VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

Guía para el proceso de evaluación psicológica: una introducción al ámbito clínico, educacional, jurídico y laboral.

Elcovich, Hernán Gustavo, Andiloro, Laura, Cepeda, Jhair, Chiesa, Valeria Soledad y Guzman, Leandro.

Cita:

Elcovich, Hernán Gustavo, Andiloro, Laura, Cepeda, Jhair, Chiesa, Valeria Soledad y Guzman, Leandro (2015). *Guía para el proceso de evaluación psicológica: una introducción al ámbito clínico, educacional, jurídico y laboral. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-015/932

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/epma/2om

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

GUÍA PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA: UNA INTRODUCCIÓN AL ÁMBITO CLÍNICO, EDUCACIONAL, JURÍDICO Y LABORAL

Elcovich, Hernán Gustavo; Andiloro, Laura; Cepeda, Jhair; Chiesa, Valeria Soledad; Guzman, Leandro
Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Argentina

RESUMEN
El objetivo del presente trabajo es la construcción de una guía teórica para el análisis del proceso de evaluación psicológica. Se realiza un relevamiento de los principales marcos teóricos sobre las cogniciones y metacogniciones del psicólogo evaluador. Asimismo, se analizan las características de la evaluación en los ámbitos clínico, educacional, jurídico y laboral. La evaluación psicológica es un proceso complejo que pone a prueba las capacidades del profesional. En ella interfieren múltiples aspectos: las herramientas teóricas, las cogniciones, la relación con el evaluado, el ámbito y el contexto de la evaluación. Resulta necesario que las técnicas y procedimientos utilizados por el psicólogo se sometan a revisión constante. De esta forma, se genera un aporte respecto al modo en que las cogniciones y metacogniciones influyen en la manipulación de los datos recabados y en las decisiones que el evaluador toma durante el proceso. Existen diferencias en el posicionamiento que debe adoptar el psicólogo y en el rol del evaluado, en cada uno de los ámbitos.

Palabras clave
Guía para la evaluación psicológica, Evaluador cogniciones, Ámbitos de evaluación

ABSTRACT
PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT PROCESS GUIDE: INTRODUCTION TO CLINICAL, EDUCATIONAL, FORENSIC AND LABOR SETTINGS
The aim of this work is to build a theoretical guide in order to analyze the psychological assessment process. A survey of the main conceptions of psychologists' cognitions and meta-cognitions is performed. Likewise, characteristics of evaluation in clinical, educational, forensic and labor settings are analyzed. The psychological assessment is a complex process, which tests professional capabilities. Multiple variables interfere there: theoretical tools, cognitions, the relationship with evaluated subjects, the specific area and the evaluation sphere. It is necessary that the techniques and procedures, which are used by psychologists, were constantly revised. In addition, an outreach is performed to how cognitions and meta-cognitions have influence on both, data handling and decisions which are made during the assessment process. There are differences between the role that psychologists adopt and the role which is taken by the evaluated in each area.

Key words
Assessment process guide, Evaluator cognitions, Areas of evaluation

1. Introducción

Cada investigación tiene como objeto mejorar los distintos escenarios de aplicación de esta ciencia. Una definición útil es la que describe a la psicología como una disciplina que analiza el comportamiento humano en su contexto, construyendo así herramientas diagnósticas y de evaluación (Mikulic, 2007).

Se puede apreciar por un lado la necesidad de situar al individuo en contacto con un medio y, por otro, la urgencia de prácticas que faciliten y ordenen el trabajo psicológico. En los recorridos del conocimiento y estudio humano se necesita recoger información, por ello se hace necesario el proceso de evaluación.

Desde la psicología, en el área clínica la evaluación se presenta por ejemplo en el desarrollo de un diagnóstico, en el área educacional cuando se requiere orientar a un estudiante; en el ámbito laboral al momento de seleccionar personal y en el campo forense cuando se realiza una pericia judicial (Fernández-Ballesteros, Bryn, Godoy, Hornke, Ter, Vizcarro, Westhoff, Westmeyer & Zaccagnini, 2003).

La evaluación se entiende como un proceso de toma de decisiones, resolución de diversos problemas, contrastación de hipótesis, que incluyen una serie compleja de pasos (Fernández-Ballesteros, Bryn, Godoy, et. al., 2003). Así, las distintas visiones en el ámbito científico psicológico proponen distintas aproximaciones para la evaluación.

El presente trabajo tiene como objetivo realizar una revisión teórica sobre algunas puntualizaciones contemporáneas acerca de la interacción entre el profesional y el sujeto a evaluar en el proceso evaluativo. Para esto se describirán los principales lineamientos en el campo clínico, educativo, forense y laboral, haciendo énfasis en el rol del profesional y su relación con el sujeto a evaluar, rescatando la importancia de una unificación de criterio para el proceso evaluativo en el formato de guías con pautas a seguir.

2. El Evaluador: Sus habilidades cognitivas y metacognitivas

Uno de los modos de examinar el rol del evaluador es a través de la valoración de las habilidades cognitivas y metacognitivas que fundamentan las actividades y estrategias propias de la evaluación psicológica. Es decir, evaluando el nivel y la calidad del conocimiento desde el cual el profesional sostiene su praxis.

Según Bandura (1987) la metacognición se funda en la autorregulación y autorreflexión del profesional sobre su propia praxis. Asimismo, Vázquez (1986) afirma que la metacognición parte del yo en tanto sistema cognitivo de autorreferencia.

Así, esta evaluación puede darse en dos niveles: el primero, la heteroevaluación, realizada por expertos y, el segundo, la autoevaluación, realizada por los propios psicólogos.

Estas metacogniciones se basan en la capacidad de observación científica, de toma de decisiones en la prosecución del proceso evaluativo, de trabajo interdisciplinario que permita el diálogo con otros profesionales de diversas áreas (salud, educación, jurídica, laboral) y de autoevaluación.

La evaluación psicológica supone un marco teórico de referencia con sus respectivos conceptos y una serie de procesos mentales realizados por el psicólogo que determinan las estrategias (uso de diversas técnicas de evaluación), las inferencias y las hipótesis. De este modo, se constituye un proceso por el cual se opera sobre la información expresada por el evaluado codificándola, transformándola y conduciéndola en función de resolver el problema planteado (Salonen, Vauras & Efklides, 2005).

Con respecto a los procesos mentales, Efklides & Dina (2004) proponen que en el caso de los expertos la experiencia suele llevar a pensar casos análogos ya abordados mientras que el resto de los profesionales suele recurrir a tres modos de conceptualización: pensar en el caso paradigmático; pensar en la generalización de casos; y la división y el análisis de cada una de las partes del caso en cuestión.

Entonces, de acuerdo con los postulados de Gabucio & Lichtenstein (2005), la evaluación psicológica puede pensarse en dos momentos: uno inductivo, en el que el profesional postula las hipótesis que buscará contrastar, y otro deductivo, en el que postula deducciones verificables a través del proceso de evaluación.

Según la *Guidelines for the Assessment Process* (GAP), al momento de llevar a cabo un proceso de evaluación psicológica, deben considerarse los siguientes aspectos:

Consecuencias positivas y negativas de la evaluación: Todo proceso evaluativo despierta ansiedades y moviliza afectos; por ello, deben elegirse las técnicas que permitan obtener la información necesaria con el menor costo para el evaluado.

Optimización del proceso de evaluación: El proceso debe ser útil a los fines de alcanzar resultados que sean de calidad pero pensados en el menor tiempo posible requerido para el diagnóstico.

Comprobación de la precisión y suficiencia de la información: La búsqueda de reducir al mínimo la cantidad de técnicas y el tiempo empleados debe tender a alcanzar la suficiente cantidad de pruebas que permitan finalizar exitosamente el proceso de evaluación.

Sin embargo, aun teniendo en cuenta las tres indicaciones descritas, debe evitarse el error de ponderar la reducción de pruebas y tiempo en menoscabo de la calidad puesto que de ese modo se atenta contra la eficacia del proceso: los resultados resultan parciales o no concluyentes.

Por lo tanto, resulta imprescindible que el evaluador conozca, en primer lugar, las diversas técnicas de evaluación y, en segundo, la casuística y los casos paradigmáticos. Esto permite articular el conocimiento previo con el conocimiento de las técnicas para seleccionar aquellas que mejores resultados arrojarán en función del problema planteado.

Tal como expresan Elstein & Bordage (1984) el evaluador puede utilizar estrategias satisfactorias pero no óptimas pues cuenta con una capacidad finita para procesar datos que, normalmente, es excedida por la cantidad recogida.

Es así que puede establecerse que el modo óptimo de trabajo está dado por una cantidad reducida e imprescindible de datos a analizar y verificar pero para alcanzarlos es necesaria una profunda y actualizada formación teórica, técnica y metodológica.

3. Evaluación Psicológica en el Ámbito Clínico

En el campo de la salud mental, específicamente en la demanda clínica, la competencia pareciera aumentar día a día, generando nuevos retos para el profesional clínico, quien debe permanecer superándose, analizando sus técnicas y herramientas y manteniendo actual su bagaje teórico (Ibáñez & Maganto, 2009). Además, en las últimas tres décadas, distintas escuelas han marcado el acento de sus investigaciones en los procesos de valoración, evaluación y diagnóstico (Fernández-Ballesteros, Bryn, Godoy, et. al., 2003).

En el ámbito clínico el proceso de evaluación consiste en recolectar, apreciar y analizar los datos requeridos para efectuar decisiones que aporten a aliviar o dar término a la problemática del paciente. Durante este proceso se produce un símil de la actividad científica y del pensamiento hipotético deductivo e inductivo para arribar a un diagnóstico (Ibáñez & Maganto, 2009).

La evaluación clínica es un proceso donde intervienen los procesos cognitivos, las representaciones mentales y la intuición o razonamiento inductivo del evaluador. Por esto, los autores investigan importantes factores que tácitamente intervienen a la hora de evaluar. Tales son los sesgos, errores, formas tendenciosas del pensamiento como forzar las iniciales observaciones en conclusiones finales, no considerar datos que contradigan las primeras hipótesis, las variables personales que intervienen, la poca fiabilidad del diagnóstico, las correlaciones interpretadas como explicaciones causales, entre otras. Asimismo, puntúan una serie de procedimientos que permiten hacer de esos puntos ciegos ventajas en la evaluación clínica.

La manipulación de la información por parte del clínico evaluador se produce a través de procedimientos cognitivos complejos, donde intervienen la planificación, percepción, la memoria, capacidad analítica, la creación de juicios, la valoración y la toma activa de decisiones. Según las recientes investigaciones estos importantes mecanismos cognitivos deben ser objeto de estudio y perfeccionamiento constante (Ibáñez & Maganto, 2009)

Como se señaló anteriormente, la *Guidelines for the Assessment Process* (GAP) propone una guía para el proceso de evaluación. Las GAP tienen por objeto volver óptima la labor del evaluador; objetivizar la valoración del trabajo psicológico por parte de consumidores ajenos al campo; y estandarizar y mejorar la formación profesional en evaluación (Fernández-Ballesteros, Bryn, Godoy, et. al., 2003).

Las GAP se han realizado no sólo para el contexto clínico sino para todos los roles que adopta el profesional de la evaluación psicológica -laboral, forense, educacional, etc.- (Fernández-Ballesteros, Bryn, Godoy, et. al., 2003).

En el proceso evaluativo clínico puntualmente, los datos y estímulos a percibir pueden superar las capacidades cognitivas del evaluador. Los juicios clínicos son entonces producto de un sistema de pensamiento científico que generalmente proviene de representaciones mentales donde el contexto, las características del paciente y el bagaje personal del evaluador se entraman con el saber teórico del profesional. Esto reviste importancia porque el sujeto cognoscente o evaluador y el individuo conocido o paciente, durante este proceso evaluativo no sólo se influyen sino que además van a determinarse mutuamente (Ibáñez & Maganto, 2009).

Los problemas del evaluador clínico, como por ejemplo concluir de forma tajante, o por el contrario no formalizar las hipótesis, los falsos negativos, y la tendencia a patologizar lo observable, son principalmente sorteados con estrategias que generan conocimiento (buscar activamente datos, provocar saltos cualitativos desde esa información a la creación de hipótesis, producir pronósticos y diagnósticos clínicos, y decidir tratamientos). En todas estas actividades la intuición juega un rol importante y es por esto que la aparición de errores y sesgos debe tratar de limitarse (Ibáñez & Maganto, 2009).

Sólo el evaluador hábil que esté entrenado en sus capacidades comunicativas, que pueda mostrar soluciones innovadoras, que organice la información de forma ética y sobre todo que pueda autoevaluarse a través de un proceso de metacognición (capacidad para conocer y dirigir los propios procesos de pensamiento) será capaz de desempeñar su rol de forma tal que ayude a mejorar la salud

psíquica del evaluado (Ibáñez & Maganto, 2009).
En conclusión, la principal virtud del evaluador clínico estará dada por su capacidad de reflexión, autoanálisis y por una postura crítica hacia el propio trabajo, todo esto se propone a través del apoyo institucional que brinde la posibilidad de evaluación del evaluador (Ibáñez & Maganto, 2009).

4. Evaluación Psicológica en el Ámbito Educacional

Actualmente, el estatuto que tiene la evaluación psicológica en el ámbito educativo es variada, incluyendo especificidades que la ubican como un área de intervención fundamental en el desarrollo de este grupo.
La evaluación psicológica infantil y adolescente en el ámbito educacional nace con la necesidad de establecer indicadores predictores de rendimiento académico. Ajuriaguerra (1977) señala que en el año 1905 se da origen a la evaluación psicológica infantil con el surgimiento de la neuropsiquiatría infantil y gracias al desarrollo de trabajos de orden psicométrico de Binet y Simon al publicar la primera escala de desarrollo intelectual.
Es importante señalar la diferencia que se puede establecer en relación con el psicodiagnóstico clínico infanto-juvenil que para Borelle y Russo (2013) está asociado a la aplicación de técnicas de evaluación psicológica, cuya consulta inicial está mediatizada por padres o derivaciones escolares. Dicho proceso, se encuentra integrado en un proceso con duración limitada, cuyo objeto principal está dirigido a identificar y evaluar tanto la organización psíquica, sus aspectos evolutivos, patológicos y adaptativos, como también información de la dinámica familiar. Con todo esto, se pretende establecer un diagnóstico, con pronóstico y recomendaciones terapéuticas.
A diferencia del contexto clínico, en el ámbito educativo, la demanda generalmente tiene su punto de origen con la masiva derivación de docentes por problemas conductuales, dificultades atencionales, trastornos de aprendizaje. Taborda (2007), señala que el 96% de los casos de atención psicológica solicitada para niños es por derivaciones escolares y que sólo el 4% sigue siendo por atención espontánea de los padres o por síntomas que no se relacionan con la esfera de lo escolar.
Bajo este escenario, la evaluación psicológica de la que se parte en una institución escolar sigue teniendo ciertos cuestionamientos en relación a la etiología de la misma, y que se vería afectada por las funciones específicas del psicólogo educacional. Arredondo e Iturra (2002) hacen referencia a la poca delimitación y carencia en la precisión del rol del psicólogo en el contexto escolar, señalando que éste se encuentra enfocado principalmente en labores de psicodiagnóstico, en tareas que van desde la asesoría a maestros, en la orientación vocacional a los estudiantes y sus posibles intervenciones.
Sin embargo, cabe destacar que la evaluación psicológica puede darse con claridad en el contexto educativo, toda vez que ésta sea trazada con objetivos claros y definidos. En este sentido, la evaluación psicológica será entendida como todo un conjunto de procesos y actividades de orden científico que se dé dentro de un contexto aplicado (Fernandez-Ballesteros, De Bruyn, Godoy, et. al., 2003).
La evaluación psicológica en el ámbito educativo, busca describir, clasificar, explicar y predecir determinadas conductas de niños, adolescentes e instituciones escolares. En este sentido, la evaluación realizada por el psicólogo educacional, responderá y se ajustará a una demanda que provendrá generalmente del cuerpo docente, cuyo proceso estará compuesto de una serie de toma de decisiones, tareas y pasos definidos (Fernandez-Ballesteros, De Bruyn, Godoy, et. al., 2003).
Hoy en día, las evaluaciones a nivel escolar no sólo están reducidas a la estimación de rendimiento académico intelectual, emocional o conductual en el orden individual. Muchas de las demandas exigidas por las instituciones hacen énfasis en el desarrollo de actividades de tipo colectivo, que promuevan habilidades. Para esto, se señala que ante el requermiento de un tipo de intervención, siempre será necesaria la *valoración,* la cual está referida a la recogida e interpretación sobre el funcionamiento de determinado programa anteriormente establecido (Fernandez-Ballesteros, De Bruyn, Godoy, et. al., 2003).
Para Forns (1993) la importancia de la evaluación en el contexto escolar del niño y el adolescente tiene un impacto único en la vida, debido a que se está indagando en la incidencia de la acción educativa (aspectos didácticos, formativos, relacionales). La evaluación del proceso institucional educativo deberá apuntar entonces a la interacción educativa, entendida como proceso dinámico, considerando la demanda inicial de docentes o por requerimientos de la institución escolar. Se deberá contar con instrumentos validados para población escolar y que considere variables como estilos de aprendizaje, habilidades, adaptación, relaciones interpersonales, inteligencia, niveles de maduración, entre otros.

5. Evaluación Psicológica en el Ámbito Jurídico

La participación del sujeto evaluado dentro del ámbito de la psicología forense cuenta con características propias que distan de las observadas en el proceso de evaluación clínica.
En el ámbito jurídico el sujeto no se presenta voluntariamente ante el psicólogo evaluador, su participación está dada por el rol que cumple dentro de un proceso judicial determinado, ya sea como demandado o demandante. En este caso el encuadre incluye algunas particularidades que lo diferencian del encuadre clínico. La evaluación psicológica, dependiendo del caso, se llevará a cabo en el juzgado interviniente, la institución carcelaria o bien en el consultorio del profesional designado.
El rango de edades en la población forense suele ser más variado que en el ámbito clínico puesto que este abarca desde niños de dos o tres años evaluados por abuso sexual, hasta ancianos de 90 años que atraviesan procesos de incapacitación (Echeburúa, Muñoz & Loinaz, 2011).
Las sesiones de evaluación tienen la característica de ser acotadas en cuanto a su duración y cantidad de encuentros y a ello se suma la dificultad para el evaluador de realizar valoraciones retrospectivas acerca del estado mental del evaluado en momentos previos a la instancia de evaluación o bien prospectivas, ya sea que el objetivo de la evaluación se base en verificar un daño, imputabilidad o bien dar lugar a un proceso de adopción o valoración de un riesgo.
Puede existir la presencia de terceros en el proceso de evaluación, denominados Consultores Técnicos: Se trata de profesionales psicólogos que son designados por alguna de las partes para participar como veedores en el proceso. Otra característica que conforma el encuadre en el ámbito jurídico es el estado público del expediente en el cual se incluyen los datos de la evaluación realizada, lo cual, al igual que en el caso del consultor técnico, son particularidades del proceso que alteran la privacidad propia del encuadre clínico (Natenson, 2007).
Estos marcos de intervención establecen pautas en el vínculo entre evaluador y evaluado, que en lugar de ser empáticos, como en el caso del ámbito clínico, son escépticos (Ackerman 2010, en Echeburúa, et. al, 2011). El evaluado, en la mayoría de los casos, es consciente de las consecuencias del dictamen pericial por lo que en muchas ocasiones manipula la información en su propio beneficio ya sea para ofrecer una imagen positiva de sí mismo (frente

a procedimientos de adopción o custodia de niños) o bien para demostrar un menoscabo (frente a la evaluación de daño psíquico o en caso de evaluarse imputabilidad).

Existen casos en lo que el evaluado no presta la colaboración necesaria o proporciona datos falsos que dificultan el normal desarrollo del proceso de evaluación. En muchos casos puede influir en el evaluado el asesoramiento proporcionado por los letrados en función a la estrategia llevada a cabo o bien el efecto del aprendizaje a raíz de las múltiples exploraciones psicológicas a la que en ocasiones es sometido (Pivovarova et al., 2009; Rosenfeld et al., 2010, en Echeburúa, et. al, 2011).

Es fundamental el establecimiento de un rapport adecuado para minimizar toda distorsión y aumentar la eficacia de la evaluación, así como también una adecuada combinación entre entrevista y tests que se caracterice por ser útil y exhaustiva, que cumpla con criterios científicos y que sea adecuada a la economía de tiempos requeridos por el proceso.

Entre los instrumentos más utilizados en evaluación para el ámbito jurídico puede mencionarse:

Evaluación de niños: (a)*Test gráfico Persona bajo la lluvia* (Querol & Chávez Paz, 2007), (b) *Casa, árbol, persona- HTP* (Colombo & Gurvich, 2012) , (c) *Hora de juego diagnóstica,* (d) *Entrevista semi-estructurada*, (e) *Juego de Interelaciones Familiares* (Colombo, 2004). Evaluación de adultos: (a) *Inventario MMPI-2* (Castex, 2010), (b) *Psicodiagnóstico de Rorschach* (Passalacqua, Alessandro, Alonso, Codarini, Gravenhorst, & Herrera, 2006); (c) *Test Gestáltico Viso-Motor de Bender* (Kacero, 2003), (d) *Test gráfico Persona Bajo la Lluvia* (Querol & Chávez Paz, 2007), (e) *Casa, Árbol, Persona- HTP* (Colombo & Gurvich, 2012), entre otros.

6. Evaluación Psicológica en el Ámbito Laboral

Dentro del proceso complejo de selección de personal, la evaluación psicológica es una de las herramientas más ricas e importantes a considerar. Para ello, es preciso apelar a una comprensión global de variables que se orientan más allá del evaluado. A diferencia de otros ámbitos, la evaluación en esta área es llamada de manera diferencial: *evaluación psicotécnica*. Integra conceptos tanto de Psicología como de Recursos Humanos (Richino, 2000).

En primer término, se debe conocer en profundidad la organización para la cual se piensa a un candidato determinado. Es prioridad comprender la cultura organizacional, el clima de trabajo, el organigrama y sus dimensiones. Es preciso entender en detalle el *perfil laboral* que se debe evaluar: características del puesto, cómo son las tareas a resolver, el encuadre de las mismas, con quién interactúa el candidato, a quién reporta, si tiene personas a cargo, entre otras. Aporta valor a los psicólogos conocer detalles y particularidades (incluso aquellas no formales) que ayuden a decidir en las inferencias (Frank de Verthelyi, 1989).

El principal objetivo de incluir a la evaluación psicológica en el proceso de selección de personal responde a rastrear, analizar y describir las *competencias laborales* de un sujeto. Éstas se definen como los motivos, rasgos de carácter, percepción de sí mismo, actitudes y valores, conocimientos, capacidades cognitivas o bien, de conducta que están relacionadas al desempeño del futuro candidato en la posición a cubrir. La evaluación, por lo tanto, se entiende como un proceso en que se comparan aquellas competencias que posee un individuo (como también su capacidad potencial de desarrollarlas) y las competencias definidas para el puesto laboral. Se evalúa el grado de ajuste y se toma la mejor decisión para el posible empleado y la compañía (Gil Flores, 2007).

Respecto al rol del evaluado, en este caso, se observan diferencias a otros ámbitos. La más importante es que no concurre por sus medios, sino que es enviado por una empresa o bien, se lo entrevista dentro de ella por profesionales que integran el Departamento de Personal (Hidalgo & Peker, 2004). Por lo tanto, si bien brinda su consentimiento informado, el postulante no posee una verdadera demanda de evaluación y sólo persigue un objetivo: conseguir un puesto de trabajo. Es esperable que la conducta que adopte el evaluado sea cordial, con intenciones de agradar a quien lo entrevista y, en consecuencia, no se muestre en su totalidad genuinamente (Zdunic, 2008).

Además de incluir a la entrevista como principal técnica se integran diversos instrumentos de evaluación psicológica con objeto de recabar la información necesaria. La batería de test y técnicas debe ser pensada en función del puesto a evaluar y la organización. La duración del psicotécnico será pensada estratégicamente de acuerdo a lo demandado. Como resultado, se genera un informe que esta orientado a responder sobre las competencias que fueron señaladas evitando incluir datos que violen el secreto profesional (se informa sólo lo concerniente a las demandas del puesto de trabajo). De igual forma, ocasionalmente se puede brindar también una devolución oral al candidato, aunque no todas las empresas solicitan este servicio y generan controversias en torno al debate de la obligatoriedad de esta instancia en el proceso de evaluación psicológica (Aiken, 2003; Buela-Casal & Sierra, 1997).

Finalmente, entre las herramientas más utilizadas en este ámbito pueden mencionarse (a) el *Test de Zulliger* (Núñez, Passalacqua, Menestrina, Simonotto, Alvarado, Mussoni, Piccone, Boustoure, Guzmán, García, Castro, & Díaz Kuaik, 2009); (b) el *Psicodiagnóstico de Rorschach* (Passalacqua, Alessandro, Alonso, Codarini, Gravenhorst, & Herrera, 2006); (c) *Persona bajo la Lluvia* (Querol & Chávez Paz, 2007); (d) *Test Gestáltico Viso-Motor de Bender* (Kacero, 2003); (e) Casa-Árbol-Persona -H.T.P.- (Colombo & Gurvich, 2012); (f) *Inventario Millon de Estilos de Personalidad -MIPS-* (Millon, 1997); (g) *Test de Aptitudes Diferenciales* -DAT- (Bennett, Seashore & Wesman, 1992); entre otros.

7. Conclusiones

El proceso de evaluación psicológica requiere en cada uno de sus ámbitos de la participación de un evaluador valorado a través de sus habilidades cognitivas y metacognitivas, las cuales le permitien observar, decidir, hipotetizar e interactuar a nivel profesional.

En sus diferentes ámbitos de aplicación aborda problemáticas singulares, ya sea evaluando la conducta, modos de relaciones interpersonales, estados de salud o patológicos, nivel de adaptación, habilidades y aptitudes, en niños o adultos, según el caso particular. Por ello, se presenta la necesidad de establecer un rapport eficaz con el evaluado, de optimizar el desarrollo del proceso en tiempos y herramientas, y de favorecer la reflexión acerca de su praxis la cual requiere en todos los casos de una profunda y actualizada formación teórica, técnica y metodológica.

BIBLIOGRAFÍA

Aiken, L. (2003). Test psicológicos y Evaluación. México D.F.: Pearson.

Ajuriaguerra, J. (1977). Manual de Psiquiatría Infantil. Barcelona: Madsson.

Bandura, A. (1987). Pensamiento y Acción. Barcelona: Martínez Roca.

Bennett, G., Seashore, H. & Wesman, A. (1992). Test de Aptitudes Diferenciales. Forma T. Manual. Buenos Aires: Paidós.

Borelle, A., & Russo, S. (2013). El Psicodiagnóstico de niños. Criterios de evaluación en las organizaciones neuróticas, psicóticas y límite. Buenos Aires: Paidós.

Buela-Casal, G.,& Sierra, J. (1997). Manual de evaluación psicológica. Fundamentos, técnicas y aplicaciones. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores S. A.

Castex, M. (2010) El daño en Psicopsiquiatría Forense. El psicodiagnóstico, su utilización en peritación. Cap. 6., 87-115. Buenos Aires: Ad Hoc Editorial.

Colombo, R. (2004) Juego de interrelaciones familiares. Aplicación Clínica. Buenos Aires: Cauquén editora.

Colombo, R., & Gurvich, M. (2012). Evaluación psicológica. Actualización de la prueba gráfica HTP. Buenos Aires: Cauquen.

Echeburúa, E., Muñoz J., & Loinaz, I. (2011). La evaluación psicológica forense frente a la evaluación clínica: propuestas y retos de futuro. International Journal of Clinical and Health Psychology. (11)1, pp.141-159.

Efklides, A., & Dina, F. (2004). Feedback from one's self and from others: Their effect on affect. Hellenic Journal of Psycgology, 1, pp. 179-202.

Elstein, A., & Bordage, G. (1984). Psicología del razonamiento clínico. En M. Carretero y M. García Madruga (comp.) Lecturas de psicología del pensamiento. Madrid: Alianza Psicología.

Fernández, Ballesteros, R., De Bruyn, E., Godoy, A., Hornke, L., Ter Laak, J, Vizcarro, C., Westhoff, K., Westmeyer, H., & Zaccagnini, J. (2003). Guías para el proceso de evaluación (GAP): una propuesta a discusión. Papeles del Psicólogo, 23(84) pp. 58-70.

Forns, M. (1993). Evaluación Psicológica Infantil. Barcelona: Barcanova.

Frank de Verthelyi, R. (1989). Temas en Evaluación Psicológica. Buenos Aires: Lugar Editorial.

Gabucio, F., & Lichtenstein, F. (2005). Elaboración y prueba de hipótesis. En Gabucio, F. (coord.) Psicología del Pensamiento. Barcelona: UOC.

Gil Flores, J. (2007). La evaluación de Competencias Laborales. Educación XXI, 10(1), pp. 83-106.

Hidalgo, G., & Peker, G. (2004). Características y Metodología del Psicodiagnóstico en el Ámbito Laboral. En Celener, G. (comp.) Técnicas Proyectivas. Actualización e Interpretación en los ámbitos Clínico, Laboral y Forense. Tomo II (pp. 81-84). Buenos Aires: Lugar Editorial.

Kacero, E. (2003). Test Gestáltico Visomotor de Bender: Una puesta en espacio de figuras. Buenos Aires: Lugar Editorial.

Millon, T. (2007). Inventario Millon de Estilos de Personalidad. Buenos Aires: Paidós.

Mikulic, M. (2007). Introducción a la construcción y adaptación de tests. Departamento de Publicaciones. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires.

Natenson, S. (2007). Rol del perito psicólogo en el ámbito judicial. Revista Psicodebate de la Universidad de Palermo, 8, pp. 79-86.

Núñez, A., Passalacqua, A., Menestrina, N, Simonotto, T, Alvarado, M., Mussoni, A., Piccone, A., Boustoure, M., Guzmán, L., García, A., Castro, F., & Díaz Kuaik, I. (2009). Series paralelas al Rorschach: validación en nuestro medio de la serie de Parisi-Pes y del Test de Zulliger. Anuario de investigaciones de la Facultad de Psicología (UBA), 16, pp. 375-382.

Ossa, C. (2011). El rol del Psicólogo Educacional: La transición desde el paradigma de la simplicidad al paradigma de la complejidad. Pequén, 1(1), pp. 72-82.

Passalacqua, A., Alessandro, M., Alonso, H., Codarini, M., Gravenhorst, M., & Herrera, T. (2006). El Psicodiagnóstico de Rorschach. Sistematización, Buenos Aires: Klex.

Querol, S., & Chávez Paz, M. (2007). Test de la persona bajo la lluvia. Adaptación y Aplicación. Buenos Aires: Lugar Editorial.

Richino, S. (2000). Selección de Personal. Buenos Aires: Paidós.

Salonen, P., Vauras, M., & Efklides, A. (2005). Social interaction: What can it tell us about metacognition and co-regulation in learning? European Psychologits, 10, pp. 199-208.

Taborda, A., & Abraham, M. (2007). Cuadernos de Psiquiatría y Psicoterapia del niño y del adolescente, 43(44), pp. 195-230.

Vázquez, C. (1986). Sistemas de autorreferencia y esquemas cognitivos. Revista de Psicología General y Aplicada, 41, pp. 1095-1113.

Zdunic, A. (2008). El Test de Zulliger en la Evaluación de Personal. Aportes del Sistema Comprehensivo de Exner. Buenos Aires: Paidós.