

# **Manual de Preparación, Supervisión y Evaluación del Desempeño para Psicólogos.**

---



**PSICOVIVIR**  
INTERNACIONAL



## Índice

- Introducción.....	3
- Conociendo la misión, visión y valores organizacionales.....	4
- Rango de los psicólogos según su antigüedad y desempeño.....	5
- Preparación, formación y actualización profesional.....	7
- Beneficios de salud mental.....	7
- Supervisión y evaluación del desempeño.....	8
- Sobre los criterios de evaluación del desempeño (EDD).....	9
- Sobre los resultados deficientes en la evaluación del desempeño.....	11
- Sobre el reconocimiento y recompensa.....	11
- Anexo: El Método.....	12



## Introducción

El Manual de Preparación, Supervisión y Evaluación del Desempeño para Psicólogos de PsicoVivir Internacional establece la dinámica de interacción intra organizacional para el logro de los objetivos con base al rendimiento laboral y mediante estrategias de formación y motivación al logro que fomenten un desenvolvimiento óptimo de los especialistas, con enfoque de excelencia.

Tomando en cuenta que la evaluación del desempeño es una actividad que corresponde a la gestión del potencial humano, y que esta tiene como fin una conducta laboral esperada, en este documento quedan sentadas las bases de dicha evaluación, a partir de los siguientes factores:

- Objetivos de la evaluación.
- Trayectoria y rango del psicólogo.
- Medición de las características del puesto de trabajo.
- Difusión y conocimiento de los parámetros de medición del desempeño por parte de los psicólogos a evaluar.

Es importante destacar que la evaluación del desempeño no solo favorece a la empresa. El personal evaluado es beneficiario directo de este proceso, toda vez que uno de los objetivos de la evaluación es el mejoramiento profesional de cada individuo y el desarrollo de la carrera a través de oportunidades de formación, promoción y remuneración acorde a lo que este arroje en la medición de resultados de sus actividades.



## **Conociendo la misión, visión y valores organizacionales**

Insertar favorablemente a los especialistas dentro del ADN organizacional comienza por darles a conocer nuestra misión, esa razón de ser que nos mueve día a día y con la cual pretendemos mejorar la salud mental de quien requiera nuestros servicios.

A través del cumplimiento de la misión será posible alcanzar la visión, esa realidad que nos planteamos alcanzar en pro de todas las personas que demanden atención psicológica, de la sociedad en general y de nuestra propia organización y quienes la conformamos.

En este sentido, declaramos formalmente nuestra filosofía organizacional, a saber:

### **MISIÓN**

Somos un equipo de especialistas en psicología clínica de alta competencia y en constante formación, con amplia trayectoria académica y profesional en toda Latinoamérica. A través de terapias y asesorías psicológicas, contribuimos con el equilibrio emocional de miles de personas alrededor del mundo, con sentido humano, compromiso ético, transparencia y absoluta confidencialidad. Utilizamos la tecnología de la información y la comunicación para la atención, la planificación y la puesta en práctica de las sesiones mediante video llamadas, haciendo partícipe y protagonista en todo momento a cada uno de nuestros pacientes, hasta que alcancen el alta.

### **VISIÓN**

Ser la mejor red de profesionales de la psicología que brinda atención online a la comunidad hispana en el ámbito internacional, desde diferentes localidades del mundo. Logrando avalar la efectividad del modelo terapéutico para la salud mental creado por el Dr. Alberto Barradas en Psicovivir Internacional. Fomentar la Rebelión en la Psicología, en pro del aumento en la creencia de la Salud Emocional.



## VALORES

- Realzamos nuestro sentido humano.
- Potenciamos el compromiso ético y profesional.
- Cuidamos la transparencia en el proceso terapéutico.
- Cultivamos la confianza entre nuestros pacientes y nosotros.
- Garantizamos absoluta confidencialidad en el manejo de las asesorías psicológicas.
- Perseguimos el mejor resultado posible, en pro de la salud mental.

## Rango de los psicólogos según su antigüedad y desempeño

Para efectos de una óptima interrelación laboral y como soporte clave de la evaluación del desempeño, determinamos el siguiente escalafón o clasificación de los especialistas en psicología, basándonos en su antigüedad, capacidad de trabajo y resultados obtenidos.

A partir de esta fecha se establecen tres tipos de rango entre los psicólogos que laboran en PsicoVivir Internacional.

- ❖ **Junior**
- ❖ **Medio**
- ❖ **Máster**

**Junior:** los psicólogos ubicados en este renglón son aquellos que recién ingresan a la empresa y cuentan con características de conocimiento y desempeño básicos con relación a estructura, método y procesos.

La evaluación de estos especialistas se realizará de forma diaria, semanal y mensual, además del seguimiento oficial trimestral implementado para todos los niveles.

Los **psicólogos junior** deben enviar vídeos de evaluación semanales, mantener constante supervisión con sus superiores y atender de manera eficiente y óptima su agenda de consultas que se manejará en un rango de máximo 25 pacientes. El porcentaje de remuneración será por debajo del 50 %.



**Medio:** en este renglón se ubican los especialistas con mínimo tres meses de antigüedad, donde una vez evaluados en el primer trimestre, cumplen con las características cuantitativas y cualitativas para subir de nivel.

En este rango, los especialistas de nivel **medio** cuentan con un compromiso organizacional más alto, poseen un manejo intermedio del método, abarcan con más eficiencia el cumplimiento de procesos y sus indicadores deben estar por encima de lo esperado.

Dentro de sus responsabilidades se incluye el envío de videos semanales y la supervisión constante con sus superiores. Tendrán un rango de atención de hasta 40 pacientes y percibirán una remuneración acorde al porcentaje medio de las sesiones.

**Máster:** son aquellos psicólogos que cumplen con un mínimo de seis meses dentro de la empresa, destacan en las evaluaciones de desempeño y tienen un alto y positivo índice dentro de la supervisión mensual y trimestral.

Dichos especialistas mantienen sus indicadores, destacan en las supervisiones y muestran sentido de pertenencia.

Dentro de los beneficios que recibirá el **psicólogo máster** se encuentran: ingresos por encima del promedio (55 %) y un rango de atención para 50 pacientes.

De igual manera tendrán a favor el hecho de que las evaluaciones del método y el vídeo solo serán supervisadas una vez al mes.

Alcanzar este estatus representa no solo un beneficio sino una responsabilidad mayor y un compromiso que se debe mantener con base al resultado de excelencia sostenido en el tiempo. Trimestre a trimestre se valorará si continúa en este escalafón.

A su vez, estos especialistas tendrán la posibilidad de ser entrenados para subir al nivel de “supervisores”, representando una promoción y ascenso viable en su carrera.



## **Preparación, formación y actualización profesional**

Se mantendrá y se potenciará el proceso de enseñanza y actualización profesional de los especialistas a través de clases teóricas dirigidas a técnicas y estrategias, abordaje terapéutico, tipos de terapia u otros contenidos que favorezcan la praxis ante los pacientes.

Se mantiene el esquema de clases una vez por semana, bajo la guía del Dr. Alberto Barradas, como garantía de preparación constante y con el propósito de mantener un perfil profesional cada vez más elevado, apegándose al estudio y a la práctica del **método** como enfoque terapéutico.

Dentro de los beneficios de la organización, se brindará constante actualización profesional, mediante formación continua y estrategias terapéuticas.

## **Beneficios de salud mental**

Como parte del cúmulo de beneficios diseñados para todo el Team de especialistas, se incluyen las sesiones de coaching terapéutico con la Doc. Lorena Luciani. Estos encuentros serán de carácter obligatorio, una vez al mes, y persiguen que cada uno de los psicólogos tenga espacio para drenar y canalizar sus emociones en pro de su salud mental y de su desempeño laboral.



## Supervisión y evaluación del desempeño

El proceso de evaluación del desempeño (EDD) se realizará siguiendo los parámetros que se citan a continuación:

- **Periodicidad de la EDD:** Trimestral.
- **Modalidad:** Cualitativa y cuantitativa.
- **Factores incluidos en la EDD:** indicadores mensuales, supervisiones, juego de roles con sus supervisoras una vez al mes, interacciones por chat, rendimiento en sesiones terapéuticas mediante aplicación del **método**, disposición y espíritu colaborativo.
- **Supervisión y medición de indicadores:** se aplicarán mediciones diarias, semanales y mensuales, bajo parámetros estadísticos estrictos y acuciosos.
- **Equipo humano involucrado en la EDD:** Dr. Alberto Barradas, Dir. Sophia Montoya, Gerente Lili Martínez, Jefa Lorena Luciani y el equipo de Supervisoras.





## Sobre los criterios de evaluación del desempeño

El instrumento de evaluación a ser aplicado trimestralmente incluye tres tipos de competencias:

- **Competencias funcionales:** Son necesarias para el desarrollo de su labor. A diferencia de las conductuales y comportamentales, las competencias técnicas varían según el cargo que se evalúa.
- **Competencias comportamentales:** Características que se presentan a partir de los estímulos dentro de su entorno laboral. No necesariamente se manifiestan de forma consciente como las competencias conductuales; también pueden ser inconscientes dado que depende de los estímulos que recibe.
- **Competencias conductuales:** Características que este elige a tomar a consciencia durante el desarrollo de su labor, desarrollada en función de su trato con otros colaboradores. Por ejemplo, la puntualidad, la actitud hacia superiores, la aceptación de críticas, la actitud hacia el cliente, etc.

Competencias Funcionales	Competencias comportamentales	Competencias conductuales
Responsabilidad	Buenas relaciones interpersonales	Buen trabajo terapéutico
Cumplimiento de entregas	Adecuado uso de recursos	Puntualidad en la jornada diaria
Calidad del trabajo	Iniciativa en su trabajo	Compromiso empresarial
Grado de conocimiento técnico	Trabajo en equipo	Seguimiento a ordenes
Visión estratégica	Orientación adecuada al paciente	Aceptación a críticas



<b>Escala de Desempeño</b>				
<b>Resultado</b>	(0-1)	(2-5)	(6-8)	(9-10)
<b>Evaluación</b>	Incumplido	Cumplido	Destacado	Superior

### **Supervisión e Indicadores de Evaluación del Método**

<b>Método</b>	<b>Puntuación (0-10)</b>
Examen Mental	
Motivo de Consulta	
Interpretación	
Hipótesis	
Marco Teórico / DX	
Alianza/Devolución / Cierre	
Trabajo Terapéutico / Resistencias	

<b>Aspectos Generales</b>	<b>Puntuación (0-5)</b>
Comunicación	
Respeto	
Compromiso	
Responsabilidad	
Agenda	
Supervisión	



## **Sobre los resultados deficientes en la evaluación del desempeño**

Sobre la base de evaluaciones estadísticamente comprobadas, se aplicarán los siguientes parámetros y se tomarán decisiones respecto al resultado desfavorable en la EDD.

- La evaluación del desempeño con resultado negativo durante un trimestre es conducente a despido inmediato.
- En caso de que se determinen atenuantes a favor, se plantea la posibilidad de que el especialista continúe a prueba durante un trimestre adicional.
- En caso de incurrir durante dos trimestres seguidos con evaluación negativa, se determinará la desvinculación laboral sin derecho a extensión del contrato.

## **Sobre el reconocimiento y la recompensa**

Parte de la filosofía organizacional se sustenta en el hecho de **reconocer el esfuerzo y premiar la excelencia**. En este sentido, el equipo directivo determinó recompensar a aquel especialista que alcance el máximo **desempeño mensual** en sus labores profesionales.

De esta manera queda establecido que **el psicólogo más destacado durante cada mes** recibirá una **compensación monetaria** representada por un **bono de 200 \$ adicionales**.

Los indicadores cuantitativos de tipo estadístico que se tomarán en cuenta para esta selección serán: número de citas postpuestas y recuperación de pacientes, mientras que el aspecto cualitativo se medirá con base en la proactividad y la colaboración en su área laboral directa y en otros ámbitos organizacionales de interés (Foro, Psicovivir News, Publicaciones en Redes Sociales).



## Anexo



La presente guía es una recopilación y el resultado del grupo de estudio que hemos creado en las semanas previas y tiene como objetivo único mejorar la calidad del trabajo terapéutico con nuestros pacientes y es de **USO EXCLUSIVO** para Psicólogos especialistas del **TEAM PSICOVIVIR SPA**.

La divulgación o reproducción de este contenido de cualquier manera está PROHIBIDA.

Hacerlo es enfrentar medidas legales y desvincularse de la empresa de forma inmediata.

### MÉTODO PSICOVIVIR

- Setting
- Examen Mental
- Ventana de Johari
- Diagnóstico (Impresión Diagnóstica- Preguntas para Dx Diferencial)
- Motivo de Consulta
- Hipótesis
- Preguntas Terapéuticas - Terapia
- Interpretación - Objetivos
- Alianza - Cierre