultados de los tests.
- 2.8.2. Elaborar informes orales o escritos para los receptores de los resultados, siempre con el consentimiento explícito de las personas evaluadas o de sus representantes legales.

- 2.8.3. Asegurarse de que el nivel técnico de los contenidos de los informes es adecuado para su comprensión por los receptores.
- 2.8.4. Dejar muy claro en los informes que los resultados de los tests son confidenciales, y especificar el tiempo que se mantendrán archivados los resultados.
- 2.8.5. Dejar claro que los datos de los tests representan una sola fuente de información que debe analizarse conjuntamente con otras fuentes.
- 2.8.6. Explicar el peso que debe darse a las puntuaciones de los tests en relación con otras fuentes de información acerca de las personas evaluadas.
- 2.8.7. Proporcionar la información sobre los resultados en un lenguaje comprensible para el receptor, de modo que se minimice la posibilidad de interpretaciones incorrectas.
- 2.8.8. Utilizar una forma y estructura para el informe que encaje en el contexto de la evaluación.
- 2.8.9. Si procede, proporcionar información a quienes toman las decisiones acerca de cómo pueden usar los resultados de los tests para mejorar sus decisiones.
- 2.8.10. Explicar y fundamentar la utilización que se hace de los resultados en los tests para la clasificación de las personas en categorías con fines diagnósticos, u otros.
- 2.8.11. Incluir un resumen claro en los informes escritos, y, cuando sea pertinente, recomendaciones concretas.
- 2.8.12. Dar información a las personas evaluadas de forma constructiva y positiva.

2.9. Revisión de la adecuación del test y de su uso

Los usuarios competentes deberían:

- 2.9.1. Seguir y revisar periódicamente los posibles cambios en la población de personas evaluadas, así como los criterios utilizados para la validez.
- 2.9.2. Estar atentos a posibles impactos negativos de los tests.
- 2.9.3. Ser conscientes de la necesidad de reanalizar la utilización de un test si se ha llevado a cabo algún cambio en su forma, contenidos, o forma de aplicación.
- 2.9.4. Tener presente la necesidad de reconsiderar la validez del test si se ha cambiado la finalidad para la que se utilizaba.
- 2.9.5. Siempre que sea posible, validar los tests para los usos para los que fueron elaborados y participar en los trabajos rigurosos de validación que se lleven a cabo.
- 2.9.6. Ayudar en la medida de sus posibilidades a mantener al día la información sobre los baremos, fiabilidad y validez del test, proporcionando los datos pertinentes a los constructores, editores o investigadores.

Apéndice A

Directrices para el establecimiento de políticas sobre el uso de los tests

Las directrices que siguen se refieren a la necesidad de las organizaciones de considerar su política sobre la práctica de los tests de forma sistemática, asegurándose de que todas

las personas implicadas en la evaluación tienen clara esta política. La necesidad de una política explícita sobre la práctica de los tests no atañe sólo a las grandes organizaciones. Las empresas de tamaño medio o pequeño, al igual que las grandes, deben de prestar atención a la política sobre la práctica de los tests, de la misma forma que lo hacen en relación con la salud y seguridad laboral, igualdad de oportunidades, discapacidades, u otras áreas relacionadas con una práctica adecuada en el tratamiento y atención al personal.

Aunque las siguientes consideraciones pueden necesitar una adaptación para su utilización por parte de usuarios individuales de los tests cuando actúan como profesionales, sigue siendo importante que tengan muy clara su propia política y que puedan comunicarla a otros.

Los objetivos de una política sobre el uso de los tests serían:

- Asegurar que se alcanzan las metas personales y organizacionales.
- Evitar el posible uso inadecuado de los tests.
- Demostrar explícitamente el compromiso con una práctica adecuada.
- Asegurar que el uso de los tests se ajusta a los fines establecidos.
- Asegurar que los tests se utilizan de forma no discriminativa.
- Asegurar que las evaluaciones se basan en información comprensiva y pertinente.
- Asegurar que los tests son utilizados por personas cualificadas para ello.

Una política sobre el uso de los tests deberá abordar los siguientes aspectos.

- Uso adecuado de los tests.
- Seguridad de los materiales y puntuaciones.
- Quién puede aplicar, puntuar e interpretar los resultados.
- Cualificaciones de quienes van a usar los tests.
- Entrenamiento de los usuarios.
- Preparación de las personas a evaluar.
- Acceso a los materiales y seguridad de los tests.
- Acceso a los resultados y confidencialidad de las puntuaciones.
- Información sobre los resultados a las personas evaluadas.
- Responsabilidades hacia los evaluados, antes, durante y después de la sesión de tests.
- Responsabilidades individuales de los usuarios de los tests.

Cualquier política que se establezca sobre tests tiene que ser revisada periódicamente, actualizándola de acuerdo con los avances producidos en los tests o en su utilización. Hay que permitir el acceso e informar sobre la política establecida a las partes implicadas en la utilización de los tests. La responsabilidad de la política de una organización debe recaer en un usuario cualificado, que tenga autoridad para asegurar su implementación y cumplimiento.

Apéndice B

Directrices para desarrollar contratos entre las partes implicadas en la evaluación. Los contratos entre los usuarios de los tests y las personas evaluadas deben de estar de acuerdo con los criterios de una práctica adecuada, la legislación correspondiente y la política establecida sobre el uso de los tests.

Los puntos que siguen se ofrecen como un ejemplo del tipo de aspectos que un contrato de este tipo debe abarcar. Los detalles variarán en función del contexto de la evaluación (ocupacional, educativo, clínico, jurídico, etc.), y de las leyes y regulaciones locales y nacionales.

Los contratos entre los usuarios, las personas evaluadas y otras partes implicadas aparecen con frecuencia implícitos, no formalizados explícitamente, al menos en parte. Dejando claros los objetivos, el papel y las responsabilidades de cada una de las partes ayuda a evitar los malentendidos, los perjuicios y la necesidad de acudir a los tribunales.

El usuario se compromete a:

1. Informar a las personas evaluadas de sus derechos en cuanto a cómo se utilizarán sus puntuaciones de los tests, así como sus derechos de acceso a ellas.
2. Advertir con anterioridad suficiente sobre cualquier carga económica que conlleve el proceso de evaluación, quién es el responsable de los pagos y fechas en las que deben de hacerse efectivos.
3. Tratar a las personas evaluadas con cortesía, imparcialidad y respeto,

independientemente de su raza, género, edad, discapacidad, etc.

4. Utilizar tests de calidad probada, adecuados a las personas evaluadas y a la situación de evaluación.
5. Informar antes de la aplicación de los tests sobre la finalidad de la evaluación, el tipo de test, a quién se enviarán los resultados y el uso que hará de ellos.
6. Avisar con antelación donde se aplicarán los tests, cuando se darán los resultados, y si pueden o no obtener una copia del test una vez hecho, de su hoja de respuestas, o de sus puntuaciones.
7. Utilizar personas cualificadas para la aplicación de los tests y la interpretación de los resultados.
8. Asegurarse de que las personas a evaluar saben si el test es opcional o no, y, cuándo lo sea, asegurarse de que conocen las consecuencias de hacerlo o no hacerlo. Asegurarse de que las personas que van a hacer el test conocen las condiciones (si las hubiera) en las que podrían volver a hacer el test, ser calificados de nuevo, o anulárseles la prueba.
9. Asegurarse de que las personas evaluadas saben que se les explicarán los resultados después de hacer el test tan pronto como sea posible y en términos que les resulten comprensibles.
10. Asegurarse de que las personas evaluadas saben que sus resultados son confidenciales hasta el punto que permitan la ley y una práctica profesional

adecuada.

11. Informar a las personas evaluadas sobre quienes tendrán acceso a los resultados y las condiciones bajo las cuales se proporcionarán.
12. Asegurarse de que las personas evaluadas conocen los procedimientos para elevar quejas o comunicar algún problema.

El usuario comunicará a las personas evaluadas que se espera de ellas:

1. Un trato cortés y respetuoso con el resto de las personas durante el proceso de evaluación.
2. Preguntar antes del test si no están seguras acerca de por qué se aplica el test, cómo se aplicará, qué tienen que hacer exactamente, y que se hará con los resultados.
3. Informar sobre cualquier circunstancia que consideren que puede invalidar los resultados del test, o que deseen que se tenga en cuenta.
4. Seguir las instrucciones de la persona que aplica el test.
5. Ser consciente de las consecuencias que se siguen de no hacer el test, si deciden no hacerlo, y estar preparado para aceptar dichas consecuencias.
6. Si se requiere abonar alguna cantidad para hacer la prueba, los pagos se harán en la fecha acordada.

Apéndice C

Aplicación de los tests a personas con alguna discapacidad

Cuando se modifica la forma de aplicación de un test para aplicarlo personas con alguna discapacidad hay que proceder con sumo cuidado y experiencia. Como siempre, si existe alguna legislación local o nacional específica debe respetarse, así como el derecho a la privacidad de la persona evaluada. Cuando se recoge la información sobre los tipos y niveles de discapacidad hay que limitarse a la información relativa a la capacidad de cada persona para llevar a cabo las tareas requeridas por el test. Hay que poner especial cuidado cuando los tests se utilizan en el ámbito ocupacional, bien sea para selección, promoción, u otros fines.

No hay una regla sencilla para aplicar un test correctamente que sea generalizable a todas las personas con algún tipo de discapacidad. Queda a juicio del profesional si es mejor utilizar una forma alternativa de evaluación o modificar el test, o su forma de aplicación. En la práctica no suele ser posible baremar los tests modificados en muestras amplias de personas con discapacidades equivalentes, de modo que se pueda asegurar la comparabilidad del test con la versión estándar. No obstante, cuando haya datos al respecto, por ejemplo, en el caso de los efectos producidos por la modificación del tiempo de aplicación, el uso de Braille, o versiones auditivas de los tests en casete, deben de utilizarse como guía para las modificaciones que se lleven a cabo. Aunque una estricta estandarización de la versión modificada tal vez no sea posible, siempre que lo sea deben de llevarse a cabo estudios piloto con muestras pequeñas.

Dada la escasez de información sobre el rendimiento en los tests (modificados o no) de las

personas con alguna discapacidad, suele ser más adecuado utilizar los resultados de forma más cualitativa. Puede tomarse como una indicación de la característica evaluada, complementándola con información recogida por otros métodos.

En el caso de aplicaciones individuales el evaluador suele poder ajustar los procedimientos evaluativos a las capacidades de la persona evaluada. Sin embargo, en el caso de aplicaciones colectivas aparecen problemas especiales, como ocurre por ejemplo en selección de personal. En estos casos puede haber dificultades prácticas para modificar la forma de aplicación para determinadas personas dentro del marco de una aplicación colectiva. Además, los tratamientos diferenciados podrían ser vistos por algunos como discriminatorios. Por ejemplo, si se concede más tiempo para hacer el test, las personas discapacitadas podrían tener la sensación de que son tratadas de forma *diferente*, mientras que quienes no tienen ninguna discapacidad pueden pensar que el tiempo extra concedido proporciona a los otros una ventaja.

Consejos sobre necesidades especiales pueden obtenerse habitualmente de las organizaciones de discapacitados, así como de las propias personas con discapacidades a las que se van aplicar los tests. Suele ser de gran ayuda dirigirse directamente a las personas y preguntarles si hay alguna circunstancia que consideran que debe de tenerse en cuenta. En muchos casos esta consulta va a permitir llevar a cabo las modificaciones oportunas en el contexto de aplicación de la prueba, sin tener que modificar el propio test.

Las siguientes reglas generales pueden utilizarse como guía a la hora de decidir si se modifica el proceso evaluativo y cómo hacerlo.

1. Si la discapacidad no afecta al rendimiento en el test, no es necesario hacer ajustes

en la prueba.

2. Cuando la discapacidad influye en el rendimiento en el test hay que distinguir si esta influencia es incidental o forma parte del constructo medido. Si es incidental hay que modificar el test, pero si forma parte del constructo medido no. Por ejemplo, una persona con artritis en las manos tendrá problemas con un test de velocidad que conlleve escribir. Si la capacidad para escribir rápidamente formase parte del constructo medido, entonces no debería de cambiarse el test. Sin embargo, si la finalidad fuese, por ejemplo, medir la rapidez de percepción visual, habría que buscar una forma de respuesta a la prueba más adecuada, pues la artritis estaría influyendo negativamente en el constructo medido.
3. Cuando una discapacidad ajena al constructo medido influye en el rendimiento en el test, deben de llevarse a cabo los ajustes convenientes en la prueba.
4. Los usuarios deben de consultar siempre el manual del test y los editores para buscar información sobre las modificaciones de las pruebas y sobre posibles formatos y procedimientos alternativos.
5. Los usuarios de tests deben de consultar a las organizaciones correspondientes de discapacitados acerca de las implicaciones de una discapacidad concreta, la documentación sobre la discapacidad, y el tipo de modificaciones que podrían ser convenientes.

6. Cualquier tipo de modificación que se haga en el test o en el proceso de aplicación debe de estar rigurosamente documentada, exponiendo claramente las razones que justifican la modificación.

Documentación

Inglés:

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (1985). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington DC: American Psychological Association.

Bartram, D. (1995). The Development of Standards for the Use of Psychological Tests in Occupational Settings: The Competence Approach. *The Psychologist*, May, 219-223.

Bartram, D. (1996). Test Qualifications and Test Use in the UK: The Competence Approach. *European Journal of Psychological Assessment*, 12, 62-71.

Canadian Psychological Association. (1987). *Guidelines for Educational and Psychological Testing*. Ottawa: Canadian Psychological Association.

Eyde, L. D., Moreland, K. L. & Robertson, G. J. (1988). *Test User Qualifications: A Data-based Approach to Promoting Good Test Use*. Report for the Test User Qualifications Working Group. Washington DC: American Psychological Association.

Eyde, L. D., Robertson, G. J., Krug, S. E. et al (1993). *Responsible Test Use: Case Studies For Assessing Human Behaviour*. Washington DC: American Psychological Association.

Fremer, J., Diamond, E. E. & Camara, W. J. (1989). Developing a Code of Fair Testing Practices in Education. *American Psychologist*, 44, 1062-1067.

Hambleton, R. (1994). Guidelines for adapting educational and psychological tests: A progress report. *European Journal of Psychological Assessment*, 10, 229-244.

Joint Committee on Testing Practices. (1988). *Code of Fair Testing Practices in*

Education. Washington DC: Joint Committee on Testing Practices.

Kendall, I., Jenkinson, J., De Lemos, M. & Clancy, D. (1997). *Supplement to Guidelines for the use of Psychological Tests*. Australian Psychological Society.

Moreland, K. L., Eyde, L. D., Robertson, G. J., Primoff, E. S. & Most, R. B. (1995). Assessment of Test User Qualifications: A Research- Based Measurement Procedure. *American Psychologist*, 50, 14-23.

Schafer, W. D. (1992). *Responsibilities of Users of Standardized Tests: RUST Statement Revised*. Alexandria, VA: American Association for Counseling and Development.

Van de Vijver, F. & Hambleton, R. (1996). Translating tests: some practical guidelines. *European Psychologist*, 1, 89-99.

Castellano:

Colegio Oficial de Psicólogos (1987). *Código Deontológico*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos.

Colegio Oficial de Psicólogos (1999). Página web del COP, Comisión de Tests: <http://www.cop.es/tests/>

Fernández Ballesteros, R. (1993). Evaluación psicológica en sus contextos de aplicación. *Revista de Historia de la Psicología*, 14, 97-114.

Franca Tarragó, O. (1996). *Ética para psicólogos*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Muñiz, J. (1997). Aspectos éticos y deontológicos de la evaluación psicológica. En A. Cordero (Ed.), *La evaluación psicológica en el año 2000*. Madrid: TEA Ediciones.

Muñiz, J. y Hambleton, R. K. (1996). Directrices para la traducción y adaptación de los tests. *Papeles del Psicólogo*, 66, 63-70.

Rodríguez Sutil, C. (1996). La ética de la devolución en el psicodiagnóstico clínico. *Papeles del Psicólogo*, 66, 91-94.

Comisión de Tests del Colegio Oficial de Psicólogos

José Muñiz (Coordinador), Universidad de Oviedo

M^a Teresa Anguera, Universidad de Barcelona

Rocío Fernández Ballesteros, Universidad Autónoma de Madrid

José Ramón Fernández Hermida, Universidad de Oviedo

Manuel García Pérez, ALBOR-COHS

Miguel Martínez, EOS

Rosario Martínez Arias, Universidad Complutense de Madrid

Eduardo Montes, COP

Gerardo Prieto, Universidad de Salamanca

Carlos Rodríguez Sutil, Universidad Complutense de Madrid

Nicolás Seisdedos, TEA

Agradecimientos

Dave Bartram, director del proyecto, expresa su agradecimiento a las siguientes personas, por sus valiosas contribuciones en la elaboración de las directrices:

Dusica Boben, Produktivnost, Eslovenia.

Eugene Burke, BPS, Inglaterra.

Wayne Camara, The College Board, USA.

Jean-Louis Chabot, ANOP, Francia.

Iain Coyne, University of Hull, Inglaterra.

Riet Dekker, Swets and Zeitlinger, Holanda.

Lorraine Eyde, US Office of Personnel Management, USA.

Rocío Fernández Ballesteros, EAPA, España.

Ian Florance, NFER-NELSON, Inglaterra.

Cheryl Foxcroft, Test Commission of South Africa, Sudáfrica. John Fremer, The College Board, USA.

Kathia Glabeke, Commissie Psychodiagnostiek, Bélgica.

Ron Hambleton, University of Massachusetts at Amherst, USA. Karin Havenga, Test Commission of South Africa, Sudáfrica. Jurgen Hogrefe, Hogrefe & Huber Verlagsgruppe, Alemania. Ralf Horn, Swets and Zeitlinger, Alemania.

Leif Ter Laak, Saville and Holdsworth Ltd, Inglaterra.

Pat Lindley, British Psychological Society, Inglaterra.

Reginald Lombard, Test Commission of South Africa, Sudáfrica. José Muñiz, Colegio Oficial de Psicólogos, España.

Gill Nyfield, Saville & Holdsworth Ltd, Inglaterra.

Torleiv Odland, Norsk Psykologforening, Noruega.

Berit Sander, Danish Psychologists- Association, Dinamarca. Francois Stoll, Federation Suisse des Psychologues, Suiza.

H. Proceso de aplicación de los test:

El proceso de aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica contempla dos etapas: la primera etapa es la aplicación propiamente dicha, la cual incluye el uso del método de observación de la persona o personas a las cuales se le aplican los test. La segunda etapa es la calificación de los test.

I. Informe psicológico

En la elaboración de un informe psicológico se requiere de ciertas habilidades y competencias como: analizar, sintetizar e integrar una serie de datos obtenidos con diversas técnicas e instrumentos como son: la entrevista, las pruebas psicométricas y las pruebas proyectivas.

El informe psicológico es un documento oficial, en el cual se representa el resultado de una evaluación psicométrica realizada a una persona, a través de la aplicación, calificación e interpretación de instrumentos de medida psicológica; así como también se utilizan pruebas proyectivas, este informe no es definitorio de la evaluación psicológica que se le realiza a una persona, pero tiene valor judicial.

La confección del informe psicológico debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Tiene que consignar los datos generales del sujeto examinado:

Nombre, Sexo, Fecha de nacimiento, Edad, Escolaridad, Estado civil, Dirección,
Número de historia clínica, Donde estudia o trabaja

2. Presentar los datos de la observación realizada al sujeto, durante todo el proceso de aplicación, y ante cada una de las pruebas de modo específico, utilizando para ello una correcta redacción y ortografía, con lenguaje claro y preciso manejando el uso de los términos técnicos.
3. A dicho informe se le adjuntan las pruebas ya calificadas u hojas de respuestas con sus perfiles elaborados.
4. El resultado de la calificación de las pruebas debe aparecer en cada test u hoja de respuesta y sus perfiles.
5. En cada test, hoja de respuesta y perfil tiene que aparecer el nombre y apellidos de la persona, edad, sexo, escolaridad, y demás datos que pida la prueba, así como la fecha del día en que se realiza la misma y la hora de comienzo y término de dicha prueba.
6. En las observaciones pueden aparecer recomendaciones al psicólogo acerca del sujeto evaluado, acerca de alguna de las pruebas o de la evaluación en general; información que resulta muy valiosa para todo el proceso de evaluación.

J. Clasificación De Los Instrumentos de Evaluación Psicológica

A continuación, listamos algunos instrumentos de evaluación psicológica tal como lo propone la Dra. Felicia Miriam Gonzales Llana, en su libro Instrumentos de Evaluación Psicológica (González, 2007).

I. Instrumentos para evaluar la inteligencia

1. Test de Matrices Progresivas de Raven
2. Test de Matrices Progresivas: Dominós
3. Prueba de inteligencia no verbal (Weil)
4. Test de Inteligencia WISC –IV

II. Instrumentos de evaluación para medir el proceso de atención

1. El Test de Atención de Toulouse
2. El Test Percepción de diferencias. Las caritas

III. Instrumentos de evaluación para medir la inteligencia y trastornos psíquicos de tipo orgánico

1. Test Gestáltico Visomotor de Bender

IV. Instrumentos para el estudio de la personalidad

1. Inventario de personalidad 16-PF de Raymond Cattell
2. Inventario multifacético de la personalidad (MMPI)
3. El Test de personalidad de Eysenck
4. Inventario de personalidad Cornell Index
5. Patrón de conducta tipo A
6. Locus de Control de Rotter
7. Inventario de autoestima de Coopersmith

V. Instrumentos para el estudio de la ansiedad y la depresión

1. Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado de Ch. Spielberger
2. Escala de Ansiedad patológica de J. Grau y cols
3. Escala de ansiedad de Cattell (Autoanálisis)
4. Inventario ansiedad Beck
5. Inventario de Depresión Rasgo-Estado (IDERE)

6. Inventario de Depresión de Beck
7. Escala del Centro de Estudios Epidemiológicos de la Depresión
8. Autoescala de Depresión de Zung y Conde

VI. Instrumentos para el estudio del estrés y el afrontamiento

1. Escala de afrontamiento de Lazarus
2. Test de Vulnerabilidad al Estrés
3. Lista de Indicadores de Vulnerabilidad al estrés
4. Inventario para la evaluación del estrés laboral "Burnout"
5. El Cuestionario Breve de Burnout (C.B.B.)

VII. Instrumentos proyectivos para el estudio de la personalidad

1. Dibujo de la figura humana de Machover/
2. Dibujo de la casa, el árbol y la persona (HTP)
3. Test del árbol
4. Técnicas proyectivas de completamiento. Introducción
5. Test de completar frases de Rotter

6. Test de frustración, de Rosenzweig

VIII. Instrumentos de evaluación Infantil

1. Test de Matrices Progresivas: Raven Infantil
2. Dibujo de la figura humana de Goodenough
3. Prueba Gráfica de organización perceptiva de H. Santucci (Basado en el test de L. Bender)
4. Test de atención: Tachado de letras de Crespo
5. Instrumentos para el estudio de trastornos de ansiedad y depresión
6. Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE-N)/
7. Inventario de autoevaluación depresión rasgo / estado infantil ideren

IX. Instrumentos para el estudio de problemas infanto-juvenil

1. Inventario de Problemas Juveniles (IPJ)
2. Escala de bienestar psicológico para adolescentes (BIEPS-J)
3. Escala de Afrontamiento para adolescentes (ACS)
4. Instrumentos proyectivos de uso frecuente en niños. Introducción

5. Test del dibujo de la familia y el dibujo libre
6. Test de completar frases para niños de nivel primario
7. Técnicas narrativas
8. Test desiderativo

X. Orientación profesional

1. Brainard and Brainard (inventario de preferencias ocupacionales)
2. PMA (aptitudes)
3. Thurstone (habilidades mentales)
4. GATB-B (aptitudes)

GLOSARIO

Competencias profesionales. Se entienden como cualidades aisladas, eminentemente cognitivas, que predeterminan el éxito profesional en escenarios laborales específicos, hacia un enfoque personal y dinámico, y cuya atención está centrada no en cualidades aisladas, sino en la participación del profesional que, como persona, construye, moviliza e integra sus cualidades motivacionales y cognitivas en la regulación de una actuación profesional eficiente en escenarios laborales heterogéneos y diversos.

Ética. Proviene del griego *ethos*, que significa costumbres, conducta habitual, usos, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001) la define como la parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre; en cuanto la ética profesional, nos dice es el conjunto de normas morales que rigen la conducta humana. La rama de la ética que se ocupa de regular las actividades de una profesión es la deontología y se define como el conjunto ordenado de deberes y obligaciones morales que tienen los profesionales de una determinada materia, De esta manera la ética profesional estudia las normas recogidas por esta manera, la ética profesional estudia las normas recogidas por la deontología profesional; la ética sugiere aquello que es deseable y condena lo que no debe hacerse, mientras que la deontología cuenta con las herramientas administrativas para garantizar que la profesión se ejerza de manera ética.

Evaluación psicológica. Es una disciplina de la psicología que se ocupa de la medida de algunos aspectos del comportamiento humano; esta medición se realiza por medio de

metodologías básicas entre las que se encuentran las técnicas psicométricas y las proyectivas y otros métodos como la observación, la entrevista, los auto informes.

Informe psicométrico. Es un documento oficial en el cual se plasma el resultado de la investigación psicométrica realizada a una persona, mediante la aplicación y calificación de instrumentos de medida psicológica.

Instrumentos de evaluación psicológica. Son las técnicas mediante las cuales se recogen los datos referentes a las características psicológicas de las personas estudiadas.

Instrumentos proyectivos. Son aquellas en las que la interpretación de la ejecución del evaluado descansa en los juicios del evaluador, que a su vez dependen de la teoría sobre la que la prueba se sustenta.

Instrumentos psicométricos. Son instrumentos estructurados, es decir, en ellos la persona tiene que escoger, entre alternativas de respuestas posibles, aquellas que considera se ajusta mejor en su caso particular.

Práctica profesional. El Consorcio Europeo por la Calidad de la Educación define la práctica profesional del siguiente modo: “se entiende por practicum (tirocinio, en italiano) tres tipos de situaciones:

- Un periodo de trabajo. durante la educación superior, que comporta la atribución de créditos y durante el cual el estudiante disfruta de su estatus como tal, así como del acceso a servicios de préstamos, alojamientos, seguros sanitarios, becas, etc.

- Un periodo de trabajo, desarrollado fuera del marco de la instrucción formal (o, incluso, una vez obtenido el título de estudios).

- Un periodo que no comporta la atribución de créditos formativos de cara al título. Algunos practicum (prácticas), que entran en esta definición no poseen un estatuto jurídico y pueden ser, por tanto, considerados ilegales. Cualquier otra forma de experiencia de trabajo similar a éstas que se ofrezca a los jóvenes como oportunidad de aprendizaje basada en el trabajo.

Test. Según Anastasi, un test psicológico constituye esencialmente una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta.



Magister. Magbis L. Palacios R.

- Maestría en docencia superior, Universidad de Cartago, sede de David, 2001.
- Maestría en ciencias de la familia con especialización en Orientación Familiar, Universidad Santa María la Antigua, Centro Universitario de Chiriquí, 1999.
- Posgrado en Docencia Superior, Universidad Autónoma de Chiriquí, 1997.
- Profesorado en segunda enseñanza con especialización en Psicología, Universidad Santa María la Antigua, Centro Universitario de Chiriquí, 1996.
- Licenciada en Psicología, Universidad Santa María la Antigua, Centro Universitario de Chiriquí, 1994.
- Catedrática de la Universidad Autónoma de Chiriquí, desde el año 2003.

Referencias Bibliográficas

- Angel, Z. B. (2013). El practicum y las prácticas en empresas: en la formación universitaria. Madrid: Narcea
- Consuegra Anaya, N. (2011). Diccionario de Psicología. Colombia, Ecoe Ediciones.
- Esquivel, J. J. (2014). Perfil del docente de la UNACHI. Un estudio basado en indicadores de competencias. David, Chiriquí: Imprenta Universitaria.
- González, F. M. (2007). Instrumentos de Evaluación Psicológica (Ciencias Médicas). Cuba: La Habana: Editorial.
- Oscar Picardo, Joao (2005). Diccionario enciclopédico de ciencias de la educación. Centro de Investigación Educativa, Colegio García Flamenco.

INFOGRAFÍA

Consejo General de Psicología de España, consultado el 12 de septiembre de 2017

[https://www.cop.es/index.php?page=directrices-internacionales.](https://www.cop.es/index.php?page=directrices-internacionales)

Consejo técnico de Psicología Panamá, consultado el 12 de septiembre de 2017

<http://www.bps.org.uk/what-we-do/bps/bps>

<https://psicpa.com/ctp/>

The British Psychological Society, consultado el 12 de septiembre de 2017

*La gran victoria que hoy parece fácil fue el
resultado de pequeñas victorias que pasaron
desapercibidas "*

Paulo Coelho

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

- Angel, M. G. (2010). Currículo con enfoque de competencias. Bogotá, Ecoe Ediciones.
- Bernal T, C. (2014). Metodología de la Investigación. México, editorial Pearson, segunda edición.
- Angel, Z. B. (2013). El practicum y las prácticas en empresas: en la formación universitaria. Madrid: Narcea.
- Consuegra Anaya, N. (2011). Diccionario de Psicología. Colombia, Ecoe Ediciones.
- Edna, A. B. (2015). Evaluación psicológica: historia, fundamentos teórico-conceptuales y psicometría. México D.F., Edit. El Manual Moderno.
- Egido Gálvez, I. (2006). La acreditación como mecanismo de garantía de la calidad: tendencias en el espacio europeo de educación superior. Revista Española de Educación Comparada, Vol 12.
- Esquivel, J. J. (2014). Perfil del docente de la UNACHI. Un estudio basado en indicadores de competencias. David, Chiriquí: Imprenta Universitaria.
- Fernández, A. B., & Ramos, B. L. (2010). Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior. Madrid: Narcea.

- González Llana, F.M. (2007). Instrumentos de evaluación psicológica. La Habana, Edit. Ciencias Médicas.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México, editorial McGraw-Hill.
- José, A. G. (2006). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid, Díaz de Santos.
- Morris, C. G. (2001). Psicología. México, Pearson Educación.
- Picardo, O. (2005). Diccionario enciclopédico de ciencias de la educación. Centro de Investigación Educativa, Colegio García Flamenco.
- Picardo, O. (2005). Diccionario pedagógico. San Salvador.
- Pozo, J. I., y P. E. Puy (2009). Psicología del aprendizaje universitario: la formación en competencias. Madrid, Morata.
- Repiso, A. G. (2009). Experiencias de Innovación Docente Universitaria. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Rogers, T. B. (1995). The psychological testing enterprise. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Zabalza Beraza, M. (2013). El Practicum y las prácticas en empresas. Madrid, Edit. Narcea, S.A.

ANEXOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Instrumento No.1

Técnica de recolección de datos: Encuesta

- ❖ **Objetivo:** Determinar las competencias profesionales que influyen en el buen desempeño de la práctica profesional de los estudiantes de psicología

Indicaciones: Le invitamos a responder según su criterio el siguiente instrumento para favorecer la investigación denominada: *Categorización de las competencias profesionales para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes y graduados de la licenciatura en psicología de la UNACHI, 2016 -2017.*

Datos generales	
Edad _____	Labora actualmente Sí _____ No _____
Sexo _____	
Año que cursa _____	Año de graduación _____
Marque con una "X" sus respuestas	

5 = muy indicado; 4= indicado; 3=.ni más ni menos indicado; 2= poco indicado; 1 = nada indicado.

Aspectos a evaluar	5	4	3	2	1
Los contenidos curriculares del programa de la licenciatura en psicología fueron fundamentales para mi formación					
Los contenidos recibidos en las asignaturas han sido necesarios e importantes para mi vida profesional					
Los conocimientos teóricos y prácticos (competencias) construidos durante la carrera han permitido vincularme con ella y aplicarlos en mi desempeño profesional					
La inducción y orientación psicopedagógica es necesaria para la transición de las aulas de clases al mundo laboral					
La coordinación y colaboración de los profesores, supervisores y practicantes es pertinente para el establecimiento de elementos de soporte técnico, ético, organizacional					
Las competencias específicas de la profesión las puedo identificar					
Las competencias específicas de la profesión las he desarrollado para desempeñarme eficientemente en la aplicación de pruebas e intervenciones psicológicas.					
La ética profesional la asumo como una competencia esencial en mi especialidad					
Las habilidades pertinentes para tomar decisiones en situaciones diarias de la profesión las he desarrollado a plenitud					
La preparación académica por competencias es muy importante durante la vida universitaria					
La categorización de las competencias específicas del profesional de psicología debe incluirse en la formación teórica y práctica de los estudiantes universitarios					

Gracias Por Su Colaboración

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Instrumento No.2

Instituciones

Técnica de recolección de datos: Encuesta

Objetivo: Diferenciar las competencias por perfiles en áreas laborales del psicólogo.
 Verificar el grado de pericia en la aplicación de pruebas e intervenciones durante la práctica profesional

Indicaciones: Le invitamos a responder según su criterio el siguiente instrumento para favorecer la investigación denominada: *Categorización de las competencias profesionales para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes y graduados de la licenciatura en psicología de la UNACHI, 2017 -2018.*

Datos generales	
Edad _____	Sexo _____
Cargo que ocupa _____	Años de Servicio _____

Variable: uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas en la práctica profesional. Marque con una "X" la competencia y su nivel requerido en el ejercicio profesional del psicólogo (o de los practicantes, futuros profesionales)

PERFIL BLANDO				
COMPETENCIAS BASICAS	Nivel Requerido			
	Alto	Bajo	Requerido	No Requerido
Habilidad de comunicación				
Trabajo en equipo				
Búsqueda de información				
Desarrollo personal				
Liderazgo				
Proactividad				
Autoconfianza				
Pensamiento analítico				
Comprensión interpersonal				
Autocontrol				
Habilidad numérica				
Manejo de conflictos				
Empatía				
Desarrollo de interrelaciones				
Conciencia social				

PERFIL DURO

PERFIL DURO				
COMPETENCIAS ESPECIFICAS				
Explica el comportamiento de las personas reconociendo y comprendiendo los principales conceptos, perspectivas teóricas, hallazgos empíricos y tendencias históricas de la Psicología.				
Aplica métodos de investigación básicos en Psicología, incluyendo formulación de hipótesis, diseños de investigación, recogida y análisis de datos y su interpretación para resolver problemas relacionados con la conducta y los procesos mentales.				
Diseña y aplica un proceso de evaluación y diagnóstico psicológico, bajo la adecuada supervisión.				
Utiliza, los principales instrumentos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico. Esta competencia aborda el ámbito de las herramientas, los instrumentos y las técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico.				
Identifica los principales recursos que la psicología ha desarrollado de acuerdo con los principios, métodos y técnicas de medida, evaluación y diagnóstico psicológico.				
Aplica, de manera profesional, los principios psicológicos a cuestiones personales, grupales, sociales y organizacionales.				
Utiliza adecuadamente el marco legal y administrativo que regula la práctica profesional en diversos ámbitos, así como en la red de servicios públicos y privados en los que desempeña su labor profesional el/la psicólogo/a.				
Define la forma en que las características y el conocimiento personal (valores, actitudes, personalidad y otros procesos mentales) influyen en la conducta y la futura actividad profesional como psicólogo/a.				
Posee la competencias específicas necesarias para la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas.				
Demuestra las competencias específicas necesarias para la interpretación diagnóstica de los resultados de la aplicación de las pruebas e intervenciones psicológicas				

Gracias por su colaboración.....

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Instrumento No.3

Docentes.

Técnica de recolección de datos: Entrevista.

Objetivo: Ofrecer un manual de procedimientos para la aplicación de pruebas e intervenciones con el análisis adecuado efectivo y eficaz que le sirva de apoyo a los futuros profesionales

Indicaciones: Le invitamos a responder según su criterio el siguiente instrumento para favorecer la investigación denominada: *Categorización de las competencias profesionales para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes y graduados de la licenciatura en psicología de la UNACHI, 2016 -2017.*

Datos generales	
Edad _____	Sexo _____
Cargo que ocupa _____	Años de docencia _____

1. ¿Existe una categorización de las competencias básicas que deben poseer los estudiantes de nuestra carrera?

2. ¿Los contenidos curriculares del programa de la asignatura de práctica profesional contempla el enfoque de evaluación por competencias?

3. ¿Es relevante que exista un manual que señale las competencias específicas que favorezcan la aplicación e interpretación de las pruebas?

4. ¿Un manual es una herramienta de guía sobre las competencias básicas y específicas y sería de apoyo incluso para las planificaciones de algunos cursos de la especialidad?

5. ¿La propuesta de un manual de procedimiento favorece la acreditación y evaluación de la carrera, ya que el modelo educativo de la Universidad Autónoma de Chiriquí está basado en competencias?

Gracias por su colaboración

TEMA A INVESTIGAR: Categorización de las competencias profesionales para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes de la Licenciatura en Psicología de la UNACH, 2017.

Objetivos General	Planteamiento del problema	Objetivos específicos	Variables	Dimensiones	Sujetos	Instrumentos
<p>Categorizar las competencias profesionales inherentes a la práctica profesional de los estudiantes de la Licenciatura en Psicología de la UNACH.</p>	<p>¿Cuáles son las competencias profesionales, para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes de la Licenciatura en Psicología de la UNACH?</p>	<p>Determinar las competencias profesionales que influyen en el buen desempeño de la práctica profesional de los estudiantes de psicología. Diferenciar las competencias por perfiles en áreas laborales del psicólogo. Verificar el grado de pericia en la aplicación de pruebas e intervenciones durante la práctica profesional. Ofrecer un manual de procedimientos para la aplicación de pruebas e intervenciones con el análisis adecuado, efectivo y eficaz, que le sirva de apoyo a los futuros profesionales</p>	<p>Variable independiente: Competencias profesionales Variable interviniente Uso apropiado y aplicación Variables dependientes Pruebas e intervenciones psicológicas. Práctica profesional</p>	<p>Competencias de la carrera de psicología. Competencias genéricas Competencias específicas. Competencias según el perfil laboral del psicólogo Los modelos básicos de evaluación psicológica. Tipos de pruebas Los test</p>	<p>Autoridades de la escuela de Psicología Profesores asesores de las prácticas Estudiantes practicantes Egresados</p>	<p>Cuestionario Técnica de recolección: encuesta Cuestionario Técnica Entrevista Cuestionario Técnica de recolección: encuesta Cuestionario Técnica Entrevista</p>



GACETA OFICIAL

DIGITAL

Año CXVI

Panamá, R. de Panamá jueves 19 de enero de 2017

N° 28200

CONTENIDO

MINISTERIO DE SALUD

Resolución N° 005
(De viernes 06 de enero de 2017)

QUE ADOPTA LA HERRAMIENTA VIGIFLOWTM COMO SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA FARMACOVIGILANCIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

MINISTERIO DE VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Resolución N° 744-2016
(De viernes 30 de diciembre de 2016)

POR LA CUAL SE DESAFECTA UN TRAMO DE LA CALLE 4TA Y SERVIDUMBRE PLUVIAL UBICADA ENTRE LOS LOTES NO. 1228 Y 1229 DE LA FINCA 309934, DONDE SE LLEVA A CABO EL DESARROLLO DE LA URBANIZACIÓN SANTO DOMINGO DE LA CAZADA, DEL PROYECTO ALTOS DEL MARÍA, PROPIEDAD DE ALTOS DE VISTAMARES S.A., UBICADA EN EL CORREGIMIENTO DE LA LAGUNA, DISTRITO DE SAN CARLOS, PROVINCIA DE PANAMÁ OESTE.

Resolución N° 745-2016
(De viernes 30 de diciembre de 2016)

POR LA CUAL SE SOLICITA LA DESAFECTACIÓN DE UN TRAMO DE LA VEREDA O-1 ENTRE EL LOTE NO. O-86, LOTE NO. O-85 Y EL LOTE NO. O-86 A, UBICADA EN EL ÁREA DE NAOS DE FELIPILLO, CORREGIMIENTO DE PACORA, DISTRITO Y PROVINCIA DE PANAMÁ, PARA QUE FORME PARTE DEL RESTO LIBRE DEL FOLIO REAL NO. 128123, CÓDIGO DE UBICACIÓN 8716, PROPIEDAD DEL BANCO HIPOTECARIO NACIONAL.

Resolución N° 746-2016
(De viernes 30 de diciembre de 2016)

POR LA CUAL SE DESAFECTA 150 METROS DE UN TRAMO DEL CAMINO DE SERVICIO A LOS DESTILADORES, A PARTIR DE UNA LONGITUD DE 120.00 METROS DE DISTANCIA CON UN ANCHO DE 6.00 METROS (LOS 120.00 METROS EMPIEZAN A CONTAR A PARTIR DE LA VÍA QUE CONDUCE A EL LIMÓN Y A LOS DESTILADORES) Y APROBAR EL NUEVO ALINEAMIENTO DEL CAMINO DE SERVICIO QUE COMUNICA CON LA SERVIDUMBRE PRINCIPAL DE LOS DESTILADORES, UBICADA EN EL CORREGIMIENTO Y DISTRITO DE PEDASÍ PROVINCIA DE LOS SANTOS.

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA DE PANAMÁ

Resolución N° 4
(De miércoles 19 de octubre de 2016)

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN OPERATIVO ANUAL Y SU RESPECTIVO PRESUPUESTO PARA LA VIGENCIA FISCAL 2017 DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA DE PANAMÁ.

Resolución N° 5

(De lunes 24 de octubre de 2016)

POR LA CUAL SE LE OTORGA LA CERTIFICACIÓN DE ACREDITACIÓN DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA A LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ POR UN PERÍODO DE SEIS (6) AÑOS.

Resolución N° 6

(De lunes 24 de octubre de 2016)

POR LA CUAL SE LE OTORGA LA CERTIFICACIÓN DE ACREDITACIÓN DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA A LA UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ POR UN PERÍODO DE SEIS (6) AÑOS.

Resolución N° 7

(De lunes 24 de octubre de 2016)

POR LA CUAL SE LE OTORGA LA CERTIFICACIÓN DE ACREDITACIÓN DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ POR UN PERIODO DE SEIS (6) AÑOS.

Resolución N° 8

(De lunes 21 de noviembre de 2016)

POR LA CUAL SE LE OTORGA LA CERTIFICACIÓN DE ACREDITACIÓN DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA A LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA POR UN PERIODO DE SEIS (6) AÑOS.

Resolución N° 9

(De lunes 21 de noviembre de 2016)

POR LA CUAL SE LE OTORGA LA CERTIFICACIÓN DE ACREDITACIÓN DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA A LA UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ POR UN PERIODO DE SEIS (6) AÑOS.

Resolución N° 10

(De lunes 21 de noviembre de 2016)

POR LA CUAL SE LE OTORGA LA CERTIFICACIÓN DE ACREDITACIÓN DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA A LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ POR UN PERIODO DE SEIS (6) AÑOS.

AVISOS / EDICTOS

**ASAMBLEA LEGISLATIVA
LEY Nº 55
(De 3 de diciembre de 2002)**

**Que reconoce el ejercicio de la profesión de la Psicología
y dicta otras disposiciones**

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DECRETA:

Capítulo I

Ejercicio de la Profesión

Artículo 1. La Psicología, como disciplina científica, será ejercida por profesionales idóneos, utilizando teorías, recursos, métodos, procedimientos y técnicas específicas para el estudio, docencia, evaluación, investigación, diagnóstico, pronóstico, prevención, tratamiento y ejecución de programas. Su aplicación se dirigirá a individuos, grupos, familias, comunidades, instituciones y a organizaciones y/o empresas.

Dependiendo de su especialidad y área de desempeño, podrán realizar las siguientes funciones o actividades de evaluación y diagnóstico, intervención, promoción, prevención, atención, rehabilitación y tratamiento de la salud; investigación; planificación, promoción y evaluación de programas; asesoramiento, consultoría y enlace; educación, formación, supervisión y desarrollo personal; dinamización comunitaria; peritaje psicológico-legal; dirección, administración y gestión; selección, evaluación y orientación de personal; mercadeo y comportamiento del consumidor; salud, higiene y prevención de riesgos laborales; organización y desarrollo de Recursos Humanos; mediación conforme a las demás disposiciones legales y cualquier otra función afin.

Artículo 2. Se reconoce la profesión de la Psicología y las especialidades de Psicología Educativa, Psicología Social, Psicología Organizacional, Psicología Laboral o Psicología Industrial, Psicología Clínica, Psicología Jurídica, Psicología Médica, Psicología Comunitaria, Psicología en Sexualidad, Psicología en Adicciones, Psicoterapia Familiar, Terapia Familiar, Orientación Familiar, Psicopatología, Psicofisiología, Neuropsicología, Psicopedagogía o Psicología Escolar, Psicología Social, Psicología del Desarrollo, Consejería Psicológica o cualquier otra especialidad que se ofrezca en un instituto o universidad nacional o extranjera reconocida.

GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

AÑO LXXII PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA, MIERCOLES 15 DE OCTUBRE DE 1975 No. 17.948

CONTENIDO

CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

Ley No. 56 de 16 de septiembre de 1975, por medio de la cual se regula el ejercicio de la Psicología en el territorio nacional.

MINISTERIO DE HACIENDA Y TESORO

Resolución No. 108 de 25 de septiembre de 1975, por la cual se renueva una licencia.

AVISOS Y EDICTOS

Consejo Nacional de Legislación

REGULASE EL EJERCICIO DE LA PSICOLOGIA EN EL TERRITORIO NACIONAL

LEY No. 56

(de 16 de septiembre de 1975)

Por medio de la cual se regula el ejercicio de la Psicología en el territorio nacional.

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

DECRETA:

ARTICULO 1.—Para ejercer la profesión de Psicología, en cualquiera de sus especializaciones y campos de aplicación, en el territorio nacional, se requiere poseer Certificado de Idoneidad Profesional expedido por el Consejo Técnico de Psicología.

ARTICULO 2.—Para obtener el Certificado de Idoneidad Profesional y poder ejercer la profesión de Psicología es necesario:

- Ser panameño; y
- Poseer título de Psicología, Licenciado en Psicología, expedido por una universidad nacional o extranjera. Los títulos obtenidos en el extranjero deberán ser revalidados por la Universidad de Panamá "igualmente aquellos adquiridos con tres (3) años de anterioridad a la publicación de esta Ley".

Cualquier persona que aspire a obtener un Certificado de Idoneidad Profesional para ejercer la Psicología deberá ostentar, al momento en que formule la solicitud correspondiente, el título básico de Psicología, de Licenciado en Psicología o su equivalente, previa a cualquier título de especialización.

ARTICULO 3.—Para ejercer la Profesión de Psicología en cualquiera de sus campos de especialidad, debe cumplirse con los requisitos establecidos en el artículo 2 de esta Ley y poseer además el título de especialización en el campo en que se pretenda ejercer.

ARTICULO 4.—Las personas que se encuentren ejerciendo la profesión de la Psicología, en cualquiera de sus especializaciones y campos de aplicación, en el territorio nacional, deberán solicitar ante el Consejo Técnico de Psicología su correspondiente Certificado de Idoneidad Profesional, dentro del término de seis (6) meses, contados

a partir de la vigencia de la presente Ley, ajustándose a los requisitos establecidos en el artículo 2 de esta Ley.

ARTICULO 5.—El Consejo Técnico de Psicología estará integrado por:

- Un Representante del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, quien lo presidirá;
- Un Representante del Ministerio de Educación;
- Un Representante del Ministerio de Salud;
- Un Representante de la Escuela de Psicología de la Universidad de Panamá; y
- Un Representante de la Asociación Panameña de Psicólogos de Panamá.

Los miembros del Consejo Técnico de Psicología, que deberán ostentar el título de Psicólogo, serán designados por las respectivas entidades nominadoras, por un período de dos (2) años.

ARTICULO 6.—El Consejo Técnico de Psicología tendrá las siguientes facultades:

- Expedir los Certificados de Idoneidad Profesional para el ejercicio de la Psicología de conformidad con lo que establece la presente Ley y los reglamentos que se dictan;
- Investigar cualquier denuncia que se interponga por irregularidades que se cometan en el ejercicio de la profesión de la Psicología;
- Suspender o cancelar el Certificado de Idoneidad Profesional para ejercer la Psicología, a quienes cometieren faltas contra la ética profesional o violaren las leyes y reglamentos establecidos; y
- Dictar el Reglamento Interno del Consejo Técnico de Psicología.

ARTICULO 7.—El Consejo Técnico de Psicología, para los efectos administrativos, quedará adscrito al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

ARTICULO 8.—Esta Ley comenzará a regir a partir de su promulgación y deja sin efectos cualquier otra disposición que le fuera contraria.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE.

Dada en la ciudad de Panamá, a los 16 días del mes de septiembre de mil novecientos setenta y cinco.

ING. DEMETRIO B. LAKAS
Presidente de la República

GERARDO GONZALEZ V.
Vicepresidente de la República

RAUL E. CHANG P.
Presidente de la Asamblea Nacional
de Representantes de Corregimientos

El Ministro de Gobierno y Justicia,

RICARDO A. RODRIGUEZ

El Ministro de Relaciones Exteriores, al.,

CARLOS OZORES T.

REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DECRETO EJECUTIVO 511

De 5 de julio de 2010

"Por el cual se reglamenta la Ley N° 30 del 20 de julio de 2006, que crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria y se dictan otras disposiciones".

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que mediante Ley 30 del 20 de julio de 2006, publicada en Gaceta Oficial No. 25595 de 25 de julio de 2006, se crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria de Panamá;

Que corresponde al Órgano Ejecutivo reglamentar las leyes, para un mejor desarrollo de las mismas, en apego a su espíritu y en cumplimiento de los principios y objetivos que éstas propugnan;

DECRETA:

Artículo 1. Reglámense la Ley 30 del 20 de julio de 2006, que crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria y las funciones de las instituciones que lo integran, con el propósito de cumplir con los objetivos para los cuales fueron constituidos.

CAPÍTULO I
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Los términos utilizados en esta reglamentación deben ser entendidos conforme al siguiente glosario:

- 1. Acreditación.** Certificación emitida por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá, previo análisis de los procesos de autoevaluación de programas, de la autoevaluación institucional y de la evaluación por pares externos, para dar fe pública de la calidad de sus programas y de la institución universitaria en general.
- 2. Agencia de Acreditación.** Entidad pública o privada externa a las instituciones de educación superior, que evalúa la calidad educativa y acredita (certifica), públicamente, programas e instituciones. Se puede hablar genéricamente, de agencias u organismos de evaluación y acreditación.
- 3. Área de Conocimiento.** Conjunto de asignaturas o materias afines que constituyen cada una de las ciencias, disciplinas o carreras profesionales que se estudian y caracterizan las diferentes facultades y departamentos académicos de una universidad.

David, 21 de abril de 2017.

Magister: Blanca Ríos

Secretaría General

UNACHI

E. S. D.

Respetada profesora Ríos:

Reciba un cordial saludo y los mejores deseos de éxito profesional y personal. Por medio de la presente deseo solicitar una información que será relevante para mi anteproyecto de tesis doctoral: **Evaluación de las competencias profesionales para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes de la licenciatura en psicología de la UNACHI, 2017**, el dato estadístico consiste en saber hasta la fecha cuántos estudiantes de psicología se han graduado hasta la fecha.

Agradecemos su atención de antemano;

Atentamente,

Magbis L Palacios R
Magbis L Palacios R

4-226-488

*Recibido
21/4/17
1:21 PM.*



DE- 272-2017

David, 17 de Julio de 2017.

Estimados
Señores
E. S. D.

Respetados Señores:

Reciba un cordial saludo y éxitos en sus delicadas funciones administrativas.

Por medio de la presente, le solicitamos respetuosamente que la estudiante **MAGBIS PALACIOS** con cédula de identidad **4-226-488** participante del Programa de Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Chiriquí se le conceda el permiso de aplicar instrumentos de datos el cual está realizando su Tesis Doctoral denominada **"Categorización de las Competencias Profesionales para el uso apropiado y Aplicación de las Pruebas e Intervenciones en el Ejercicio de la Práctica Profesional de los Estudiantes de la Licenciatura en Psicología de la UNACHI, 2016-2017"**

Agradeciendo la atención a la misma.


Dra. **Katia Acosta**
Coordinadora del Programa de Doctorado


18/7/17



David, 18 de julio de 2017.

Magíster

Olda Cano de Araúz

Decana de la Facultad de Humanidades

U.N.A.C.H.I.

E. S. D.

Respetada Magíster Cano:

Reciba un cordial saludo y los mejores deseos de éxito profesional y personal.

Por medio de la presente, le solicitamos respetuosamente que la estudiante MAGBIS PALACIOS con cédula de identidad 4-226-488 participante de Programa de Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Chiriquí se le conceda el permiso de aplicar instrumentos de datos a estudiantes que cursan la práctica profesional supervisadas en ambas jornadas y a los docentes que llevan y han dictado este curso, la información colectada a través de los instrumentos aplicados servirá para el análisis de los resultados presentados en su tesis Doctoral denominada **Categorización de las competencias profesionales para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes de la licenciatura en psicología de la UNACHI, 2016-2017.**

Agradeciéndole su atención.

Atentamente;



Dra. Carmen Montenegro de Romero

Asesora de Tesis

David, 18 de julio de 2017.

Magíster

Gladis de Pinzón

Directora de la Escuela de psicología

U.N.A.C.H.I.

E. S. D.

Respetada Magíster de Pinzón:

Reciba un cordial saludo y los mejores deseos de éxito profesional y personal.

Por medio de la presente, le solicitamos respetuosamente que la estudiante MAGBIS PALACIOS con cédula de identidad 4-226-488 participante de Programa de Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Chiriquí se le conceda el permiso de aplicar instrumentos de datos a estudiantes que cursan la práctica profesional supervisadas en ambas jornadas y a los docentes que llevan y han dictado este curso, la información colectada a través de los instrumentos aplicados servirá para el análisis de los resultados presentados en su tesis Doctoral denominada **Categorización de las competencias profesionales para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes de la licenciatura en psicología de la UNACHI, 2016-2017.**

Agradeciéndole su atención.

Atentamente;


Dra. Carmen Montenegro de Romero

Asesora de Tesis

Recibido Gladis de Pinzón

David, 21 de septiembre de 2017.

Magister. Etelvina Medianero de Bonagas

Rectora Magnifica

Universidad Autónoma de Chiriquí

E. S. D.

Respetada profesora Bonagas:

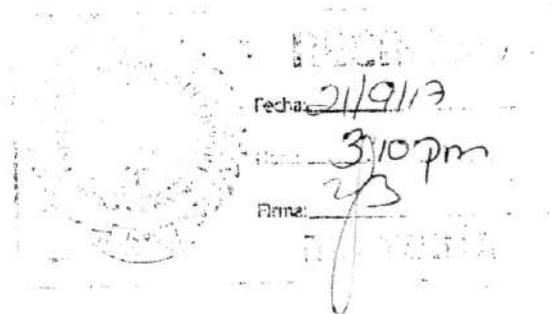
Reciba un cordial saludo y los mejores deseos de éxito profesional y personal. Por medio de la presente deseo solicitar que me refiera a la instancia o departamento correspondiente para obtener asesoría para mi tesis doctoral: **Categorización de las competencias profesionales para el uso apropiado y aplicación de las pruebas e intervenciones en el ejercicio de la práctica profesional de los estudiantes de la licenciatura en psicología de la UNACHI, 2017**, la información es relevante para poder conocer cuál es el procedimiento para instaurar los convenios con lugares o instituciones donde nuestros estudiantes de psicología realizan su práctica profesional supervisada, ya que a la fecha nuestra carrera no lo tiene establecido.

Agradecemos su atención de antemano;

Atentamente,

Magbis L Palacios R
Magbis L Palacios R

4-226-488



Margel Iván Castillo DL
R.U.C 4-125-1279 VD. 17
David, Chiriquí, República de Panamá



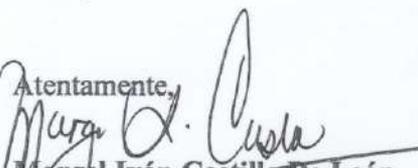
David, 11 de octubre 2017.

El suscrito, Margel Iván Castillo, Especialista en Redacción y Corrección de textos, **CERTIFICA** que ha revisado el Anteproyecto Doctoral:

“CATEGORIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA EL USO APROPIADO Y APLICACIÓN DE LAS PRUEBAS E INTERVENCIONES EN EL EJERCICIO DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA DE LA UNACHI”,

de Magbis Palacios CIP 4-226-428 del Programa de Doctorado en Ciencias de la Educación, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Chiriquí.

Se han realizado las correcciones y observaciones pertinentes para que el trabajo reúna las condiciones de ortografía y redacción exigidas por la Universidad Autónoma de Chiriquí.

Atentamente,

Margel Iván Castillo De León
Magister en Redacción y Corrección de Textos
4-125-1279

REPÚBLICA DE PANAMÁ
TRIBUNAL ELECTORAL

Margel Ivan
Castillo De Leon

REP
P
T
E
C
M



4-125-1279

NOMBRE USUAL:
FECHA DE NACIMIENTO: 30-JUL-1958
LUGAR DE NACIMIENTO: CHIRIQUI; DAVID
SEXO: M TIPO DE SANGRE:
EXPEDIDA: 23-MAY-2017 EXPIRA: 23-MAY-2027



Margel D. Castillo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

REPUBLICA DE PANAMÁ
 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Dirección Regional de Chiriquí

Quart. SS JUNIO de 1995
 5000

Nombre del Digno del Diploma: _____

Folio 030 Registrado No. 433483

Oficina de Registro



EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL ESTATUTO UNIVERSITARIO

HACE CONSTAR QUE

HA TERMINADO ESTUDIOS DE MAESTRÍA CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS QUE LE HAZEN ACHERORAR EL TÍTULO DE

Magister en Investigación Aplicada con Especialización en Redacción y Corrección de Textos

Y EN CONSECUENCIA SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS, HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS. EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE DAVID, A LOS **SIETE** DÍAS DEL MES DE **JUNIO** DEL AÑO DOS MIL **UNACHI**

[Signature]
 Secretario Central
 Diploma 433483
 Identificación No. _____

[Signature]
 Decano

[Signature]
 Guerra Larios de Guadalupe
 Vicerrector



[Signature]
 8/16/95