

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**

**Facultad de Salud**

**Programa de Psicología**



**PRUEBA PSICOLÓGICA PARA LA ADMISIÓN DE ESTUDIANTES AL  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.**

**Presentado por:**

Angie Paola Ríos Mojica

1096958014

John Edinson Barajas Sepúlveda

1005230849

**Pamplona, Colombia**

**2019**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**

**Facultad de Salud**

**Programa de Psicología**



**PRUEBA PSICOLÓGICA PARA LA ADMISIÓN DE ESTUDIANTES AL  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.**

**Presentado por:**

Angie Paola Ríos Mojica

John Edinson Barajas Sepúlveda

Psi. Mg Mónica Piedad Fajardo López

33480677

**Director**

**Pamplona, Colombia**

**2019**

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradecemos primeramente a Dios por ser un eje fundamental en nuestras vidas, y ser la luz y guía durante el proceso de formación.*

*A nuestros padres por ser los promotores de este sueño, y darnos la oportunidad de salir adelante, por estar siempre presentes siendo el aliento y la fuerza para perseguir nuestras metas.*

*A los amigos que siempre estuvieron apoyando y animando en los momentos de dificultad, y alegría.*

*A los docentes que hicieron parte de nuestro proceso de formación y construcción del trabajo de grado, por todas sus ideas, correcciones, y aportes valiosos para su avance.*

*A nuestra directora de tesis Mg Mónica Piedad Fajardo López, por ser un ejemplo de humanidad, y paciencia, haciendo parte fundamental de esta investigación y creer en nosotros.*

*A nuestro compañero de ingeniería mecánica Jesús Bayona por la creación y desarrollo del software de la prueba.*

*Al programa de psicología y a la Universidad de Pamplona por brindarnos la formación académica, y aportar en nuestro progreso profesional, y personal, fortaleciendo las competencias para desarrollarnos como psicólogos.*

**¡A TODOS DIOS LES BENDIGA, MUCHAS GRACIAS!**

## Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	7
Objetivos	9
General	9
Específicos	9
Pregunta Problema	10
Descripción del Problema	10
Planteamiento del Problema	12
Estado Del Arte	15
Investigaciones a Nivel Internacional	15
Investigaciones a Nivel Nacional	23
Investigaciones a Nivel Local	29
Marco Teórico	31
Capítulo I. Pruebas Psicométricas	31
Clasificación de los test.	33
Creación de una prueba psicológica.	34
Plan general	34
Definición del contenido.	35
Especificación del test.	35
Redacción y desarrollo de los ítems.	36
Diseño y montaje del test.	36
Producción y publicación del test.	37
Administración del test.	38
Proceso de puntuación del test.	38
Establecer los puntajes de aprobación.	39

Informe de resultados del examen.	39
Banco de ítems.	40
Informe técnico de la prueba.	40
Capítulo II. Competencias	41
Competencias transversales	41
Competencias Específicas del Profesional en psicología	50
Capitulo III. Descripción paramétrica de la prueba	57
Psicología organizacional	57
Psicología Educativa	58
Capacidad analítica.	60
Pensamiento Crítico.	61
Competencias Interpersonales e Intrapersonales.	61
Competencias interpersonales.	62
Competencias intrapersonales.	62
Vocación Humana.	62
Liderazgo.	63
Trabajo en equipo:	63
Aptitudes y Habilidades	64
No juzgar nunca a un paciente.	64
Ser accesible.	65
Escuchar activamente.	65
Ser autoconsciente y sincero.	65
Estar en continua formación.	66
Ser ético.	66
Comunicar de forma efectiva.	66
Ser paciente.	67
Ser empático.	67
Derivar cuando es necesario.	68
Habilidades de comunicación.	68
Habilidades de escucha.	68

Ciudad De Pamplona	70
Universidad De Pamplona	71
Misión.	72
Visión.	73
Historia de la facultad	73
Nuestra Diferencia.	74
Los primeros programas fueron.	74
Historia Del Programa.	75
Misión.	77
Visión.	77
Marco Legal	78
Capítulo VI del uso de material psicotécnico	78
Diseño Metodológico	79
Tipo de Estudio y Alcance	79
Diseño de la Investigación	80
Población.	80
Muestra.	80
Análisis E Interpretación De Resultados	81
Validez	81
Fiabilidad de Contenido	87
Discusión	100
Conclusiones	105
Recomendaciones	108
Referencias bibliográficas	111

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1 Competencias transversales del psicólogo	42
Tabla 2 Competencias transversales del psicólogo	50
Tabla 3 comparación de competencias	59
Tabla 4 Subvariable Capacidad analítica	82
Tabla 5 Subvariable Competencias	83
Tabla 6 Subvariable Vocación humana	84
Tabla 7 Subvariable de liderazgo	85
Tabla 8 Subvariable Trabajo en Equipo	86
Tabla 9 Subvariable de Pensamiento Crítico	86
Tabla 10 Estadísticas de fiabilidad alfa de Cron Bach	87
Tabla 11 Capacidad Analítica	88
Tabla 12 Competencias Inter e Intrapersonales	89
Tabla 13 Vocación Humana	91
Tabla 14 Liderazgo	92
Tabla 15 Trabajo en Equipo	94
Tabla 16 Pensamiento Crítico	95
Tabla 17 Puntaje Global	97

**TABLA DE GRÀFICAS**

Gràfica 1 Capacidad Analítica	88
Gràfica 2 Competencias Inter e Intrapersonales	90
Gràfica 3 Vocación Humana	91
Gràfica 4 Liderazgo	93
Gràfica 5 Trabajo en Equipo	94
Gràfica 6 Pensamiento Crítico	96
Gràfica 7 Puntaje Global	97

## RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad la construcción y validación de una prueba de admisión al programa de Psicología de la Universidad de Pamplona, que se denomina (JAPP) basándose en la necesidad de realizar un componente de admisión en el programa, debido a que no se cuenta con este proceso, y es de vital importancia que las personas que aspiran a estudiar psicología, tengan como base algunas competencias idóneas para desempeñarse como psicólogos en el ámbito, personal, social, académico y profesional. Para la validación del instrumento se emplearon diferentes técnicas y procedimientos psicométricos, estableciendo un instrumento final que sea utilizado en la integración de un proceso de admisión para el programa. Para lograr el cumplimiento de los objetivos se sometió el documento inicial de la prueba que contaba con un total de 121 ítems, a la validación por juicio de expertos, logrando un total de 50 reactivos pertinentes, para la continuación del proceso de validación y confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a 10 estudiantes de primer semestre, sus respuestas se colocaron en programa SPSS V25, del que se obtuvieron los resultados de alfa de cronbach. Al obtener el instrumento final con 50 ítems, se realizó la aplicación de la prueba a la muestra de 59 personas, con el fin de realizar un análisis por medio de una comparación de resultados en los estudiantes de primero y décimo semestre, obteniendo los puntajes globales de los dos semestres, y así llegar a la conclusión, de que el instrumento está desarrollado para la evaluación de competencias, y dejando como evidencia una diferencia notoria entre las competencias que poseen los estudiantes de primer ingreso, y la potencialización de las mismas en los estudiantes de décimo durante su formación académica.

Palabras Clave: Competencias, Psicología, Pruebas Psicométricas, Instrumento, Investigación, Trabajo en Equipo, Liderazgo, Intrapersonal, Interpersonal, Vocación Humana, Capacidad Analítica, Pensamiento Crítico, Muestra, Población, Fiabilidad, Validez.



## **ABSTRACT**

The purpose of this research is the construction and validation of an admission test to the Psychology program of the University of Pamplona, which is called (JAPP) based on the need to perform an admission component in the program, because it is not It has this process, and it is of vital importance that people who aspire to study psychology, have as a base some competences suitable to perform as psychologists in the field, personal, social, academic and professional. For the validation of the instrument different psychometric techniques and procedures were used, establishing a final instrument that is used in the integration of an admission process for the program. To achieve compliance with the objectives, the initial document of the test was submitted, which had a total of 121 items, for validation by expert opinion, achieving a total of 50 relevant reagents, for the continuation of the validation and reliability process, A pilot test was applied to 10 first semester students, their answers were placed in the SPSS V25 program, from which the results of cronbach's alpha were obtained. When obtaining the final instrument with 50 items, the test was applied to the sample of 59 people, in order to perform an analysis by means of a comparison of results in the students of first and tenth semesters, obtaining the global scores of the two semesters, and thus reach the conclusion, that the instrument is developed for the evaluation of competencies, and leaving as evidence a noticeable difference between the competences that have the students of first entry, and the potentialization of them in the Tenth students during their academic training.

**Keywords:** Competencies, Psychology, Psychometric Tests, Instrument, Research, Teamwork, Leadership, Intrapersonal, Interpersonal, Human Vocation, Analytical Ability, Critical Thinking, Sample, Population, Reliability, Validity.

## INTRODUCCIÓN

La psicología tiene diferentes retos a partir de los contextos y situaciones en las que se ve inmiscuida en la actualidad, por eso esta investigación tiene como fin la construcción de una prueba de admisión al programa de psicología de la Universidad de Pamplona, la cual se denomina (JAAP). El trabajo se realiza a partir de la necesidad de un proceso de admisión dentro del programa que permita una mejor selección de estudiantes para su ingreso. La prueba está compuesta por diferentes ítems que evalúan las habilidades y competencias del psicólogo, permitiendo afianzar un proceso de admisión, y la realización de un análisis, que tenga como resultado el cumplimiento de los objetivos planteados al inicio del trabajo de grado.

En el trabajo se encuentra el proceso de la construcción de la prueba de competencias, iniciando con la detección del problema de investigación que surge de las preguntas, y situaciones presentadas durante el proceso académico de los psicólogos en formación, partiendo de las necesidades descritas en el planteamiento, y descripción del problema, como lo son la deserción, los trastornos de salud mental, los problemas emocionales, la inestabilidad en la vida académica, como factores que intervienen en el debido desarrollo del proceso de formación.

Teniendo en cuenta el problema de investigación del trabajo de grado, se da inicio a la construcción de marco teórico, en el que se cuenta con los temas: construcción de pruebas psicométricas, descripción de competencias, y competencias específicas que evalúa la prueba construida por los investigadores, aportando así la base teórica en la construcción del instrumento. Después de la revisión documental y teórica, se encuentra la metodología, en la que se plantean las diferentes técnicas de recolección de datos, tipo, muestreo y población, utilizados en el desarrollo de la investigación.

Para el desarrollo metodológico se tiene en cuenta que es una investigación de tipo descriptivo, transaccional, debido a que la recolección de datos se realiza en un único momento, tomando una

muestra estratificada por semestre, eligiendo así el primer semestre para la aplicación de prueba piloto, y recolección de datos, realizando una comparación con el décimo semestre, teniendo en cuenta que son los estudiantes más preparados del programa por el nivel académico en el que se encuentran. Después de obtener los resultados de la construcción y aplicación del instrumento, se realiza el análisis de los mismos, dejando como aporte la prueba de competencias, y la recomendación del inicio de la consolidación de un proceso de admisión para el programa de psicología de la Universidad de Pamplona.

**PRUEBA PSICOLÓGICA PARA LA ADMISIÓN DE ESTUDIANTES AL  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**

**OBJETIVOS**

**General**

Construir una prueba psicológica, de orden cuantitativo, que permita medir y analizar las competencias deseables de los aspirantes al programa de psicología de la Universidad de Pamplona, con el fin de establecerla como parte del proceso de admisión.

**Específicos**

Someter el instrumento a una validez de contenido, por medio del juicio de expertos.

Hallar la confiabilidad del instrumento psicológico, mediante la aplicación de prueba piloto y Alfa de Cron Bach.

Comparar los resultados de la aplicación de la prueba en los estudiantes de primer semestre y los estudiantes de décimo semestre de la Universidad de Pamplona.

Facilitar la evaluación y calificación de la prueba mediante un software que permita la neutralidad y objetividad del evaluador.

## **PREGUNTA PROBLEMA**

¿Es pertinente construir una prueba que permita medir las competencias de los aspirantes a estudiar psicología en la Universidad de Pamplona, Norte de Santander para adjuntarse a un proceso de admisión con un componente psicológico?

### **Descripción del Problema**

En la Universidad de Pamplona, campus principal Pamplona, en la facultad de salud, departamento de psicología, no se ha integrado un proceso de admisión que permita regular la entrada de estudiantes a la carrera, lo que hace indispensable crear un proceso que contenga una prueba psicológica, la cual permita evaluar aspectos básicos para ser un psicólogo con las habilidades pertinentes para llegar a desempeñarse como profesional en diferentes áreas de la psicología.

Mediante la observación y la escucha de opiniones acerca de la falta de un mecanismo de admisión dentro del programa, se puede evidenciar la inconformidad de los docentes y estudiantes del programa de psicología, acerca de los resultados negativos que trae para los mismos, el hecho de que no esté establecido este proceso. Teniendo en cuenta el desarrollo de los estudiantes del programa de psicología de la Universidad de Pamplona, en donde muchos casos se ve de manera implícita que al entrar a la carrera se hace por transferencia interna o externa, donde la gran mayoría de promedios es de bajo rendimiento, y se cambian de programa porque no les fue bien en otras áreas del conocimiento, también se ve influenciado por la toma de decisiones a la hora de escoger el proyecto de vida, puesto que en algunos casos se escoge la psicología porque “no había más” o porque los padres de familia les obligan a estudiarla, por esta razón no se refleja la motivación suficiente para estudio y luego ejercer la carrera, lo que desencadena problemas a la hora del trabajo con la población, en donde se puede presentar una crisis o una praxis insuficiente influenciada por la falta de conocimientos teóricos, o la carencia de aptitudes a la hora de

enfrentarse a un escenario real, en donde se vean y conozcan distintos casos o situaciones a las que no se está acostumbrado, o no se pensaba llegar.

Considerando la situación actual del programa de psicología en el constructo de la prueba se integraran áreas que son requisito en el buen funcionamiento y desarrollo mental de un ser humano, como lo son las competencias, que permitirán conocer las creencias, o ideas que se tienen de sí mismo, permitiendo un procesamiento de la información adecuado o no, dependiendo el contexto; también la motivación desde las competencias puesto que es un factor muy importante, debido a que está ligada al desarrollo del ser humano, en la interacción en situaciones o con personas, y la verdad del comportamiento; las relaciones interpersonales se evaluarán dentro de la prueba, permitiendo evidenciar los sentimientos y emociones entre dos o más personas; teniendo en cuenta los anteriores aspectos con los cuales está configurado cada ser humano, enfocándose en los comportamientos y la manera en que se relaciona consigo mismo.

Es importante el uso de material psicotécnico en nuestro diario vivir, y que mejor que hacer un acercamiento a los estudiantes de una prueba de selección, donde se les evalúen las competencias básicas de un psicólogo. Además, la universidad está en busca de la alta acreditación, esta herramienta sería muy útil para este proceso, ya que le daría mayor rigor y seriedad al programa de psicología de la Universidad de Pamplona, buscando asegurar la formación de mejores profesionales con integridad y preparación para el contexto en el cual se va a desarrollar.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La psicometría es una rama de la psicología que se encarga de la medición, a pesar de que las ciencias sociales y conductuales se encuentran en época de crisis en los paradigmas, la psicometría encuentra contenidos tradicionales que son punto de acuerdo entre investigadores y autores de la psicología, que se sintetizan en tres ejes, el primero son los procesos operacionales de medición psicológica asociado a escalas de medida, con el objetivo de encontrar la mejor manera de observar, estudiar, clasificar, transformar categorías en escalas cuantitativas. (Stevens, 1951); en segundo lugar, está la confiabilidad o la precisión de los instrumentos de medida, debido a que, si una prueba no es confiable en su medición, su inconsistencia influirá no solo en la validez sino en todos los procesos que esta incluya; el tercer eje es la validez de la prueba, que es la parte fundamental porque permite comprobar si la prueba mide lo que pretende medir, y si es un valor social que asume una función científica, como política (Messick, 1995).

Las pruebas psicológicas tienen como fin la medición de una o diferentes variables, que permitan conocer las características de lo que se quiere estudiar, estas pruebas se dividen en dos: test proyectivos y test psicométricos, los cuales tienen funciones específicas, como medir inteligencia, memoria, atención, percepción, entre otros, y actualmente son utilizados en diferentes contextos. Un test psicológico es toda prueba, método, o instrumento usado para evaluar o medir una o más características de la psique de la persona, estos test se basan en conductas observables, y la subjetividad del analizado. (Castillero Mimenza, s.f.). Los test psicológicos buscan en lo posible que la información que se obtiene a través de su aplicación sea confiable, y válida, intentando conseguir el reflejo de lo que se quiere medir, con base en esto se han formado y creado miles de tipos de pruebas psicológicas, que siguen distintos criterios y diferentes objetivos. (Castillero Mimenza, s.f.)

Las pruebas psicológicas en el ámbito educativo a medida que se avanza en el tiempo han ido inmiscuyéndose en este campo debido a la calidad y la finalidad que tienen los test con respecto a la información de arrojan, y la forma en que se abordan. Pérez 2015, en su artículo “La evaluación

psicológica en contextos educativos: aciertos del pasado, errores del presente y propuestas de futuro” Hace referencia a la importancia que adquiere la prevención en el ámbito de la salud psicológica y no sólo fisiológica ha favorecido que, en la actualidad, la evaluación psicológica sea una de las funciones más demandadas por la sociedad no sólo en los ámbitos educativo, clínico, forense y laboral, también en otras áreas como la neuropsicológica, gerontológica, deportiva, en el tráfico y seguridad vial e incluso en la evaluación eco psicológica, para conocer los factores de riesgo y realizar los cambios ambientales necesarios que contribuyan a la mejora de la calidad de vida. Al mismo tiempo, los avances en investigación y en nuevas tecnologías han contribuido a un cambio en la concepción de la evaluación psicológica, dado que hoy día interesa no sólo el conocimiento de la conducta normal y anormal y la prevención de los problemas que puedan surgir a nivel psicológico, sino también la valoración de las estrategias y programas de intervención.

De acuerdo con el uso de las pruebas psicológicas en el contexto educativo, es importante conocer que, dentro de la ciudad de Pamplona, Norte de Santander, se encuentra la Universidad de Pamplona, de donde se desprende el departamento de psicología, que nace el 6 de abril del 2001, desde ese entonces se han formado miles de profesionales en el área de la psicología en la ciudad de Pamplona. La gran mayoría de egresados se han destacado por su excelente desempeño académico y laboral, así mismo otro tanto no se ha visto muy favorecido dentro del ámbito laboral.

El programa de psicología se ha esforzado por brindar una formación académica de calidad y formar a sus estudiantes, como seres integrales, pero a esta formación le falta el componente más importante y es la salud mental de los futuros psicólogos, cosa que no solo le compete a la persona misma, sino al departamento de psicología y consigo a la UPA\*. Pero cabe resaltar que la Universidad de Pamplona, lleva 17 años recibiendo estudiantes para el programa de psicología sin ningún requisito psicológico, lo cual trae consigo ciertas repercusiones no tan positivas para el programa, debido a los problemas emocionales, afectivos, sociales, de dependencia, entre otros, que se observan en algunos de los estudiantes de psicología de la universidad de Pamplona, quizá ninguno esté exento de poseer alguno, sin embargo, conociendo la realidad del departamento de psicología, se plantea, crear una prueba psicológica, que permita evaluar el estado de las competencias del aspirante al programa de psicología, con el fin de tener en las aulas de clase



psicólogos en formación que cumplan con las características indispensables para ser profesionales exitosos.

## **JUSTIFICACIÓN**

La creación de una prueba psicológica para la admisión de estudiantes al programa de psicología, es una necesidad, ya que el programa se ve afectado por el bajo rendimiento académico, y la falta de buenos procesos de formación con los estudiantes. Es relevante la creación de la prueba, porque permitirá un ingreso regulado de estudiantes al programa, dando un resultado mínimo de estudiantes que tengan las capacidades, habilidades y aptitudes, para ser buenos profesionales en psicología, dando contribuciones favorables no solo en la vida personal de cada uno, sino también a nivel institucional, guardando el buen nombre de la Universidad y del departamento de psicología.

Esta prueba psicológica es pertinente porque busca optimizar diferentes aspectos dentro del programa de psicología, como el rendimiento académico, y la calidad integral de los estudiantes. Esta prueba no solo permitirá dinamizar el proceso de admisión, también dará a conocer cuáles son las falencias con las que cada persona llega a estudiar al departamento de psicología, lo que provee información de validez, para que a nivel administrativo y docente, se trabaje para pulir las habilidades que ya están, y desarrollar las que aún le hacen falta a cada estudiante del programa, mejorando de forma abismal los procesos no solo individuales sino colectivos del programa de psicología, basándose en los resultados arrojados por la batería psicológica.

La prueba será una ventaja para el programa, la Universidad, y los estudiantes, debido a que mostrará los puntos de enfoque y referencia para intervenir durante el proceso de formación de los estudiantes, la prueba también se ajusta a la economía de la UPA, ya que no tiene establecidos los fondos para financiar un proceso de admisión al programa, porque al ser la prueba un trabajo de grado, busca no solo ser presentada como requisito de graduación, sino que se establezca como el test utilizado en el proceso de admisión, de acuerdo a los resultados vistos antes, durante y después de la aplicación del mismo.

## **ESTADO DEL ARTE**

El presente trabajo busca la construcción de una prueba psicológica que permita dar información veraz, y confiable enmarcada en un proceso de admisión en la Universidad de Pamplona, por esta razón se revisarán diferentes investigaciones de tipo internacional, nacional y local, que estudien las variables de admisión a la universidad, selección de personal y pruebas psicométricas, incluyendo también investigaciones que hagan relación de la psicometría con aptitudes, habilidades, y competencias.

### **Investigaciones a Nivel Internacional**

La investigación se tituló Pruebas Psicométricas En La Facultad De Psicología: ¿Un Mal Necesario? Realizada por Martínez Salazar M. A.; Pérez Arcos F. J.; Lugo García K.; Gómez Juárez V. M.; Rodríguez Vicencio A, en el año (2007). La investigación es realizada en la Universidad de Querétaro, en México, en donde a los estudiantes de la facultad de psicología les surge la informalidad de la manera en cómo se les enseña a usar las pruebas psicométricas. La investigación se inicia con la realización de un inventario de acervo de pruebas psicométricas que existen en la biblioteca de la Facultad de Psicología, encontrando que la mayoría de las pruebas que más se utilizan en el ejercicio académico son muy pocas, y cuentan con un bajo porcentaje de ejemplares a comparación del número de alumnos del programa, otra característica encontrada es la cantidad de pruebas que por falta de utilidad para las necesidades actuales no se usan, ni se consultan; por otra parte las que si son requeridas regularmente no se encuentran con una versión actualizada.

Posterior a eso se realizaron entrevistas a diversas instituciones tanto públicas o privadas orientadas a la aplicación de pruebas psicométricas con diversos fines, como lo son la selección de personal, personalidad, localización de irregularidades, haciendo una aplicación a modo de prueba piloto, que posibilitaría la construcción de una prueba masiva que brinde una mejor

perspectiva de cuáles son las pruebas psicológicas que se usan en mayor medida, este proceso se caracterizó por las dificultades de algunas instituciones para dar información debido a políticas de hermeticidad dentro de las mismas.

En conclusión, se da una participación altamente enriquecedora en el devenir de los investigadores, también dar cuenta a que el uso y/o enseñanza de los test en la Facultad de Psicología de la Universidad de Querétaro es un mal necesario, pero se hace controversial por el uso de los test en el ejercicio profesional.

La investigación “Propiedades psicométricas de la escala geriátrica de depresión (GDS): análisis precedente de cuatro investigaciones” es realizada por Rodríguez , Valdés , & Benítez en España (2003), cuyo estudio ha pretendido hallar características psicométricas y la estructura factorial de la escala GDS que ayude y complemente la interpretación de la puntuación total de la misma. El estudio se realizó con 516 ancianos participantes (media de edad de 75 años) proceden de 4 investigaciones, de 27 residencias (51,7%) y de la comunidad (48,3%); el 41,7% eran varones y el 58,3% mujeres, sin deterioro cognitivo. Se empleó un método correlacionar en un diseño transversal. Los sujetos fueron equiparables en cuanto a la edad, la clase social y el deterioro cognitivo.

Los resultados señalaron unos buenos indicadores de la GDS en consistencia interna (0,8) y fiabilidad test-retest (0,8;  $p < 0,01$ ). El análisis factorial exploratorio puso de manifiesto una estructura de 6 componentes (en total un 44,3% de la varianza explicada): a) estado de ánimo depresivo y ansioso; b) bienestar y optimismo; c) preocupaciones y pesimismo; d) funcionamiento cognitivo; e) pérdida de interés y anhedonía y f) actividad social.

La escala GDS proporciona una información válida y fiable acerca de la sintomatología depresiva en la vejez. Mientras la puntuación total se relaciona con los componentes cognitivos de la depresión, se observan dos factores sólidos: uno anímico y otro ligado al bienestar subjetivo.

Ello permite delimitar de forma más precisa la sintomatología depresiva de los ancianos con la escala GDS. Algunos resultados sugieren la reducción de la longitud del instrumento.

La investigación “Análisis multivariante, conceptos y aplicaciones en Psicología Educativa y Psicometría realizada por Closas, Arriola, Kuc, Amarilla, & Jovanovich en Chaco Argentina, en la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Resistencia (2013), tiene como objetivo de la investigación proporcionar información acerca de las diferentes aplicaciones realizadas al área de la Psicología Educativa y la Psicometría, dando a conocer la disponibilidad de programas informáticos, el progreso de la tecnología y el desarrollo multivariable.

En los diferentes campos del conocimiento el análisis numérico de la información se realiza por medio de cálculos estadísticos, teniendo en cuenta la información aportada a lo largo del documento se evidencia que el empleo de técnicas para análisis numérico es importante, como primera característica es dar al área de conocimiento su máxima importancia, ya que este orientara todo el proceso. La segunda es el uso incorrecto que se le ha dado los agentes informáticos. Independientemente de las debilidades del modelo se espera que las aplicaciones ya cercamientos con el mismo se haga uso de técnicas de mejoramiento que permita dar eficacia a los procesos.

Esta investigación tiene como título “Nuevos Enfoques de Selección de Personal” realizada por Atalaya Pisco María (2001), quien escribe un artículo que habla de los nuevos enfoques del proceso de selección de personal, destacando el talento humano como lo más importante de las organizaciones y su aporte al éxito y cumplimiento de los objetivos de la empresa, y así analizar las características de las organizaciones ágiles como un modelo emergente de empresa con la capacidad de adaptabilidad al cambio y la descripción del perfil del trabajador del futuro.

En el documento se hace una descripción detallada del nuevo modelo a implementar, las características básicas del mismo, la importancia de la selección de personal haciendo referencia a la introducción del personal en la empresa, teniendo un desempeño eficaz en los roles de

asesoramiento y orientación. Incluye también las etapas para la selección del personal, iniciando por el planeamiento, seguido del reclutamiento, la evaluación, la selección, posterior a eso la decisión y la inducción.

Finalmente, en el proceso de selección debe considerar que el trabajador se adapte a la organización y que ésta respete sus potencialidades, ideas y valores, lo cual es trabajo del psicólogo organizacional en equipo con otros profesionales, como los administradores, ingenieros, expertos en eficiencia. Dejando de lado la parte técnica del proceso que está muy bien definida, los psicólogos como expertos en el comportamiento humano en la organización, le dan especial relevancia a la cultura organizacional que debe ser compatible con el postulante, por lo cual durante el proceso de Selección se debe considerar esta variable como el clima organizacional para asegurar no sólo la potencial eficiencia de la persona elegida, sino también su potencial de identificación y fidelización a la organización, que exista compatibilidad de valores, cultura e ideas. Está comprobado que cuando existen fuertes discrepancias entre la cultura y clima organizacional, con la persona, puede darse un bajo desempeño en el trabajador o sentir frustración ambos resultados negativos, no olvidemos que se busca compatibilidad entre puesto y persona, así como el cumplimiento de objetivos personales del empleado y los de la organización.

La siguiente investigación es realizada en Madrid, en el mes de agosto de 2015 por Pamela Alonso, Silvia Moscos y Damaris Cuadrado, lleva como título: Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. Este estudio analiza el grado de uso de los diferentes instrumentos de selección en las pequeñas y medianas empresas (PYME) españolas. Los resultados encontrados muestran que el CV, las referencias y la entrevista sin estructura son empleados por la mayoría de las empresas tanto medianas como pequeñas. Estos instrumentos no son los mejores en términos de sus propiedades psicométricas. Los resultados también indican que otros instrumentos con buenas o excelentes propiedades psicométricas, como los test de habilidades cognitivas, las medidas de personalidad, las entrevistas estructuradas y las pruebas profesionales, son empleados por un porcentaje cada vez mayor de empresas. Por último, se comentan las implicaciones que estos resultados tienen para la práctica profesional y se ofrecen sugerencias para futuras investigaciones.

Los resultados de este estudio muestran, de forma similar a lo ya encontrado en las encuestas previas, que el currículo, la entrevista sin estructura y las referencias son los instrumentos más empleados por las compañías. Es importante indicar que estas herramientas son, a su vez, las que cuentan con índices de validez y fiabilidad más bajos, no obstante, los resultados también indican que la utilización de otros instrumentos que presentan buenas propiedades psicométricas ha aumentado considerablemente. Es el caso de los test de habilidades cognitivas, las medidas de personalidad, las entrevistas estructuradas, las simulaciones y las pruebas profesionales. Este incremento es más acusado en las medianas empresas que en las pequeñas. Estos datos evidencian que sigue existiendo una brecha entre el ámbito de la investigación y la práctica profesional en selección de personal (Anderson et al., 2001), pero que está disminuyendo.

La Influencia del Auto concepto en el Rendimiento Académico en Estudiantes Universitarios es el título de la Investigación realizada por Bernardo Gargallo López, Pedro R. Garfella Esteban, Francesc Sánchez Peris, Concepción Ros, y Beatriz Serra Carbonell, en la Universidad de Valencia. En la que plantean que Existen algunas investigaciones que conforman la relación positiva existente entre auto concepto y rendimiento académico, generalmente de la dimensión auto concepto académico y casi siempre en estudiantes no universitarios. En este trabajo se busca confirmar la influencia del auto concepto en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. Para ello trabajamos con una muestra de 1298 estudiantes de las tres universidades de la ciudad de Valencia (España): Universidad de Valencia, Universidad Politécnica de Valencia y Universidad Católica de Valencia. Las dos primeras eran universidades públicas y la tercera lo era privada. Evaluamos el auto concepto mediante el cuestionario AF5, que permite obtener puntuaciones de cinco tipos de auto concepto: académico/laboral, emocional, familiar, físico y social. También tomamos datos del rendimiento obteniendo la media de asignaturas troncales y obligatorias del curso en que se realizó la investigación. A partir de estas puntuaciones se llevaron a cabo correlaciones entre puntuaciones de auto concepto y calificaciones, y también análisis de regresión lineal que reflejaron una relación moderada entre tres de los cinco tipos de auto concepto que evalúa el cuestionario (académico, familiar y físico) y el rendimiento. También realizamos análisis jerárquico de conglomerados (medias) con las puntuaciones de auto concepto, encontrando

tres grupos de estudiantes, uno con buen perfil de auto concepto y dos con peor perfil. El grupo con buen perfil tenía mejores calificaciones, aunque las diferencias existentes entre los tres grupos no llegaron a ser significativas en el ANOVA realizado. Estos resultados ayudan a tomar conciencia de la importancia de apoyar, como profesores, el desarrollo de un buen auto concepto en nuestros estudiantes universitarios. Además, complementan los resultados de otras investigaciones que han analizado otros constructos y su incidencia en el rendimiento de estos estudiantes.

La presente investigación tiene como título “¿Qué Sabemos De La Medida De Las Competencias? Características Y Problemas Psicométricos En La Evaluación De Competencias” Realizada por María Castro Morera, de la Universidad Complutense de Madrid (2001), que refiere que La evaluación de competencias se puede definir como un procedimiento en el que se requiere que el estudiante complete tareas o procesos en los que se demuestre su habilidad para aplicar conocimiento y destrezas o aplicar conocimientos en situaciones simuladas similares a la vida real. La evaluación de competencias se utiliza en educación como una medida del logro académico, teniendo una trascendencia importante en la vida de los estudiantes. Parece entonces fundamental entender cómo se obtienen estas puntuaciones, qué información proporcionan, cuáles son los requisitos técnicos que deben cumplir para considerar estos instrumentos como válidos y fiables y por tanto cuáles son sus principales limitaciones y por dónde debe seguir la investigación en este ámbito. Este artículo es una síntesis de las evidencias que hay en la literatura científica sobre las características psicométricas de las pruebas utilizadas en la evaluación de competencias, cuáles son sus fortalezas y debilidades. La investigación muestra que es poca la evidencia que apoya la solidez técnica de este tipo de medidas, de hecho, la nota común predominante es que hace falta más investigación psicométrica. El principal problema de las pruebas de competencias es que las puntuaciones no suelen ser comparables dada la constatada variabilidad en las calificaciones otorgadas por jueces humanos que aplican el mismo criterio de evaluación. Además, características psicométricas básicas como la fiabilidad de las puntuaciones y la validez de las inferencias no encuentran en la literatura suficiente base empírica.

La investigación “Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional” realizada por Javier J. Maquilón Sánchez, y Fuensanta Hernández Pina,

del Depto. de Métodos de Investigación y Diagnostico en Educación, de la Universidad de Murcia (2011).

La Formación profesional ha pasado de ser una alternativa para aquellos estudiantes que no tenían nivel suficiente para cursar bachillerato, a convertirse en una opción de formación profesionalizada de calidad y con índices elevados de empleabilidad. Analizar las motivaciones que guían a los estudiantes hacia el aprendizaje de gran utilidad para diseñar propuestas de intervención que mejoren la calidad de sus aprendizajes. Esta investigación surge como respuesta a ese planteamiento, para ellos se incluyó una revisión teórica sobre los aspectos básicos de la motivación y su relación con el aprendizaje que culmina con un estudio empírico lo suficientemente amplio cuyos resultados son alarmantes, ya que, tanto los estudiantes de ciclos formativos de grado medio, como de grado superior necesitan una supervisión y una formación especializada en todos los aspectos relacionados con las motivaciones y estrategias de aprendizaje. Con estas premisas surge esta investigación para la cual se emplean dos instrumentos, el cuestionario de procesos de estudio (CPE-R-2F) y el cuestionario de procesos de aprendizaje (CPA), los cuales están orientados a estudiantes de formación profesional ciclo superior y de ciclo medio, respectivamente. En esta investigación vamos a realizar un análisis de las motivaciones, estrategias y enfoques de aprendizaje que emplean los estudiantes de formación profesional, en ciclos formativos de ambos grados.

El siguiente artículo es escrito por Ana Polanco Hernández, se titula “La motivación en los Estudiantes Universitarios, (2005)” se trabajó en la Universidad de Costa Rica, Facultad de Educación. Este artículo presenta el complejo tema de la motivación en el estudiante universitario. Se plantean los componentes y las características del proceso emotivo, así como la motivación intrínseca y la extrínseca. Estos factores pueden favorecer la motivación en los estudiantes, como lo son, enlazar los conocimientos nuevos con los ya adquiridos; ofrecer un material significativo; organizar las experiencias de aprendizaje, en función de los estudiantes y no del docente; plantear en cada clase, expectativas que provoquen interés para la siguiente lección; organizar el contenido, de tal forma, que promueva el interés en los alumnos. Para mantener el interés del educando, se debe aprovechar la energía natural del alumno para sentirse capaz y orientado hacia el logro de



metas. Es necesario que realice de manera voluntaria, lo que se espera que haga; y que desarrolle sus aptitudes para que alcance la meta deseada. Así, cuanto más capaz se sienta un alumno de desarrollar una actividad, más motivado estará para persistir en ella, a su vez, le dará la sensación de éxito o de mejoría y le ayudará a mantenerse motivado.

La presente investigación se llama “Importancia de la Investigación Psicométrica” por Kohan Nuria, de la Universidad de Argentina John F. Kennedy (2002), en la que plantea que el avance de la investigación en psicometría confirma cada día que las diferencias individuales existen y son medibles. Se señala la necesidad de que el psicólogo que investiga en teoría de los test tenga un amplio conocimiento de los modelos multivariados además de la estadística descriptiva e inferencial básica debido a la profunda matemización de la Psicología. Se analiza detalladamente la necesidad de establecer una estrecha relación entre las teorías cognitivas y la psicometría para que los test estén al servicio del aprendizaje. Se ha pasado de un sistema selectivo a un sistema adaptativo y como consecuencia es necesario comprender los procesos cognitivos que están involucrados en los test de aptitudes. Se presentan los aportes de Vygotski (1978), Hunt (1971, 1980), Sternberg (1981, 1987), Carroll (1976, 1993) Y Piaget (1970) y se ejemplifica con algunos test como el de Kaufman (1985) Y el de Woodcock-Muñoz (1996) que enriquecen las posibilidades de evaluación sin despreciar los últimos refinamientos de la técnica psicométrica cuya reflexión es que actualmente resulta importantísimo para educadores y psicólogos informarse sobre los procedimientos para evaluar y, esto no sólo desde el punto de vista psicométrico procurando tomar los exámenes de tipo lo más objetivo posible, lo cual es una condición sine qua non, sino también sobre las nuevas técnicas de evaluación experimental y cognitiva que proporcionan una devolución al alumno para mejorar el aprendizaje.

### **Investigaciones a Nivel Nacional**

El presente artículo de investigación se titula “La Escuela Normal y los Test en Colombia”, escrito y realizado por Claudia Figueroa y Carlos Arturo Londoño Ramos, de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja, el 11 de abril de 2014. Artículo en el que refieren que Con base en archivos y documentos y con el método de la historia social de las instituciones que sustenta que, en Colombia, y que en general en América Latina, la psicología nace dentro del contexto de la pedagogía, el Instituto de Psicología Experimental inició la aplicación psicotécnica de test en el año 1937, dirigido por Leo Walter. El interés fundamental de los estudios psicológicos aplicados a la educación se relaciona de modo especial con el diagnóstico y la selección de los estudiantes a partir de pruebas de medición y evaluación. Por esta razón se aplican los primeros test de inteligencia como el de Lewis Terman y Army. De otra parte, los test de Dearborn proporcionan los marcos fundamentales para comprender y tratar las dificultades de lectura; se aplican también los test auditivos de Ballard. En la época aparecen los primeros manuales sobre la aplicación de test por parte de Alejandro Cano, entre otros, y la primera tesis sobre el tema elaborada por estudiantes normalistas superiores. Siendo es significativo el aporte a la psicología desde sus trabajos, los gabinetes y laboratorios, así como la labor del Instituto de Psicología Experimental, en el hecho de difundir las corrientes psicológicas en esta época: experimentalismo, escuela activa (pedagogía) y la psicología clínica. Desde la Escuela Normal se contribuyó también a reconocer los test como una posibilidad de trabajo educativo, pues se aplicaron los test de Army, el test de Terman-Simon, el test de Ballard, test de Dearborn, etc. Tanto los test como la psicología de la pedagogía y la clínica, tuvieron incidencia en la educación y en la psicología infantil, con repercusiones en las instituciones formadoras de maestros y maestras del país. Es decir, la psicología se reconoce como factor fundamental para los procesos de aprendizaje y diagnóstico de las aptitudes. En Colombia la psicología aportó a los procesos pedagógicos desde la práctica pedagógica hasta la aplicación de pruebas de medición y evaluaciones.

Finalmente, en psicología y psicopedagogía es significativo el aporte y legado histórico en cuanto a obras, manuales, traducciones, tesis, y el desarrollo de los test a nivel educativo. De igual manera la creación de institutos proyectó estudios psicosociales, de psicoanálisis, e investigaciones sobre psicopedagogía.

La presente investigación es realizada por Olga Rosalba Rodríguez Jiménez, y Richard Rosero Burbano, en la que plantean un artículo de investigación que ha sido publicado el 30 de abril de 2013 y tiene como propósito de estudio describir la formación en psicometría en los programas de pregrado de psicología. Para ello se revisaron los planes de estudio y los programas de psicometría de 23 programas académicos de psicología de Bogotá y Chía, y se realizaron entrevistas a 7 profesores del área. A partir del análisis descriptivo de los datos se encontró que en promedio se imparte un curso de psicometría, la estrategia pedagógica de mayor uso es la clase magistral, siendo los temas más abordados validez y confiabilidad; el autor de mayor referencia fue José Muñiz y el software de mayor uso el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Se concluye que el curso de psicometría representa el 1% de la formación curricular en psicología, y se desarrolla acorde con los principios definidos en los estándares de calidad de la APA (2011) referidos a la formación en psicología. Los resultados indican que la formación específica en psicometría no ocupa un lugar importante en los planes de estudio, dado que en la mayoría de instituciones se imparte un solo curso. Sin embargo, una revisión exhaustiva a la estructura curricular podría aclarar el panorama, puesto que en algunas instituciones la psicometría puede ser un eje transversal en la formación y por tanto algunas de sus temáticas se incluyen como relevantes en otras asignaturas de nivel teórico o práctico.

Artículo investigativo “Prueba Escrita De Conocimientos Para Evaluar Aspirantes Al Cargo De Juez De La República: Propiedades Psicométricas Y Estructura Factorial En Una Muestra Colombiana” escrito por Fabián González de la Universidad Nacional de Colombia, Seccional Bogotá (2014). Este artículo presenta los resultados del estudio sobre las propiedades psicométricas y estructura factorial de una prueba de conocimientos aplicada a los aspirantes al cargo de Juez de la República en una muestra colombiana. Se examina la fiabilidad y la validez de constructo, y se analiza el modelo mediante análisis factorial confirmatoria. Los resultados indican

una elevada fiabilidad, tanto para las dimensiones como la evaluación global del desempeño. Un análisis de componentes principales indica la presencia de factores en los que cargan las valoraciones de los superiores inmediatos y los criterios objetivos externos respectivamente. El análisis factorial confirmatorio indica que el desempeño puede representarse mediante un modelo jerárquico únicamente para la prueba de conocimientos específicos.

En las últimas décadas se han construido instrumentos para medir o evaluar el conocimiento general y específico en procesos de selección de aspirantes a cargos en el sector público, sin que en la mayoría de los casos se haya estudiado las propiedades psicométricas de la herramienta luego de su aplicación. Disponer de un instrumento válido y confiable para la población objetivo es de gran importancia para obtener información que permita predecir exitosamente el desempeño dentro de los puestos de trabajo convocados. AL respecto, es importante aclarar que la muestra de participantes con la que se realizó la valoración del cuestionario no se obtuvo mediante una técnica probabilística, ya que el objetivo fundamental era efectuar la estimación de las propiedades psicométricas del instrumento. En consecuencia, los resultados obtenidos no pueden generalizarse o asegurar que tienen validez externa.

La presente investigación es realizada por Ligia Alba Melo Becerra, Jorge Enrique Ramos Forero, y Pedro Oswaldo Hernández Santamaría en el 2017, publicada por la Revista Desarrollo y Sociedad, el título es “La Educación Superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia” El objetivo de este artículo es examinar el estado de la educación superior en Colombia y estimar los niveles de eficiencia de diferentes programas académicos de las instituciones de educación superior del país. Para el análisis de eficiencia se utilizan técnicas de frontera estocástica y los resultados de las pruebas Saber Pro. Las estimaciones evalúan el efecto de variables asociadas al personal docente y a la infraestructura de las instituciones, y de factores de entorno que no están directamente bajo el control de las instituciones, tales como el nivel de ingreso de las familias y la educación de los padres. Los resultados resaltan la importancia de los factores ambientales, sugiriendo que, aunque muchas instituciones educativas tienen un margen para mejorar sus niveles de eficiencia, podrían estar restringidas por la influencia de los factores socioeconómicos de los estudiantes.

“El proceso de Selección y Contratación del Personal en las Medianas Empresas de la Ciudad de Barranquilla (Colombia)” Artículo de Investigación realizado por Rodrigo Naranjo Arango (2012), que dé destaca como propósito de este artículo mostrar los resultados de un trabajo de investigación que se orientó a establecer si las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla llevan a cabo procesos de selección y contratación de personal de manera justa, cuidando las políticas y procedimientos de las empresas. Para ello se utilizó la información suministrada por la Cámara de Comercio (2008) y el DANE (2005), que permitió hacer un muestreo aleatorio entre 260 empresas; se diseñaron dos modelos de encuesta y un modelo de entrevista que permitió apreciar la realidad de la situación laboral; simultáneamente, se entrevistó a los jefes de recursos de las compañías que suministraron la información base para determinar la realidad en los Procesos de Selección, y finalmente, para comparar la información se tomó una muestra representativa de la población laboralmente activa. El proceso de reclutamiento y contratación que se presenta en mayor proporción es el de la recomendación, lo que denota que no es equitativo ni justo el proceso para el resto de posibles aspirantes. La transparencia en los procesos de selección en las medianas empresas de Barranquilla no existe. Adicionalmente, un 54% de la población manifestó que no son valoradas sus competencias y el personal seleccionado es escogido en gran parte por recomendación. Esto crea un alto grado de desconfianza en los procesos de reclutamiento.

Blanca Yenny Hernandez Sánchez en mayo de 2012 en la Universidad de Medellín, Escribe “La Selección de Personal, Algunas Consideraciones Frente a Sus Prácticas” refiere que Existe una arraigada tendencia a complicar los procesos de selección de personal, bajo la premisa de que, de esta manera, serán más científicos, objetivos y eficientes, sin tener en cuenta las implicaciones que los nuevos dispositivos representan para los candidatos que participan en los mismos. El objetivo de este escrito es analizar esta práctica desde una mirada hermenéutica, entendida como posibilidad de leer e interpretar una realidad presente en las empresas, a partir del referente del discurso de la ética y sus implicaciones. Para este efecto, se aplicaron entrevistas en profundidad, a partir de las cuales se pudo constatar que la relación seleccionador-seleccionado (o aspirante al cargo) constituye un ámbito privilegiado de ejercicio de poder que en algunos casos se convierte en dominación.

La selección de personal es hoy en día un proceso complejo que permite delimitar desde el ingreso el tipo de personal que la empresa desea; además, a partir de la descripción y análisis de cargos, se acomoda a los individuos a los perfiles que la organización construye en razón de las necesidades de la empresa. Visto de una manera superficial y así descrito, no parece tener mayores inconvenientes, puesto que la racionalidad económica presenta como objetivo fundamental, supeditar las necesidades de las personas y de la sociedad misma a las demandas económicas de la firma. Sin embargo, los planteamientos que se encuentran implícitos en las prácticas de selección de personal (los cuales se examinarán en este escrito) presentan bastantes problemáticas cuando se ahonda en las prácticas implicadas en el proceso de escogencia de personal a fin de satisfacer los imperativos que comporta tal racionalidad económica (mayor ganancia, alta eficacia y eficiencia, cero pérdidas: de tiempo y materiales). De tal suerte, que, a instancia de las inquietudes manifiestas en el proceso de selección de personal, surge una preocupación por conocer cuáles son las faltas en las que incurre dicha práctica y, además, qué efectos suelen tener estas en las personas que se someten o exponen a ellas.

La Universidad Cooperativa de Colombia redacta un artículo llamado “Proceso de Selección de Personal en la Ucc” en el que pretende mostrar los diferentes pasos a seguir en el proceso de selección de la Universidad Cooperativa de Colombia desde su departamento de Selección Nacional para con sus aliados en cada una de las direcciones de Gestión humana del país. El proceso inicia con la necesidad de una persona en cualquier área de cualquier dependencia del país, finalizando con la entrega del mismo como lo indicará el canon de selección que a continuación se describe.

Al respecto bien vale citar que “la selección de personal debe sustentarse en el análisis del puesto que sirve como guía de todo el proceso de selección. De lo contrario, si se realiza de manera empírica, con base en corazonadas o recomendaciones, puede elegirse a personal ineficiente o que no reúna el perfil requerido, lo cual origina consecuencias que van desde la baja productividad, y altos costos, hasta otras más graves e irreversibles.” Igualmente, “La selección es el proceso por el que se toma la decisión de “contratar” o “no contratar” a cada uno de los candidatos a un cargo. El proceso normalmente requiere determinar las características necesarias para realizar con éxito

el trabajo y, a continuación, valorar a cada candidato en función de esas características, generalmente basadas en el análisis de cargos.”

Monografía “Proceso de Reclutamiento y Selección: Caso de Estudio AIESEC” Realizada por Ricardo Muñoz Garzón, de la Universidad Nacional de Colombia, en Bogotá D.C. en el 2009 se refiere al tema de la admisión de personas a una organización, planteado por la teoría de la Administración de Recursos Humanos, y definido como el proceso de atraer candidatos capaces de ocupar puestos de trabajo al interior de las organizaciones, y entre estos, escoger los que más tengan probabilidades de adecuarse al puesto, con los conocimientos, habilidades, experiencia, actitudes y aptitudes para desempeñar el cargo (Chiavenato 2007, 149-169; Cárdenas 2002, 10). Este proceso comprende varias etapas: primero se realizan diferentes pasos como el análisis, descripción y diseño de puestos, los cuales brindan en la segunda etapa información clave con el fin de reclutar personas aptas para estos puestos al interior y al exterior de la organización, finalmente, se selecciona de estas las personas más indicadas usando diversas técnicas de selección. El objetivo principal es examinar el proceso de captación de miembros en AIESEC a la luz de los postulados teóricos para encontrar aspectos que permitan mejorar este proceso en la organización. AIESEC propone realizar diversos pasos previos como la revisión, planeación, seguimiento del talento y evaluación del desempeño, posteriormente en el reclutamiento se realiza la planeación y el análisis del mercado, para realizar la promoción del talento referido a atraer a las personas correctas para ser seleccionadas y, finalmente se distribuyen en los diferentes cargos disponibles. La investigación se realizó con una revisión bibliográfica de la teoría dominante de administración de personal y de las guías definidas por AIESEC a nivel internacional, además de entrevistas a personas involucradas en el proceso y a través de la comparación de los procesos señalados anteriormente se identificaron falencias en el proceso y su relación con los objetivos misionales de la organización, descubriendo así aspectos de trabajo para AIESEC.

“Análisis De Los Procesos De Reclutamiento Y Selección De Personal En Las Ips De Villavicencio”, realizado por Jorge Alejandro Vanegas Urbano, de la Universidad de los Llanos en Villavicencio, en el año 2016, como proyecto de Investigación se refiere a que toda Institución bien organizada y actualizada, debe tener la capacidad de creación, distribución y utilización de

nuevos conocimientos, técnicas e instrumentos de trabajo que permitan preparar al personal y mejorar el proceso de evaluación, valorización, clasificación y ascensos; según el grado de profesionalización, nivel de estudio, experiencias y habilidades; y así poder estructurar un mejoramiento de cargos actualizados y modernizados para lograr los objetivos propuestos y desarrollo organizacional. Es por ello que, resulta necesario e indispensable la realización de un adecuado reclutamiento y selección del personal más idóneo que demanda una organización. El proceso de reclutamiento parte del hecho que antes de encontrar empleados capaces para una organización, los reclutadores deben conocer las especificaciones del puesto para las posiciones que han de cubrir; tal especificación del puesto debe incluir la licenciatura con especialidad en la administración de recursos humanos; años de experiencia en evaluación y compensación de empleados o en el reclutamiento y selección; experiencia en el desarrollo y mejoramiento de las compensaciones relativas al puesto y en procedimientos e instrumentación de pruebas.

### **Investigaciones a Nivel Local**

“Validación de la prueba psicológica f-cpp para medir factores psicológicos, sociales y económicos en personas pertenecientes a culturas de pobreza y prosperidad en el municipio de Pamplona” escrito por Zair Ramos en Pamplona, Colombia en 2014. La presente investigación se desarrolló con el propósito de validar una prueba psicológica que permita medir factores Psicológicos, sociales y económicos en personas que pertenezcan a culturas de pobreza y prosperidad en el municipio de Pamplona Norte de Santander, mediante el uso de los distintos procedimientos y técnicas psicométricas con el fin de generar un instrumento que contribuya al estudio científico de las culturas de pobreza y prosperidad en Colombia desde la Psicología económica. Para alcanzar tal logro se construyó y se validó una prueba con base en lo postulado por María Inés sarmiento, (2005) en su teoría de las características de las culturas de pobreza y prosperidad, y fueron analizados mediante la validez de contenido y el empleo de parámetros psicométricos. El instrumento fue aplicado a diez personas de la ciudad de Pamplona escogidos cuidadosamente, de diferentes niveles de educación y estrato socioeconómico, comprendidos en edad de 23 a 46 años.



De acuerdo con los resultados obtenidos los reactivos de la prueba obtuvieron una reducción considerable en número, debido a un proceso riguroso de validez de contenido, a la aplicación del nivel de dificultad, poder de discriminación y un índice de validez de 0,78 en promedio por reactivo. Así mismo, los resultados evidencian que la prueba de culturas presenta un coeficiente de confiabilidad total de 0,98. Al respecto es factible inferir que la prueba F-CPP cuenta con los criterios necesarios para medir culturas de pobreza y prosperidad, sin embargo, es fundamental seguir trabajando rigurosamente con una muestra más representativa que permita iniciar un proceso de estandarización. La prueba constaba de 168 ítems en su construcción inicial, luego de la revisión y de todo el proceso de validación se concretaron 57 ítems.

## MARCO TEÓRICO

### Capítulo I. Pruebas Psicométricas

Vargas (2014), en su artículo Construcción de Pruebas Psicométricas, Aplicaciones a las Ciencias de la Salud refiere que las pruebas psicométricas o test psicológicos, son una herramienta fundamental para la labor del profesional en psicología, en cualquier ámbito laboral en el que se desempeñe. Estas herramientas abarcarán diferentes campos laborales, algunos más aplicativos que otros, como lo son la psicología clínica, organizacional, y educativa entre muchas otras ramas, y sobre todo utilizada en la investigación psicológica. La psicología es presentada como una ciencia joven concebida hace aproximadamente 137 años, teniendo como inicio el primer laboratorio de psicología experimental en Leipzig Alemania, lugar en el que los primeros psicólogos estudiaban fenómenos, y trataban de dar una explicación de ellos.

Los estudios psicológicos eran centrados en la medición de los procesos básicos de los seres humanos, ocupando así la medición un lugar importante en la ciencia, debido a su proporción, sentido de la realidad, y la forma en cómo se emplea el conocimiento de los fenómenos, siendo la única forma de conseguir respuestas. Nuria Cortada de Johan, se formuló esta pregunta: ¿Qué ha contribuido más para hacer de la psicología una ciencia? A la que da como respuesta, la psicometría. En lo que se refiera a mediciones, ocurre que, en las ciencias naturales, estas se van surgiendo al continuar criterios de mayor objetividad, y presentan mayor consenso en el ámbito científico, lo que facilita su estudio, como ejemplo: Centímetros, kilos, o temperatura que son unidades de medida aceptadas a nivel universal. Sin embargo, como en otras ciencias sociales, sucede que logran mayoría de fenómenos no ostentan una naturaleza con esencia objetiva, sino más bien cuenta con una componente subjetiva provocando que la psicología tenga que estudiarlos de forma indirecta. Adicional a esto, se le suma la variedad de teorías explicativas que existen actualmente, lo que produce que no haya un consenso entre las mismas, y que en ocasiones se notan compitiendo entre sí (Vargas Ramos, 2014).

Los instrumentos de evaluación psicológica son las técnicas mediante las que se recogen los datos que refieren a las características psicológicas de los individuos objeto de estudio. Hay variedad de instrumentos que sirven para este fin, y también las formas en que se adquieren, su presentación, material, el objetivo de cada uno, es una amplia cantidad de instrumentos existentes, estos se encuentran clasificados en categorías, y todos hacen parte de una arsenal metodológico y tecnológico, con el que cuenta nuestra ciencia para realizar mediciones. Los instrumentos psicológicos se construyen en base a las teorías psicológicas que pretenden explicar el comportamiento humano. Los resultados se integran en un proceso evaluativo, y de toma de decisiones con relación a la persona que es objeto de estudio; de tal forma que la aplicación de los instrumentos es constituida como la fase más importante de todo el proceso de evaluación psicológica; al igual que en otros campos de actividad humana, donde se da el uso ya sea correcto o incorrecto de instrumentos de medida, se ve determinado por la calidad de la información recolectada, y por lo mismo las conclusiones finales se dan a partir de los resultados obtenidos de los datos (Gonzales, 2007).

Haciendo un recorrido por los fundamentos teóricos de los test, Mirian Gonzales en su Libro Evaluación Psicológica describe un modelo psicométrico o de los atributos para la evaluación psicológica, el cual surge de la psicología diferencia por la necesidad de realizar trabajos diagnósticos o de encontrar las diferencias entre las personas. Es decir, las diferencias individuales obtenidas mediante la ejecución de procesos de evaluación psicométrica, en los que se obtienen rasgos de personalidad, características de inteligencia, estos tipos de instrumentos tienen su fundamento en base a los aportes de Galton, Binet, y Catey. La fundamentación teórica que explica el modelo psicométrico discurre, que “la conducta está determinada por atributos Intrapsíquico 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”. La relación que hay entre las manifestaciones externas, y los atributos internos, que son las respuestas de los test, están basadas en técnicas de correlación que son aportadas por la estadística; al conocer la relación, y teniendo en cuenta que los atributos internos son estables, se puede predecir el comportamiento futuro del sujeto. A los atributos internos, en función de los que

se explica la conducta, son denominados como rasgos, o constructos hipotéticos, teóricos, que se infieren de la observación de las conductas simples (González Llana, 2007).

### **Clasificación de los test.**

En el marco de la clasificación de las pruebas psicológicas encontramos que se pueden clasificar de diferentes maneras, y que cada una de ellas tiene una presunción especial, de acuerdo al gusto del autor, y facilidad de aplicación. Encontramos diferencias por su forma, contenido, por su objetivo, forma de aplicación, y material. Teniendo en cuenta lo anterior nos referimos a test psicométricos y proyectivos, cuyo fin difiere en la base teórica que se usa para la interpretación de las respuestas que da el sujeto, pero ambos parten de un mismo principio teórico en el que se intenta descubrir las estructuras internas de la personalidad que permiten predecir un comportamiento. También esta clasificación de instrumentos deriva la forma de aplicación de la prueba, teniendo en cuenta si se aplican de forma individual o colectiva, por esta razón es importante conocer cuáles son los test que se pueden aplicar de diferente forma, debido a que el test colectivo tiene como ventaja la reducción de la influencia del examinador sobre el sujeto, lo que asegura que se dé una mejor uniformidad en el proceso de evaluación.

Otra forma de clasificación de los test es según los aspectos conductuales que miden, es una clasificación un poco arbitraria, más, sin embargo, presentan algunas ventajas prácticas lo que hace que sea utilizada por varios autores y profesionales en la psicología, ya que de alguna u otra forma permiten encontrar de manera más rápida y eficaz los aspectos que están buscando evaluar, ya sea la personalidad, la inteligencia, la atención, la ansiedad, etc. Los test también pueden clasificarse de acuerdo a la materia que utilizan, como los son los test de papel y lápiz, los test de ejecución, test verbal, y test digitales.

## **Creación de una prueba psicológica.**

Para una construcción efectiva de un test, se requiere de una sistematización de las actividades a desarrollar. “Estas actividades deben ser bien ejecutadas para producir un test que mida de manera precisa y confiable el dominio que se pretende medir y que proporcione evidencias de validez que afirmen las inferencias que se realicen con las puntuación del Test” (Cupani, y otros, 2012). Las etapas de la creación de un test podrían agruparse en doce pasos, el primero es el plan general, como segundo la definición del contenido, seguido por un tercer paso la especificación del test, cuarto la redacción y desarrollo de los ítems, como quinto el diseño y el montaje del test, sexto producción del test, séptimo administración del test, octavo proceso de puntuación del test, noveno establecimiento de los puntajes, decimo banco de ítems, y por último el informe técnico de la prueba. A continuación, se tendrá una descripción detallada de cada uno de los pasos.

### **Plan general**

En este paso se establece un sistema de las actividades que se deberán contemplar para la construcción del test. Es el momento de tomar las decisiones y dar las directrices acerca de lo que se quiere evaluar, y la forma en cómo se hará. Se responden interrogantes del tipo: ¿Qué constructo se va a medir? ¿Qué tipo de interpretaciones se desean realizar desde las puntuaciones del Test? ¿Cuál es el formato más apropiado para la evaluación planificada? ¿Qué modalidad de administración será utilizada (lápiz y papel o informatizado)? ¿Quién elabora los ítems? ¿Quién revisa los ítems? ¿Cómo es el formato de los ítems? ¿Quién es responsable de la selección final de los ítems? ¿Quién produce, pública o imprime la prueba? ¿Qué controles de seguridad se toman a lo largo del desarrollo de la prueba? ¿Cuándo y cómo se administra la prueba, y por quién?, si es necesario, ¿Cómo y con qué método se establece el puntaje de corte? ¿Quién corrige la prueba y cómo se reportan los resultados a los examinados? ¿Quién mantiene el banco de ítems? ¿Cuáles son las fechas claves para asegurarse de que todos los plazos del desarrollo del test se cumplan? También es necesario en esta instancia determinar el modelo teórico psicométrico para analizar

los ítems (teoría clásica de los test o teoría de respuesta al ítem). En diversas formas, el primer paso es el más importante. En la etapa inicial se disponen de forma clara todas las fuentes que evidencian la validez requerida para la construcción del test.

### **Definición del contenido.**

Las pruebas dependen de las evidencias de validez de contenido que está fundamentado y apoyado por las interpretaciones que se harán desde la puntuación del test. Si el contenido está mal definido o no es correctamente delimitado, no hay alguna manera de compensar la insuficiencia que esto produce. La validez de los resultados que se obtienen en un test se basa en la justificación y la adecuación de los métodos que se definen para utilizar y aplicar los procedimientos correspondientes. Los métodos para definir el dominio del contenido varían dependiendo de la finalidad de la misma y las puntuaciones del test. Tomado de Cupani y colaboradores (2012)

### **Especificación del test.**

En este paso se establece la guía detallada de las actividades que se van a realizar durante la construcción del test. En resumen, estas actividades en una tabla de especificación. Generalmente en esta etapa se determina 1. El formato de ítem que se utilizará, 2. El número final de ítems que se necesita para el test, 3. Si los ítems tendrán estímulos visuales o auditivos (por ejemplo, fotografías, gráficos, tablas), 4. Se establecen los niveles de procesamiento cognitivo que se pretende medir, 5. Cuáles son las reglas de puntuación previstas para los ítems (por ejemplo, 1 punto por correcta, 0 puntos por incorrecta); 6. Cómo serán interpretadas las puntuaciones (por ejemplo, test referidos a norma o criterio) y 7. El límite de tiempo que se dedicara a cada actividad. De la misma manera, en esta etapa se establece con precisión el número de preguntas que conformaran cada área y sub-área del dominio a medir. Estas especificaciones proporcionan una importante fuente de evidencia de validez. (Cupani y cols.,2012)

### **Redacción y desarrollo de los ítems.**

Cupani y colaboradores (2012) se refiere a este paso como la creación y la producción de preguntas diseñadas para medir el contenido del test a un nivel cognitivo adecuado es uno de los mayores retos para los profesionales dedicados a la construcción de test. Se han establecido una serie de recomendaciones para la redacción efectiva de ítems: Primero que los ítems sean congruentes con el objetivo de medición; evitar que sean demasiado extensos; evitar oraciones complejas con ambigüedades de sentido, evitar frases con dobles negaciones, evitar el uso de expresiones extremas (nunca, siempre, todos) y utilizar el lenguaje apropiado al nivel de maduración y educativo de la población meta de la medición. Sin embargo, conocer estos principios no es garantía para la creación efectiva de ítems. Por lo tanto, uno de los problemas de validez más importantes asociados con el desarrollo de la prueba se refiere a la formación de los redactores de los ítems. De la misma manera, la elección del formato del ítem es una fuente importante de evidencia de validez para la prueba. Los ítems de opción múltiple son una forma extremadamente versátil y pueden ser utilizados para evaluar todos los niveles de los procesos cognitivos. La mala calidad de los ítems de una prueba puede generar lo que se denomina varianza irrelevante de constructo (VIC), lo que podría aumentar, por ejemplo, la dificultad de los ítems. Lo ideal sería que todos los redactores de ítems tengan alguna capacitación especial en redacción y desarrollo de ítems. Esto no quita que sea pertinente la retroalimentación de otros expertos y compañeros sobre los ítems generados.

### **Diseño y montaje del test.**

El montaje de un conjunto de ítem en un test o formas del mismo, es un paso crítico en el desarrollo de la prueba. Los errores que se comenten en este procedimiento a menudo pasan desapercibidos y tienden a reducir seriamente la validez del Test. El método específico y el proceso de montaje de los ítems dependen de la modalidad de presentación del test (lápiz y papel o computarizado). Si la prueba es administrada por computadora, los programas informáticos actuales (por ejemplo, FastTEST) pueden facilitar esta tarea y generar diferentes formas del test

contemplando las propiedades psicométricas de los ítems. Sin embargo, lo más importante para el montaje de una prueba de rendimiento está relacionado con la representatividad del contenido del dominio en las diferentes formas del test.

Cupani y Colaboradores (2012) también describen otras consideraciones importantes, refieren a cuestiones de formato, por ejemplo, que todos los ítems tengan el mismo formato, que estén próximos a los estímulos visuales o auditivos y que aparezcan en una misma página, consideraciones que deben facilitar la lectura y no esfuerzos cognitivos adicionales. Otras cuestiones están relacionadas con ubicar los ítems en diferentes lugares del test para minimizar los efectos de la fatiga o falta de motivación. También es necesario balancear la ubicación de las respuestas correctas. Cuando se utilizan ítems comunes (ítems de anclaje) para diferentes versiones de un test o formas, se debe procurar que estén ubicados en lugares similares a los utilizados en la versión previa con el objetivo de eliminar cualquier posible “efecto del orden” en la dificultad o discriminación de los ítems comunes. Finalmente, a lo largo del proceso de montaje de la prueba, se debe ser muy consciente de los problemas de seguridad. Si se ve comprometida de alguna manera, la prueba debe ser considerada como insegura.

### **Producción y publicación del test.**

La producción, impresión o publicación de los test es un paso habitual en el desarrollo de la prueba, proceso que no recibe la suficiente atención como fuente de validez. Claramente, la forma como se presenta la prueba final tiene importantes implicancias de cómo pueden luego ser interpretadas las puntuaciones de la misma. Las cuestiones de seguridad ocupan un lugar destacado en este paso. Durante el proceso de producción, los ítems finales de la prueba pueden estar disponibles a más de una persona. Todas las medidas de seguridad deben ser tomadas durante la transmisión electrónica de los materiales, el transporte de la copia impresa de la prueba y la destrucción segura de los materiales sobrantes. De la misma manera, todos los materiales de la prueba deben estar bloqueados para tener un acceso limitado a los archivos en todo momento. La calidad y la legibilidad de las impresiones de la prueba final son importantes como fuente de



validez. Si los ítems o estímulos visuales son de pobre calidad, o se omiten algunos de ellos, o las opciones de repuestas no están en el orden correcto, estos ítems son potencialmente inválidos y deben ser omitidos para la puntuación final. Errores de producción e impresión pueden reducir seriamente las evidencias de validez y crear un aura de desconfianza con respecto a muchos otros aspectos de la prueba, su construcción y puntuación. Tomado de Cupani y Colaboradores (2012).

### **Administración del test.**

Cupani y Colaboradores (2012), describen la administración del test como el aspecto más público y visible. Sin embargo, existen cuestiones importantes relacionadas con la validez de administración. Se puede considerar que cada Test e ítem constituyen un pequeño experimento, por lo tanto, la administración debería ser en condiciones estándar para todos los participantes. Sin un control adecuado de las condiciones de administración, puede ser difícil la interpretación de los resultados. Por lo tanto, la administración competente, eficiente y estandarizada ofrece datos importantes para la validez de las pruebas.

### **Proceso de puntuación del test.**

En esta etapa Cupani y Colaboradores (2012) se refieren a la puntuación del Test como el proceso de aplicación de claves para corregir las respuestas de los examinados. Existen diferentes asuntos relacionados con la validez de la calificación. La cuestión más obvia se refiere a puntuar correctamente las claves del test. Los errores de puntuación (anotando erróneamente la clave correcta, por ejemplo) reducen la evidencia de validez de la prueba y puede invalidar los resultados. Así, los altos niveles de control de calidad en el proceso de puntuación son esenciales. La puntuación puede ser extremadamente simple o muy compleja, dependiendo del ítem.

Cuando se trata de ítems de opción múltiple y solo una opción es la correcta, los programas informáticos facilitan mucho esta tarea. Luego con el fin de obtener un puntaje final del Test, se debe realizar un análisis de ítems completo de la prueba. Si se utiliza la teoría clásica de los test, se recomienda obtener la media y desviación estándar de las puntuaciones directas del test, el valor medio de los índices de dificultad ( $p$ -valor), la media de los índices de discriminación (punto biserial o biserial), el rango de los puntajes brutos y la confiabilidad de los puntajes del test (Arpa/Ceder-Richardson 20). El resumen estadístico del Test es una evidencia importante de la validez de la misma y debe ser cuidadosamente evaluada y documentada. Las anomalías detectadas en el análisis de datos deben ser investigadas a fondo y resueltas antes de informar resultados de las pruebas. Tomado de Cupani y Colaboradores (2012).

### **Establecer los puntajes de aprobación.**

Los test requieren algún tipo de puntaje de corte para establecer si los examinados aprobaron o no el examen. Los métodos y procedimientos utilizados para establecer puntajes de corte son una fuente importante de evidencia de validez y son parte integral del desarrollo del Test. Para establecer los puntajes de aprobación requieren el juicio humano ya que se debe responder la pregunta ¿Cuánto conocimiento es necesario para ser clasificado como un participante que ha superado el examen?, sin embargo, dicha pregunta no deja de ser un tanto arbitraria. Tradicionalmente, existen dos métodos de fijación de normas: los métodos normas y el método de criterio. Los diferentes métodos de fijación de punto de corte producen diferentes resultados y ninguno de ellos es más correcto que otro. Tomado de Cupani y Colaboradores (2012).

### **Informe de resultados del examen.**

La tarea de informar la puntuación es un aspecto complejo y que a menudo está cargado de temas no psicométricos. Cualquiera sea la escala de puntuación utilizada para la presentación de informes, esta debe estar claramente definida y descrita en un lenguaje que sea fácilmente

entendido por el alumno. De esta manera se pretende evitar una interpretación errónea de las calificaciones. Si el puntaje de aprobación se aplica a los resultados, es conveniente describir en términos generales el método o los procedimientos utilizados para establecer el puntaje de corte. Tomado de Cupani y Colaboradores (2012).

### **Banco de ítems.**

El proceso de almacenar de forma segura los ítems de un test para su uso potencial en el futuro generalmente se denomina bancos de ítems. Debido a que las preguntas son difíciles de desarrollar es conveniente almacenar estas para la reutilización de las mismas en futuros exámenes. En la práctica, los ítems suelen estar cargados en software específicos que permiten clasificar los ítems según un número de identificación único, clasificación de los contenidos de las preguntas de la prueba, clasificación del nivel cognitivo que requiere la pregunta, información histórica y uso de los ítems, índices de dificultad y discriminación de los ítems para cada uso previo (se recomienda que sean establecidos desde la Teoría Respuesta al Ítem), y delimitar características del ítems que sugiera que no debe utilizarse junto a otro ítem en el mismo test. Todos los ítems del sistema, si se quiere que sean eficaces, deben ser lo suficientemente flexibles y adaptables para generar los diferentes test o sub-test. Además, este software sirve para la presentación del test a través de Internet o en redes seguras. Tomado de Cupani y Colaboradores (2012).

### **Informe técnico de la prueba.**

En el paso final de la construcción de un Test se debe documentar de manera sistemática y resumida todos los aspectos importantes del desarrollo de la prueba, desde la administración, calificación, elaboración de informes y análisis de ítems. El informe técnico debe proporcionar una documentación completa sobre la validez del Test, identificando potenciales amenazas y recomendando las mejoras que puedan fortalecer a la validez de la prueba. El informe de

investigación técnica también es útil para las evaluaciones independientes del proyecto de desarrollo del test, proporcionando un resumen práctico y sistemático de todas las actividades. Para su revisión. Uno de los modelos potencialmente útiles para un informe técnico es utilizar los doce pasos propuesto por Rowling y Paladina (2006). El nivel de detalle en el informe técnico debe permitir al lector a formarse una opinión clara acerca de la idoneidad de cada paso en el desarrollo del Test. Tomado de Cupani y Colaboradores (2012)

## **Capítulo II. Competencias**

Para el Colpsic (2014), “una competencia profesional hace referencia al conjunto de las capacidades (conocimientos, habilidades, actitudes y experticias) propias de su nivel de formación, en torno a la solución de una situación problema o demanda social, a partir de la reflexión ética, el reconocimiento de las particularidades del entorno”, además de una capacidad de lectura del ambiente en el que se desarrolla el problema teniendo en cuenta que el psicólogo no es un agente único si no que este hace parte de un proceso social, colaborativo e interdisciplinar. Estas competencias se van desarrollando dependiendo del contexto y a lo largo de la vida profesional, iniciando desde la academia.

Concluyendo, las competencias profesionales proporcionan la representación de los distintos roles en que se desempeñan los psicólogos. Estos roles no son únicos de un campo específico, más bien se ejecutan en diversos contextos ocupacionales y para diferentes tipos de usuarios, estos se basan en los conocimientos, destrezas, aptitudes, habilidades y actitudes aplicadas éticamente.

### **Competencias transversales**

Las competencias transversales abarcan diferentes disciplinas y se desenvuelven mediante un trabajo conjunto. De esta forma, se entrelazan con otras profesiones y se hacen esenciales para

brindar servicios de una manera profesionalmente adecuada (Gairín, 1996; citado por el Colpsic 2014). En los ámbitos de prestación de servicios y de salud, los profesionales de psicología deben estar al mismo nivel de los otros profesionales y comprender los dominios del ejercicio profesional académico.

Tabla 1 Competencias transversales del psicólogo

Dominio	Competencias	Criterios de desempeño
	<p>Práctica basada en evidencia. Las actuaciones profesionales en el diseño y la aplicación de los procedimientos de intervención, evaluación y consultoría, y acciones de información dirigida hacia la comunidad, deben estar guiadas por la mayor evidencia científica disponible, registrando las diversas perspectivas teóricas y epistemológicas.</p>	<p>1. Se fundamentan las decisiones y actuaciones investigativas y profesionales en el conocimiento de la psicología, los procesos psicológicos y de algunas otras disciplinas científicas que se relacionan con la comprensión del comportamiento.</p> <p>2. En el planteamiento y solución de problemas de la práctica profesional e investigativa se da la aplicación de la metodología.</p>
<p>Acción Profesional</p>		<p>3. Conserva estándares altos de competencia profesional con el fin de garantizar que las</p>

---

intervenciones realizadas ofrezcan un buen beneficio al usuario.

Aprueba la calidad en la evidencia y ocasiona nueva evidencia empírica sobre sus acciones profesionales investigativas.

Autoevaluación y autocuidado. Sostiene una práctica de autorreflexión y autoevaluación permanente sobre los resultados, alcances y limitaciones e implicaciones de la actuación profesional y acoge estrategias de auto cuidado en el desempeño profesional.

Delimita su actuar profesional a lo aprendido en su formación académica.

Maneja el pensamiento crítico y puede dar a conocer sus resultados en prácticas psicológicas frente a otros profesionales.

Aplica el método científico para examinar continuamente los resultados de su desempeño profesional y realizar los cambios y correcciones en base al autoexamen.

Sostiene una responsabilidad continua de innovación dentro de su quehacer profesional, actualizando sus conocimientos con nuevos avances en la ciencia y los

---

integra en su práctica profesional.

Es un agente activo en el avance y desarrollo del avance de la profesión.

Emplea estrategias de autocuidado y se protege personalmente, en base al resultado de su actuación profesional.

Ética y valores. Las actuaciones profesionales estarán siempre guiadas por principios de ética profesional en beneficio del individuo, la comunidad y los grupos.

Emplea los principios deontológicos y las normas legales que guían el ejercicio profesional del psicólogo.

Toma decisiones basadas en aspectos éticos, profesionales y personales buscando el bienestar humano.

Comprende los conflictos éticos y de valores, elige las mejores acciones manteniendo el beneficio de las personas, comunidades y grupos.

Dimensiona las consecuencias e alcances inmediatas y a largo plazo, así como los posibles efectos nocivos de actuar o no profesionalmente con los

Ética y Valores

---

	individuos, comunidades y grupos.
Manejo confidencial de la información. Para realizar sus acciones profesionales debe contar con el consentimiento informado de cada uno de los usuarios.	Suministra a los usuarios de sus servicios profesionales la información sobre los procedimientos de evaluación e intervención de acuerdo con los avances y desarrollos de la psicología. Comunica a los usuarios sobre la importancia de las acciones de evaluación e intervención y usa las instrucciones pertinentes de acuerdo con la normatividad legal vigente.
Respeto por la dignidad de las personas. Incita el respeto, la dignidad y autodeterminación de las personas, familias, comunidades y grupos.	En su actuar profesional se observa respeto por la integridad de la persona sin discriminar ni por condiciones personales, ni de género, etnia, nivel de formación académica, orientaciones sexuales, ni creencias religiosas. Precisa en los deberes que tiene con los usuarios de su ejercicio profesional, con otros profesionales, colegas, la sociedad y las instituciones públicas y privadas.

---



<p>Relaciones interpersonales/ interdisciplinarias</p>	<p>Relaciones basadas en el respeto. Contribuye a formar relaciones basadas en el respeto y que aporten a la calidad de las acciones del profesional.</p> <p>Relaciones interdisciplinarias. Es un participante activo en los quipos de trabajo tanto de su disciplina como las demás.</p>	<p>Sostiene relaciones con colegas, profesionales de otras áreas y en general con las demás personas que interactúan con el profesional basadas en el respeto. Crea relaciones de colaboración con los usuarios de sus servicios.</p> <p>Mantiene relaciones con colegas basadas en la colaboración y el respeto para la búsqueda del beneficio de los usuarios y de la profesión en general. Recibe el aporte de las otras disciplinas con respeto en su actuar profesional y promueve la autonomía profesional. Regula el trabajo en equipos interdisciplinarios, buscando siempre el interés y el beneficio de los usuarios en su acción profesional. Observa y comprende el aporte particular de otras</p>
--	--	--

Contexto, Cultura  
y Diversidad

---

Lectura del contexto.

Opera profesionalmente con coherencia hacia las necesidades de la población colombiana, con el fin de aumentar el bienestar, la calidad de vida e impactar en la salud mental.

disciplinas y lo incorpora en su acción profesional.

Explora el contexto en el que se mueve, características, limitaciones y recursos que este le brinda.

Enlaza a diferentes sectores y actores de la comunidad en sus estrategias de evaluación e intervención para aportar al desarrollo de los grupos comunidades y personas.

Participa en la valoración de los determinantes sociales asociados a las condiciones de salud mental y propone acciones conjuntas con otros profesionales.

Opera bajo la normatividad vigente, el Plan Decenal de Salud Pública, en los temas relacionados con salud mental y convivencia social.

Efectúa evaluaciones e intervenciones de acuerdo con las características particulares del contexto en el que desarrolla sus actuaciones profesionales.

Valora el impacto de sus acciones profesionales en el

---

### Análisis Cultural.

Reconoce las características específicas del contexto cultural en el que va a desarrollar su acción profesional y actúa bajo dichas características.

contexto en el cual las aplica asociados a la salud mental y el bienestar de las personas, grupos y comunidades

Reconoce las características culturales, tradiciones, idioma y costumbres propias del contexto en el que se desarrollan sus acciones profesionales.

Respeto, en cada una de sus intervenciones, las características y la diversidad cultural.

Adecua su intervención profesional de acuerdo con los valores, cultura y preferencias de los usuarios.

Calcula el impacto de su intervención en la cultura y valores de los usuarios.

Adaptabilidad a población diversa. Cimenta las intervenciones a partir de las características de la población respetando y teniendo en cuenta su diversidad.

En su actuar profesional respeta características de su población en cuanto al género, grupo étnico, características

socioeconómicas, creencias políticas y preferencias sexuales entre otras.

Plantea sus intervenciones profesionales con base en las

---

---

		<p>características diferenciales de los usuarios.</p> <p>Evalúa el impacto de su intervención sobre su contribución a las problemáticas de los usuarios</p>
<p>Investigación</p>	<p>Evaluación del conocimiento: Consulta y hace uso apropiado del nuevo conocimiento, para impactar positivamente los resultados de su Práctica</p>	<p>Identifica las diversas fuentes de resultados de investigación y analiza las implicaciones sobre los problemas que aborda</p> <p>Interpreta y aplica los resultados de la investigación y la práctica para resolver los problemas relacionados con el ejercicio profesional</p> <p>Es crítico frente al conocimiento derivado de la investigación científica</p>
	<p>Gestión del conocimiento: Convierte su práctica en una fuente de investigación evaluación e identifica diferentes formas de utilizarla y compartirla con el equipo para aportar al desarrollo de su profesión, y al bienestar y cuidado de la salud mental de los individuos, las personas, los grupos y las comunidades.</p>	<p>Reconoce la investigación como uno de los caminos para evaluar los resultados de su práctica.</p> <p>Ejecuta el método científico para resolver los problemas relacionados con la salud mental de las personas, las familias, los grupos y las comunidades, siguiendo los principios de la bioética</p>

---

---

Está dispuesto a transformar su práctica en función de los resultados que obtiene.

Reconoce las múltiples formas de utilizar la información, los recursos que requiere para apropiarse de esta.

---

Nota. Recuperado de Colegio Colombiano de Psicólogos. (Colpsic, Tabla de Competencias Transversales del Psicólogo. 03 de Noviembre de 2014. [Tabla]., 2014)

En la tabla se encuentran agrupadas las competencias transversales, definiéndolas así en cuatro categorías, la primera es la acción profesional, ética y valores, la segunda son las relaciones interpersonales, e interdisciplinarias, seguido por el contexto, cultura y diversidad.

### **Competencias Específicas del Profesional en psicología**

Estas competencias se relacionan directamente con la ocupación y se definen en lo que un profesional debe ser eficaz en que hacer de su área. Por medio de estas se hace una descripción de la capacidad de obtener resultados de un desempeño eficiente y de calidad del psicólogo en el contexto de salud.

Tabla 2 Competencias transversales del psicólogo

Dominio	Competencia	Criterios de Desempeño
	Análisis de necesidades, se caracteriza por la situación en la que se desempeña, prioriza las necesidades, expectativas y problemas psicológicos, y sociales de	Hace parte de equipos interdisciplinarios en valoración de problemas sociales y psicológicos de las personas, familias, grupos y comunidades.

---

Identificación	De	las personas, grupos, comunidades, y familias, basándose en el contexto.	Instaura un nivel de análisis psicológico de las problemáticas que tienen relevancia social e individual.
Problemas Relevantes.			Realiza conceptualización de problemas psicológicos y sociales, en sintonía con una referencia teórica.
		Planteamiento de objetivos de evaluación y diagnóstico, es el planteamiento de los objetivos que se intentan alcanzar por medio de la medición de aspectos que intervienen en las problemáticas sociales e individuales.	Registra, realiza y se desarrolla por medio de técnicas e instrumentos de evaluación psicológica que se hacen necesarios y suficientes para determinar los problemas individuales y sociales. Crea un plan de evaluación acorde a las características de las problemáticas psicológicas individuales y sociales.
			Considera y da interpretación de los resultados obtenidos en la implementación de las técnicas de evaluación psicológica en base a un referente teórico.

---

---

Diseño E Implementación De Programas De Promoción, Prevención E Intervención.	Planificación y ejecución de estrategias de promoción y prevención: bosqueja y da ejecución a la participación de equipo interdisciplinar, promueve planes de calidad de vida, salud mental, y bienestar de los individuos, de grupos y comunidades, también la prevención de problemas psicológicos y sociales, enmarcando las políticas públicas.	<p>Formula una prospectiva en el curso de las problemáticas psicológicas y sociales a través de un diagnóstico, o a partir de estrategias de evaluación.</p> <p>Despliega en conjunto con otras profesionales estrategias psicológicas que beneficien la promoción de estilos de vida y entornos saludables en los individuos, grupos, y comunidades.</p> <p>Suscita el desarrollo de los recursos sociales y personales que den garantía de la autonomía de los grupos, comunidades e individuos.</p> <p>Aprecia los determinantes psicológicos y sociales de salud mental y hace promoción de la articulación de las acciones sectoriales e intersectoriales, entre tanto contribuir a la calidad de vida y bienestar de las personas, grupos y comunidades.</p>
---	---	--

---

---

Enmarca procesos de investigación permanente en las condiciones y percepciones de salud mental de las poblaciones, con el fin de formular planes y acciones que se orienten hacia la promoción y prevención.

Origina en la comunidad, el uso adecuado de los servicios de salud mental.

Intervención. Diseña y hace ejecución de planes y acciones integradas en la intervención de acuerdo con los resultados de la necesidad y la evaluación de la salud mental de los individuos, grupos, y comunidades.

Identifica, y desarrolla técnicas e instrumentos de evaluación psicológica necesarias en la determinación de problemas individuales y sociales.

Beneficia procesos de habilitación de las competencias para la vida en las diferentes poblaciones con nivel de discapacidad.

Planea, y ejecuta las acciones de intervención para preservar el bienestar psicológico con la garantía de no repetir en las diferentes poblaciones.

---



---

Sitúa las acciones profesionales partiendo del enfoque basado en la evidencia y la coherencia de las diferentes perspectivas teóricas.

Expresa y formula en conjunto con la comunidad los planes o programas que son de cuidado comunitario teniendo en cuenta los que inciden directamente en los determinantes psicológicos, y sociales de la salud mental.

Contribuye con las estrategias con el fin de llevar a cabo proceso de psicoeducación en las diversas problemáticas y poblaciones.

Interviene en las situaciones de crisis por medio de un acompañamiento individual, familiar, o grupal.

Emplea intervenciones para aliviar el sufrimiento y promueve la salud y bienestar de los individuos,

---

---

		familias o grupos y comunidades, basándose en tratamientos fundamentados empíricamente.
Monitoreo Seguimiento	Y Evaluación permanente del proceso: Obtiene información y analiza los avances y retrocesos de los resultados obtenidos en el curso de la implementación de planes y acciones de intervención.	Implementa estrategias de evaluación psicológica que den cuenta del desarrollo y alcance de las intervenciones y a la vez propone acciones de mejoramiento y ajustes, si se requieren.  Verifica, de forma continua, la implementación de acciones preestablecidas; determina la pertinencia y el cumplimiento de objetivos.
Comunicación Resultados	De Manejo de la información: elabora los informes psicológicos pertinentes en relación con la información recolectada para transmitirla en el contexto profesional y comunitario.	Elabora informes psicológicos pertinentes y necesarios garantizando el uso adecuado de toda la información obtenida.  Genera información sobre el proceso de intervención y evaluación psicológica en colaboración con profesionales de otras disciplinas.

---

---

Socializa los resultados con relación a las metas propuestas para exponer los alcances y limitaciones de los procedimientos a la comunidad profesional y científica.

---

Nota. Tomado de Colegio Colombiano de Psicólogos (Colpsic, Tabla de Competencias Específicas del Psicólogo. 03 de Noviembre de 2014 [Tabla]., 2014)

La tabla de competencias específicas muestra cómo se agrupan cinco categorías, el primero es la identificación de problemas relevante, segunda, la evaluación y diagnóstico, tercero, el diseño e implementación de programas de promoción, prevención e intervención, cuarta, monitoreo y seguimiento, por ultima, la comunicación de resultados.

### **Capítulo III. DESCRIPCIÓN PARAMÉTRICA DE LA PRUEBA**

A continuación, se describirán las áreas de psicología que se tuvieron en cuenta para la elaboración de la prueba de admisión al programa de psicología de la Universidad de Pamplona JAPP; Psicología Organizacional y Psicología Educativa.

#### **Psicología Organizacional**

La psicología es una ciencia que tiene origen desde el siglo XVIII, al separarse de la filosofía, consolidando la psicofisiológica, a raíz de la doctrina fisiológica del empirismo, quien da inicio de la comprensión de la conducta humana como una serie de estímulos con su respuesta acorde a la biología. Dando a sí la determinación y/o definición de esta nueva ciencia, como la ciencia social que se enfoca en la comprensión de la conducta humana mediante el análisis de sus procesos mentales. Sus estudios son basados en un campo amplio que aborda no solo la mente sino también el entendimiento de la experiencia vivenciadas por un individuo, dicho estudio es realizado a través corrientes, perspectivas y metodologías, unas enfocadas a la ciencia dura y método científico, y otras se construyen a su método y abordaje propio (Raffino, 2018).

A través del paso del tiempo se ha visto un cambio en el papel que cumplen los trabajadores dentro de las empresas u organizaciones. En un principio se buscaba que éste, solo produjera, después se enfocó en que el trabajador fuera un “mecánico”, es decir, que se dirigiera a lo administrativo y económico. Pero conforme avanza el tiempo las organizaciones ya no simplemente ven al trabajador como un recurso de mano de obra, sino que ahora tiene una connotación distinta como agente participe y activo dentro de las empresas. Por este motivo es importante que el trabajador pueda tener condiciones óptimas de trabajo y se le garantice su bienestar laboral, el cual se deriva de las condiciones de trabajo y salud mental.

Así mismo, la psicología organizacional es la rama de la psicología que se encarga del estudio del comportamiento del ser humano en el mundo del trabajo y las organizaciones, además de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones. En este sentido, se ha venido innovando en la creación de pruebas de selección de personal para garantizar que los aspirantes a puestos o cargos administrativos cuenten con ciertas habilidades, competencias o estructura de personalidad específicas, logrando de esta manera tener un proceso más efectivo y menos desgastante con mejores resultados.

### **Psicología Educativa**

Actualmente el fin en psicología educativa está orientado a descubrir y aplicar técnicas y estrategias que permitan el mejoramiento de las formas de aprendizaje, que puedan descubrir sus fortalezas y debilidades para trabajar en estas. El campo de la psicología educativa tiene como objeto de estudio los procesos de enseñanza aprendizaje en escenarios educativos, sean estos de carácter formal, informal y de educación para el desarrollo humano y el trabajo; teniendo presente la interacción permanente entre los saberes de la psicología y los saberes de la educación, así mismo las variables de naturaleza psicológica que intervienen en el proceso educativo, las variables neurocognitivas y socioculturales implicadas en dichos procesos. Las variables de naturaleza psicológica que intervienen en el proceso educativo, y las variables que hacen referencia al comportamiento que se pretende instaurar y/o modificar (COLPSIC, 2019).

Continuando con lo anterior, la psicología educativa es la disciplina que estudia los procesos de enseñanza y aprendizaje con el fin de comprenderlos y mejorarlos. Se encarga de analizar y profundizar en el aprendizaje con el objetivo de diseñar y establecer los métodos idóneos para que los estudiantes puedan desarrollar sus habilidades cognitivas. El Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos (2018) refiere que “ a raíz del estudio psicológico de los problemas cotidianos de la educación, se enuncian principios, teorías y procedimientos para la investigación y aplicación de técnicas que ayuden a mejorar estos procesos”. Es por esto que se debe implementar dentro del programa un instrumento a través del cual se pueda detectar las principales

necesidades de los estudiantes al ingresar al programa, para fortalecer, apoyar y acrecentar estas competencias durante la formación académica, brindando una educación más integral e incluyente.

De acuerdo con el ámbito en el que nos desarrollamos se hace pertinente la revisión de los conceptos abordados anteriormente. En segundo lugar, con base en la comparación entre Colpsic (2014), perfil del egresado del programa de psicología y la APA (2016); se establecen 6 subvariables en las cuales se basará la prueba de admisión al programa estas son: Capacidad Analítica, Pensamiento Crítico, Trabajo en Equipo, Liderazgo, Vocación Humana y Competencias Interdisciplinarias e Intrapersonales.

Tabla 3 comparación de competencias

Estudiante	Egresado	Colpsic	APA
Vocación humana	Vocación humana	Respeto por la dignidad de las personas	
Liderazgo	Liderazgo		Desarrollo profesional
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Dominio de relaciones interpersonales e interdisciplinarias	
Capacidad analítica	Capacidad analítica	Gestión del conocimiento	Investigación científica y pensamiento crítico
Pensamiento crítico	Pensamiento crítico	Análisis cultural	Conocimiento básico en psicología

Estudiante	Egresado	Colpsic	APA
Capacidades intra e interpersonales	Capacidades intra e interpersonales	Dominio de contexto, cultura y diversidad	Comunicación
	Valores y principios encaminados a la responsabilidad social.	Dominio de ética y valores Dominio de la acción profesional	Responsabilidad ética y social en un mundo diverso

A continuación, se encuentran definidas cada una de las competencias a evaluar en la prueba de admisión basadas en la revisión documental del Colegio Colombiano de Psicólogos, Colegio Latinoamericano de Psicología y perfil del egresado del programa de psicología. Cabe resaltar que el apartado de aptitudes y habilidades se encuentran inmersos a lo largo de los ítems que contiene la prueba de admisión al programa de psicología (JAPP).

### **Capacidad analítica.**

Permite conocer más profundamente las realidades con las que nos enfrentamos, simplificar su descripción, descubrir relaciones aparentemente ocultas y construir nuevos conocimientos a partir de otros que ya poseíamos (Univerisdad Politecnica de Madrid, 2014). Esta capacidad depende de la información que se maneje y de los conceptos previos que posean los sujetos, su habilidad en discriminar detalles y establecer relaciones novedosas entre elementos propios o externos de la realidad, generando así una reflexión sobre las situaciones, los medios necesarios y los resultados del accionar actual. La reflexión en la acción consiste en preguntarse: qué pasa o pasará, qué podemos hacer, qué hay que hacer, cuál es la mejor táctica, qué orientaciones y qué precauciones hay que tomar (Prat , Parra, y López, 2014).

## **Pensamiento Crítico.**

En la actualidad, las instituciones educativas han enfatizado en el desarrollo de pensadores críticos. Al asegurar el pensamiento crítico y de manera justa aseguramos que los estudiantes no solo dominan los asuntos esenciales de su materia, sino que se convierten en ciudadanos eficaces, capaces de razonar éticamente y actuando en beneficio de todos (Elder & Paul, 2005). El éxito de esta educación se basa en el entrelazamiento del contenido curricular, estructura y contexto, siendo reforzados a través de todo el proceso educativo iniciando desde los primeros años escolares hasta la formación de profesionales.

Así mismo, constantemente estamos expuestos a un exceso de información, mucha de esta ha sido modificada o dada a conocer para beneficios o intereses personales y no para el ciudadano o el bien común. El pensamiento crítico es la capacidad manifestada por el ser humano para analizar y evaluar la información existente respecto a un tema o determinado, intentando esclarecer la veracidad de dicha información y alcanzar una idea justificada al respecto ignorando posibles sesgos externos (Castillero 2017).

Es por esto que, los estudiantes necesitan tomar el control de sus propias mentes para reconocer sus propios valores más profundos, para tomar acciones que contribuyan a su propio bien y al bien de los demás. Para hacer esto, durante el proceso deben aprender a aprender y a ser aprendices de toda la vida (Elder y Paul, 2005).

## **Competencias Interpersonales e Intrapersonales.**

Estas competencias hacen referencia a la capacidad de conocerse a sí mismos y de conocer a otros, es una parte muy importante de la condición humana; se puede decir que es tan importante como la capacidad de conocer objetos o sonidos, por lo tanto, debe ser considerada en la formación



y estimulación durante la educación. Además, contribuyen a formar relaciones basadas en el respeto y que aporten a la calidad de las acciones del profesional, además lidera a los equipos de trabajo con miembros de su disciplina y de otras disciplinas (Colpsic, 2014).

### **Competencias interpersonales.**

Se constituye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones; incluyendo la sensibilidad a experiencias faciales, la voz, los gestos, posturas. Esta competencia permite en un adulto hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hayan ocultado, basándose en la empatía y la capacidad para manejar relaciones interpersonales (Borja y Luzuriaga, 2016).

### **Competencias intrapersonales.**

Hace referencia al conocimiento de los aspectos internos de una persona; el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre estas emociones y finalmente ponerles un nombre y recurrir a ellas como medio de interpretar y orientar la propia conducta. Es importante conocerse a uno mismo, ya que de esta manera se podrá evaluar la forma de actuar frente a diversas situaciones reconociendo sus emociones (Universidad de Cuenca, 2010).

### **Vocación Humana.**

Como lo menciona Vidales (1985), citado por Pantoja (2002), afirma que “la vocación no es un acontecimiento innato en el hombre, sino el resultado de un proceso de formación continua dentro de la cultura, el ambiente y el lugar en el que el hombre vive, buscando colocar sus habilidades,

destrezas y fortalezas en el servicio a la comunidad. No hay un tiempo determinado para la realización vocacional, todos los momentos son importantes”. Esta definición entendida como un proceso en donde el hombre recibe influencia de su contexto social, no conoce las edades y se desarrolla a lo largo del ciclo vital.

### **Liderazgo.**

En los últimos años se ha demostrado con bastante evidencia cómo el liderazgo ejerce influencia sobre sus subordinados. Esta es una condición humana básica, puesto que desde donde el ser humano se inicia, ya vivía en sociedad, con la existencia de líderes que han guiado a los demás para que las cosas funcionen y se mantenga todo en orden. Así que, al pasar del tiempo, a medida que el ser humano y la sociedad donde se desenvuelve ha ido evolucionando, el liderazgo también se ha ido transformado (Barroso y Salazar, 2010). En la actualidad está comprobado que el liderazgo se forma por una serie de habilidades que se adquieren con el aprendizaje. Debido a esto en los últimos años se han estado generando ofertas para el desarrollo de esta competencia ya que está es definida como la capacidad de influir en un grupo para que se logren metas.

### **Trabajo en equipo:**

En la actualidad los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y efectividad en una organización, siendo una técnica que se está introduciendo ampliamente en todos los sectores. Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido. Gilmore y Moraes (2002)

Fritz (s.f.), citado por Toro (2015), afirma que las organizaciones están compuestas por un grupo de personas, las cuales, deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado. Por lo tanto, “El trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general”. En los equipos de trabajo, establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión

se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta.

Un equipo funciona sobre la base objetiva de unas demandas que recibe y unos servicios que ofrece y sobre una base subjetiva: la interdependencia y confianza entre sus miembros. Un equipo funciona mal si cualquier de esos dos pilares falla. Se debe tener en cuenta que un equipo de alto rendimiento no se mide exclusivamente por el producto final, sino que además se debe recalcar la importancia del proceso.

### **Aptitudes y Habilidades**

Ser un buen profesional de la salud mental no es tarea fácil, puesto que las personas van a contar los problemas y preocupaciones de su diario vivir, esto en ocasiones puede generar estrés y agobiar un poco al psicólogo, la diferencia entre un profesional y otro radica en la actitud con la que se abordan los pacientes. Es importante por esto contar con algunas habilidades y aptitudes específicas, a continuación, Grau (2011) describe algunas de estas:

#### **No juzgar nunca a un paciente.**

En el transcurso de su carrera profesional, el psicólogo se puede encontrar con pacientes que piensen y vean las cosas de distinto modo al que él las percibe. Además, las experiencias que puedan revelar o llegar a contar algunos pacientes puede que sean un tanto incomprensibles o impactantes para las personas, pero el terapeuta debe comprender e indagar más a fondo la situación, aunque no comparta sus opiniones no debe imponer su opinión. El psicólogo se ha formado para facilitar herramientas y estrategias necesarias para que el paciente mejore su bienestar psicológico. Es por esto que los psicólogos no critican ni juzgan a sus pacientes.

**Ser accesible.**

Los pacientes son en su mayoría personas que vienen en busca de ayuda profesional, cada una con un motivo en particular, aunque esto sea diferente, tienen algo en común, cada uno generalmente manifiestan un malestar psicológico y emocional. Un buen profesional de la salud mental es quien permite que sus clientes se sientan en un ambiente agradable, de confianza y comodidad en sus sesiones y se muestra accesible y con mente abierta. Esto hace que los pacientes se abran y se sientan preparados para enfrentar y superar sus miedos o preocupaciones.

**Escuchar activamente.**

El terapeuta debe prestar atención plena a sus pacientes, por lo que no solamente debe oír lo que le dice, sino que debe escucharle plenamente. Esto significa que debe escuchar de forma activa, es decir, prestar atención con los cinco sentidos a lo que el paciente dice. Además, el psicólogo no debe interrumpir continuamente a su paciente durante la sesión, porque no es positivo para mantener la conexión terapeuta-paciente. En este sentido, es esencial que el psicólogo provea un excelente rapport en sus sesiones.

**Ser autoconsciente y sincero.**

La relación terapéutica no siempre es fácil, porque los psicólogos son seres humanos con sus emociones y pensamientos propios. Pero el buen psicólogo es autoconsciente y sabe cuándo deja de ser objetivo y se basa en prejuicios a la hora de prestar ayuda a sus pacientes. Además, los buenos

psicólogos son sinceros tanto con el paciente como consigo mismos, lo que permite guiar al paciente en el camino de la recuperación.

### **Estar en continua formación.**

Un buen psicólogo está continuamente formándose, porque debe ser capaz de entender y atender a sus pacientes de la mejor manera posible. Nuestra sociedad está en continuo cambio y los avances tecnológicos están cambiando nuestra forma de interactuar con el medio. Para entender la realidad actual es necesario que el terapeuta actualice sus conocimientos de forma constante. La formación es básica para continuar mejorando y para continuar creciendo a nivel profesional.

### **Ser ético.**

El psicólogo, además de poseer conocimientos teóricos y prácticos para el correcto desarrollo de su profesión, debe ser consciente de sus recursos y limitaciones y de los principios éticos que gobiernan el ejercicio de su profesión. Existe un código deontológico que todos los profesionales de la salud mental deben seguir estrictamente y que garantizan un servicio profesional y de calidad. La responsabilidad social del psicólogo le obliga a respetar la dignidad de sus pacientes y preservar y proteger los derechos humanos fundamentales. Entre algunas de las obligaciones éticas del psicólogo, podemos encontrar: utilizar sus conocimientos para promover el bienestar humano o mantener secreto profesional.

### **Comunicar de forma efectiva.**

Puesto que los psicólogos tratan con personas, es necesario que dominen ciertas habilidades interpersonales y habilidades de comunicación. Pues uno de los motivos por los que existe una buena relación profesional entre un terapeuta y un paciente es la buena comunicación y el entendimiento entre ambos, es totalmente necesario que el profesional posea una serie de recursos comunicativos que hagan llegar su mensaje de forma clara al paciente.

### **Ser paciente.**

Una de las cualidades que debe poseer el terapeuta es la paciencia. A lo largo de las sesiones terapéuticas pueden existir altibajos por parte del paciente, algo que puede afectar también al psicólogo, al hacerle cuestionar su método de trabajo. La relación psicólogo-paciente no siempre es idílica, y en muchas ocasiones el psicólogo debe ser tolerante y paciente, y debe ser capaz de transmitir esa paciencia para que el paciente sea consciente de que los altibajos son normales.

### **Ser empático.**

Pero el terapeuta no solo debe mostrarse paciente frente a persona que tiene delante, sino que, para llevar a cabo sus labores profesionales con éxito, debe ser empático. Esto quiere decir que debe ser capaz de ponerse en lugar del otro para sentir lo que siente y pensar cómo piensa. De esta manera será capaz de comprender la magnitud del problema que la persona está viviendo y podrá ayudarle. Si el psicólogo no consigue ser empático, puede minimizar el problema que vive el paciente, lo que le podría llevar a emplear herramientas inadecuadas.

**Derivar cuando es necesario.**

El psicólogo debe entender que no puede ayudar al paciente en todos sus motivos de consulta ni es experto en solucionar todos los problemas. Uno de los principios para ser un buen psicólogo es saber derivar cuando es necesario. Por tanto, el psicólogo debe derivar al paciente a otro profesional para que este último pueda beneficiarse de la ayuda proporcionada por otro profesional sanitario. De no hacerlo, está cometiendo en una mala práctica profesional.

**Habilidades de comunicación.**

La comunicación verbal y no verbal entre cliente y terapeuta es de vital importancia en el proceso terapéutico. El éxito de la sesión radicara en que el terapeuta demuestre al cliente que lo está escuchando no simplemente oyéndolo, sino que este para él, con todos sus sentidos. Es importante que el terapeuta reconozca el lenguaje no verbal del paciente para que este no se sienta incomodo, además de manejar un lenguaje claro y adecuado con el paciente, además debe hacer énfasis en las ideas importantes.

**Habilidades de escucha.**

Escuchar es algo que implica mucho más que el simple hecho de oír, hay pequeñas cosas que ayudan a entender a la otra persona que se le está prestando atención, estas respuestas van desde lo más sencillo (asentimientos de cabeza, inclinación y orientación corporal hacia la persona, expresión facial de interés y comentarios de tipo “sí”, “entiendo”, “ya veo”) hasta las más complejas entre las cuales encontramos: clarificación, paráfrasis, reflejo y síntesis.

Clarificación: consiste en pedir al cliente que aclare el significado de un mensaje vago, ambiguo o implícito

Paráfrasis: consiste en recapitular con otras palabras o expresar resumida y organizadamente el contenido principal del mensaje del cliente. No es conveniente emplear las mismas palabras de este ni repetirlo todo, sino expresar de un modo claro con las propias palabras las ideas clave del paciente cuando se considere oportuno hacerlo.

El reflejo implica la expresión por parte del terapeuta de los sentimientos del cliente, tanto de los explícitos como de los implícitos

La síntesis o recapitulación como el empleo de paráfrasis y/o reflejos que resumen lo que el cliente ha comunicado durante parte de una sesión o a lo largo de una o más sesiones.

A modo de conclusión podemos decir que, se bien para ser un profesional de la salud se debe contar con conocimientos previos sobre la carrera cursada, es importante tener en cuenta que todo no lo es el saber o dominio temático, de igual manera, es importante saber expresar, saber comunicar y poder entender al otro para esto debe contar o colocar en praxis las habilidades anteriormente descritas.

Por otra parte, se resalta que si bien aptitudes y habilidades no son evaluadas explícitamente en la prueba si se encuentran inmersas dentro de los ítems de las categorías.



## MARCO CONTEXTUAL

### Ciudad De Pamplona

Localizada en las montañas de la cordillera oriental, al nororiente colombiano, en medio de un paisaje privilegiado rodeado de naturaleza, se encuentra la ciudad de Pamplona, fundada en 1549 por don Ortún Velazco de Velásquez y don Pedro de Ursúa, como Villa para asiento de españoles. La ciudad, trazada a partir del típico damero empleado por España para sus fundaciones en los territorios recién conquistados, ha mantenido durante siglos el urbanismo y la arquitectura colonial y republicana, que la hicieron merecedora de la declaratoria de Bien de Interés Cultural de carácter Nacional en 1963, conservando así la huella de su historia como la primera ciudad colombiana en proclamar su independencia el 4 de julio de 1810.

Dentro de sus estrechas y rectas calles, algunas modificadas por accidentes geográficos, coexisten en general dos de las arquitecturas más características del país: las edificaciones del período colonial, especialmente arquitectura de tipo residencial, y las de la época republicana, representada principalmente por edificios institucionales, entre las cuales no existen diferencias muy marcadas. Estas calles son escenario de la tradicional Semana Mayor, costumbre heredada de España, que junto a la de Popayán y Santa Cruz de Mompo, es una de las más importantes del país.

Entre los ejemplos representativos de la arquitectura colonial pamplonesa encontramos grandes casonas con balconadas en madera, como la casa de doña Águeda Gallardo de Villamizar, heroína de la independencia de la ciudad, la Casa de las Marías, ocupada por el Museo de Arte Moderno Eduardo Ramírez Villamizar, en la que reposan algunas de las obras pictóricas y escultóricas de este maestro pamplonés, declarada Monumento Nacional en 1975, la Casa de las Cajas Reales donde actualmente funciona el SENA, la Casa Museo Anzoátegui y la Casa Museo Colonial, entre otras. De la época republicana existen varios ejemplos en el marco del parque principal, dentro de los que se destacan el Palacio Arzobispal y el edificio del Mercado Cubierto, declarado Bien de Interés Cultural de carácter Nacional en 1998.

Se construyeron también varias edificaciones religiosas, muchas de las cuales todavía se conservan, como la Iglesia del Señor del Humilladero, la Iglesia de Nuestra Señora del Carmen, la Iglesia de Santo Domingo, y la actual Catedral de Santa Clara, que preside el parque principal. Las comunidades religiosas asentadas en la ciudad, construyeron igualmente edificaciones educativas dentro de las que se destaca el Claustro de la Presentación. A lo largo del río Pamplonita se pueden encontrar algunos puentes, ejemplos de obras civiles realizadas durante la colonia y la República

### **Universidad De Pamplona**

La Universidad de Pamplona nació en 1960, como institución privada, bajo el liderazgo de Presbítero José Faría Bermúdez. En 1970 fue convertida en Universidad Pública del orden departamental, mediante el decreto No 0553 del 5 de agosto de 1970 y en 1971 el Ministerio de Educación Nacional la facultó para otorgar títulos profesionales según Decreto No. 1550 del 13 de agosto.

Durante los años sesenta y setenta, la Universidad creció en la línea de formación de licenciados y licenciadas, en la mayoría de las áreas que debían ser atendidas en el sistema educativo: Matemáticas, Química, Biología, Ciencias Sociales, Pedagogía, Administración Educativa, Idiomas Extranjeros, español – Literatura y Educación Física.

En los años ochenta la Institución dio el salto hacia la formación profesional en otros campos del saber, etapa que inició a finales de esa década con el Programa de Tecnología de Alimentos. Posteriormente en los años noventa fueron creados en los campos de las Ciencias Naturales y Tecnológicas, los Programas de Microbiología con énfasis en Alimentos, las Ingenierías de Alimentos y Electrónica y la Tecnología en Saneamiento Ambiental. En el campo de la Ciencias Socioeconómicas, el programa de Administración de Sistemas, inicialmente como tecnología y luego a nivel profesional.

Hoy, la Universidad ha ampliado significativamente su oferta educativa logrando atender nuevas demandas de formación profesional, generadas en la región o en la misma evolución de la ciencia, el arte, la técnica y las humanidades. Cumple esta tarea desde todos los niveles de la Educación Superior: pregrado, posgrado y educación continuada, y en todas las modalidades educativas: presencial, a distancia y con apoyo virtual; lo cual, le ha permitido proyectarse tanto en su territorio como en varias regiones de Colombia y del Occidente de nuestro país vecino y hermano Venezuela.

Esta labor es desarrollada gracias a un equipo de profesionales altamente formados en las mejores universidades del país y del exterior, a nivel de especializaciones, maestrías y doctorados, y a una gestión administrativa eficiente. A su vez el proceso de crecimiento y cualificación de la Universidad ha estado acompañado por la construcción de una planta física moderna, con amplios y confortables espacios para la labor académica, organizados en un ambiente de convivencia con la naturaleza; lo mismo con la dotación de laboratorios y modernos sistemas de comunicación y de información, que hoy le dan ventajas comparativas en el cumplimiento de su Misión.

El Proyecto Institucional de la Universidad, su carta de navegación, expresa el espíritu abierto y democrático que la caracteriza, y su compromiso con el desarrollo regional y nacional; lo mismo, en sus estrategias se proyecta la dinámica organizacional, administrativa y operativa mediante la cual logra la eficiencia en el cumplimiento de sus propósitos académicos, sociales y productivos.

De acuerdo con la ley 30 de 1992, la Universidad de Pamplona se identifica como una entidad de régimen especial, con autonomía administrativa, académica, financiera, patrimonio independiente, personería jurídica y perteneciente al Ministerio de Educación Nacional.

### **Misión.**

La Universidad de Pamplona al finalizar la primera década del siglo XXI deberá ser el primer centro de educación superior del Oriente Colombiano.

**Visión.**

De la Universidad: Formar profesionales integrales que sean agentes generadores de cambio promotores de la paz, la dignidad humana y el desarrollo nacional.

**Historia de la facultad**

Hacia el año 1959 inició con el sueño del Presbítero Rafael Faría Bermúdez; en esta época el presbítero "...convocó a un grupo de profesionales y personas representativas de la Ciudad, a una serie de reuniones en su residencia con el fin de darles a conocer el proyecto y animarlos a acompañarle en la misión de crear la Universidad. Cada noche, la idea iba tomando forma y era mucho más clara para ese grupo que acompañó a Faría en su propósito". En 1969, Socialización del Proyecto de Universidad con profesionales y personas representativas de Pamplona. Posteriormente la Universidad fue fundada en 1960 como institución privada bajo el liderazgo del Presbítero y convertida en universidad pública de orden departamental mediante el Decreto No. 0553 del 5 de agosto de 1970. El 13 de agosto de 1971 el Ministro de Educación Nacional facultó a la institución para otorgar títulos en calidad de universidad, según Decreto No. 1550. 1960 1970 Institución Pública. Decreto No. 0553 5 de agosto

El sueño de Faría 41 años después, se seguiría consolidando cuando el 24 de febrero de 2001 el Honorable Consejo Superior Universitario, se creará la Facultad de Salud mediante Acuerdo N° 010; iniciando actividades en abril de ese mismo año, con el liderazgo en la Decanatura del Dr. Pedro León Peñaranda Lozano medico endocrinólogo de la región.

El 24 de febrero de 2001 el honorable Consejo Superior Universitario creó la Facultad de Salud. Con el Acuerdo No. 010, decanatura Pedro León Peñaranda Lorazo, médico Endocrinólogo de la región. El Dr. Peñaranda, da inicio a un trabajo en equipo con un solo propósito: Una meta: Responder a las necesidades regionales y locales, reflejadas en el complejo perfil epidemiológico que a la fecha venía reportando el Departamento Norte de Santander, evidenciado en la creciente aparición en la población de enfermedades crónico degenerativas, transmisibles,

causadas por la violencia, entre otras situaciones de salud, como las primeras causas de morbimortalidad.

Ante esta realidad regional, la Facultad ubicada en la zona de frontera más activa del país, hace una apuesta a la formación regional de Talento Humano en Salud, con competencias para responder en los ámbitos clínicos, hospitalarios y de salud pública, que impactaran de manera favorable en este caso particular a individuos y colectivos habitantes de la región oriental y el eje fronterizo colombo-venezolano.

### **Nuestra Diferencia.**

Contar con talento humano competente en ámbitos clínicos, hospitalarios y de salud pública. En un comienzo la Facultad de salud estuvo conformada por los programas de Bacteriología y Laboratorio Clínico, Fisioterapia, Nutrición y Dietética, Biología Pura con énfasis en genética y Biología molecular y Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Educación Física Recreación y Deporte, programa que estuvo vinculado históricamente a la Facultad de Educación pero que en respuesta a las tendencias mundiales que daban como resultado una importante participación en el ámbito de la salud de los educadores físicos, se adhiere a esta Facultad, con la clara necesidad de continuar trabajando en equipo con la Facultad de Educación, principalmente por el gran componente pedagógico de esta disciplina.

### **Los primeros programas fueron.**

Bacteriología y Laboratorio Clínico, Fisioterapia, Nutrición y Dietética, Biología Pura con énfasis en genética y Biología molecular y Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Educación Física Recreación y Deporte.

**Misión.**

De la facultad: Formar talento humano con una visión humanística con vocación de servicio social y excelente capacidad en las distintas áreas de la Salud, que contribuya al desarrollo de un nuevo modelo de atención en Salud centrado en la persona que propicie el mejoramiento del nivel de vida de los individuos, la familia y la comunidad en general, en las zonas de influencia de la Universidad de Pamplona.

**Visión.**

De la Facultad: Al finalizar la primera década del siglo XXI, la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona se habrá consolidado como líder en la formación de talento humano que responde a las necesidades poblacionales de su área de influencia.

**Historia Del Programa.**

El Programa de Psicología de la Universidad de Pamplona fue creado mediante acuerdo 017 del 6 de abril del año 2001 (Anexo 1), e incorporado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) con fecha de registro de 6 de abril de 2001, en el cual se le asignó el código ICFES N° 121241500005451811100.

El programa de psicología ha realizado análisis de múltiples circunstancias en el trayecto de su historia, que han dado lugar a modificaciones de la estructura del plan de estudios, en algunas oportunidades para seguir recomendaciones de pares académicos; en otras oportunidades como parte de políticas institucionales que tienen como objetivo el establecimiento de asignaturas universales y afines entre los programas, como el mejorar la racionalidad de los recursos.

El programa de psicología, desde su creación y hasta la fecha, ha realizado 5 actualizaciones al Plan de estudios. El Plan de Estudios del Programa de Psicología fue aprobado por Acuerdo No. 017 del 6 de abril del 2001, conocido como el Plan 2002 del Programa de Psicología, según oficina de Registro y Control de la Universidad de Pamplona.

La primera modificación al Plan de Estudios 2002 quedó registrada en el Acuerdo No. 113 del 18 de diciembre del 2002, soportada según acta del comité de programa 003 del 8 de noviembre del 2002 y Acta del Consejo de Facultad No 029 del 4 de diciembre del 2002. Posterior a la aprobación de las primeras modificaciones fue necesario realizar nuevos ajustes al Plan de Estudios, autorizadas por el Consejo Académico y solicitadas por el Departamento de Psicología; para ello se procedió a la realización de un plan de asimilación, el cual fue reconocido según Acuerdo No. 035 del 12 de mayo del 2003.

En el año 2005 fue necesario realizar una nueva actualización del Plan de Estudios, en desarrollo hasta el 2004, con la colaboración del profesional Francisco Pereira, miembro de ASCOFAPSI (Asociación Colombiana de Facultades de Psicología), contratado por la universidad para asesorar la actualización del Plan de Estudios. Estas modificaciones quedaron registradas y aprobadas según Acuerdo 023 del 9 de junio del 2005, el cual tendría vigencia a partir del I periodo académico del 2006 según como consta en el artículo segundo de dicho acuerdo. En el artículo tercero, del mismo acuerdo, plantea que los alumnos actualmente matriculados continuarán con el plan vigente de la fecha y “recibirán unos cursos de actualización como se estipula en el mismo artículo”, compromiso que no se cumplió por políticas internas y basado en la autonomía universitaria según lineamientos del Acuerdo 070 del 20 de diciembre del 2005, el cual, a partir del primer periodo académico de 2006, según se expresa en su artículo segundo.

La última modificación realizada esta registrada en el Acuerdo 088 del 9 de diciembre del 2010, la cual se refiere básicamente a la práctica rotativa de los semestres VIII y IX, y en la que se proponen prácticas de medio tiempo para el semestre IX y de tiempo completo para el semestre X, se mantienen los 158 créditos autorizados.

**Misión.**

Formar profesionales integrales en Psicología, generadores de cambio, promotores de la paz, la dignidad humana, la justicia social y por tanto gestores de desarrollo nacional.

**Visión.**

Al finalizar la primera década del siglo XXI deberá ser el programa de psicología de más alta calidad del oriente.



## MARCO LEGAL

Teniendo en cuenta las repercusiones éticas, en las que está sumergida la presente investigación, y la presentación, creación y aplicación de una prueba psicológica, en la Universidad de Pamplona, se toma como referencia la Ley 1090 de 2006, en su capítulo cuarto, artículos 45, 46, 47, 7 48 referente al material psicotécnico.

### Capítulo VI del uso de material psicotécnico

Artículo 45 El material psicotécnico es de uso exclusivo de los profesionales en Psicología. Los estudiantes podrán aprender su manejo con el debido acompañamiento de docentes y la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de psicología.

Artículo 46. Cuando el psicólogo construye o estandariza test psicológicos, inventarios, listados de chequeo, u otros instrumentos técnicos, debe utilizar los procedimientos científicos debidamente comprobados. Dichos test deben cumplir con las normas propias para la construcción de instrumentos, estandarización, validez y confiabilidad.

Artículo 47. El psicólogo tendrá el cuidado necesario en la presentación de resultados diagnósticos y demás inferencias basadas en la aplicación de pruebas, hasta tanto estén debidamente validadas y estandarizadas. No son suficientes para hacer evaluaciones diagnósticas los solos test psicológicos, entrevistas, observaciones y registro de conductas; todos estos deben hacer parte de un proceso amplio, profundo e integral.

Artículo 48. Los test psicológicos que se encuentren en su fase de experimentación deben utilizarse con las debidas precauciones. Es preciso hacer conocer a los usuarios sus alcances y limitaciones.

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

Para alcanzar los objetivos planteados en la presente investigación, se muestra la metodología utilizada, en la que se incluye el tipo de estudio y alcance y las técnicas de manejo de la información.

### **Tipo de Estudio y Alcance**

La investigación es principalmente cuantitativa, como bien explican (Hernández Sampieri, 2010)), se parte de identificar y formular un problema científico, y a seguidas una revisión de la literatura afín al tema, con la que se construye un marco teórico-referencial; posteriormente –y sobre la base de esos dos aspectos–se formulan hipótesis de investigación; en estas últimas se precisan las variables fundamentales de la investigación, las que son definidas conceptual y operacionalmente. De ese último proceso resultan un conjunto de indicadores con los que se construyen los reactivos que dan lugar a los instrumentos de investigación, siempre de carácter estructurado. Con ellos se obtienen datos, los que son procesados con recursos estadísticos potentes con la intención de confirmar o refutar las hipótesis inicialmente establecidas. Es decir, y continuando con los mismos autores: “En el proceso se busca el máximo control”, (Hernández Sampieri, 2010) de alcance descriptivo, debido a que se pretende crear una prueba en la que se va utilizar la prueba y se considera al fenómeno y sus componentes, también se miden los conceptos, y se definen algunas variables.

## **Diseño de la Investigación**

Investigación de tipo no experimental, de tipo transaccional o transversal, ya que la recolección de datos se hará en un único momento.

### **Población.**

La población requerida para la investigación son los jóvenes estudiantes de primer semestre del programa de psicología de la Universidad de Pamplona, y los aspirantes al mismo.

### **Muestra.**

La muestra es de clase probabilística, de tipo estratificada, debido a que se tomaran a los estudiantes de primer y decimo semestre del programa de psicología para hacer la aplicación de la prueba.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para el análisis de los datos obtenidos del instrumento JAPP (prueba de admisión al programa de psicología) esta evalúa competencias del aspirante al programa de psicología, que a su vez tiene 6 Subvariables: Capacidad Analítica, Competencias interpersonales e interdisciplinarias, Trabajo en Equipo, Vocación Humana, Liderazgo y Pensamiento Crítico, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25, donde se tomaron en cuenta los siguientes parámetros descriptivos; Frecuencia, Media y Desviación estándar, con el fin de describir detalladamente todas las variables de esta investigación.

### Validez

A continuación, se muestra el análisis por Subvariable luego de la validez por expertos. Cabe resaltar que solo se tomaron en cuenta los ítems con una razón de validez de contenido igual a 1, los que tuvieron valores por debajo a este fueron descartados para la construcción de la prueba.

$$CVR = \frac{ne - N/2}{N}$$

CVR: Razón de Validez de Contenido

Ne: Expertos que tienen acuerdo en la categoría pertinente

N: Número Total de Expertos

Tabla 4 Subvariable Capacidad analítica

# Reactivos	Pertinente	No pertinente	CVR (CVR= Ne- N/2)
			N/2
1	4	0	1
2	3	1	0.5
3	4	0	1
4	4	0	1
5	4	0	1
6	3	1	0.5
7	3	1	0.5
8	3	1	0.5
9	2	2	0
10	3	1	0.5
11	3	1	0.5
12	3	1	0.5
13	2	2	0
14	4	0	1
15	3	1	0.5
16	3	1	0.5
17	3	1	0.5
18	4	0	1
19	3	1	0.5
20	4	0	1
21	2	2	0
22	4	0	1
23	2	2	0

Tabla 5 Subvariable Competencias

# Reactivos	Pertinente	No pertinente	CVR (CVR= Ne- N/2)
			N/2
1	3	1	0.5
2	3	1	0.5
3	3	1	0.5
4	3	1	0.5
5	4	0	1
6	4	0	1
7	4	0	1
8	2	2	0
9	3	1	0.5
10	4	0	1
11	3	1	0.5
12	3	1	0.5
13	2	2	0
14	3	1	0.5
15	2	2	0
16	2	2	0
17	4	0	1
18	3	1	0.5
19	2	2	0
20	3	1	0.5
21	3	1	0.5
22	4	0	1
23	2	2	0
24	4	0	1
25	3	1	0.5
26	4	0	1
27	2	2	0
28	3	1	0.5

29	3	1	0.5
30	3	1	0.5
31	3	1	0.5
32	3	1	0.5
33	3	1	0.5
34	2	2	0
35	4	0	1
36	4	0	1
37	2	2	0
38	3	1	0.5

Tabla 6 Subvariable Vocación humana

# Reactivos	Pertinente	No pertinente	CVR (CVR= Ne- N/2)
			N/2
1	2	2	0
2	4	0	1
3	3	1	0.5
4	4	0	1
5	2	2	0
6	3	1	0.5
7	4	0	1
8	2	2	0
9	4	0	1
10	4	0	1
11	4	0	1
12	2	2	0
13	3	1	0.5
14	4	0	1
15	2	2	0
16	4	0	1

Tabla 7 Subvariable de liderazgo

# Reactivos	Pertinente	No pertinente	CVR (CVR= Ne- N/2)
			N/2
1	3	1	0.5
2	4	0	1
3	4	0	1
4	4	0	1
5	3	1	0.5
6	3	1	0.5
7	3	1	0.5
8	3	1	0.5
9	2	2	0
10	2	2	0
11	4	0	1
12	2	2	0
13	4	0	1
14	4	0	1
15	3	1	0.5
16	4	0	1
17	3	1	0.5
18	4	0	1
19	4	0	1
20	4	0	1



Tabla 8 Subvariable Trabajo en Equipo

# Reactivos	Pertinente	No pertinente	CVR (CVR= Ne- N/2)
			N/2
1	4	0	1
2	4	0	1
3	3	1	0.5
4	2	2	0
5	2	2	0
6	4	0	1
7	4	0	1
8	4	0	1
9	4	0	1
10	3	1	0.5

Tabla 9 Subvariable de Pensamiento Crítico

# Reactivos	Pertinente	No pertinente	CVR (CVR= Ne- N/2)
			N/2
1	3	1	0.5
2	2	2	0
3	3	1	0.5
4	4	0	1
5	4	0	1
6	4	0	1
7	3	1	0.5
8	2	2	0
9	4	0	1
10	4	0	1
11	4	0	1
12	4	0	1
13	4	0	1

Solo se utilizaron los ítems que puntuaron 1 en el CVR, un total de 50 ítems válidos y 71 ítems descartados por los expertos.

### Fiabilidad de Contenido

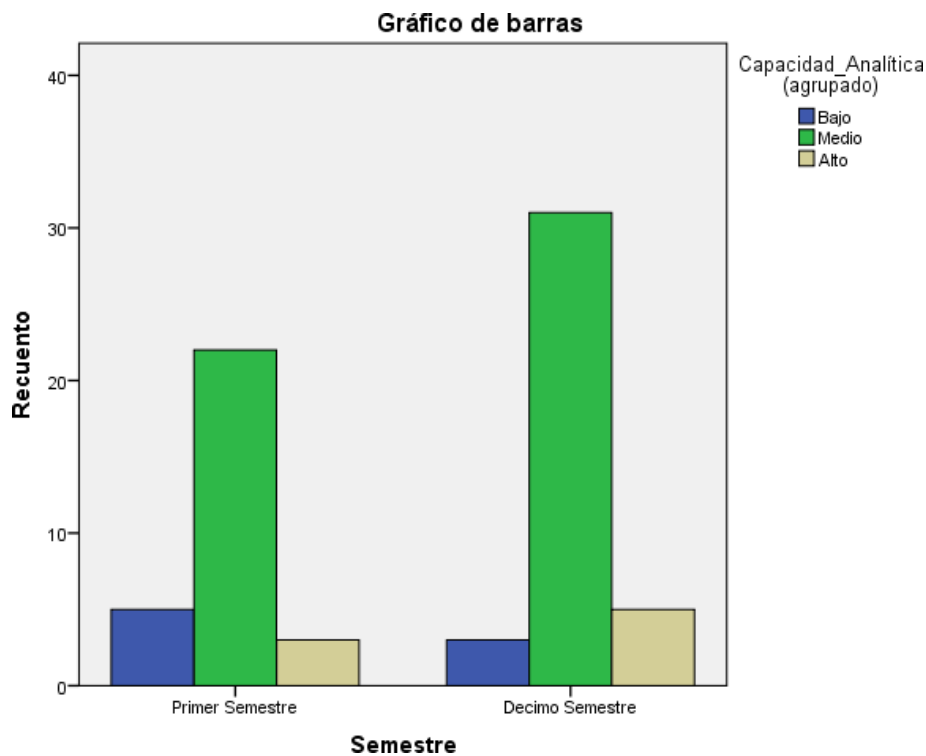
Es hallado por medio del Alfa de Cronbach

Tabla 10 Estadísticas de fiabilidad alfa de Cron Bach

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,919</u>	<u>,921</u>	<u>50</u>

Tabla 11 Capacidad Analítica

		Tabla cruzada Semestre*Capacidad Analítica (agrupado)				
		Capacidad Analítica (agrupado)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Semestre	Primer Semestre	Recuento	5	22	3	30
		% dentro de Semestre	16,7%	73,3%	10,0%	100,0%
	Decimo Semestre	Recuento	3	31	5	39
		% dentro de Semestre	7,7%	79,5%	12,8%	100,0%
Total		Recuento	8	53	8	69
		% dentro de Semestre	11,6%	76,8%	11,6%	100,0%



Gráfica 1 Capacidad Analítica

De acuerdo con la gráfica 1, se puede evidenciar que los estudiantes de nuevo ingreso del programa de psicología a quienes se les aplicó la prueba JAPP, con el objetivo de medir sus competencias, el 16,7 % equivalente a 5 participantes puntuaron bajo, 73,3% equivalente a 22 participantes obtuvieron una puntuación media y 10% equivalente a 3 participantes obtuvo una puntuación alta en la Subvariable capacidad analítica.

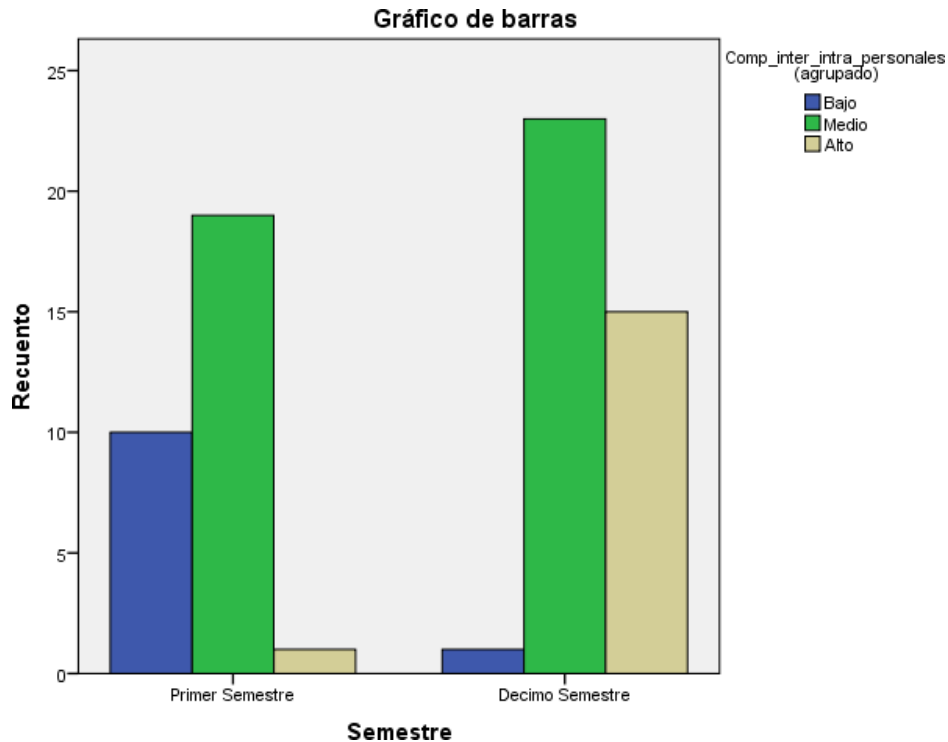
De igual manera, se puede observar que en los estudiantes de decimo semestre del programa de psicología de la Universidad de Pamplona a quienes se les aplicó la prueba JAPP puntuaron en un

7,7% equivalente a 3 participantes Bajo, 79,5% equivalente a 31 participantes Medio y 12,8% equivalente a 5 participantes Alto.

Por lo tanto, para la competencia de Capacidad Analítica la cual permite conocer más profundamente las realidades con las que nos enfrentamos, simplificar su descripción, descubrir relaciones aparentemente ocultas y construir nuevos conocimientos a partir de otros que ya poseíamos; se observa que en primer semestre el 83,3% y en decimo semestre el 93,3% de los participantes puntuaron por encima de la media con una calificación medio-alto.

Tabla 12 Competencias Inter e Intrapersonales

		Tabla cruzada Semestre*Comp_inter_intra_personales (agrupado)				
		Comp_inter_intra_personales (agrupado)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Semestre	PrimerSemestre	Recuento	10	19	1	30
		% dentro de Semestre	33,3%	63,3%	3,3%	100,0%
Semestre	Decimo	Recuento	1	23	15	39
		% dentro de Semestre	2,6%	59,0%	38,5%	100,0%
Total		Recuento	11	42	16	69
		% dentro de Semestre	15,9%	60,9%	23,2%	100,0%



Gráfica 2 Competencias Inter e Intrapersonales

Para las competencias interpersonales e intrapersonales, en los estudiantes de primer semestre el 33,3 % equivalente a 10 participantes puntuaron bajo, 63,3% equivalente a 19 participantes obtuvieron una puntuación media y 3,3% equivalente a 1 participante obtuvo una puntuación alta en esta subvariable.

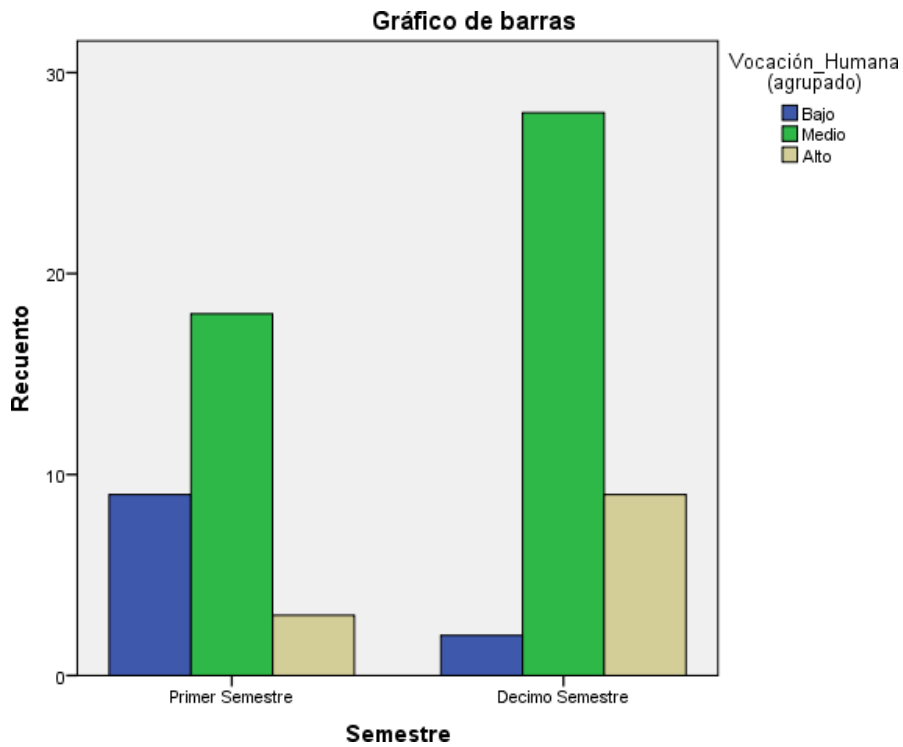
De igual manera, se puede observar que en los estudiantes de decimo semestre el 2,6% equivalente a 1 participantes puntuaron Bajo, 59% equivalente a 23 participantes puntuaron Medio y 38,5% equivalente a 15 participantes puntuaron Alto.

Por lo tanto, para las Competencias interpersonales e intrapersonales las cuales hacen referencia a la capacidad de conocerse a sí mismos y de conocer a otros, es una parte muy importante de la condición humana; se puede decir que es tan importante como la capacidad de conocer objetos o sonidos, por lo tanto, debe ser considerada en la formación y estimulación durante la educación

contribuyendo a formar relaciones basadas en el respeto y que aporten a la calidad de las acciones del profesional, además lidera a los equipos de trabajo con miembros de su disciplina y de otras disciplinas; se observa que en primer semestre el 66,6% y en decimo semestre el 97,4% de los participantes puntuaron por encima de la media con una puntuación Medio - Alto.

Tabla 13 Vocación Humana

		Tabla cruzada Semestre*Vocación Humana (agrupado)				
		Vocación Humana (agrupado)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Semestre	Primer Semestre	Recuento	9	18	3	30
		% dentro de Semestre	30,0%	60,0%	10,0%	100,0%
	Decimo Semestre	Recuento	2	28	9	39
		% dentro de Semestre	5,1%	71,8%	23,1%	100,0%
Total		Recuento	11	46	12	69
		% dentro de Semestre	15,9%	66,7%	17,4%	100,0%



Gráfica 3 Vocación Humana

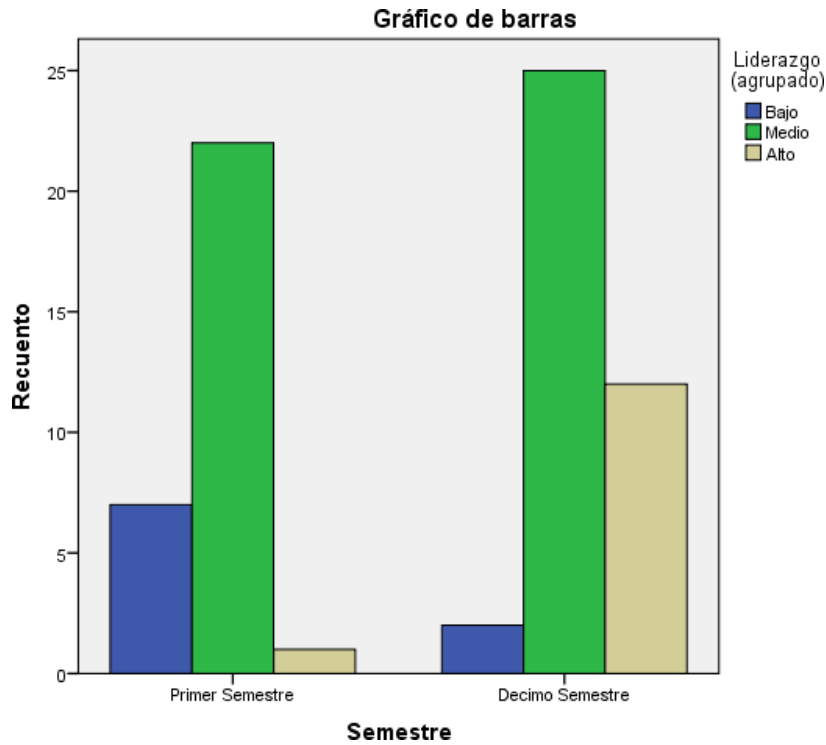
Para la Vocación Humana, en los estudiantes de primer semestre el 30 % equivalente a 9 participantes puntuaron bajo, 60% equivalente a 19 participantes obtuvieron una puntuación media y 10% equivalente a 3 participante obtuvo una puntuación alta en esta subvariable.

De igual manera, se puede observar que en los estudiantes de decimo semestre el 5,1% equivalente a 2 participantes puntuaron Bajo, 71,8% equivalente a 28 participantes puntuaron Medio y 23,1% equivalente a 9 participantes puntuaron Alto.

Por lo tanto, para la competencia de Vocación Humana la cual hace referencia a la capacidad de colocar las habilidades y destrezas al servicio de la comunidad y que no es un acontecimiento innato en el hombre, sino el resultado de un proceso de formación continua dentro de la cultura, el ambiente y el lugar en el que el hombre vive, buscando colocar sus habilidades, destrezas y fortalezas en el servicio a la comunidad. No hay un tiempo determinado para la realización vocacional, todos los momentos son importantes. Esta definición entendida como un proceso en donde el hombre recibe influencia de su contexto social, no conoce las edades y se desarrolla a lo largo del ciclo vital; se observa que en primer semestre el 70% y en decimo semestre el 94,9% de los participantes puntuaron por encima de la media con una puntuación Medio - Alto.

Tabla 14 Liderazgo

		Tabla cruzada Semestre*Liderazgo (agrupado)				
		Liderazgo (agrupado)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Semestre	Primer Semestre	Recuento	7	22	1	30
		% dentro de Semestre	23,3%	73,3%	3,3%	100,0%
	Decimo Semestre	Recuento	2	25	12	39
		% dentro de Semestre	5,1%	64,1%	30,8%	100,0%
Total		Recuento	9	47	13	69
		% dentro de Semestre	13,0%	68,1%	18,8%	100,0%



Gráfica 4 Liderazgo

Para el Liderazgo, en los estudiantes de primer semestre el 23,3% equivalente a 7 participantes puntuaron bajo, 73,3% equivalente a 22 participantes obtuvieron una puntuación media y 3,3% equivalente a 1 participante obtuvo una puntuación alta en esta subvariable.

De igual manera, se puede observar que en los estudiantes de decimo semestre el 5,1% equivalente a 2 participantes puntuaron Bajo, 64,1% equivalente a 25 participantes puntuaron Medio y 30,8% equivalente a 12 participantes puntuaron Alto.

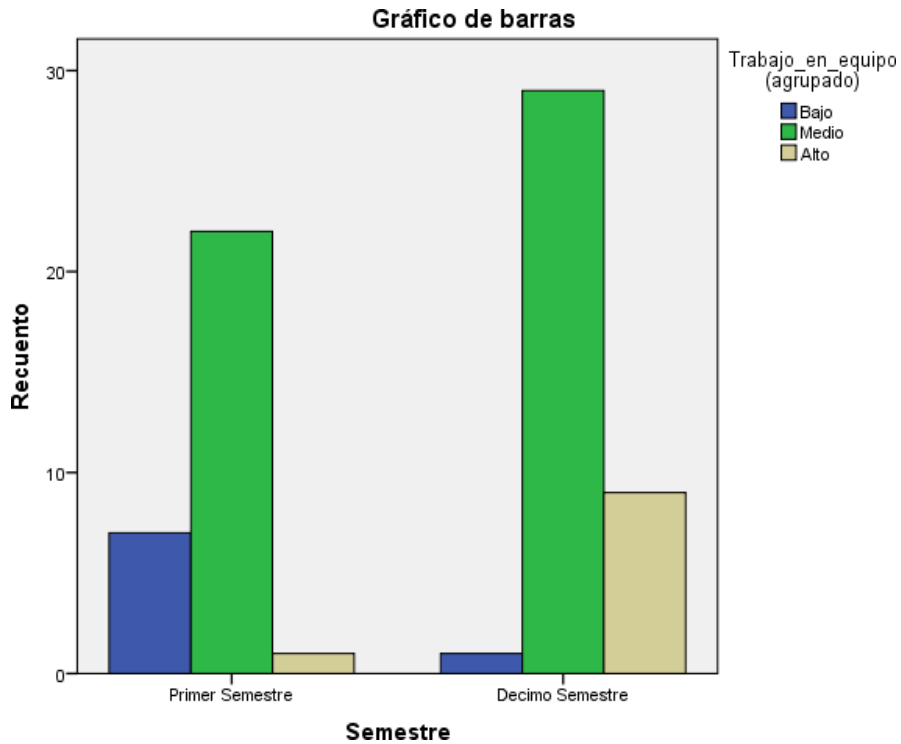
Por lo tanto, para la competencia de liderazgo la cual hace referencia a la capacidad de ejercer influencia y orientar a un grupo determinado de personas, esta es además una condición humana básica, puesto que desde donde el ser humano se inicia, ya vivía en sociedad, con la existencia de líderes que han guiado a los demás para que las cosas funcionen y se mantenga todo en orden. Así que, al pasar del tiempo, a medida que el ser humano y la sociedad donde se desenvuelve ha ido



evolucionando, el liderazgo también se ha ido transformado; se observa que en primer semestre el 76,6% y en decimo semestre el 94,9% de los participantes puntuaron por encima de la media con una puntuación Medio - Alto.

Tabla 15 Trabajo en Equipo

		Tabla cruzada Semestre*Trabajo_en_equipo (agrupado)				
		Trabajo en equipo (agrupado)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Semestre	Primer Semestre	Recuento	7	22	1	30
		% dentro de Semestre	23,3%	73,3%	3,3%	100,0%
	Decimo Semestre	Recuento	1	29	9	39
		% dentro de Semestre	2,6%	74,4%	23,1%	100,0%
Total		Recuento	8	51	10	69
		% dentro de Semestre	11,6%	73,9%	14,5%	100,0%



Gráfica 5 Trabajo en Equipo

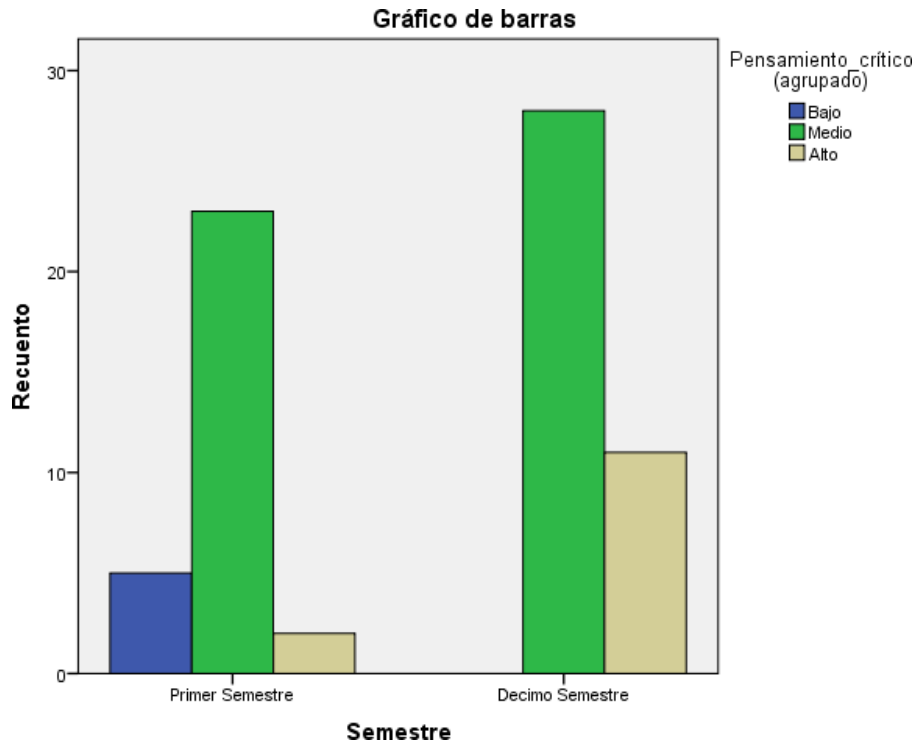
Para el Trabajo en Equipo, en los estudiantes de primer semestre el 23,3% equivalente a 7 participantes puntuaron bajo, 73,3% equivalente a 22 participantes obtuvieron una puntuación media y 3,3% equivalente a 1 participante obtuvo una puntuación alta en esta subvariable.

De igual manera, se puede observar que en los estudiantes de decimo semestre el 2,6% equivalente a 1 participantes puntuaron Bajo, 74,4% equivalente a 29 participantes puntuaron Medio y 23,1% equivalente a 9 participantes puntuaron Alto.

Por lo tanto, para la competencia de Trabajo en Equipo la cual hace referencia a la capacidad de interactuar y relacionarse con otras personas estableciendo una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, permitiendo a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta; se observa que en primer semestre el 76,6% y en decimo semestre el 88,4% de los participantes puntuaron por encima de la media con una puntuación Medio - Alto.

Tabla 16 Pensamiento Crítico

		Tabla cruzada Semestre*Pensamiento crítico (agrupado)				
		Pensamiento crítico (agrupado)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Semestre	Primer Semestre	Recuento	5	23	2	30
		% dentro de Semestre	16,7%	76,7%	6,7%	100,0%
	Decimo Semestre	Recuento	0	28	11	39
		% dentro de Semestre	0,0%	71,8%	28,2%	100,0%
Total		Recuento	5	51	13	69
		% dentro de Semestre	7,2%	73,9%	18,8%	100,0%



Gráfica 6 Pensamiento Crítico

Para el pensamiento crítico, en los estudiantes de primer semestre el 16,7% equivalente a 5 participantes puntuaron bajo, 76,7% equivalente a 23 participantes obtuvieron una puntuación media y 6,7% equivalente a 2 participante obtuvo una puntuación alta en esta subvariable.

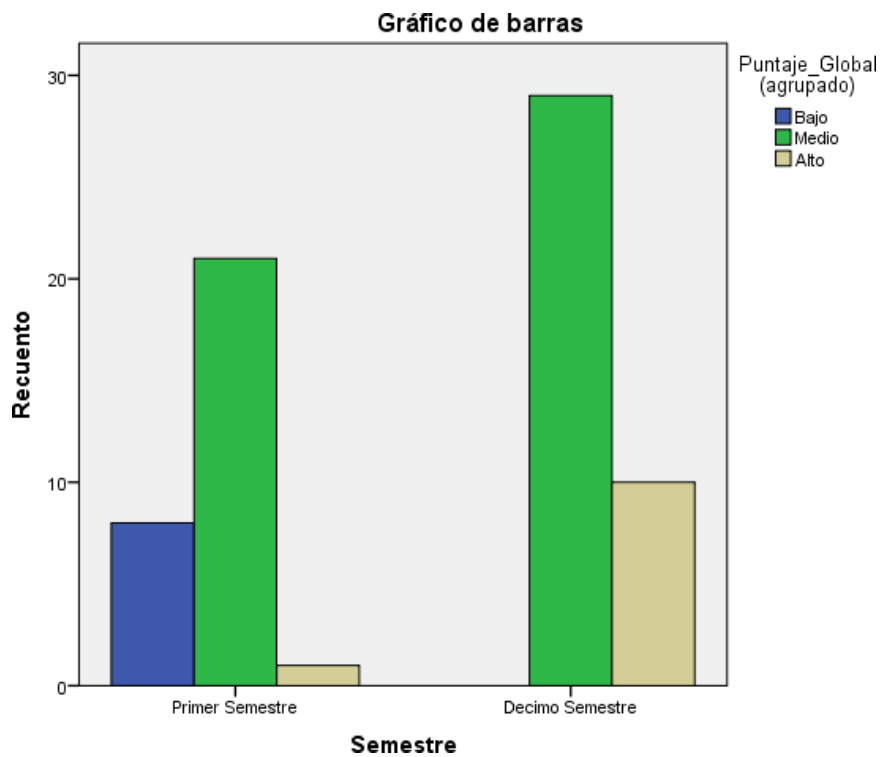
De igual manera, se puede observar que en los estudiantes de decimo semestre ningún participante puntuó Bajo, 71,8% equivalente a 28 participantes puntuaron Medio y 28,2% equivalente a 11 participantes puntuaron Alto.

Por lo tanto, para la competencia de Pensamiento Crítico la cual hace referencia a la capacidad manifestada por el ser humano para analizar y evaluar la información existente respecto a un tema o determinado, intentando esclarecer la veracidad de dicha información y alcanzar una idea justificada al respecto ignorando posibles sesgos externos; se observa que en primer semestre el

83,3% y en decimo semestre el 100% de los participantes puntuaron por encima de la media con una puntuación Medio - Alto.

Tabla 17 Puntaje Global

		Tabla cruzada Semestre*Puntaje Global (agrupado)			
		Puntaje Global (agrupado)			Total
Semestre		Bajo	Medio	Alto	
Primer Semestre	Recuento	8	21	1	30
	% dentro de Semestre	26,7%	70,0%	3,3%	100,0%
Decimo Semestre	Recuento	0	29	10	39
	% dentro de Semestre	0,0%	74,4%	25,6%	100,0%
Total	Recuento	8	50	11	69
	% dentro de Semestre	11,6%	72,5%	15,9%	100,0%



Gráfica 7 Puntaje Global

Para el Puntaje Global, en los estudiantes de primer semestre el 26,7% equivalente a 8 participantes puntuaron bajo, 70% equivalente a 21 participantes obtuvieron una puntuación media y 3,3% equivalente a 1 participante obtuvo una puntuación alta en esta subvariable.

De igual manera, se puede observar que en los estudiantes de decimo semestre ningún participante puntuó Bajo, 74,4% equivalente a 29 participantes puntuaron Medio y 25,6% equivalente a 10 participantes puntuaron Alto.

Por lo tanto, para el Puntaje Global en el cual se evalúa a nivel general las competencias de los aspirantes y estudiantes al programa de psicología; se observa que en primer semestre el 73,3% y en decimo semestre el 100% de los participantes puntuaron por encima de la media con una puntuación Medio – Alto, es decir cuentan con las competencias básicas exigidas por el Colpsic, Colegio Latinoamericano de Psicología y el perfil del estudiante de la Universidad de Pamplona.

### Coeficiente de correlación de Spearman

Es una medida de la **correlación** (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias (tanto continuas como discretas). Si el coeficiente de relación es positiva las variables son proporcionales y si el coeficiente es negativo son inversamente proporcionales, entre más cerca estén los valores de 1 y -1 más fuerte es la correlación.

**Correlaciones**

			Capacidad_ Analítica	Vocación_ Humana	Liderazgo	Trabajo_en _equipo	Comp_inter _intra_pers onales	Pensam iento_crí tico
Rho de Spearman	Capacidad_ _Analítica	Coeficiente de correlación	1,000	,364**	,329**	,424**	,536**	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,002	,006	,000	,000	,000
		N	69	69	69	69	69	69
Vocación_ Humana	Vocación_ Humana	Coeficiente de correlación	,364**	1,000	,574**	,737**	,700**	,355**
		Sig. (bilateral)	,002	.	,000	,000	,000	,003
		N	69	69	69	69	69	69
Liderazgo	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,329**	,574**	1,000	,596**	,689**	,520**
		Sig. (bilateral)	,006	,000	.	,000	,000	,000
		N	69	69	69	69	69	69
Trabajo_en _equipo	Trabajo_en _equipo	Coeficiente de correlación	,424**	,737**	,596**	1,000	,798**	,483**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	69	69	69	69	69	69
Comp_inter _intra_pers onales	Comp_inter _intra_pers onales	Coeficiente de correlación	,536**	,700**	,689**	,798**	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	69	69	69	69	69	69
Pensamien to_crítico	Pensamien to_crítico	Coeficiente de correlación	,600**	,355**	,520**	,483**	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,003	,000	,000	,000	.
		N	69	69	69	69	69	69

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## DISCUSIÓN

En el presente estudio participaron un total de 69 estudiantes del programa de psicología de la Universidad de Pamplona, a quienes se les aplicó la prueba de admisión al programa por competencias, de los cuales 30 equivalente a 43,47% son de primer semestre y 39 equivalente a 56,53% de decimo semestre.

El trabajo tiene una base de psicología organizacional con la creación y desarrollo de la prueba por competencias para la admisión al programa de psicología, construida además con referencia a teorías psicológicas que pretenden explicar el comportamiento humano; Vargas (2014) refiere: “las pruebas psicométricas o test psicológicos, son una herramienta fundamental para la labor del profesional en psicología, en cualquier ámbito laboral en el cual se desempeñe”. Esta prueba tiene como fin que a través de la misma se fortalezca y optimice el proceso de ingreso y selección de los aspirantes al programa.

El desarrollo del pilotaje de la prueba se basó en criterios de selección previamente establecidos para la administración de la misma, es decir, la aplicación de la prueba se realizó a diez estudiantes de primer semestre por ser los más cercanos a los aspirantes del programa de psicología; entre otros. Las condiciones bajo las cuales se llevó a cabo el pilotaje fueron adecuadas a fin de garantizar la ausencia de variables extrañas incidentes en las respuestas elegidas por cada participante, por ejemplo, se procuró disminuir los distractores auditivos y aumentar la iluminación; aspecto reforzado por Cohen & Swerdlik (2001), al afirmar que “El ensayo de la prueba deberá llevarse a cabo bajo condiciones que sean lo más similares posible a las condiciones bajo las cuales se aplicará la prueba estandarizada. Esto significa que la totalidad de las instrucciones, desde los límites de tiempo asignados para completar la prueba hasta la atmósfera en el sitio de prueba, deberán ser los más parecidos posible”. Si bien la prueba piloto no contaba con un tiempo específico estipulado y esto sirvió para establecer un promedio de tiempo de respuesta para la aplicación.

Respecto al análisis de cada uno de los reactivos de la prueba de admisión, es preciso resaltar que dicho análisis se basa principalmente en la validez de contenido y en la validez estadística. Esto coadyuva a exponer la importancia de avalar por parte de expertos el instrumento, en función de su pertinencia, estructura, coherencia y redacción. Haciendo hincapié en que para esta ocasión se logró reunir cuatro (4) expertos con el objetivo de aumentar la rigurosidad en la selección de los reactivos.

De esta forma, cobra relevancia que inicialmente la prueba contaba con 121 preguntas y luego de realizar este procedimiento se eliminan 71 ítems que no alcanzaron el índice requerido de acuerdo con lo propuesto por Lawshe (1975), citado por Cohen y Swerdlik (2001), quien afirma que la cuantificación de la validez de contenido incluye a un grupo de jueces, a su vez, cada miembro de jurado responde a la siguiente pregunta para cada uno de varios reactivos: “¿La habilidad o conocimiento medido por este reactivo es esencial - útil pero no esencial y no necesario para el desempeño del trabajo?”.

Igualmente, Lawshe (1975), citado por Cohen y Swerdlik (2001), destaca que para cada reactivo se anota el número de miembros del jurado los cuales califican el reactivo como esencial; siguiendo a este autor, si más de la mitad de los miembros del jurado indican que un reactivo es esencial, ese reactivo tiene al menos alguna validez de contenido; sin embargo, para la selección de los ítems usados en la prueba solo se tomaron en cuenta los avalados por los 4 expertos, para luego realizar el coeficiente de validez de contenido, finalmente dejando como resultado 50 reactivos con puntuación de 1 en el CVR, y estos compondrán la prueba. Siendo así descartados alrededor de 71 reactivos.

Los 50 ítems postulados para la prueba, la validez estadística arrojó un alfa de Cron Bach de 0,92 indicando que la prueba tiene una adecuada consistencia respecto a los resultados obtenidos. Dicho coeficiente se obtiene a partir de cada uno de los índices de las subvariables y reactivos.



Cohen y Swerdlik, (2001) afirman que: “El índice de Confiabilidad del reactivo proporciona un indicio de la consistencia interna de una prueba; entre mayor sea este índice, será mayor la consistencia interna” aspecto reflejado en los resultados de la prueba JAPP y permitiendo ver alta consistencia interna en la misma.

A partir de lo anterior, es viable anotar por competencias, que: respecto a la capacidad analítica, al puntuar simultáneamente en calificación “Baja” tanto los estudiantes de primero como de décimo semestre, se hace evidente la necesidad de fortalecerla en el marco del proceso académico pues esta permite conocer de forma más profunda las realidades con las que nos enfrentamos, simplifican su descripción, descubren relaciones aparentemente ocultas y construyen nuevos conocimientos a partir de otros que ya poseíamos (Univerisdad Politecnica de Madrid, 2014). De igual forma, esta se convierte en una habilidad necesaria de desarrollar en la vida universitaria, por lo que implica no solo procesos intelectuales sino tiene gran incidencia en los estilos de vida del profesional.

Por otra parte, dentro de las competencias más significativas está la de relaciones inter e intrapersonales, los estudiantes de primer semestre puntuaron bajo y en los estudiantes de decimo semestre puntuaron “Medio”- “Alto”. La comparación entre estos dos porcentajes nos permite afirmar que durante la formación dentro del programa se fortalece esta competencia. Además, contribuyen a formar relaciones basadas en el respeto y que aporten a la calidad de las acciones del profesional, además lidera a los equipos de trabajo con miembros de su disciplina y de otras disciplinas (Colpsic, 2014). Es pertinente que durante el proceso de formación se continúe fomentando espacios a través de los cuales se desarrolle y fortalezca esta competencia debido a su importancia dentro del ejercicio profesional, pues constantemente se interactúa con poblaciones y otras disciplinas de la salud.

Así mismo, para la competencia de Vocación Humana, se observa en los estudiantes de primer semestre un porcentaje alto en la ausencia de esta competencia; Como lo menciona Vidales (1985) citado por Pantoja (2002) afirma que la vocación no es un acontecimiento innato en el hombre,

sino el resultado de un proceso de formación continua dentro de la cultura, el ambiente y el lugar en el que el hombre vive, buscando colocar sus habilidades, destrezas y fortalezas en el servicio a la comunidad. Es decir, a medida que avance su formación académica y profesional esta competencia puede ser desarrollada a través de la práctica.

Para la competencia de liderazgo luego de la comparación entre los dos semestres es pertinente revisar la manera en que se está evaluando, brindando o potenciando esta habilidad, los estudiantes de decimo semestre deberían puntuar “Alto”, ya que es una de las destrezas con las que debe contar el profesional en psicología y egresado del programa. Es definida como una condición humana básica, puesto que desde donde el ser humano se inicia, ya vivía en sociedad, con la existencia de líderes que han guiado a los demás para que las cosas funcionen y se mantenga todo en orden. Así que, al pasar del tiempo, a medida que el ser humano y la sociedad donde se desenvuelve ha ido evolucionando, el liderazgo también se ha ido transformado (Barroso & Salazar, 2010). Es pertinente fomentar esta competencia ya que son los líderes los que transformaran el contexto y las poblaciones, buscando que se mantenga el orden y se alcancen objetivos o metas establecidas.

Continuando, la competencia de Trabajo En Equipo, se observa que los estudiantes de primer ingreso que puntuaron “Bajo” son una parte significativa de la muestra. En los equipos de trabajo, establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta. Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido. (Gilmore & Moraes, 2002). Los estudiantes de decimo semestre puntuaron “Medio” – “Alto” es decir que durante la formación se generaron espacios para fortalecer el vínculo y desempeño dentro de un grupo o equipo de trabajo.

Por ultimo encontramos la competencia de Pensamiento Crítico, se observa una falencia con un porcentaje significativo en los estudiantes de primer ingreso que no cuentan con esta competencia.

Esta es la capacidad manifestada por el ser humano para analizar y evaluar la información existente respecto a un tema o determinado, intentando esclarecer la veracidad de dicha información y alcanzar una idea justificada al respecto ignorando posibles sesgos externos (Castillero 2017). Para los estudiantes de decimo semestre encontramos una puntuación perfecta es decir que fue estimulada a lo largo de la formación académica, permitiendo que los estudiantes cuenten con una visión más crítica y que vayan mucho más allá de lo que se observa a primera vista buscando la veracidad de las cosas.

A modo de conclusión podemos observar que, a través de la formación académica, los estudiantes fortalecen y potencian sus capacidades ya que en el puntaje global encontramos la totalidad de estudiantes de decimo semestre en un rango de Medio-Alto, es decir que el programa está cumpliendo y facilitando los espacios para cumplir con lo establecido dentro del perfil del profesional del egresado de Psicología de la Universidad de Pamplona. Los 8 estudiantes de primer semestre que puntuaron Bajo en la prueba pueden reforzar sus competencias a través de la formación académica que brinda el programa replanteando la forma en que se evalúa y se miden estas competencias.

## CONCLUSIONES

Al terminar el proceso de construcción y análisis de la Prueba de Admisión al Programa de Psicología (JAPP) por medio de los parámetros psicométricos y estadísticos se puede llegar a diferentes conclusiones:

El instrumento de medición JAPP, está acorde y en cumplimiento con los criterios psicométricos para evaluar las competencias estipuladas. Lo cual infiere que la prueba está desarrollada para ser utilizada dentro de un proceso de admisión para el programa de psicología de la Universidad de Pamplona.

La validez de contenido del instrumento se realizó a través de la validación por cuatro expertos que tuvieron acceso al documento de 121 ítems, de los cuales se eliminaron 71, y basándose en la ecuación de Lawshe (1975) quedan 50 preguntas que componen el documento final de la prueba. Lo que comprueba el cumplimiento de uno de los objetivos específicos.

Se obtuvo la confiabilidad de la través del análisis estadístico y de constructo por medio del SPSS V23, arrojando una confiabilidad 0,921 después de la aplicación de prueba piloto, dejando los 50 reactivos finales de la validación de expertos, sin eliminar ítems por confiabilidad. Lo que permite evidenciar que la prueba tiene el potencial para medir lo que pretende medir, y los ítems están debidamente estructurados para ello.

Después de realizada la revisión teórica sobre las competencias a evaluar dentro de la prueba, se evidencia que las variables usadas cumplen con los requisitos del perfil del psicólogo, tomando como referentes a Alfepesi, el Colpsic, y el perfil del egresado de la Universidad de Pamplona, y hacer parte de un componente esencial a la hora de la evaluación de competencias del psicólogo de la universidad.

Al realizar el estudio comparativo entre los resultados de los estudiantes de primero y décimo semestre, se permite conocer los puntajes y dar una mejor calificación a la prueba a través de la media de corte para el ingreso al programa de psicología, con una media de corte de 183 puntos de 250 posibles. También permite ver que de la muestra tomada entre los dos semestres la media de corte es un poco más de la mitad del puntaje máximo, clarificando que las competencias evaluadas, no están en su total potencial.

En los resultados de la aplicación de la prueba a los estudiantes de primer semestre, ocho de los treinta, puntuaron bajo, es decir que si ya se hubiese establecido este proceso, no estarían dentro del programa, en la media se ubicaron veintiuno, y en el puntaje alto, solo uno. Teniendo en cuenta que no sería un hecho pasar a la universidad únicamente puntuando en la media, o un poco por encima, porque no aspiran a entrar al programa de psicología solo treinta personas, sino cientos de personas.

Los estudiantes de décimo semestre que presentaron la prueba, que fueron un total de 39 sujetos en la muestra, los resultados se dieron así, veintinueve estuvieron en la media, lo que indica que las competencias no están en su máximo potencial, y se deben trabajar a lo largo de la formación académica, lo diez restantes, puntuaron alto evidenciando que si tienen las competencias necesarias para desempeñarse como profesionales en psicología.

Teniendo en cuenta los resultados del puntaje global y la comparación de los dos semestres académicos, se llega a la conclusión que se pautó una diferencia en los puntajes de los estudiantes de primero y décimo semestre, en referencia a las competencias evaluadas dentro de la prueba, que dan cumplimiento al perfil del psicólogo.

Durante el análisis estadístico de las variables, se acomodaron en puntajes más altos, las variables de capacidades inter e intrapersonales, seguido por la vocación humana, y el liderazgo,

dando como pauta las variables con mayor valor dentro de la prueba. Con menor valor, quedan las variables de capacidad analítica, pensamiento crítico, y trabajo en equipo, estos resultados de valores surgen a partir del número de preguntas que tiene cada una de las variables, dejando por sentado que la suma de todas ellas arroja el puntaje global de la prueba de competencias.

La prueba para la medición de competencias JAPP, permite la identificación de las características por intermedio de puntajes altos, medios o bajos, en cada una de las variables específicas que evalúa la prueba, dependiendo de las respuestas dadas por los participantes, dejando así no solo un análisis global, sino individual por variables.

## RECOMENDACIONES

Dentro del presente trabajo de grado se integran las variables establecidas por unas competencias, que hacen parte de la construcción de una prueba que permita evaluar las mismas. Así mismo, se tiene en cuenta con el fin de que el instrumento sea integrado dentro de un proceso de admisión al programa de psicología de la universidad de pamplona, para mejorar la calidad integral de sus estudiantes, y futuros profesionales.

De esta manera se evidencia la necesidad de establecer un proceso de admisión en el programa, para el cual se consolidó un instrumento de medición, con el fin ejecutarse como parte del proceso de admisión en el departamento y a tener en cuenta el comité de modernización curricular.

El proceso recomendado consta de cuatro filtros conformados por: las pruebas de estado, evaluación por competencias JAPP, prueba de personalidad, y para finalizar una entrevista.

Filtro I: Prueba Saber 11°, es la evaluación del nivel de ecuación media, que según el ICFES, está alineada con las evaluaciones de la educación básica teniendo como objetivo proporcionar información sobre el desarrollo de las competencias básicas que debe desarrollar el estudiante durante su vida escolar. Los resultados de la prueba buscan proporcionar información de las competencias de los aspirantes a las instituciones de educación superior, y confirmar los admitidos. Este filtro se propone como un componente dentro del proceso de admisión, debido a su importancia en la educación media.

Filtro II: Prueba de admisión al programa de psicología de la Universidad de Pamplona (JAPP) esta prueba tiene como finalidad evaluar las competencias de los aspirantes al programa de psicología, basadas en el desempeño que deben tener durante su formación en el programa.

Fase III: Prueba de Personalidad, debido a la importancia de estar al tanto de los rasgos de personalidad de los aspirantes al programa de psicología, no solo con el fin de conocerlos, sino de medirlos en el contexto educativo, en conjunto con las características psicopatológicas, y de psicología clínica de los mismos, evitando problemas de salud mental a largo plazo.

Fase IV: Entrevista, teniendo en cuenta que esta una técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando García, et.al (2018).

Durante esta fase se consolidará el registro de personas que aplican al programa, basándose en la información anterior entregada por cada uno de los aspirantes, a partir de las pruebas ya aplicadas. La entrevista como fin tendría verificar la información, y encontrar nueva sobre el perfil del aspirante.

Es importante continuar con este tipo de estudios, que no solamente le aportan a la psicología como campo, sino que también al programa y a la universidad para surgir como entes reconocidos a nivel nacional. Como parte del proceso de aplicación se recomienda a los estudiantes que cursan primer semestre continuar con la investigación en su trabajo de grado, con el fin de correlacionar los datos y resultados obtenidos por ellos, en el puntaje de la prueba, y tomarlos en una nueva aplicación en su décimo semestre, dejando ver un estudio longitudinal, y comprobar si el programa está forjando las competencias con las que llegan los estudiantes en primer semestre, y ver el avance o retroceso que se da durante el proceso académico, y de prácticas formativas.

Se recomienda al programa ser más exigente con los procesos de terapia psicológica, e iniciar el proceso desde los primeros semestres, con el fin de que estos procesos puedan aportar a la formación personal, y profesional de los estudiantes. Teniendo en cuenta, el trabajo en problemas psicosociales del estudiante, y las competencias desarrolladas en su entorno académico.



Por otra parte, se recomienda a los estudiantes trabajar en la consolidación y potencialización de las competencias del psicólogo, en compañía de los docentes y el programa de psicología, como compromiso de todos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atalaya Pisco, M. (s.f.). Nuevos Enfoques en Selección de Personal. Obtenido de Academia.edu:  
[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46774517/SELECCION\\_DE\\_PERSONAL.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1539138742&Signature=i8PzGiUieL%2FFt7TXTOe1Ua4iW2c%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DNUEVOS\\_ENFOQUES\\_EN\\_SEL](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46774517/SELECCION_DE_PERSONAL.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1539138742&Signature=i8PzGiUieL%2FFt7TXTOe1Ua4iW2c%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DNUEVOS_ENFOQUES_EN_SEL)
- Barroso, & Salazar. (2010). Liderazgo y clima organizacional . The Anáhuac Journal Business and Economics, 67-97.
- Borja , D., & Luzuriaga, D. (05 de 1 de 2016). Filosofía y Vida . Obtenido de <https://mediadoresvalladolidblog.com/2016/05/02/inteligencia-interpersonal-mediadorlatienes/>
- Castillero Mimenza, O. (s.f.). Psicología y Mente. Obtenido de Psicología y Mente:  
<https://psicologiaymente.net/psicologia/tipos-test-psicologicos>
- Castro Morera, M. (2011). ¿Qué Sabemos de la Medida de las Competencias? Características y Problemas Psicométricos en la Evaluación de Competencias. Obtenido de Dialnet:  
[cobalten.com/afu.php?zoneid=1199241&var=847358](http://cobalten.com/afu.php?zoneid=1199241&var=847358)
- Closas, A. H., Arriola, E. A., Kuc, C. I., Amarilla, R. M., & Jovanovich, E. C. (s.f.). SciElo. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-27212013000100005&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-27212013000100005&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Colpsic. (2014). Tabla de Competencias Específicas del Psicólogo. 03 de Noviembre de 2014 [Tabla]. Recuperado de Colegio Colombiano de Psicólogos. Bogotá, Colombia.
- Colpsic. (2014). Tabla de Competencias Transversales del Psicólogo. 03 de Noviembre de 2014. [Tabla]. Recuperado de Colegio Colombiano de Psicólogos. Bogotá, Colombia.
- COLPSIC. (2019). Colegio Colombiano de Psicólogos. Obtenido de <http://www.colpsic.org.co/productos-y-servicios/campo-psicologia-educativa/92>

Colpsic, C. C. (4 de 11 de 2014). Ministerio de Salud. Obtenido de [https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Psicologia\\_Octubre2014.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Psicologia_Octubre2014.pdf)

Cupani, M., Zalazar, J., Mauricio, F., Garrido, S., Gross, M. N., & Tavello, J. (19 de Octubre de 2012). X Congreso Latinoamericano de Sociedades de Estadística. Construcción de un Test de Conocimiento General. Córdoba, Argentina. Obtenido de Construcción de un test de Conocimiento General.

Elder, L., & Paul, R. (2005). Estándares de Competencias para el Pensamiento Crítico. Fundación para el Pensamiento Crítico.

Figueroa, C., & Londoño Ramos, C. (2014). La Normal Superior y los Test en Colombia.

García, Sánchez, Martín, & Martínez. (12 de 10 de 2018). Universidad Católica de Argentina. Obtenido de [http://www.uca.edu.ar/mcp/media/archivo/f53e86\\_entrevistapdfcopy.pdf](http://www.uca.edu.ar/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf)

Gargallo Lopez, B., Garfella Esteban, P., Sanchez Peris, F., Concepcion, R. R., & Serra Carbonel, B. (2008). LA INFLUENCIA DEL AUTOCONCEPTO EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/html/3382/338230781003/>

Gilmore, & Moraes. (2002). Ministerio de salud pública. Obtenido de [www.sld.cu > sitios > infodir > 30\\_la\\_motivacion\\_y\\_el\\_trabajo\\_en\\_equipo](http://www.sld.cu/sitios/infodir/30_la_motivacion_y_el_trabajo_en_equipo)

Gonzales, F. (Mayo 2014). Prueba escrita de conocimientos para evaluar. Investigaciones y Productos CID.

Gonzales, M. (2007). Evaluación psicológica. La Habana: Ciencias Médicas.

González Llana, F. M. (2007). Evaluación Psicológica. Ciudad de la Habana: Ciencias Médicas.

Grau, A. B. (16 de 06 de 2011). Universidad de Barcelona. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/18382/1/Habilidades%20terap%C3%A9uticas.pdf>

Hernández Sampieri, R. F. (2010). Metodología de la investigación (Quinta edición). Ciudad de México: McGraw-Hill.

- Hernandez Sanchez, B. Y. (14 de Mayo de 2012). La Seleccin de Personal, Algunas Consideraciones a sus Practicas. Obtenido de SciElo: <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v15n31/v15n31a8.pdf>
- Maquilón Sanchez, J., & Hernandez Pina, F. (2011). Influencia de la motivación en el rendimiento académico de formacion profesional. Obtenido de Dialnet: <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-InfluenciaDeLaMotivacionEnElRendimientoAcademicoDe-3678771.pdf>
- Martinez Salazar, M. A., Perez Arcos, F. J., Lugo García, K., Gómez Juárez, V. M., & Rodríguez Vicencio, A. (s.f.). Universidad de Querétaro. Obtenido de Facultad de Psicología: [https://www.uaq.mx/investigacion/difusion/veranos/memorias-2007/40\\_6UAQMartinezSalazar.pdf](https://www.uaq.mx/investigacion/difusion/veranos/memorias-2007/40_6UAQMartinezSalazar.pdf)
- Melo Becerra, L. A., Ramos Forero, J. E., & Hernandez Santamaria, P. O. (2017). Revista Desarrollo y Sociedad. Obtenido de SciElo: <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n78/n78a03.pdf>
- MESSICK, S. ( (1995) ). En Validity of psychological assessment. American Psychologist. (págs. 50, pp.741-749.).
- Moscoso , S., Cuadrado , D., & Pamelac, A. (s.f.). SciElo. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622015000200003&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622015000200003&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Muñoz Garzon, R. (2009). BdigitalUnal.edu. Obtenido de [http://www.bdigital.unal.edu.co/2246/1/RICARDO\\_.PDF](http://www.bdigital.unal.edu.co/2246/1/RICARDO_.PDF)
- Naranjo Arango, R. (s.f.). El proceso de selección y contratación del personal en las Medianas Empresas de la Ciudad de Barranquilla (Colombia). Obtenido de SciElo: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>
- Nuria, K. (2002). Impotancia de la Investigación Psicometrica, Revista Latinoamericana de Psicologia. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80534303.pdf>

- Perez Solis, M. (2015). La Evaluación Psicológica en Contextos Educativos: Aciertos del Pasado, Errores del Presente y Propuestas del Futuro. Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portuga.
- Polanco Hernandez , A. (05 de Julio de 2005). La Motivación de los Estudiantes Universitarios. Obtenido de Redalyc, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/html/447/44750219/>
- Prat , Parra, & López. (10 de 12 de 2014). Universidad de Barcelona. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/38813438.pdf>
- Raffino. (22 de 11 de 2018). Psicología en las organizaciones. Recuperado el 25 de 05 de 2019
- Rodríguez , J. F., Valdés , M., & Benítez, M. (s.f.). ScienceDirect. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0211139X03748732>
- Rodriguez Jimenez, O., & Rosero Burbano, R. (2014). La formación en psicometría en los programas de pregrado de psicología. Redacciones USTA.
- Universidad Cooperativa de Colombia. (s.f.). Ucc.edu. Obtenido de <https://www.ucc.edu.co/mas-juntos/Documents/Proceso%20de%20Selecci%C3%B3n%20de%20personal%20Universidad%20Cooperativa%20de%20Colombia.pdf>
- Universidad de Cuenca. (2010). Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2306/1/tps608.pdf>
- Vanegas Urbano, J. (2016). Analisis de los Procesos de Reclutamiento y Seleccion de Personal en las IPS de Villaviecenio. Obtenido de Repositorio Unillanos: <http://repositorio.unillanos.edu.co/jspui/bitstream/001/522/1/Informe%20EPI%20Jorge%20vanegas%20146002735.pdf>
- Vargas Ramos, L. F. (2014). Construcción de pruebas psicométricas:. REVISTA DIGITAL DE INVESTIGACIÓN.