

PERFIL DE COMPETENCIAS REQUERIDO A LOS PSICÓLOGOS PARA LA ACTUAL EVALUACIÓN PSICOLABORAL

Graciela Aurora Adam¹

RESUMEN

La evaluación psicológica en el contexto actual, está atravesada por la condición de pandemia y sus consecuencias y por el fuerte avance de la utilización de la tecnología en el ejercicio profesional.

Ambas condiciones representan importantes desafíos para los psicólogos, lo que conlleva al replanteo del perfil profesional necesario para el efectivo desempeño, a fin de atender y concretar la evaluación psicológica con modalidad tradicional y online, en general y, en especial, en el ámbito laboral.

Con el fin de concretar dicha revisión y definir el nuevo perfil ajustado al contexto, es que se concreta en primer lugar un estudio documental basado en múltiples fuentes de organizaciones y profesionales, acerca de las repercusiones de la pandemia y de los requerimientos actuales de la aplicación de recursos online.

En segundo lugar, se analizan las diferentes variables en juego en la evaluación psicológica general y, en particular, en la evaluación psicolaboral; con su modalidad tradicional y con la que implica la utilización de recursos online.

Para, en tercer lugar, definir en base a diccionarios de competencias laborales las requeridas al psicólogo que se dedica a dichas prácticas profesionales; tanto en forma tradicional, como actualizada. De la comparación de ambos perfiles surge la necesidad de reforzar algunas condiciones y de incorporar otras.

Esta revisión facilita la autoevaluación y la posibilidad de desarrollo de las propias competencias.

Palabras clave: Competencias, Evaluación psicolaboral, Online, Pandemia.

¹ Lic. en Psicología. ADEIP. METANOIA. USAL. UFLO. UNT. UNR. UCP.
Ramón Falcón 1843, CABA. Mail: adamgraciela@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La temática a desarrollar se refiere, en primer lugar, a la evaluación psicológica en el contexto actual, atravesada por la condición de pandemia, en sus diferentes etapas y repercusiones, y por la utilización de la tecnología en el ejercicio profesional. En segundo lugar, se plantean las competencias requeridas al perfil del psicólogo para atender y concretar la evaluación psicológica online, en general y la específica del ámbito laboral.

En toda intervención se tiene que tomar en consideración la incidencia del contexto; dado que es sabido que las condiciones socio-económica-culturales de la zona de residencia impactan considerablemente en el estado de ánimo, conducta y características personales de los sujetos. En esta misma línea, Fernández Ballesteros et al. (2003) plantean que entre las tareas características para el proceso de evaluación psicodiagnóstica se encuentra la de establecer coordenadas socio-demográficas y ambientales; por lo que es adecuada la inclusión de las mismas como una de las condiciones que pueden intervenir en el proceso de realización de las técnicas.

Por otra parte, a partir de múltiples investigaciones se reconocen diferencias significativas en los resultados de los tests de acuerdo a variables sociodemográficas: género, edad, instrucción, lugar de residencia, entre otras. Se acuerda con Arias Galicia (1991) con que es *“menester que las decisiones que se adopten estén fundamentadas en técnicas lógicamente estructuradas, a través de un procedimiento científico. Las corazonadas, las intuiciones y la buena voluntad no pueden suplir a los instrumentos científicos para que el profesional cumpla con su responsabilidad profesional y humana”* (p.124).

Por lo que, a fin de concretar una confiable evaluación psicológica en este contexto, resulta necesario contar con una variedad de técnicas, ajustadas a la población y al

momento actual que permitan conocer con mayor precisión y amplitud las características y condiciones de los sujetos.

En estos tiempos, a las características propias de la sociedad posmoderna, light o líquida, se le agregan la situación límite vivida por la pandemia “SARS-CoV-2 (Covid-19)” y sus consecuencias, por lo que aumentan las necesidades de atención psicológica de las personas y, paralelamente, se acrecienta el valor de los recursos tecnológicos. Lo que agrega diferentes variables que complejizan aún más la evaluación psicológica.

La modalidad online se considera que es un medio, no un fin; a la que los profesionales tienen que adaptarse, sin dejar que los limite o reste confiabilidad en su quehacer. Es la posibilidad que se tiene para preservar la tarea profesional y ampliarla, contextualizarla y hacer aportes, con recursos posibles y adecuados, en atención a los objetivos de diferentes desafíos profesionales, tal como lo sostienen diferentes Colegios de Psicólogos (de Argentina, España, Colombia, entre otros), la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos, e instituciones dedicadas al estudio de técnicas de evaluación psicológica.

Para avalar la necesidad de ampliación y contextualización de los desafíos profesionales y conocer antecedentes sobre la actual temática se ha recabado información de numerosos documentos y páginas web específicas.

Se acuerda con lo que plantea FEPPRA (2020), acerca de que cuando se realiza una prueba psicológica u otro procedimiento de evaluación a través de esta tecnología, los/as psicólogos/as tienen que garantizar que se conservan la integridad de las propiedades psicométricas de la prueba o el procedimiento de evaluación (confiabilidad y validez) y las condiciones de administración indicadas en el manual de prueba. Por lo que, se requiere contar con estudios sobre el uso de esta me-

todología y técnicas, desde un marco ético y legal.

Es decir que, el psicólogo se tiene que actualizar, investigar técnicas y modos de trabajo, para considerar conveniencias y contraindicaciones en las prácticas.

En base a lo planteado, para poder concretar la efectiva evaluación psicológica online y en tiempos de pospandemia, se necesita definir el perfil de competencias requeridas a los profesionales; lo que permite efectuar la autoevaluación y la mejora de las condiciones del psicólogo. De manera que la compleja realidad actual, convoca y genera la posibilidad de desarrollo a través de: la reflexión, el planteo de valores y sentidos; la búsqueda de conocimientos, la generación de investigaciones. Junto con la valoración de la supervisión y el espacio de apoyo y contención en el hacer entre colegas.

OBJETIVOS

Abordar la evaluación psicológica online, en el contexto argentino actual. Definir el perfil de competencias requeridas a los psicólogos para la efectiva evaluación psicológica y, en particular, la del ámbito laboral.

METODOLOGÍA

En el primer paso, se realiza una investigación documental con el fin de conocer las condiciones actuales del contexto en Argentina. Para luego avanzar sobre los desarrollos de la evaluación y asistencia psicológica online; recabar datos acerca de los aspectos del marco ético y normativo, y reflexionar sobre ellos, para que el uso de estas prácticas sea con calidad y seguridad.

Para tal fin se recoleta información a partir de consultar diferentes fuentes: - institucionales que plantean directrices; - orga-

nizaciones profesionales - psicólogos, que efectúan consideraciones que enriquecen el marco para actuar de manera confiable.

Los antecedentes se buscan en los buscadores: DOAJ; PsycINFO; PSICODOC; ISI,-DIALNEC; SpringerLink; Red de Bibliotecas virtuales de CLACSO; Biblioteca Virtual del CELS; Latindex; ERIC PUB MED; www.scielo.org, Scientific Electronic Library Online; redalyc.uaemex.mx; www.dialnet.unirioja.es; www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/U.S.; www.elsevier.com; lilacs.bvsalud.org/es; www.thecochranelibrary.com; www.salvador.edu.ar, Lábrys. Además de consultar las bases específicas de los Colegios, Consejos y organizaciones profesionales y recabar producciones personales de colegas. El intervalo temporal de las búsquedas es del año 2000 hasta el 2022 y las palabras claves: Evaluación psicológica online; Coronavirus; Telepsicología; Evaluación y pandemia; Tests administración online.

Se hallan contribuciones específicas de intervenciones online desde el año 2000; pero son escasas las producciones hasta fines de la década del 2010. Mientras que en la última década aumentó significativamente su cantidad.

En relación a la temática de evaluación online, se consulta a:

1. Colegios de Psicólogos, Consejos y otras organizaciones profesionales: Bartram y Coyne (2008) para Consejo del ITC versión (2005/2008); Bullock (2015) para el Consejo General de Psicología de España; Consejo General de Psicología de España (2017); De la Torre Martí y Pardo Cebrián (2018) del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (2018); Wright (2018); Binder et al. (2020) del Inter Organizational Practice Committee (IOPC) for Teleneuropsychology (TeleNP0); Colegio de Psicólogos de Colombia (2020); CSIRA (2020); Efpa-European Fede-

ration of Psychologists Association (2020); Wright, Mihura, Pade y McCord (2020) de APA. En Argentina: FEPA, Código de Ética Nacional (2013) y de Comunicación (2020); Rodríguez Ceberio et al. (2021) del Colegio de Psicólogos de Córdoba.

2. Organizaciones de estudio e investigación de técnicas, concretamente se consultan: British Standards' Institution (2001); Association of Test Publishers (ATP) (2002); British Psychological Society Psychological Testing Centre (2002); Association Rorschachiana (2010); Casaletto y Heaton (2017) de Association Neuropsychological Test; Comprehensive System International Rorschach Association, CSIRA (2020), entre otros.
3. Aportes de los siguientes profesionales: Pugliese (2001); Buchanan (2003); Barak y Buchanan (2004); McEachern, Kirk, Morgan, Crossley y Henry (2008); Luxton, Pruitt y Osenbach (2014); Muñiz, Hernández y Ponsoda (2015); Brearly et al. (2017); Andronikof (2019); Arribas (2020); Adam et al. (2020); Adam (2021); Adam (2022), entre otros.

En cuanto a la incorporación de los medios tecnológicos a la práctica de atención profesional se consultan las fuentes: Soto-Pérez, Franco, Monardes y Jiménez (2010); Consejo General de la Psicología de España (2017); Acero, Cabas, Caycedo, Figueroa, Patrick y Martínez Rudas. (2020); Adam et al. (2020); Airaldi y Neufeld (2020) de ALAPCCO (Federación Latinoamericana de Psicoterapias Cognitivas y Conductuales); Carlino (2020); Colegio Oficial de la Psicología de Madrid (2020); Efpá-European Federation of Psychologists Association (2020); Wright et al. (2020) de la American Psychological Association (2020); Colegio de Psicólogos de Córdoba (2020); Adam (2022); entre otros.

En relación a las pautas éticas y aportes deontológicos se recolecta información de: Calo y Hermosilla (1999); APBA (2002); Viar (2002); Código de Ética de FEPA (2013); de la Torre y Pardo Cebrian (2018); Colegio de Psicólogos de Córdoba (2020); Acero et al. (2020); Adam et al. (2020); Código de Ética de la Comunicación FEPA (2020); Consejo General de la Psicología de España (2020).

En cuanto a Decretos, reglamentos y leyes, los introducidos por Adam et al. (2020) que señalan que a nivel internacional son cinco. Mientras que en Argentina existe poca legislación al respecto, entre otras: la Ley 8312 del Colegio de Psicólogos de Córdoba del 8 de septiembre de 1993; Ley Nacional 27553 del 23 de julio de 2020; y Ley Nacional 25.326 Protección de los datos personales del 30 de octubre de 2000.

En el segundo paso, para concretar la elaboración del perfil ideal tradicional del psicólogo evaluador, se recaba y analizan los antecedentes conceptuales y de investigaciones sobre la evaluación psicolaboral, previa a la pandemia. Las fuentes consultadas son: Ansorena (1996); Novick, Bartolomé, Buceta, Miravalles, Senén González (1998); Vargas, Casanova y Montanaro (2001); Lévy Leboyer (2003); Adam (2003); Escobar Valencia (2005); Gil Flores (2007); Álvarez y Martínez (2009). A partir de este material, se analizan y definen características y competencias tradicionalmente requeridas al perfil profesional.

En un tercer paso, en base a la información sobre las condiciones actuales vinculadas con la pandemia y los requerimientos de los recursos tecnológicos, se analizan las competencias requeridas, para la evaluación psicolaboral. Se consulta a: Soto-Pérez et al. (2010); Carlino (2012, citado en Carlino, 2020); Vásquez Muriel (2012); Consejo General de la Psicología de España (2017); Acero et al. (2020); Airaldi y Neufeld (2020) de ALAPCCO; Efpá-European Federation of Psychologists Association (2020); Adam et al.

(2020); Adam (2021); Adam (2022).

En un cuarto paso, se compara el perfil tradicional con las exigencias requeridas en la actualidad. Se detecta la necesidad de reforzar algunos requerimientos e incluir otros específicos del nuevo escenario. A partir de lo cual se elabora el perfil ideal del psicólogo ajustado a las condiciones actuales. Finalmente, se proponen medios para promover el desarrollo de las competencias requeridas.

DESARROLLO TEMÁTICO

1. La pandemia y el avance de las nuevas tecnologías.

En este punto se trata de abordar algunos conceptos para comprender las condiciones del contexto actual, con la situación límite de la pandemia y el incremento del uso de los recursos tecnológicos. Se orienta a conocer las condiciones actuales del contexto; para luego avanzar sobre la incidencia de las mismas en el sujeto, en la evaluación psicológica y en el uso de las técnicas. De manera que, finalmente, se pueda analizar la incidencia de estas variables en el perfil profesional requerido al psicólogo evaluador.

Se comienza con la definición de la pandemia como una situación límite; terrible experiencia del sufrimiento, la culpa, el destino, la lucha, la falta de confianza en el mundo, la muerte y el (contingente) “estar en uno mismo”, al decir de Jasper (1965). Es una crisis que impone condiciones que irrumpen en la vida de la persona y la obligan a enfrentar la incertidumbre y la necesidad de la desestructuración de sus modos habituales de respuesta y la estructuración de otros, para resolver nuevas cuestiones problemáticas.

En estas situaciones límites los diferentes existenciales se ven puestos en entredicho, no hay nada firme, ni nada es como antes. Cae lo cotidiano, el orden, y aumenta la

incertidumbre. Con esta disrupción se siente afectada la identidad, porque se perturban las relaciones con otros, las diferenciaciones entre uno y los otros significativos, y también porque se extiende a objetos, espacios, lugares en y con los que se está vinculado de modo significativo. Lo que representa un fuerte impacto, dado que esas significaciones definen la experiencia del mundo para ese sujeto, la concepción del mundo y su lugar en él. Es decir que ante las condiciones generadas por la pandemia se pueden generar fuertes sentimientos de desprotección, incertidumbre, falta de control y libertad, pérdida de lo cotidiano, del futuro, pérdida de sentido del tiempo, del espacio, de la estructura, angustia y ataque a la identidad, entre otros.

El mayor riesgo del mundo light o del vacío, es que por incertidumbres y presiones, el hombre emigre de sí mismo, plantea Schutz (1993), pierda su eje y esté teledirigido desde afuera; se pierda en la impersonalidad. Estas condiciones que ya se venían dando en la sociedad, se agudizaron en las diferentes etapas de la pandemia. El desafío del hombre es integrar dialógicamente lo personal y significativo con lo externo y ajeno; orientados a hallar el sí mismo auténtico y desarrollarlo a lo largo de la vida. Para lo cual se requiere de la realidad ciertas condiciones (de las personas, los grupos y las organizaciones sociales) que permitan una comunicación integradora de las diferentes subjetividades contextualizadas. Si logra esta conversación integrativa del hombre al mundo y del mundo al hombre, se genera un clima de confianza y esperanza y la persona aprende a adaptarse a contextos inestables y complejos como el vivido durante la pandemia, cuyas secuelas perduran.

Es muy difícil en un clima de tanta amenaza e incertidumbre como el de aquí y ahora, recuperar el contacto significativo con la situación y los otros, a través del mundo de la vida cotidiana; a fin de hallarle significado

y sentido a la existencia. Por lo que en una alta proporción de la sociedad se detectan repercusiones negativas en la salud.

La pandemia implica enfrentar situaciones límites, pero tiene como característica principal la de que iguala al mundo, porque el virus ataca a las personas de todos los países. Morín (2020) sostiene que el virus está trayendo una nueva crisis planetaria, la que se suma a la crisis de la humanidad en la era de la globalización; lo que revela nuestra interdependencia.

Las distintas etapas de la pandemia tienen características diferenciales y generan repercusiones, algunas compartidas y otras específicas. En la actualidad, en la pospandemia, se siguen detectando consecuencias sobre la salud de las personas, grupos, organizaciones y la sociedad en sí. Por lo que el abordaje de la compleja realidad humana implica considerar siempre los distintos niveles de amplitud de enfoque: psicosocial, sociodinámico, organizacional, contexto socio-económico-cultural, plantea Adam (2021).

En Argentina desde fines de los años 90 y principios de los 2000, se vienen dando profundos y vertiginosos cambios en las condiciones socio-económicas-culturales, llevados a cabo a nivel social y en las organizaciones; los que favorecen la aparición de diferentes patologías asociadas al estrés de tipo social y ocupacional, por las condiciones de empleo o por desempleo.

En los tiempos de la pandemia, el contexto se ve conmovido y se agudizan las repercusiones en los diferentes niveles. Crece la sensación de catástrofe en algunas empresas, con la amenaza de cierre, de desvinculación de personas, o como mínimo disminución en el pago. Además, para hacerle frente a la crisis, las organizaciones están realizando cambios en los puestos, metodologías y modos de comportamiento; lo que puede promover alto grado de tensión entre los compañeros y con el jefe, así como riesgos de enfermar.

Además, a las condiciones sociales y laborales, se suman las exigencias y tensiones a nivel familiar, sea por las medidas de protección que implicaron convivencia forzada y la asunción de roles de educación escolar en el hogar, o sea por las consecuencias de los procesos de cambio que cada miembro tiene que realizar y que impacta en la posición del otro. Por lo que también se observa el aumento de conflicto intrafamiliar y de su nivel de estrés.

Otra característica de esta época es la implantación en la sociedad de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la que ha sufrido una aceleración exponencial en las últimas décadas y en particular en los últimos años; por lo que en todo ámbito han entrado a formar parte de alguna manera.

A nivel organizacional, se evidencia el aumento de la incorporación de la tecnología, sea como herramienta para facilitar y flexibilizar el trabajo, cambiar las vías de comunicación con los clientes, o para modificar la modalidad de trabajo con la práctica del Home Office. Modalidad que trae ventajas y desventajas para los empleados; con posibles nuevos estresores y oportunidades. Dentro de las consecuencias negativas está la aparición del tecno estrés, la extensión de las horas de trabajo, la sobrecarga cuantitativa y la dificultad para diferenciar la vida laboral de la personal y familiar.

La psicología, como ciencia en continuo avance e integrada a la sociedad, no queda ajena a esta revolución de las comunicaciones. Por lo que la mayoría de los profesionales han utilizado o utilizarán en la prestación de servicios algún medio tecnológico. Se afirma que la tendencia actual y futura se inclina a la utilización de los servicios de telepsicología, en todas las especialidades.

En la realización de la evaluación psicológica actual es importante contextualizarnos en las condiciones antedichas y, considerando los diferentes niveles de amplitud de enfoque, analizar cómo se juegan y resuelven en el

sujeto; a fin de diferenciar las características centrales de la persona, de otras que pueden ser reactivas a la situación del contexto. Además, es fundamental no patologizar respuestas que son esperables ante los estresores que se presentan.

Para lo cual se tiene que ampliar conocimientos, investigar, concretar experiencias, compartirlas y reflexionar sobre ello. De manera que permitan desarrollar competencias e intervenir en forma efectiva y ética.

2. Aportes sobre la evaluación psicológica online.

Se aborda la práctica del psicólogo en el contexto actual desde una visión amplia, actualizada e introductoria de la telepsicología. Para ello, tal como se transmite en el punto de Metodología, se procesan los aportes de documentos de instituciones y de profesionales a través de diferentes buscadores. Se consultan las bases de Colegios, Consejos y organizaciones profesionales; organizaciones de estudio e investigación de tests y profesionales.

Este estudio permite analizar los desarrollos sobre la evaluación psicológica online y recabar datos acerca de los aspectos del marco ético y normativo.

En cuanto a los estándares éticos, deontológicos y legales para la evaluación psicológica online se consultaron ocho fuentes internacionales y la legislación en Argentina, de la que existe poco desarrollo dado que es una temática relativamente nueva; no obstante, organismos oficiales y entes reguladores de la profesión están trabajando para un marco de legalidad explícito.

En base a los aportes antedichos se sintetizan los siguientes conceptos:

2.1. La telepsicología: Se brindan servicios psicológicos utilizando tecnologías de información y de telecomunicación

como: dispositivos móviles, ordenadores, teléfonos, videoconferencias, correo electrónico, webs de autoayuda, blogs, redes sociales. La información se transmite por vía oral, escrita, imágenes, sonido, u otros tipos. Los campos de aplicación son: clínico, sanitario, organizacional, preventivo, deportivo, social, educativo, jurídico, laboral.

En la implementación de la modalidad online deben considerarse las cuestiones técnicas, legales y éticas: control, seguridad, calidad y efectividad de la tecnología aplicada a nuestra práctica. Por lo que, resulta necesario conocer las normas que la rigen. Son imprescindibles durante las etapas de la pandemia, continúan en la actualidad y se prevé que formarán parte de la práctica futura.

2.2. Ventajas de esta modalidad: - Facilita la continuidad de la atención. - Aumenta la posibilidad de difusión de información. - Favorece la investigación. - Garantiza la accesibilidad a personas con necesidades especiales. - Mejora la interrelación e intercambio constante entre diversos dispositivos de atención. - Los medios tecnológicos son de mayor atractivo para jóvenes y empresarios. - Facilita la evaluación de personas que residen lejos o con complicaciones para asistir en forma presencial. - Aporta economía de esfuerzos y tiempos.

2.3. Desventajas de la modalidad online: - Escasa calificación de los profesionales o falta de recursos técnicos. - Enfrentar prejuicios y resistencias para hacer adaptaciones al trabajo profesional. - Bajas habilidades técnicas. - Afrontamiento de estresores específicos tecnológicos. - Necesidad de cambios por la ausencia de proximidad física y disminución de la comunicación no verbal, y por las interacciones particulares en el marco de internet. - Problemas con la confiden-

cialidad. - Dudas sobre su efectividad. - Se desaconseja utilizarla ante ciertos problemas por características psíquicas o limitaciones físicas.

- 2.4. Pautas y aspectos legales.** Es imprescindible conocer leyes y normativas que regulan específicamente la prestación de servicios profesionales con modalidad tecnológica. Las pautas a las que dar cumplimiento son: - Trabajar con herramientas tecnológicas que protejan los datos del paciente. - Realizar un consentimiento informado con los aspectos relativos a esta modalidad de servicio. - Si el servicio de telepsicología es brindado a menores de edad, se debe seguir la normativa para el permiso y consentimiento informado por los padres y/o representante legal. - Los menores de edad también deben dar su respectivo asentimiento. - Brindar información a la persona acerca de los alcances de la intervención mediante las tecnologías de la información y la comunicación. - Establecer expectativas claras y métodos de comunicación sincrónicos o asincrónicos. Informar al consultante sobre momento y frecuencia para contactarlo. - El profesional debe cumplir las leyes vigentes jurisdiccionales de donde se encuentra físicamente al brindar el servicio y las de quien recibe la atención; dado que el protocolo de gestión de atención, las denuncias, y los honorarios se vinculan a la jurisdicción del consultante y del profesional.

Es decir que, las intervenciones telepsicológicas presentan iguales exigencias que las presenciales, pero con las desventajas mencionadas de esta modalidad, y los condicionamientos legales por las aplicaciones tecnológicas vinculados con la jurisdicción de ambos. Los que incluyen en los requerimientos para preservar la confidencialidad: mail espe-

cífico para comunicarse; uso de teléfonos inteligentes y tabletas resguardando la seguridad; dispositivos móviles separados para uso profesional y privado, entre otros.

En cuanto a la evaluación psicológica online en el contexto actual resulta conveniente: - Determinar la descripción de la situación, el ámbito de utilización; sus características, urgencia y posibles modos de acceso, presencial, híbrido u online; luego resolver la modalidad que más conviene en ese caso y en esa organización. - Plantear la evaluación psicológica con niveles aceptables de profundidad y validez, considerando: la validez y confiabilidad de las técnicas; el valor de los datos que se obtienen; los recaudos de la validez de los informes.

3. Acerca de las técnicas a utilizar online

3.1. Las pruebas en línea se refieren a diferentes modalidades:

- Nuevos modelos psicométricos y tecnologías para generar y analizar los tests. Aquí se encuadra la nueva psicometría de los modelos de Teoría de Respuesta a los Items (TRI). - Aparición de nuevos formatos de ítems derivados de los grandes avances informáticos y multimedia. Los Tests Adaptativos Informatizados y los avances relativos a la corrección automatizada. - Adaptaciones de técnicas tradicionales a modalidad online, con la correspondiente elaboración de normas locales y baremos de estos tests que fueron creados para la modalidad presencial. - Sistemas a utilizar para dar retroalimentación (feedback) de los resultados a los usuarios y partes.

Este tipo de técnicas, como parte de una batería, se pueden usar eficientemente como dispositivos para realizar diag-

nósticos en las diferentes especialidades. Tienen como ventajas: - Liberarse de tiempo y trabajo. - Precisión de resultados rápidamente disponibles. - Interpretación automática de tests, ahorrando tiempo, y sesgos subjetivos del evaluador. - Archivo de puntajes y respuestas. Se plantean como errores o limitaciones: - Como herramienta de trabajo “*está en pañales*”. - Existen problemas de veracidad y validez. - Falta de políticas reguladoras y legales que orienten sobre cómo manejarse. - Deficiente control de calidad. - No es apropiado que los tests se encuentren públicamente disponibles online. - Las licencias representan la primera responsabilidad en la protección de las personas atendidas, generando problemas para la práctica virtual donde las fronteras geográficas son irrelevantes. Hay que tener en cuenta que el uso internacional de los tests plantea problemas de adaptación de las técnicas de unos países a otros. Algunos estudios muestran iguales resultados en modalidad presencial y online de ciertas técnicas, pero se necesitan investigaciones serias para realizar una comparación confiable. Las recomendaciones de FEPPRA (2020) son consistentes con los principios éticos generales, y es responsabilidad del/a psicólogo/a aplicar todas las normas legales y éticas actuales de práctica al proporcionar servicios de atención a distancia. Además de respetar la jurisdicción en las que están habilitados para ejercer; tienen que esforzarse para garantizar su competencia con las tecnologías utilizadas y para evaluar el impacto potencial de éstas en las personas atendidas. Evaluar cuidadosamente el entorno remoto en el que se prestarán los servicios, para determinar qué impacto puede tener en la eficacia, privacidad y/o seguridad de la intervención. Es importante que cuando

se realiza una prueba psicológica u otro procedimiento de evaluación a través de esta tecnología, el profesional garantice que se conservan la integridad de las propiedades de la prueba o el procedimiento de evaluación (confiabilidad y validez) y las consignas indicadas en el manual. Adhieren a lo antes expuesto diferentes fuentes (Pugliese, 2001; IOPC, 2020). Mientras que otras plantean que no es equivalente a la evaluación en presencia y que debe posponerse (CSIRA, 2020; Wright et al., 2020).

En base a los diferentes aportes, se considera que puede resultar útil la evaluación online, en la medida que el profesional se atenga a las normas éticas generales y online, amplíe conocimientos y realice investigaciones para confirmar las semejanzas y diferencias de los dos tipos de tests.

3.2. En cuanto a las técnicas específicas:

- Las aceptadas por diferentes autores para su utilización online: - . Técnicas objetivas de opción múltiple de personalidad, de actitudes, cognitivas, en línea (CSIRA, 2020; Buchanan, 2003; Barak y Buchanan, 2004; Muñiz et al., 2015). - Los tests gráficos (Barak y Buchanan, 2004; ITC, 2015; IOPC, 2020). - Los tests de láminas: T.A.T es aceptado en general (Barak y Buchanan, 2004); en Rorschach: sólo aceptan online Barak y Buchanan (2004) o con presencia de un “facilitador” en persona; en cuanto al Z-test posee una forma colectiva de administración con diapositivas y estudios de la comparación entre ambas formas (Núñez et al., 2008), además, se lo está investigando en la actualidad (IOPC, 2020). - Verbales de completamiento de frases: Desiderativo (Barak y Buchanan, 2004; IOPC, 2020). - Entrevista personal y grupal y las técnicas situacionales y lúdicas (Barak y Buchanan, 2004; IOPC,

2020).

- Las que se consideran no recomendables: - En las técnicas psicométricas cognitivas y neuropsicológicas, se plantean algunos resultados contradictorios. Varios estudios no encontraron diferencias significativas entre ambas modalidades; pero en otros hay variabilidad por distracciones en la administración, condiciones tecnológicas o edad de los consultantes. Además de la falta de una base empírica para aplicar esas normas para la administración de telesalud. Se presentan contradicciones en especial en los que implican manipulación de objetos, como el WAISS y en algunas técnicas neurológicas. (CSIRA, 2020; Muñiz et al., 2015). Sobre las neuropsicológicas, algunos afirman que no hay evidencia que respalde la validez de las pruebas remotas como ser: MMSE y Clock. - Algunas instituciones consideran que si a un test de personalidad se le modifica la administración, es una nueva forma de prueba cuya validez y fiabilidad debe demostrarse (CSIRA, 2020). - En cuanto a los tests de láminas: no se recomienda la utilización en especial con inclusión del color, como el Rorschach y el TRO (Relaciones Objetales de Phillipson). En cuanto al Rorschach no lo aceptan la Internacional de CSIRA (2020) y Wright et al. (2020). - El Software de dibujo: No es apto para que se use con pruebas de dibujo; dado que el comportamiento del usuario no es espontáneo (Barak y Buchanan, 2004).

4. Las competencias requeridas al psicólogo en función de evaluador.

El abordaje comprensivo de las condiciones a nivel de contexto, organizaciones, grupos y personas y la adaptación a las nuevas modalidades profesionales, in-

cluyendo los aportes de la telepsicología, requiere que el psicólogo cuente con el talento, el talante y el saber hacer necesarios para intervenir, desde un marco ético y legal. En la elaboración de estas partes, se consultan diferentes fuentes y en base al análisis posterior se definen el perfil tradicional requerido y el actual.

4.1. Competencias tradicionalmente requeridas para el proceso de evaluación y selección:

Este punto se refiere al antes denominado segundo paso. El proceso de evaluación psicolaboral y selección de personal se desarrolla en una serie de pasos; en los que se van enfrentando diferentes situaciones con técnicas específicas; requiriendo del profesional condiciones para desarrollarlas de manera eficiente. Tal como plantean: Ansorena (1996); Novick et al. (1998); Vargas et al. (2001); Adam (2003); Lévy Leboyer (2003); Escobar Valencia (2005); Gil Flores (2007); Álvarez y Martínez (2009).

En base a los aportes antedichos, se analizan las competencias profesionales requeridas en cada paso del proceso:

A. En el paso previo a la concreción del proceso de búsqueda y evaluación de los candidatos, se concretan las siguientes etapas:

1. **Etapla diagnóstica:** Consiste en conocer la demanda que realiza la organización, detectar las características de la institución (cómo funciona, cuál es su organigrama, qué objetivo tiene, quiénes y cómo trabajan, cuál es su historia, cuál es el lugar del profesional, etc.) y básicamente las del puesto a cubrir. Esta etapa permite adoptar las primeras decisiones sobre las

características del proceso de selección a concretar. - Las condiciones requeridas al profesional son: capacidad analítico-sintética, observación del medio, atención, comprensión verbal, escucha activa del otro; capacidad para indagar; buen contacto interpersonal; empatía; crear un buen clima psicológico; manejo del tiempo; buen criterio y objetividad.

2. **Revisión del esquema ideal y esquema real de la práctica:**

A través de su formación profesional y sus características personales, el psicólogo configura un “esquema conceptual, referencial y operativo”, sistema de conocimientos y valores que actúan como marco referencial y ético para la práctica. En base al cual el profesional elabora un “esquema ideal” para el ejercicio de la profesión. Este esquema ideal es muy frecuente que diste marcadamente del esquema real que descubre en la institución, pudiendo suscitarse una multiplicidad de sentimientos que si no son registrados y elaborados pueden dificultar el desarrollo de la intervención. - Las condiciones requeridas son: capacidad de análisis, objetividad, estabilidad emocional, autorreflexión, tolerancia a la frustración, flexibilidad, negociación, entre otras.

3. **Planificación de etapas del proceso de evaluación y selección:** el especialista para

su ejercicio eficiente debe analizar y planificar una serie de etapas, para la evaluación de los candidatos. Además, debe buscar el consenso de las personas implicadas, éste se logra si la propuesta es sentida como válida por los demás y si el profesional ha logrado generar un clima de confianza. - Las condiciones que se requieren son: capacidad para captar las necesidades de crecimiento de las otras personas; plasticidad para adaptarse a la situación externa, elaborando planes de acción con múltiples alternativas, que serán implementadas o no según la respuesta de los otros; tolerancia ante situaciones frustrantes, perseverando en el objetivo pero cambiando la vía de acceso, etc.

4. **Etapas de establecimiento del encuadre con la organización:**

se establecen las pautas de acción, de manera flexible y firme al mismo tiempo, evitando rigidez y fractura de contrato y avasallamiento y pérdida de límites. El profesional presenta su estrategia: qué hará, para qué, cómo, con quiénes, con qué recursos; llegando a un acuerdo con las autoridades de la empresa. - El profesional pone en juego: criterio y fluidez verbal, buenas condiciones de contacto interpersonal, capacidad de organización y planificación, enfoque práctico, confianza en sí, asertividad (capacidad para decir que no, sin entrar en confrontaciones), flexibilidad.

Además de conocimiento del campo profesional, esquema conceptual y técnicas.

B. En la evaluación psicolaboral para procesos de selección de Recursos Humanos (RR.HH.) o desarrollo de carrera:

Esta intervención implica realizar un proceso integral de evaluación y determinación de aquellas personas que mejor se adecuen a los requerimientos particulares de un puesto específico, que se desarrolla en una empresa determinada y en un momento histórico particular del país. Es un proceso científico de comparación y de toma de decisión constante, a partir de concretar diferentes fases articuladas entre sí, con la implementación de técnicas específicas en cada una de ellas. Lo que permite asesorar a los responsables de la empresa de manera más objetiva y confiable para que concreten la elección final del candidato. Para su desarrollo tienen que abordarse las siguientes situaciones:

1. **Planificar las diferentes etapas del proceso de selección:** desde la elaboración del perfil ideal de la persona para desempeñarse en ese puesto y adaptarse a esa empresa; la búsqueda de candidatos; la evaluación de las personas; la determinación de los finalistas y su presentación a la empresa.
- Las condiciones requeridas al profesional son: capacidad para organizar y planificar pasos articulados, con enfoque global y práctico, capacidad de dinamismo para desarrollar el proceso de manera económica y operativa.

2. **Ampliar el enfoque profesional:** en la planificación del punto anterior y en el proceso de evaluación es necesario considerar los diferentes niveles de amplitud: Persona/Grupo/Empresa/Contexto y su incidencia mutua. - Requiere del psicólogo la revisión del esquema conceptual referencial y la aplicación de un abordaje sistémico y complejo.
3. **Abordar el estudio de la persona como unidad bio-psico-social, desde la salud y su relación con el trabajo.** Lo que implica conocer sus competencias, capacidades y características de personalidad, su sistema de valores y motivos que la impulsan a trabajar. - Las condiciones requeridas al profesional son: en el abordaje de las personas, no centrarse en la patología; enfocarse en competencias, potencialidades y características que permiten desempeñar el puesto y adaptarse a la empresa.
4. **Abordar este proceso de evaluación en forma articulada con las otras intervenciones de RR.HH. de la empresa** (capacitación, sistema motivacional, desarrollo de carrera, entre otras). Implica enfocar la evaluación y sus resultados desde la perspectiva más amplia, incluyendo información necesaria para el proceso de selección y brindando aportes a las otras áreas. - Requiere del psicólogo: Enfoque global y sistémico; apertura a la

comunicación e interacción; sensibilidad organizacional; capacidad de feedback para la mejora.

5. **Concretar el proceso de evaluación de los candidatos:** Se trata de distintas fases articuladas, en las que se realiza la comparación entre el perfil del sujeto, con el perfil ideal del puesto y luego se comparan los candidatos entre sí. En cada etapa el profesional va tomando decisiones constantes. - Requiere del profesional: adecuada capacidad intelectual, análisis y síntesis, criterio y objetividad en la evaluación; atención y concentración; operativa disociación instrumental; observación de las semejanzas y diferencias entre los candidatos; escucha activa; capacidad de empatía; adecuada estabilidad emocional con buena fortaleza yoica, diferenciación yo-no yo, descentración, control de sus impulsos; tolerancia a la frustración y las presiones; dinamismo y capacidad para la adopción de decisiones; posibilidades de establecer buenas relaciones.
6. **En cuanto a desarrollar un proceso científico de selección:** Se trata de rever y ampliar el esquema conceptual referencial, así como también estar dispuestos a la actualización e investigación constante de técnicas para poder dar cuenta de la complejidad de este campo de actuación. - Las condiciones requeridas

son: tendencia al aprendizaje continuo, apertura, flexibilidad conceptual; tolerancia al cambio; proactividad.

7. **Establecer fluido contacto con la empresa, con los candidatos y con el equipo de trabajo:** implica promover una marcada y efectiva interacción, al favorecer el intercambio y enriquecimiento mutuo. - Requiere: sociabilidad, negociación, trabajo en equipo, sinergia.
 8. **Asesorar sobre la elección del personal a los responsables de la empresa:** se trata de transmitir la información de manera clara y práctica, para facilitar la decisión final por parte de las autoridades. - Requiere del profesional: sociabilidad, capacidad docente, tacto y diplomacia y colaboración/trabajo en equipo; tolerancia a frustración por los desencuentros; confianza en sí.
- C. **En cuanto al nivel motivacional:** Es fundamental que el psicólogo valore la evaluación psicolaboral, le encuentre un sentido y considere que le permite lograr cierta trascendencia con su concreción. Para lo que se requiere que: - conozca de qué se trata la intervención, cuáles son los aportes y su nivel de importancia, en vinculación con el propio sistema de valores y motivos ocupacionales. - Para determinar si le parece valiosa la intervención el psicólogo requiere que: sostenga la importancia de la relación trabajo y salud de las personas y la organización, apuntando a mejorar la

calidad de vida laboral; se plantee qué significación tiene esta especialidad profesional para uno mismo, tomando en consideración con qué ideales se vincula y qué ambiciones se intenta cumplir a través de ella.

4.2. Competencias requeridas para la evaluación en el contexto actual. Se trata del denominado tercer paso. Se determinan las condiciones requeridas al profesional en el momento actual, en base a los aportes de Pugliese (2001); Vásquez Muriel (2012); Adam et al. (2020); Adam (2021); Adam (2022); y al análisis del marco planteado en los apartados anteriores. Por lo que se elabora el siguiente perfil:

4.2.1. A nivel de conocimientos: El psicólogo que se desempeñe online debe: - Tener formación y supervisión profesional para conocer sobre nuevas técnicas y adaptación de las tradicionales a través de medios tecnológicos. Conocer posibilidades del uso y evaluación de TIC, sus precauciones y contraindicaciones. Contar con fácil manejo de las tecnologías en evaluación y asistencia. Conocer el impacto que este formato puede causar en el cliente/consultante. Estudiar el marco legal; entre otros. - Para comunicarse con el evaluado/cliente/consultante, debe saber implementar nuevas estrategias, asegurándose que la información sea recibida y entendida correctamente. - Es necesario que esté informado y actualizado sobre las medidas de protección de datos, privacidad, confidencialidad, seguridad de la información. - También debe contar con el saber necesario para discriminar cuándo es recomenda-

ble la virtualidad.

4.2.2. A nivel de competencias necesarias sobre tecnología: El psicólogo que se desempeñe online debe: - Contar con condiciones para la informática, diseño web, conocimientos y destrezas para determinar la tecnología indicada para cada consultante. - Tener facilidad para implementarlas y valorar su utilización. - En cuanto a habilidades, debe presentar una adecuada aplicación de técnicas adaptadas y de nuevos instrumentos.

4.2.3. En relación a actitudes y aptitudes: El psicólogo debe contar con: - Pensamiento crítico (capacidad para analizar y evaluar la información con la que se cuenta y determinar la veracidad de dicha información).- Capacidad de análisis, pensamiento creativo, original, adaptativo, estratégico y de resolución de problemas. - Curiosidad, interés e investigación por las nuevas tendencias. Gestión de información y comunicación digital, en las redes sociales. Trabajo en equipo virtual, visión digital estratégica, seguridad digital y resolución de problemas técnicos, entre otros. - Tendencia a la capacitación continua y aprendizaje independiente. - Gestión de la carga cognitiva, ser capaz de filtrar el exceso de información para discriminar el conocimiento de valor. - Gestión del conocimiento (cómo encontrar, evaluar, analizar, aplicar y difundir información). - Creatividad y búsqueda de alternativas diferentes. - Flexibilidad, capacidad de asimilación y adaptación. - Observación de

escenarios. - Gestión de crisis, apertura al medio y la innovación. - Fuerte compromiso y disciplina laboral. - Proactividad y actitud emprendedora. Autogestión. Agilidad en las decisiones. - Negociación. - Ejercicio de la influencia. - Empatía y comunicación asertiva. - Capacidad de trabajo colaborativo virtual y a distancia con colegas, clientes o socios. - Crear sentido, ser capaz de identificar un sentido o significado más profundo del que se está expresando. - Inteligencia social, habilidad para conectar con otros de una forma directa y profunda para estimular reacciones e interacciones deseadas. - Competencias interculturales. - Transdisciplinariedad. - Mentalidad de diseño, poder representar y desarrollar los procesos de trabajo y las tareas necesarias para conseguir un resultado concreto. - Competencias necesarias para el abordaje de la nueva metodología, orientación hacia la innovación y el cambio, y tendencia al aprendizaje. Entre otras.

- 4.2.4. Características personales que se vinculan con la resistencia al estrés, la resiliencia y las técnicas de afrontamiento.** Para elaborar las repercusiones personales y poder establecer una adecuada alianza de trabajo, que permita la evaluación más objetiva y ética posible. Son necesarias: - Muy buen control emocional y tolerancia de las frustraciones (nivel mayor que en situaciones tradicionales). - Autoestima adecuada, sin necesidad de ponerla a prueba según los logros. - Au-

topercepción de fortaleza propia. - Criterios éticos sólidos. - Estilo de vida equilibrado: amplitud de motivos y coherencia en distintas áreas de la vida. - Realización de aficiones gratificantes. - Vida social estimulante. - Mundo interior rico. - Actitud positiva ante la vida; optimismo. - Afrontamiento logrado en base a técnicas efectivas. - Conjunto de creencias relacionadas con la sensación de dominio y de confianza sobre la realidad del entorno, lo que modula los procesos de valoración sobre las condiciones estresantes. Las características que se refuerzan para actuar con resiliencia son: autoconfianza; visión integral y personal; flexibilidad; organización; solución de problemas; relaciones interpersonales con empatía y entendimiento; sentido del humor; sociabilidad y proactividad.

- 4.2.5. Condiciones éticas:** Es necesario el conocimiento del marco ético profesional y actuar con responsabilidad. Lo que también implica superar cuestionamientos, creencias, prejuicios y estereotipos que dificultan la exploración de lo nuevo, la adopción de decisiones y la adaptación al escenario actual. En base a ello, se va enriqueciendo el marco ético profesional.

5. Comparación de ambos perfiles y desarrollo de competencias

Es el denominado cuarto paso. Se refiere a la comparación del perfil profesional ideal requerido para la evaluación psicolaboral tradicional, con el perfil exigido para la actual. Al tener que enfrentar nuevos e importantes desafíos, a algunas condiciones

ya planteadas en el perfil tradicional se les requiere en un nivel de desarrollo mayor; mientras que se tienen que incorporar otras competencias y estándares éticos, ajustados a la modalidad de evaluación psicológica online.

El conocimiento del perfil profesional requerido en la actualidad, facilita la autoevaluación de las condiciones personales, para detectar fortalezas y puntos a mejorar. Luego se pueden desarrollar las competencias a través de: - Revisar bibliografía, documentos e investigaciones recientes sobre intervenciones psicológicas online y técnicas de evaluación, recomendaciones y guías. - Asistir a actividades académicas que abordan la práctica online. - Solicitar entrenamiento o supervisión de profesionales expertos en intervenciones psicológicas online. - Participar en sesiones de evaluación con colegas, para compartir experiencias de encuentros online, debatir, escuchar recomendaciones y consejos. - Formar parte de un grupo de colegas para reflexionar, compartir experiencias y conocimientos acerca de la evaluación online y sus técnicas. - Testear y practicar con las tecnologías y herramientas que se vayan a utilizar. - Realizar investigaciones para estudiar las técnicas, comparar resultados y elaborar normas y baremos. - entre otras.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En cuanto a los objetivos planteados, se considera que se han definido algunas características del contexto actual, en cuanto al impacto de la pandemia y al incremento de los requerimientos tecnológicos; así como también acerca de la evaluación online. Se nutre de aportes internacionales de diferentes Consejos, Colegios, Federaciones (Colegio de Psicólogos de Madrid, 2020; Colegio de Psi-

cólogos de Colombia, 2020; Efpa-European Federation of Psychologists Association, 2020; entre otros); así como también de asociaciones de estudio e investigación de técnicas y producciones de profesionales. Los que coinciden en gran medida con los resultados de trabajos de Argentina; sumándole las condiciones específicas del contexto argentino actual (Colegio de Psicólogos de Córdoba, 2020; Federación de Psicólogos de la República Argentina, 2020; Observatorio de Psicología Social Aplicada de la UBA, 2020; Observatorio de Adicciones y Consumos Problemáticos de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Bs. As., 2020; entre otros).

En cuanto a definir el perfil de competencias requeridas a los Psicólogos para la efectiva evaluación psicolaboral en el contexto actual, el análisis presentado coincide con el planteado en el trabajo Pugliese (2001); Vásquez Muriel (2012); Adam et al. (2020); Adam (2021); Adam (2022); entre otros.

Además, se considera que se avanza en la ampliación y precisión de las condiciones exigidas para el ejercicio profesional actual, al compararlo con el tradicional. Al tiempo que plantea la necesidad de generar nuevas competencias o acrecentar otras para enriquecer el perfil, junto con posibles vías de desarrollo.

Las principales conclusiones apuntan a que los desafíos principales de la época actual se refieren a comprender y abordar la compleja situación generada por la pandemia de Covid, y sus consecuencias, y afrontar el avance de los recursos tecnológicos en la profesión, para brindar efectivas intervenciones profesionales.

Los psicólogos, tenemos la responsabilidad y el desafío de favorecer la salud a través de la comprensión de la situación límite vivida y de los aportes que hagamos desde la atención y evaluación psicológica tradicional y online.

Para lo cual se requiere de un proce-

so de reflexión acerca del posicionamiento personal ante esta crisis que implica a todos. Además de desarrollar condiciones para intervenir en la asistencia a personas, grupos e instituciones.

Otra característica actual es el avance de la telepsicología; la que no es pasajera, va a seguir estudiándose y aplicándose, aún fuera de la situación de pandemia.

A pesar de plantear cuestionamientos profesionales y éticos relacionados con el uso de la tecnología y las redes sociales en psicología, no hay ningún lineamiento legal o científico que sugiera que estas herramientas no deberían adoptarse. Sin embargo, es necesario contar con el conocimiento y las competencias para el uso de esta metodología, desde un marco ético y legal.

Los recursos tecnológicos van a ser imprescindibles para la práctica, se está en los inicios y se van a necesitar cuantiosos estudios que avalen la efectividad. El trabajo consiste en dotarlo de la máxima seriedad posible.

A fin de realizar efectivas evaluaciones es necesario conocer el propio perfil profe-

sional y aceptar el desafío de desarrollarlo, a través de: actualizarse; replantear técnicas y modos de trabajo; investigar; reflexionar sobre las propias creencias y prejuicios, valores y sentidos; interactuar y compartir experiencias con colegas; supervisar las prácticas online.

De manera que el profesional pueda cumplir con el objetivo final de colaborar para que el trabajo sea salud para las personas evaluadas, las organizaciones y el psicólogo mismo; que sea la técnica vital que mejor contacte con la realidad, permita poner en juego las condiciones y desarrollarlas, facilite el establecimiento de vínculos enriquecedores, sitúe a las personas y las haga sentir valiosos socialmente.

En relación a las limitaciones del estudio, se trata de una investigación basada en la revisión bibliográfica, fuentes secundarias y en el análisis de dicha información en base al marco conceptual elegido. Por lo que se sugiere la realización de una investigación de campo, en la que se evalúen los perfiles de los profesionales y la efectividad para realizar la evaluación psicolaboral actual.

ABSTRACT

Psychological evaluation in the current context is affected by the Pandemic condition and its consequences and by the strong advance in the use of technology in professional practice.

Both conditions represent important challenges for Psychologists, which leads to the rethinking of the professional profile necessary for effective performance, in order to attend to and specify the psychological evaluation with traditional and online modality, in general and, especially, in the workplace. .

In order to carry out this review and define the new profile adjusted to the context, we carry out, first of all, the analysis of the results of a documentary investigation based on multiple sources of organizations and professionals, about the repercussions of the Pandemic and of the current requirements of the online resource application.

Secondly, we analyze the different variables at play in the general psychological evaluation and in the psycho-labor evaluation in particular; with its traditional modality and with the one that involves the use of online resources.

To, thirdly, define, based on dictionaries of work skills, those required of the Psychologist who is dedicated to said professional practices; both in traditional and updated form. From the comparison of both profiles arises the need to reinforce some conditions and incorporate others.

This review facilitates self-assessment and the possibility of developing one's own skills.

Keywords: *Competencies, Psycho-labor evaluation, Online, Pandemic.*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acero, P. D. (2020). Referentes éticos mínimos para la práctica de la telepsicología. En P.D. Acero, K. Cabas, C. Caycedo, P. Figueroa, G. Patrick y M. Martínez Rudas. (Eds.), *Telepsicología. Sugerencias para la formación y el desempeño profesional responsable* (pp. 15-28). Colombia: ASCOFAPSI. Recuperado de https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/telepsicologia_web.pdf
- Acero, P.D., Cabas, K., Caycedo, C., Figueroa, P., Patrick, G., y Martínez Rudas, M. (2020). *Telepsicología. Sugerencias para la formación y el desempeño profesional responsable*. Proyecto de ASCOFAPSI Y COLPSIC. Colombia: ASCOFAPSI. Recuperado de https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/telepsicologia_web.pdf
- Adam (Octubre de 2022). *Aportes de la psicología laboral organizacional en tiempo de pandemia. Taller*. En XXIV Congreso Nacional de Psicodiagnóstico. XXXI Jornadas Nacionales de ADEIP. Córdoba, Argentina.
- Adam G. (Octubre de 2003). *La Evaluación psicolaboral para selección y desarrollo de potencial de los RR.HH. Las competencias del Psicólogo* [Ponencia]. VII Congreso Nacional de Psicodiagnóstico. XIV Jornadas Nacionales de ADEIP. Mendoza, Argentina.
- Adam, G. (2021). El psicodiagnóstico en contexto de pandemia: posibilidades y límites. *Conversatorio en Jornada Académica en conmemoración de los 30 años de la creación de la Cátedra Evaluación y Psicodiagnóstico*. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Rosario. Santa Fe, Argentina.
- Adam, G., Aidar, N., Antes, G., Aragon, B., Benolol, M.; Bernia, A. M.,... Siriani, I. (2020). *Evaluación y asistencia psicológica online. Relevamiento de aportes sobre principios éticos, normas, directrices, procedimientos y protocolos para la actuación profesional*. Documento sobre Evaluación y Atención Psicológica Online. Compilación del Equipo online ADEIP. Santa Fe: Biblioteca de ADEIP. Recuperado de <https://adeip.bibliotecarios.ar/cgi-bin/ansi/wxis/iah/scripts/>.
- Airaldi, M. C. y Neufeld, C. B. (2020). Live (en vivo) sobre Telepsicología. ALAPCCO (Federación latinoamericana de psicoterapias cognitivas y conductuales). [https://www.instagram.com/p/CAWNMx7FFep/\(2.020\)](https://www.instagram.com/p/CAWNMx7FFep/(2.020)).
- Álvarez, F. y Martínez, E. (Julio de 2009). *Consideraciones para un enfoque complejo y sistémico de las competencias en y para la innovación social*. [Ponencia]. Encuentro Latinoamericano de Diseño. I Congreso Latinoamericano de Enseñanza en Diseño. Universidad de Palermo. Argentina.
- Andronikof, A. (September, 2019). *What future for the comprehensive system?*. Conference at the IIIrd Congress of the Comprehensive System International Rorschach Association (CSIRA/ARISI), Paris, Francia.
- Ansorena, A. De. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. España: Paidós
- APBA, (2002). Ética profesional. *Revista Argentina de Psicología*, XXXIV (45).
- Arias Galicia, F. (1991). *Administración de RR.HH.* México: Trillas.
- Arribas, D. (2020). *La evaluación psicológica a distancia como elemento diferencial ante el confinamiento*. Departamento I+D+i de TEA Ediciones. Recuperado de <http://web.teaediciones.com/La-evaluacion-psicologica-a-distancia->

- como-elemento-diferencial-ante-el-confinamiento.aspx
- Association of Test Publishers (ATP). (2002). *Guidelines for Computer Based Testing*. Recuperado de www.testpublishers.org.
- Association Rorschachiana (2010). *XXIII Yearbook of the International Rorschach Society* (pp. 118-134). Göttingen: Hogrefe and Huber Publishers.
- Barak, A. & Buchanan, T. (2004). Internet-based psychological testing and assessment. In R. Kraus, J. S. Zack, & G. Stricker. (Eds.), *Online counseling: A handbook for mental health professionals* (pp. 217-239). Boston: Elsevier Science.
- Bartram, D. y Coyne, I. (2008). *Directrices Internacionales sobre informática y pruebas entregadas por Internet*, Versión 2005/2008, para el Consejo del ITC.
- Bilder, R.M., Postal, K.S., Barisa, M., Aase, D.M., Cullum, C.M., Gillaspay, R.S., ... Woodhouse, J. (2021). Recomendaciones y orientaciones del comité inter-organizacional de práctica para la teleneuropsicología (TeleNP) en respuesta a la pandemia COVID-19. *Revista Chilena de Neuropsicología*, 15(2), 14-22. DOI:10.5839/rcnp.2020.15.02.03.
- Brearly, T.W., Shura, R.D., Martindale, S.L., Lazowski, R.A., Luxton, D.D., Shenal, B.V., y Rowland, J.A. (2017). Neuropsychological Test Administration by Videoconference: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Neuropsychology Review*, 27(2), 174-186. DOI: 10.1007/s11065-017-9349-1
- British Psychological Society Psychological Testing Centre. (2002). *Guidelines for the Development and Use of Computer-based Assessments*. Leicester, England: Author
- British Standards' Institution (BSI). BS 7988 (2001). *A code of practice for the use of information technology for the delivery of assessments*.
- Buchanan, T. (2003). Internet based questionnaire assessment: Appropriate use in clinical contexts. *Cognitive Behaviour Therapy*, 32, 100-109. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/16506070310000957>
- Bullock, M. (2015). *El control de la calidad: un enorme problema en la evaluación psicológica vía on-line*. Entrevista. VIII Congreso Internacional y XIII Nacional de Psicología Clínica. Infocop / 08/07/2015. Consejo General de Psicología de España.
- Calo, O. y Hermosilla, A. (1999). *Psicología, ética y profesión: aportes deontológicos para la integración de los psicólogos del Mercosur*. Mar del Plata, Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Carlino, R. (2020). Cyberanálisis: Consideraciones actuales. *Topía. Un sitio de psicoanálisis, sociedad y cultura*. Recuperado de <https://www.topia.com.ar/articulos/cyberanalisis-consideraciones-actuales>
- Casaletto, K.B. y Heaton R.K. (2017). Neuropsychological Assessment: Past and Future. *Journal of the International Neuropsychological Society*, 23(9-10):778-790. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1355617717001060>.
- Colegio de Psicólogos de Colombia. (2020). *Práctica de la telepsicología*. Colombia. Recuperado de [www.psyciencia.com/guia-para-la-practica-de-la-telepsicologia\(PDF\)|Psyciencia.www.colpsic.org.co/wp-content/uploads](http://www.psyciencia.com/guia-para-la-practica-de-la-telepsicologia(PDF)|Psyciencia.www.colpsic.org.co/wp-content/uploads).
- Colegio de Psicólogos de Córdoba. (2020). *Guía de sugerencias para la evaluación psicotécnica online*. Comisión de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

- Colegio Oficial de la Psicología de Madrid. (2020). *Actuaciones del Colegio Oficial de la Psicología de Madrid ante los efectos del Covid 19*. Informe de gestión marzo-mayo 2020. Recuperado de <http://www.cop.es/uploads/PDF/MADRID-Informe-Covid19.pdf>
- Consejo General de la Psicología de España (2017). *Guía para la práctica de la Telepsicología*. España: CGP. Recuperado de <file:///C:/Users/u8/Desktop/telepsicologia2017.pdf>.C.
- Consejo General de la Psicología de España. (2020) *Código Deontológico. Condiciones del espacio terapéutico*. www.cop.es/pdf/CodigoDeontologicodelPsicologo.
- CSIRA (2020). *Position paper on psychological tele assessment*. Documento sobre la posición sobre tele psicología. Comprehensive System International Rorschach Association. Recuperado de www.csira-arisi.org
- De la Torre Martí, M. y Pardo Cebrián, R. (2018). *Guía en intervención telepsicológica*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Efpa-European Federation of Psychologists Association. (2020). Psicoterapia online y preguntas frecuentes. *European Journal of Psychology*. <https://www.hogrefe.com/eu/journal/european-journal-of-psychology-open>.
- Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Generales*, 96, 31-55. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/170/168
- FEPPRA, Federación de Psicólogos de la República Argentina. (2013). *Código de Ética Nacional*. Recuperado de www.fepra.org.ar/codigodeetica.
- FEPPRA, Federación de Psicólogos de la República Argentina. (2020). *Códigos de Ética de Comunicación*. Recuperado de <http://www.fepra.org.ar/feprav3/node/220>.
- FEPPRA, Federación de Psicólogos de la República Argentina. (2020). *Pautas de orientación para la atención psicológica a distancia*. Recuperado de: <http://www.fepra.org.ar/feprav3/node/529>
- Fernández Ballesteros, R., De Bruyn, E. E. J., Godoy, A., Hornke, L. F., Ter Laak, J., Vizcarro, C., Westhoff, K., Westmeyer, H., y Zaccagnini, J. L. (2003). Guías para el proceso de evaluación (GAP): una propuesta a discusión. *Papeles del Psicólogo*, 23(84), 58-70. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. Madrid, España.
- Gil Flores, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 10, 83-106. <https://www.proquest.com/docview/1112272918?sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Interorganizational Practice Committee [IOPC]. (2020). *Recommendations/guidance for teleneuropsychology (TeleNP) in response to the COVID-19 pandemic*. <https://static1.squarespace.com/static/50a3e393e4b07025e1a4f0d0/t/5e8260be9a64587cfd3a9832/1585602750557/Recommendations-Guidance+for+Teleneuropsychology-COVID-19-4.pdf>
- Jasper, K. (1965). *Origen y meta de la historia*. Madrid, España: Revista de Occidente.
- Lévy Leboyer, C. (2003). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Gestión 2000.
- Ley 8312 de 1993. Constitución del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba. 8 de Septiembre de 1993. Senado y Cámara de Diputados de la

- Provincia de Córdoba. Recuperado de <https://cppc.org.ar/constitucion-del-colegio-de-psicologos-de-la-provincia-de-cordoba/>
- Ley Nacional 25.326 de 2000. Protección de los datos personales. 30 de Octubre de 2000. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25326-64790/actualizacion>
- Ley Nacional 27553 de 2020. Recetas electrónicas o digitales. 20 de Julio de 2020. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/340919/norma.htm>
- Luxton, D.D., Pruitt, L.D., y Osenbach, J.E. (2014). Best Practices for Remote Psychological Assessment via Telehealth Technologies. *Professional Psychology: Research and Practice*, 45(1), 27-35. DOI: 10.1037/a0034547
- McEachern, W., Kirk, A., Morgan, D.G., Crossley, M., y Henry, C. (2008). Reliability of the MMSE Administered In-Person and by Telehealth. *The Canadian Journal of Neurological Sciences*, 35(5), 643-646. DOI: 10.1017/s0317167100009458
- Morín, E. (2020). *Cambiamos de vía. Lecciones de la pandemia*. Buenos Aires: Ediciones Paidós.
- Muñiz, J., Hernández, A., y Ponsoda, V. (2015). Nuevas directrices sobre el uso de los tests: investigación, control de calidad y seguridad. *Papeles del Psicólogo*, 36(3), 161-173.
- Novick, M., Bartolomé, M., Buceta, M., Miravalles, M., y Senén González, C. (1998). *Nuevos puestos de trabajo y competencias laborales: un análisis cualitativo en el sector metalmecánico argentino*. Montevideo, Uruguay: Cinterfor/OIT.
- Núñez, A.M., Passalacqua, A.M., Menestrina, N.B., Simonotto, T., Alvarado, M.L., Mussoni, A.M., Piccone, A., Boustoure, M.A, Guzman, L., y Castro, F. (Julio de 2008). *Equivalencia entre el Test de Zulliger (Z Test) individual y colectivo* [Ponencia]. XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-032/677>
- Observatorio de Adicciones y Consumos Problemáticos de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires (2020). *Covid-19 y adicciones: estudio sobre consumo de tabaco, alcohol y estupefacientes en contexto de aislamiento*. Defensoría del Pueblo, La Plata, Buenos Aires. <https://www.defensorba.org.ar/contenido/covid-19-y-adicciones-estudio-sobre-consumo-de-tabaco-alcohol-y-estupefacientes->
- Pugliese, S. (Octubre de 2001). *Cyber-evaluación - Psicodiagnóstico online. Construyendo normas para una mejor práctica* [Ponencia]. V Congreso Nacional de Psicodiagnóstico. XI Jornadas Nacionales de ADEIP. La Plata, Argentina.
- Rodríguez Ceberio, M., Agostinelli, J., Daverio, R., Benedicto, G., Cocola, F., Jones, G., Calligaro, C., y Díaz-Videla, M. (2021). Psicoterapia online en tiempos de COVID 19: adaptación, beneficios, dificultades. *Archivos de Medicina (Col)*, 21(2), 548-556. DOI:10.30554/archmed.21.2.4046.2021Corpus
- Schutz, A. (1993). *La construcción significativa del mundo social: Introducción a la sociología comprensiva*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

- Soto-Pérez, F., Franco, M., Monardes, C., Jiménez F. (2010). Internet y Psicología Clínica: Revisión de las Ciber-Terapias. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 15(1), 19-37. Recuperado de https://www.aepcp.net/wp-content/uploads/2020/05/02_2010_n1_soto_franco_monardes_jimenez.pdf
- UBA (2020). *Repercusiones emocionales de la Pandemia*. Datos del Observatorio de Psicología Social Aplicada de la UBA (mayo de 2020-N:16000).
- Vargas, F., Casanova, F., y Montanaro, L. (2001). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Montevideo: Cinterfor.
- Vásquez Muriel, J. G. (2012). Reflexión sobre cómo los psicólogos perciben las intervenciones psicológicas online. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 35, 346-365. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194224362018>
- Viar, J. (2002). Algunas cuestiones jurídico-legales en el ejercicio de la psicología. *Revista Argentina de Psicología, APBA*, 45, 99-118.
- Wright, A. J., Mihura, J. L., Pade, H., y McCord, D. M. (2020). *Guidance on psychological tele-assessment during the COVID-19 crisis*. np. American Psychological Association. APA recognizes. Recuperado de <https://www.apa-services.org/practice/reimbursement/health-codes/testing/tele-assessment-covid-19>
- Wright, J. A. (2018). Equivalence of Remote, Online Administration and Traditional, Face-to-Face Administration of. *Archives of Assessment Psychology*, 8, 25-35.

Artículo recibido: 27/10/2023

Artículo aceptado: 26/04/2024