



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO**  
**Facultad de Psicología**

**Trabajo Integrador Final**

***Evaluaciones Psicológicas en RR.HH. en la Era Virtual: Desafíos  
y Oportunidades***

**Modalidad de escritura:** Ensayo

**Autor:** Almagro Matias

**Legajo:** A - 5335/1

**DNI:** 35.751.106

**Docente responsable:** Ps. Bedini Mariela

**-2023-**

**Agradecimientos**

*A Miriam y a Claudio por ser los pilares en esta decisión personal.*

*A mis amigos/as, a Emiliano, y a cada persona que me acompañó y comprendió emocionalmente durante este trayecto académico.*

*A Mariela Bedini, docente responsable, por brindarme su tiempo, excelente compromiso y dedicación frente a esta etapa conclusiva.*

*A Juan Cammardella e Ivonne Laus, docentes del “Espacio TIF”, por ayudarme a sentar las bases y colaborar en cada detalle de este trabajo final.*

*A la Facultad de Psicología de la U.N.R., por recibirme, alojarme y darme aprendizajes sumamente ricos, no sólo profesionales sino también humanos.*

• Resumen .....	3 •
Palabras claves .....	3 •
Introducción .....	4 •
Desarrollo	
La práctica del Psicólogo en jaque .....	6
Nuevos encuadres, nuevas posibilidades .....	8
Entre-Vistas .....	11
Perspectivas futuras: Los Test en la modalidad virtual .....	13
Consideraciones acerca de la Evaluación Online en el área de RR.HH. ....	15
• Conclusiones.....	18 •
Referencias bibliográficas .....	19

## **Resumen**

El siguiente ensayo analiza la influencia de la modalidad virtual en las evaluaciones psicológicas aplicadas en el área de Recursos Humanos. Se indaga sobre los efectos de las modificaciones en el encuadre y su incidencia frente a los principios de validez y confiabilidad de las técnicas utilizadas en dicho proceso. Para ello, inicialmente se reflexiona acerca de la adaptación del Psicólogo frente a la explosión del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la práctica psi a raíz de la Pandemia producida en el año 2020, para luego profundizar en los distintos ejes principales de la temática. Se brinda un breve recorrido del marco legal que ampara dicha práctica de manera Online. También se examinan las entrevistas y evaluaciones en relación con las investigaciones realizadas. Además, se describen los beneficios de las TIC que optimizan ciertas prácticas del psicólogo laboral. Se concluye que la evaluación psicológica Online puede reducir la distancia con la modalidad presencial si se poseen competencias tecnológicas idóneas; conciencia de las limitaciones y obstáculos; conocimientos del marco legal; compromiso en asegurar la validez y confiabilidad del método; pero, ante todo, una sólida ética profesional.

## **Palabras claves**

Evaluación Psicológica – Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) – Recursos Humanos

## Introducción

En el siguiente Trabajo Integrador Final de la carrera de Psicología, se expondrá sobre los efectos de la utilización de la modalidad virtual, como parte del encuadre, en el desarrollo de la evaluación psicológica utilizada en el área de Recursos Humanos. El punto de partida de esta práctica se encuentra en el advenimiento de la pandemia por Covid-19, ya que se puede indicar entonces la explosión del uso de la virtualidad, sostenida hasta hoy. Aquí se describirá cómo la influencia de dicha modalidad puede poner en cuestionamiento la validez y confiabilidad de las técnicas utilizadas, y por ende el juicio clínico. Se escogerá el modelo de ensayo con el propósito de llevar a cabo un análisis y reflexión sobre dicha temática, profundizando sobre los límites que proporciona este tipo de encuadre frente a los requerimientos originales del psicodiagnóstico.

En lo que respecta al quehacer del psicólogo laboral, una de sus principales actividades radica en la administración y evaluación de estudios psicolaborales, definidos por Albajari & Mames (2005) como un proceso mediante el cual el psicólogo valora las capacidades laborales de un empleado actual o futuro, en relación con un puesto de trabajo y con la cultura de la organización. Su utilización se efectúa con el fin de posibilitar una selección, promoción y reubicación de personal, si es que nos referimos al trabajo solicitado para una determinada empresa; y desde un enfoque más personalizado, sirve como herramienta para realizar una orientación vocacional/profesional.

Para llevar a cabo esto último, es imprescindible el uso de una batería diagnóstica,

utilizada como instrumento para el estudio de variables psicológicas en un individuo. Por medio de esta, se permiten conocer tanto las dimensiones de la personalidad como también aquellas capacidades profesionales necesarias para desarrollarse en un determinado puesto y cultura organizacional. Para ello, es fundamental que dicho proceso pueda realizarse bajo un determinado encuadre, que permita un óptimo desenvolvimiento en el campo configurado tanto por el entrevistador como por el entrevistado.

En relación con el párrafo anterior, durante la pandemia, las posibilidades de encuentros físicos estuvieron limitadas debido a los riesgos que estos podían generar en la salud y, como consecuencia directa, el encuadre en el proceso psicodiagnóstico debió modificarse con el fin de poder ajustarse al contexto general de ese entonces. Es por esto que la virtualidad hizo su ingreso a dicho proceso, dando lugar a la modificación de ciertas variables que podrían haberse desplegado durante su ejecución e influido en el análisis.

Entre estas últimas, se destacan las variables ecológicas o pertinentes al ambiente, denominadas por Sendín (2000) como aquellos elementos (por ejemplo, la iluminación, el nivel de ruido, la hora del examen, la adecuación del mobiliario a las características del sujeto, el tiempo disponible, etc.) que se presentan en la relación interpersonal, repercutiendo con ello también en el nivel cuantitativo y cualitativo de los intercambios. Los mismos afectarían, finalmente, la lectura interpretativa de la información y su integración progresiva a lo largo de todo el proceso diagnóstico. Importan este tipo de variables, ya que se considera que serían las principales responsables de la cadena de efectos sobre el campo y, como consecuencia, en el análisis de los resultados evaluativos. Dado que el mobiliario está determinado de manera independiente entre el entrevistador y el entrevistado, se comprende que estas variables podrían afectar al proceso de diversas maneras. Por un lado, alterarían la ejecución de la evaluación psicológica de manera contaminante, en sentido de darse dentro de un ambiente inadecuado y con una conectividad inestable que pueda repercutir de manera desfavorable en el campo entrevistador-entrevistado, y/o en la realización de diversos test. Otra consecuencia posible es que se limitaría la contemplación del despliegue total de las diversas conductas manifestadas durante la aplicación de técnicas.

4

Se ha observado que, al ser una problemática emergente principalmente del contexto pandémico reciente, se encuentra poca investigación al respecto, y la ya existente oscila entre profesionales que consideran la evaluación psicológica virtual como una práctica favorable y aplicable, ya que sostienen que su uso posee ciertas ventajas si se realiza bajo protocolos precisos (Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, 2020); y otros que analizan más detalladamente los riesgos producidos en la confiabilidad y la validez, siendo esto examinado desde una perspectiva basada en los aspectos profesionales, éticos, científicos y/o legales, que se han establecido en las técnicas desde su confección (Asociación de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico, 2020).

En Argentina, esta problemática fue analizada con el propósito de brindar una solución a la situación emergente en el año 2020. Se comparten las palabras publicadas por la Federación de Psicólogos de la República Argentina (FePRA) en su documento presentado sobre pautas de orientación para la atención psicológica a distancia, en donde expresa lo siguiente:

La mayoría de los métodos de prueba psicológica y otros procedimientos de evaluación actualmente en uso se han diseñado y desarrollado originalmente para la administración en persona. Por lo tanto, se alienta a los/as psicólogos/as a conocer y tener en cuenta los

impactos únicos, la idoneidad para diversas poblaciones y las limitaciones en la administración de las pruebas y en las pruebas y otras interpretaciones de datos cuando estas pruebas psicológicas y otros procedimientos de evaluación se consideran y se realizan a través de la modalidad virtual. (Federación de Psicólogos de la República Argentina, 2020, p.3)

A partir de lo desarrollado, este ensayo pretenderá analizar la influencia de la modalidad virtual sobre las evaluaciones psicológicas aplicadas en el área de RR.HH. Se profundizará además sobre cómo la modificación del encuadre tradicional podría afectar a la validez y a la confiabilidad de las técnicas utilizadas. Para ello, como principal argumento, se tendrán presentes tanto los fundamentos metodológicos de las técnicas mencionadas con los cuales han sido diseñadas desde sus orígenes, como así también las investigaciones realizadas.

## Desarrollo

### **La práctica del Psicólogo en jaque**

Muchos de los ingredientes esenciales de la salud, el bienestar y la satisfacción en la vida, están intrínsecamente vinculados con el trabajo y la profesión. Dan sentido de pertenencia, proporcionan oportunidades, permiten adquirir o ampliar conocimientos, formar parte de un medio social donde interactuar con los demás, estructuran el tiempo, a la vez que produce compensación financiera que permite atender las necesidades básicas. Estrechamente relacionado con la salud y el bienestar está el concepto de calidad de vida que se entiende como el conjunto de bienestar físico, mental y social que no constituye una interacción lineal, sino una relación bastante compleja

Bonantini y Ponce, Psicología y trabajo. El Mito de Prometeo.

Para comenzar, se conoce que el psicólogo en el ámbito laboral tiene la posibilidad de desempeñarse en organizaciones en relación de dependencia, dentro del área de Recursos Humanos o como profesional independiente, de manera externa. Una de sus principales

incumbencias radica en poder realizar evaluaciones que permitan conocer las características psicológicas del sujeto a los fines de posibilitar la selección, promoción y reubicación de personal. Además, la elaboración de una orientación Vocacional/Ocupacional integra parte de sus funciones.

Para llevar a cabo dicha labor utiliza una batería diagnóstica, con el fin de lograr una evaluación psicológica integral del sujeto. Por lo tanto, resulta pertinente poseer conocimiento de diversas técnicas tanto objetivas como proyectivas, que permitan elaborar una planificación acorde con las competencias o aptitudes a evaluar.

La pandemia producida en el año 2020 fue la principal responsable de obligar a actualizar la práctica en Psicología. Se consideró a este fenómeno global como “una crisis que impuso condiciones que irrumpieron en la vida de las personas, y obligaron a enfrentar la incertidumbre y la necesidad de desestructuración de sus modos habituales de respuesta y estructuración de otros, para resolver nuevas cuestiones problemáticas” (Adam, 2023, p. 158). Como consecuencia, a nivel global y de forma abrupta, las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) se incorporaron a nuestra cotidianeidad, y por ende también a la vida de los sujetos a evaluar.

Resulta apropiado presentar como disparador, y para adentrarnos en la temática, una cita expuesta por Freytes sobre el concepto de “dispositivo” introducido por Foucault y retomado posteriormente por Deleuze, y asimilarlo al contexto de emergencia al cual el psicólogo debió inmiscuirse bruscamente. Se lo define primeramente a este como “la disposición de una serie de prácticas y mecanismos con el objetivo de hacer frente a una urgencia de conseguir un efecto” (Freytes, 2023, p.41). Años más tarde, Deleuze (1990) agrega que:

“En todo dispositivo hay que distinguir lo que somos de lo que ya no somos y lo que estamos siendo: la parte de la historia y la parte de lo actual. La historia es el archivo, la configuración de lo que somos y dejamos de ser, en tanto que lo actual es el esbozo de lo que vamos siendo” (pp.159-160).

En las próximas líneas se podrá leer algo “de lo que vamos siendo”.

Frente a la necesidad de seguir evaluando en el mencionado contexto histórico, las asociaciones profesionales nacionales (Federación de Psicólogas y Psicólogos de la República Argentina -FEPPA-, Colegio de Psicólogos de Córdoba) propusieron llevar a cabo la práctica del profesional de manera alternativa, es decir de manera online, pero con cautela

6

a la hora de implementar las evaluaciones virtuales, tomando en cuenta lo inusual de la modificación y del encuadre de trabajo.

En correlación con lo desarrollado hasta aquí, las competencias con las que contaban los y las profesionales en Psicología, en ese momento, tuvieron que actualizarse y mejorarse para darle sentido al nuevo contexto. La competencia digital es definida según Benditto (2023) como el uso crítico y seguro de las TIC. Refiere al conjunto de conocimientos, capacidades, destrezas y habilidades en conjunción con valores y actitudes para la utilización estratégica de la información, y para alcanzar objetivos de conocimientos, de exploración.

La incorporación de esta modalidad hizo que a las competencias tradicionales con las que contaba la figura del psicólogo tuvieran que agregarse otras pertinentes a la temática. Se destacan a continuación las consideradas esenciales en referencia a lo postulado por Adam (2023). Una de ellas alude a poseer información y supervisión profesional que le permita conocer en profundidad acerca de la adaptación de las técnicas tradicionales a la virtualidad

y la adhesión de nuevas técnicas. De aquí se desprende la valoración en la comprensión del manejo de TIC en evaluaciones y asistencia, conocimiento del marco legal que ampara a la práctica, conocer los impactos en el consultante, saber cuándo aplicarla y mantener los máximos estándares de privacidad en su ejecución. Las mismas no deberán reducirse sólo al conocimiento de los nuevos escenarios de la práctica, sino también apuntan a contar con la destrezas y habilidades para llevarla a cabo de manera segura y eficaz.

Siguiendo esta línea, se destacan además algunas actitudes a desarrollar. Se requiere la necesidad de poseer una orientación hacia la innovación y al cambio; poder desarrollar un pensamiento crítico; tener alta capacidad de análisis, pensamiento adaptativo y estratégico; curiosidad e interés por las nuevas tendencias. También la capacidad de resolver problemas técnicos brindará la posibilidad de saltar ciertos obstáculos que aparecen con gran frecuencia. Asimismo, se espera contar con competencias interculturales (capacidad de operar en escenarios culturalmente distintos); transdisciplinariedad (poder comprender y manejar con soltura los conceptos de otras disciplinas); mentalidad de diseño (entendiendo esto como a la capacidad de representar y desarrollar su trabajo en búsqueda de un objeto concreto, superando cuestionamientos, creencias, y fomentando la adaptación necesaria para el contexto por el que se atraviesa, promoviendo el enriquecimiento del marco ético profesional)

El objetivo principal de esta inmediata reestructuración profesional radicó en poder dar respuesta a la necesidad tanto de atención como de evaluación de personas y organizaciones. Se considera que, actualmente, ante este desarrollo y crecimiento de la atención psicológica online, es sumamente necesario seguir incorporando conocimientos, experiencias, investigar y reflexionar, y trabajar para un óptimo desarrollo de competencias que puedan garantizar calidad y seguridad en su aplicación.

A medida que se fue acrecentando el valor de los recursos tecnológicos, fue de esperarse también una gran demanda, dado el enorme grado abarcativo de la metodología online. Es por ello que se profundizaron y retomaron normativas e investigaciones creadas durante años previos a la pandemia, y puestas en marcha de una forma abrumadora ante esta.

El término más empleado actualmente para referirse a la práctica en cuestión es el de “Telepsicología”. La Asociación de Psicología Americana (APA) (2013) la define como aquella prestación de servicios psicológicos empleando Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), mediante el procesamiento de la información por medios eléctricos, electromagnéticos, electromecánicos, electro-ópticos o electrónicos. Dentro de estos medios es posible incluir los dispositivos móviles, los ordenadores personales, los teléfonos, las videoconferencias, el correo electrónico, redes sociales, etc. La información puede ser transmitida tanto por vía oral como escrita, como así también por imágenes, sonidos u otros tipos de datos. La comunicación puede ser sincrónica (videoconferencia, llamado telefónico) o asincrónica (e-mail).

7

La atención psicológica online en sí comenzó a surgir a mediados del siglo pasado, y fue desarrollándose junto con el avance de la tecnología, primero con la llegada de internet y luego con la masificación de los sistemas de audio y video en tiempo real.

En nuestro país, a través de la resolución 189/2018 de la Secretaría de Salud se incorporó la teleasistencia dentro del sistema. Posteriormente, por la resolución 21/2019 se fija el Plan Nacional de Telesalud. Finalmente, a través de la Ley 27.553, sancionada en el año 2020, tiene como uno de sus objetivos el establecimiento de la utilización de plataformas

de teleasistencia en salud, en todo el territorio nacional, en conformidad con la Ley 25.326 de Protección de los Datos Personales. En cuanto al profesional en Psicología, su artículo n°3 habilita el desarrollo de actividades a través de plataformas de teleasistencia habilitadas para tal fin y autorizadas por la autoridad de aplicación de acuerdo con protocolos y plataformas aprobadas por la misma y garantizando los derechos establecidos en la Ley 26.529 de Derechos del Paciente. Se considera necesario que se pueda conocer en profundidad las normas que rigen a esta práctica, debido a que fueron imprescindibles durante el período de pandemia, continúan en la actualidad y debido al rápido avance e implementación de la misma, todo apunta a que se mantendrán en el futuro.

En conjunto con la legislación sancionada en el año 2020 en nuestro país, los miembros de la Asociación de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico (ADEIP) (2020) proponen pautas fundamentales a las que se disponen a garantizar su cumplimiento. Entre ellas podemos mencionar: Trabajar con herramientas tecnológicas que protejan los datos del paciente; tener el título profesional y matrícula en Psicología; realizar un consentimiento informado que incluya los aspectos relativos a esta modalidad de servicio; brindar información a la persona acerca de los alcances de la intervención mediante las TIC; establecer expectativas claras para la comunicación y dejar en claro cuáles son los métodos para la misma, ya sea sincrónicos o asincrónicos.

Sumado a los requisitos expuestos en el párrafo anterior, la misma Asociación (ADEIP, 2020) describe una serie de ventajas y desventajas que ofrece la modalidad virtual en la práctica Psi. Entre las ventajas que podemos encontrar, esta herramienta permitió (durante la pandemia) y aun permite (por diversos motivos) la continuidad de la atención; aumenta la difusión, acceso y favorece la investigación; los medios tecnológicos son más atractivos para jóvenes; facilita la evaluación de personas a distancia; aporta economía de esfuerzos y tiempos. En cuanto a sus desventajas, existe una escasa calificación de los profesionales; falta de recursos técnicos; hubo y todavía hay prejuicios y resistencia frente a su incorporación; limita el grado percepción de la comunicación no verbal dada en la proximidad física; registra problemas con la confidencialidad; es desaconsejado utilizar la telepsicología ante ciertos problemas psicológicos, características psíquicas o limitaciones físicas.

La Psicología, como ciencia en continuo avance e integrada a nuestra sociedad, no queda ajena a esta revolución de las comunicaciones. Por lo que la tendencia actual y futura se inclina a favor de la utilización de los servicios de telepsicología, en todas las especialidades. En la realización de la evaluación psicológica actual es importante contextualizarse en las condiciones antedichas, considerando los diferentes niveles de amplitud de enfoque y analizando cómo se juegan y resuelven en el sujeto.

### **Nuevos encuadres, nuevas posibilidades**

Frente a la noción de encuadre, Bleger (1971) postula que el mismo consiste en una transformación de cierto conjunto de variables en constantes. Dentro de éste, estará incluida no sólo la actitud técnica y el rol del entrevistador sino también los objetivos y el marco concreto de trabajo. El encuadre funcionaría como una especie de estandarización de la situación estímulo que se ofrece, con lo que se pretende que deje de oscilar como variable para el entrevistador. Si este es modificado, esta modificación debe ser considerada como una

continúa con sus postulaciones y afirma que “cada entrevista tiene un contexto definido (conjunto de constantes y variables) en función del cual se dan los emergentes y estos últimos sólo tienen sentido en función de dicho contexto” (Bleger, 1971, p. 17). Entonces, es importante considerar que el hecho de que la virtualidad promueva que el campo se produzca en un espacio distinto, no implica que se desvirtúe necesariamente toda la evaluación. Aquí, “lo que se ‘rompe’ no es el encuadre, sino el modelo de encuadre establecido para el trabajo en un consultorio, equívocamente considerado como exclusivo eje de referencia” (Carlino, citado en Acevedo, 2023, p. 58)

Antes de profundizar sobre la temática acerca de las características e incidencia de la virtualidad en el proceso evaluativo, será pertinente ahondar en ciertos dilemas éticos frente a la evaluación psicológica explicitados por ADEIP (2020). El primero de ellos interroga lo siguiente: ¿Es válida una prueba si se modifican los procedimientos de administración? Frente a esta cuestión, se sostiene una firmeza desde la Comisión Internacional de pruebas, aclarando que respetar las instrucciones de administración es requisito clave para garantizar la validez de los resultados y reducir lo máximo posible el margen de error. Se aclara que, en caso de modificarse la administración de un examen, será considerada como una nueva forma de prueba, siempre y cuando se pueda previamente demostrar científicamente su validez y confiabilidad.

El segundo dilema refiere acerca de la impronta y dinámica de la evaluación psicológica, la cual no debe reducirse a una mera interpretación de datos. Se la caracteriza por estar compuesta por una compleja relación con el entrevistado/evaluado, donde se producen intercambios verbales y posturales, finalización de pruebas e integración cuidadosa de todos los datos, la historia, síntomas reportados y observados, análisis de las reacciones y sentimientos del psicólogo durante evaluación, antes de que se formule una conclusión final. Entonces, lo que se afirmaría con esto es que la evaluación psicológica no sería completa cuando se realiza fuera de la presencia encarnada del entrevistado.

El tercer dilema describe que el propósito de una evaluación psicológica sería entender y describir el funcionamiento real de una persona, conocer sus recursos y vulnerabilidades, mecanismos de posibles psicopatologías, y poder recomendar un tratamiento adecuado. Teniendo en cuenta que en ciertas circunstancias estresantes o inusuales (guerras, desastres naturales, pandemia, etc.), las evaluaciones psicológicas no serían urgentes. El motivo de esta afirmación se argumenta en que, debido al aumento de las ansiedades, conciencia de muerte, preocupaciones vitales básicas y generales, la función del psicólogo debería centrarse en dar apoyo verbal a los pacientes sea presencial o de manera remota.

A partir de los tres dilemas expuestos en los párrafos anteriores, cabe hacer mención a los diferentes interrogantes que emergen a partir de la incorporación de la modalidad virtual. El primero de ellos pone el énfasis en los principios de validez y confiabilidad de las técnicas: ¿es posible garantizarlos por medio de la modalidad online? ¿de qué manera? Frente al segundo, ¿es posible generar un buen rapport ante la individualidad espacial física que aporta la virtualidad? ¿se puede realizar un juicio clínico acertado bajo estas condiciones? En cuanto al último, se comprende que debido al contexto de escritura en el que se publica y alega, no provocaría cuestionamiento alguno en este ensayo.

Respecto a la evaluación online, en el año 2013, miembros de la APA resaltan dentro de las directrices que se proponen para la práctica de la telepsicología, que los psicólogos deben adaptar los instrumentos a la modalidad virtual sin perder las propiedades psicométricas (confiabilidad y validez). Además, enfatizan en que se deben conocer aquellos problemas que podrían afectar a la evaluación. Es por ello, que en el año 2020 explicitan seis principios básicos en el uso de las técnicas telemáticas:

1) no poner en peligro la seguridad de la prueba;

9

2) hacer lo mejor que se pueda con los recursos que se tengan disponibles (consciente y éticamente);

3) ser rigurosamente consciente de la calidad de los datos;

4) pensar críticamente sobre las sustituciones de prueba y subprueba; 5) ampliar los "intervalos de confianza" al hacer conclusiones y decisiones clínicas; 6) mantener los mismos estándares éticos de atención que en los servicios tradicionales de evaluación psicológica.

El objetivo principal de estos principios se fundó en poder garantizar la competencia, los estándares éticos y legales, tanto frente a las tecnologías utilizadas durante el proceso como así también ante el impacto potencial de las mismas sobre el psicólogo y los evaluados.

En relación con esto, Adam (2023) señala que, al escoger realizar una evaluación psicológica de manera online, es necesario poder determinar la descripción de la situación, el ámbito en que se utiliza, sus características, urgencia y posibilidades de acceso. Además, se deben mantener altos niveles de profundidad y eficacia, asegurando así la validez y confiabilidad no solo de las técnicas a utilizar, sino también de los datos que se obtienen y el informe que se elabora.

En concordancia con el párrafo anterior, siendo que el enfoque de este ensayo se acentúa en el área laboral, resulta necesario considerar que la aplicación de la evaluación de modalidad virtual podría depender (además de cuestiones contextuales, distancias y tiempos) del perfil laboral del evaluado. Es decir que, independientemente del objetivo con el que se realice dicha tarea (selección, promoción o reubicación de personal), se cree que podría ser favorable su aplicación en perfiles tecnológicos, dado que lograrían brindar más información sobre sus competencias informáticas. En oposición a estos perfiles laborales mencionados, la modalidad presencial seguiría siendo la mejor opción frente aquellos perfiles en donde el uso de la tecnología no es un requisito indispensable.

Siguiendo esta línea, como sugerencia antes de comenzar un proceso de evaluación, desde ADEIP (2020) se explicita la necesidad de indagar acerca del nivel de conocimiento y capacidad tecnológica de los entrevistados para asegurar el mejor desempeño y efectividad de la evaluación psicolaboral. Resulta primeramente imprescindible poder determinar quienes podrán ser evaluados o no a través de este medio. Aquellas personas que posean equipos adecuados, conexión a internet, conocimiento y experiencias con las TIC, capacidad emocional y cognitiva para relacionarse por medio de una computadora, y condiciones sensoriales adecuadas, serán quienes cuenten con las condiciones básicas para ser evaluados por medio de esta modalidad. Por otro lado, dado que la virtualidad limita la observación gestáltica del espacio físico en el que ambas figuras se presentan, se recomienda indagar sobre los aspectos físicos del entrevistado como por ejemplo alguna dificultad en la visión, audición, posible patología, limitación en algún miembro necesario para la realización de las técnicas. En estos casos, será prudente redefinir las técnicas y recursos tecnológicos a utilizar. Respecto a la herramienta de comunicación, se deberá corroborar que el equipo que desee utilizar cuente con micrófono y cámara en buenas condiciones, y además una buena cobertura de red que pueda asegurar la estabilidad a lo largo del proceso. Se recomienda solicitar al evaluado poder realizar la entrevista con auriculares ya que es un elemento que puede favorecer tanto la escucha como la atención. En cuanto a la plataforma, se aconseja acordar entre ambos participantes algún programa que permita un óptimo desenvolvimiento y sea funcional a la presentación de material y

técnicas evaluativas.

En resumidas cuentas, sobre la Evaluación telepsicológica, Silberstein (citado en ADEIP, 2020) destaca que:

Puede resultar efectiva y favorable si predomina una actitud clínica de correlación de todos los datos, cautelosa, abierta, consciente de la falta de experiencia en el nuevo contexto, de cuidado ético de la situación, asegurando el contacto constante con el

10

evaluado, conscientes de las limitaciones y si somos prudentes en el informe puede resultar (p.33)

### **Entre-Vistas**

Para comenzar, es pertinente retomar a Albajari (2005), quien propone pensar al campo de la entrevista como algo dinámico y no estático (caracterizado de esta manera por Bleger), en donde se diferencian dos papeles durante el encuentro. Aclara que, si bien el entrevistado configura el campo, el entrevistador juega un rol activo guiando la entrevista. Siguiendo a Bleger (1971), ambos sujetos constituyen un grupo, una totalidad en la cual se interrelacionan a través de los procesos de comunicación verbal y no verbal, y en donde las manifestaciones de cada uno funcionan como estímulo para la conducta del otro. Dentro de este campo, se ponen en juego varios elementos: encuadre; transferencia; contratransferencia; resistencias y ansiedades; la escucha clínica; la neutralidad y la abstinencia.

En el área laboral, la entrevista es una herramienta fundamental ya que es uno de los factores que más influyen en la decisión final frente al objetivo que se persigue. Es por ello por lo que al momento de utilizarla es fundamental estar preparados y adoptar la metodología que nos permita llevar a cabo la entrevista en condiciones favorables para tomar las decisiones más adecuadas.

Graciela Adam (en Jauregui et al. ,2012), sostiene que en toda entrevista se concretan una serie de pasos, resulta oportuno profundizar a partir de ellos una perspectiva acerca de cómo la modalidad virtual puede intervenir o no en su desarrollo. En primer lugar, la "Pre entrevista", hace referencia al momento en el que se realiza un estudio previo acerca del material (descripción del puesto, del perfil psicolaboral, CV de la persona, etc.) que permita organizar la entrevista y conectarse con el sujeto. No se considera diferencia alguna entre ambas modalidades.

Durante un segundo momento denominado "Apertura de la entrevista", se brinda información básica, y es donde se facilita el rapport con la persona. Respecto a este último y frente a diversas investigaciones, hubo personas en las que ha quedado demostrado por profesionales que el vínculo llevado a cabo en la virtualidad pudo sostenerse de manera favorable, debido principalmente a la comodidad del entorno cotidiano y elegido de los entrevistados, como así también por la economía de esfuerzos que ella presenta. De manera contraria, debido a ciertas manifestaciones de la complejidad e incontrolable individualidad espacial (y ciertas veces personal y/o profesional), el rapport se ha visto afectado de manera amenazante. Expondré sobre esto en párrafos más adelante.

En tercer lugar, el "desarrollo" de la misma, momento en el cual se despliega la exploración sobre las distintas áreas del entrevistado. Seguidamente, la "etapa de cierre", será el espacio que posibilitará la apertura de interrogantes por parte del entrevistado/a y al cual se le otorgará información respecto al proceso. Es posible que ambas etapas puedan ser

afectadas por las variables acarreadas desde etapas anteriores como en aquellas por aparecer.

Por último, la “Post-entrevista” remite al registro y evaluación de la información recabada. Es importante poder profundizar frente al último paso o momento de la entrevista, ya que es crucial frente al objetivo con el cual se convoca a la figura Psi. Será significativo poder desarrollar un buen procesamiento de todo el material recabado para poder elaborar hipótesis que se aproximen de manera más certera al entrevistado.

A partir de todo lo desarrollado, se puede acudir a Adam (en Jauregui et al, 2012), quien retoma las diferentes áreas de manifestación de la conducta planteadas por Bleger. La misma sostiene analizar el grado de coherencia o contradicción con el fin de poder detectar la

11

sinceridad en las respuestas o las posibles áreas de conflicto personal, en la medida que existan discrepancias entre las conductas expresadas.

- ÁREA 1: Mente: Apunta al contenido de lo que se habla.
- ÁREA 2: Cuerpo. Caracterizada por categorizar al lenguaje no verbal (gestos, posturas, tono de voz, etc.).
- ÁREA 3: Mundo externo. La cual hace alusión a aquellas manifestaciones relacionadas con el mundo de objetos y personas que lo/la rodean.

He aquí donde la virtualidad otorga a la técnica un importante desafío, ya que la misma produce ciertos obstáculos. En primer lugar, la claridad del contenido del área 1 dependerá primariamente de los recursos materiales y de conexión con la cual se desarrolle la técnica. Podemos encontrar allí dificultades frente a interferencias de red, mal uso o estado de los dispositivos electrónicos.

En segundo lugar, esta área es interpretada a modo de una Gestalt recortada o distorsionada. Aquí, queda limitada la observación de las expresiones pertenecientes al lenguaje no verbal, ya que el cuerpo aparece de una manera fragmentada (y a veces directamente no aparece) y carente de nitidez, no sólo ante la calidad de imagen que se proyecta, sino también ante el tono de voz que se emite, y los gestos que no se logran percibir en su totalidad desde la zona de recepción.

En último lugar, el área 3, si bien comparte las mismas limitaciones que las anteriores, presenta un aspecto favorable a evaluar, ya que permite la posibilidad de poder conocer características no solo acerca del contexto del entrevistado (ya sea el espacio físico de su vivienda, que lugar escoge para llevarla a cabo la entrevista, las personas, animales u objetos que puedan aparecer durante el contacto online, etc.), sino también cómo se relaciona con este. Esta distancia espacial brinda información que no se podría recabar dentro de un consultorio.

En concordancia con todos los párrafos anteriores, será necesario considerar una serie de variables durante el despliegue de la técnica. Siguiendo a Veccia (2023), encontraremos, por un lado, aquellas que provienen del entrevistador. Respecto a la disociación instrumental, ¿afecta su manejo al poder verse uno mismo en la cámara? ¿Cómo? Frente al registro de lo observacional, gestual, o del discurso a repreguntar, etc., ¿de qué manera se realiza el mismo: digitalmente o en papel?, ¿cómo afecta esto en la atención con el entrevistado? Dado que los recursos tecnológicos están plagados de estímulos como publicidades o diversas notificaciones, ¿podría esto afectar su atención? En cuanto al encuadre, ¿Cómo logra la aproximación inicial y rapport desde lo virtual? ¿Es la calidad de la llamada lo suficientemente buena para evitar micro cortes o alteraciones en la

fluidez? ¿Cómo se sortea la falla en la conexión?, ¿Cómo se “recupera” el rapport? ¿Cómo presenta el/la entrevistador/a el espacio físico desde el que realiza la entrevista?

Por otro lado, entre las variables del entrevistado, podemos remitirnos a la observación gestual puntualizando en los siguientes interrogantes: ¿Mira hacia la pantalla o hacia otros lados?, ¿Cómo maneja las presencias de elementos externos? (ya sean aquellas propias del ambiente o del sistema tecnológico), ¿Cómo se presenta el evaluado? ¿guarda la formalidad o se muestra de manera más casual al estar en su propio espacio?, ¿Dónde se presenta?, ¿Cómo se puede apreciar dicha elección?, ¿utiliza filtros ambientales?, ¿Qué parte de su cuerpo aparece en la pantalla? En cuanto a su discurso, ¿se ve afectado tanto su tono de voz y respiración por la utilización del micrófono?, ¿hace uso de la función de silenciador? ¿en qué momentos y con qué objetivo?, ¿afecta el sonido del ambiente la claridad del discurso?

Algunos ejemplos extraídos de Ocampo (2023), exponen con claridad lo desarrollado anteriormente. “Un par de pacientes, no psicólogos, prefirieron la comunicación sin cámara. Uno de ellos me dijo que ‘piensa mejor sin ver” (p.93). Según la autora, la situación remite al dispositivo del diván, tanto para favorecer la emergencia de asociaciones como para así también liberarse de la mirada vigilante del entrevistador. “Otra paciente que prefiere

12

conectarse solamente por audio; padece un trastorno de alimentación que actualmente está en remisión, pero todavía el temor de verse ‘gorda’ no le permite mostrarse en pantalla ‘en vivo” (p.93). “Algunos sujetos me han realizado una ‘visita guiada’ por toda su casa, y realizan comentarios sobre la mía” (p.93). Esto es argumentado con una posible disminución de la distancia imaginaria respecto al terapeuta. “Una de mis pacientes bajaba la voz al hablar de ciertos temas, y al señalarle este hecho me explicó que temía que la estuvieran escuchando los vecinos” (p.94). En relación con esto, Ocampo, entiende una marcada configuración del campo por presencias fantasmales persecutorias.

Recapitulando, podemos encontrar, entre las desventajas que produce la virtualidad, la aparición de obstáculos técnicos en su ejecución que podrían afectar directamente al desarrollo de la entrevista (en algunos casos llevándola a su cancelación) y, produciendo probablemente una errónea hipótesis presuntiva, como así también el registro de convergencias y recurrencias que proceden a la confección del juicio clínico. También es posible que, al estar afectada la fluidez de los intercambios por la conectividad u otro factor influyente de dicha modalidad, se presente en ascenso la ansiedad por parte del entrevistado. Además, ofrece restricciones frente a la recolección de información no verbal, por lo que dificulta su posterior análisis. En cuanto a sus ventajas, se destaca la posibilidad de concreción corriendo a la distancia como un factor limitante. También ha de manifestarse en muchos casos un cierto grado de confianza frente a la entrevista debido a que la misma se lleva a cabo dentro de un ambiente de contención y seguridad personal.

### **Perspectivas futuras: Los Test en la modalidad virtual**

Se debe considerar primeramente que cada test posee ciertas reglas establecidas que pueden no darse en su ejecución online. Son criterios no sólo de instrucciones y pautas de ejecución, sino de condiciones ambientales controladas, por ejemplo. Con esto último se quiere decir que pese a las indicaciones que los integran, los mismos pueden realizarse en un contexto poco favorable, ya sea por estímulos circundantes (ya sean sonoros, lumínicos, objetos, animales, personas), incluso siendo elaborados por otras personas. Estas situaciones serán más probables de ocurrir cuanto más libertad posea el sujeto para realizar la prueba cuándo y dónde quiera.

En concordancia con lo anterior y con investigaciones de Blasco (2004), también se habrán de tener en cuenta las consecuencias que pueden ocasionar los sistemas de transmisión, considerando sus impactos en cada test. Podemos, entre estos, hallar problemas en la calidad de conexión, interferencias en el ordenador tales como notificaciones o dejar de funcionar correctamente, etc. Sus efectos perjudicarían principalmente la presentación, interpretación y resolución de cada prueba. En el caso de los test en los cuales el tiempo de respuesta no es un factor de análisis, pueden no ser de gran impacto estos inconvenientes, pero en aquellos en los que sí, podrían tener efectos importantes en sus análisis. De igual manera, es probable que, en aquellos test sin un establecimiento de tiempo, una pobre presentación de las consignas y/o estímulos de las mismas pueda desconcentrar y desmotivar al sujeto, como así también generar tensión y desconcierto.

La conexión es catalogada por Ocampo (2023) como una de las protagonistas del campo de la modalidad virtual. Esta dependerá no solo de las herramientas informáticas que se posean y la habilidad para utilizarlas, sino también de las inestables condiciones de las redes. Tal conexión aparece siempre amenazada de interrupciones imprevistas. Este factor hace que la tolerancia a la frustración y el control de la ansiedad se pongan a prueba a través de esta modalidad, brindando así información sobre el funcionamiento de los mecanismos yoicos del entrevistado. Por ejemplo, la destreza con la que se puedan superar las dificultades técnicas no sólo expondrá las habilidades informáticas, sino que también podrá indicar cierta fortaleza yoica, ya que demostraría un suficiente grado de adaptación a la realidad.

13

Otro aspecto no menos importante e influyente es que la accesibilidad y familiarización de los sujetos con los dispositivos tecnológicos no es universal, ya sea desde el uso de los dispositivos que estuvieran al alcance, como también de aquellos programas escogidos para llevar a cabo la evaluación. Como consecuencia directa podría darse una ejecución llevada a cabo de una manera ineficaz, lo que impactaría de manera segura en su análisis. Es por ello por lo que, tomando a Elousa (2021), se considera que primeramente debe evaluarse la necesidad de aplicar los test de forma remota en referencia a las circunstancias particulares del caso, y analizar el impacto de la cancelación o aplazamiento.

En cuanto a investigaciones realizadas, Soave (2023) presenta un estudio efectuado por la Universidad Católica de Córdoba en donde se evaluó la administración virtual de Rorschach. Se demostró que, en la aplicación previa de una entrevista virtual y un test gráfico, la primera no presentó dificultad alguna, mientras que el segundo las tuvo, principalmente al momento de adjuntar el archivo o fotografía. Siguiendo esta línea, se halló también fatiga por parte del evaluado durante el proceso de toma. Era notable una disminución progresiva en la productividad del sujeto, como así también la intención de comunicar las respuestas, localizarlas, describirlas, etc.

En cuanto a las técnicas gráficas, se indica que, aunque se encuentren actualmente disponibles diversos softwares de dibujos, no se los considera adecuados para realizar pruebas de dibujo (Test House, Tree, Person; Test de la Pareja; Test de Dibujo Libre; etc.), debido a que el comportamiento de la persona evaluada no se expresa de manera espontánea como ante la modalidad presencial, por lo tanto algunos profesionales las descartan. Además, este tipo de pruebas deben ser privadas y seguras, y ello no puede garantizarse debido a problemas de privacidad claros, además de consideraciones de derechos de autor.

Continuando con la línea de investigaciones, en el año 2020, un grupo de

profesionales (Costa Shaw et al, 2020) realizaron en nuestro país un estudio sobre la administración remota del Test de Rorschach, en el cual se obtuvieron ciertos resultados. Entre ellos, se destacó que la misma no interfirió significativamente en los resultados del test en cuanto al uso de claroscuros, con excepción de una suba en las respuestas Y (aunque esto es asimilable posiblemente al contexto global en el que se realizó). También se mostró que la cantidad de respuestas populares, de tipo ordinarias y de tipo “menos” se vieron afectadas al respecto de la muestra original de Exner. Se concluyó que la prueba es consistente en cuanto a la confidencialidad, pero que aún se necesitan estudios para su implementación sobre todo en cuanto a variables que evalúan el ajuste formal. Por su parte, Acevedo (2023) asegura que dicha prueba comenzó a ser reemplazada por el Z test en lo pertinente al área laboral, ya que este último fue sujeto a evaluación y ha brindado resultados “altamente satisfactorios”.

Por otra parte, en estos últimos años, los cuestionarios autoadministrados se fueron convirtiendo en una herramienta revalorizada (Acevedo, 2023). Los mismos permiten recopilar datos de manera eficiente y estandarizada, lo que facilita el análisis y la comparación de resultados entre individuos y grupos. Algunos de ellos, han obtenido resultados satisfactorios tras su aplicación en diversos países, pero en Argentina se posee la limitación de no contar con baremos que los avalen aún.

Siguiendo las exploraciones de los miembros de ADEIP (2020), cabe destacar las recomendaciones que señala La InterOrganizational Practice Committee, la cual propuso una guía para brindar posibles soluciones al contexto sanitario global del año 2020, pero que podrían conservar su vigencia en la actualidad. Lo que se planteó desde allí fue, en primer lugar, poder utilizar pruebas que permitan su adaptación a una administración virtual sin alterar las condiciones del estímulo, ni las indicaciones de aplicación. Frente a este punto, la Associazione Italiana di Psicologia (AIP) insiste en no enviar los estímulos a las personas a evaluar, sino compartirlos en pantalla. En cuanto al tipo de pruebas a desplegar durante el proceso, recomiendan la utilización de los test verbales. Sobre estos, diversas investigaciones y experiencias han demostrado no haber resultados distantes entre ambas modalidades. El

14

cuestionario desiderativo resalta como una buena opción como técnica proyectiva, al desarrollarse de manera verbal. Siguiendo la línea de sugerencias generales sobre la evaluación online, destacan poner énfasis en las entrevistas. Su principal objetivo oscilaría en que se pueda generar un buen rapport pese a la distancia, por lo que consideran trabajar con una o varias entrevistas, de un modo extenso y cuidadoso.

A modo de recopilación de diversos estudios sobre las evaluaciones online, Adam (2023) destaca como técnicas aceptadas por varios autores a las siguientes: a) técnicas objetivas de personalidad, de actitudes, cognitivas, en línea; b) el Test de Apercepción Temática (TAT); c) Verbales de completamiento de frases; d) Desiderativo; por mencionar algunas. En oposición a estas, las técnicas de láminas no son consideradas recomendables, sobre todo en aquellas que poseen inclusión de color (por ejemplo, el Test de Relaciones Objetales o el Test de Rorschach).

En resumen, se puede apreciar que la aplicación de test en la virtualidad continúa siendo un campo investigado. Si bien se registran diversos protocolos para su realización, pocas experiencias han logrado garantizar la validez y la confiabilidad del método ya que hay diversos factores previos implicados aún a los cuales hay que aprender a controlar. Cabe destacar a modo de cierre la reflexión expuesta por Muñiz y Hambleton (1999) respecto a la temática:

La sustitución completa de los test convencionales de papel y lápiz por los ordenadores parece tan lejana como la de los libros y revistas científicas por otros soportes alternativos; y es que, aunque las ventajas son claras en determinadas circunstancias, en otras no ocurre lo mismo. Debemos, pues estar preparados para un largo período de convivencia y complementariedad más que rivalidad; cada tecnología tiene sus pros y sus contras, y lo sensato es utilizar la más apropiada en cada caso (p.25)

### **Consideraciones acerca de la Evaluación Online en el área de RR.HH.**

En cualquier proceso de evaluación psicológica se miden variables que pertenecen a los rasgos de la personalidad. En su aplicación en Recursos Humanos, se formulan además en base a las características requeridas (competencias, habilidades y destrezas) para un puesto y una cultura organizacional determinada. Se detallan dos grandes grupos de variables a evaluar. Por un lado, las variables cognitivas o de rendimiento intelectual, aplicadas especialmente a puestos más de tipo operativos. Por otra parte, las variables de competencias de personalidad se describen como variables más extensas y complejas. Ejemplos de estas últimas podrían ser, capacidad de autonomía, liderazgo, control de los impulsos, tolerancia a la frustración y capacidad de trabajo en equipo, entre muchas más, que suelen incluirse en cualquier informe psicolaboral (Pérez Jauregui et al., 2012).

Ahora bien, a modo de integrar todo lo desarrollado en apartados anteriores de este ensayo, resulta necesario poder reflexionar acerca de cuándo podría resultar favorable la elección de llevar a cabo una evaluación de manera online frente a los diversos objetivos (nombrados al inicio de este ensayo) pertenecientes al rol del psicólogo en el área de RR.HH. A nivel general la decisión de adoptar dicha modalidad recae en diversos factores:

- Amplitud de llegada

Refiere a la capacidad que posee este tipo de práctica para alcanzar grandes volúmenes de candidatos o empleados. Esto genera la posibilidad de poder ser administradas de manera simultánea, logrando un gran ahorro de tiempo y recursos.

- Accesibilidad

Otra característica a tener en cuenta es el acceso remoto que permite. Las mismas son adecuadas cuando se necesita evaluar a personas que no pueden acudir físicamente a un lugar de evaluación, cualquiera fuese el motivo. Esto resulta valioso para empresas con empleados esparcidos geográficamente o cuando se realizan búsqueda de postulantes que

15

por su perfil no se encuentran en la región donde se inicia el proceso de selección. Ya se ha mencionado además cómo puede llegar a ser una herramienta útil en contextos de crisis (COVID-19).

- Perfiles Laborales

El tipo de candidatos o empleados, solicitados o pertenecientes, en determinados puestos. Se estima que frente a perfiles laborales que requieran el uso de herramientas tecnológicas en su desarrollo, llevar a cabo dicho proceso (parcial o total) podría brindar información acerca de sus habilidades frente a ellas. Se puede tener esto presente ante perfiles IT o puestos en call centers, por citar algunos ejemplos.

- Test

El hecho de que puedan aplicarse ciertos test estandarizados tecnológicamente ofrece un procesamiento de la información de forma automatizada facilitando la toma de decisiones.

- Filtro

Escoger mediar alguna etapa del proceso a través de las TIC, podría brindar ciertas

facilidades o sumar información a la evaluación. Es decir, la utilización de dicha modalidad en las primeras etapas de la evaluación psicolaboral podría no sólo garantizar los factores nombrados anteriormente, sino que también ofrecería un nivel de filtro primario más nítido, como es en el caso de la selección de personal.

En definitiva, la incorporación estratégica de las TIC a la práctica en RR.HH., puede brindar alternativas favorables al proceso de evaluación psicológica, siempre y cuando se establezcan bajo un sólido marco ético y legal.

## Conclusiones

16

Recapitulando, cabe primero destacar que a pesar de que en el año 2012 se comenzó a investigar en profundidad sobre lo que se denominó “Telepsicología”, la pandemia producida en el año 2020 tuvo como consecuencia una explosión aún prematura de la misma. A modo de respuesta, frente a la urgencia propia del contexto y la reciente emergencia del dispositivo virtual, el rol del psicólogo tuvo que adaptarse de manera veloz. Entre las incumbencias del psicólogo, precisamente en las relacionadas con la posibilidad de realizar estudios psicolaborales, tuvieron que suplementarse con la adquisición de competencias digitales para sostener dicha práctica.

Debido a todo esto, surgieron ciertos puntos para ahondar. Uno de ellos apuntó a demostrar cómo la virtualidad interviene o influye sobre el proceso de evaluación psicológica. Otro de ellos apuntó a conocer sobre cómo los principios de validez y confiabilidad, que

deben asegurarse en todo el desarrollo del ya mencionado estudio, se ponen en riesgo frente a las modificaciones del encuadre “tradicional” impuestas por la modalidad online. Frente a ambos puntos, se expuso un acercamiento respecto a las consideraciones y/o recomendaciones por parte de investigaciones llevadas a cabo hasta el momento para lograr una adecuación favorable de la metodología virtual.

Ante todo, se destacó que la raíz primordial causante de las alteraciones en el marco de la ejecución a distancia son las variables ecológicas. Dada la independencia espacial que oscila entre el profesional en Psicología y el entrevistado, se presentan en gran medida dificultades para poder controlar las variables que aparecen durante el proceso. Si bien se han establecido diversos protocolos para una ejecución favorable, quedan por fuera las interrupciones y/o alteraciones que producen los medios tecnológicos.

En relación con el párrafo anterior, para garantizar desde el inicio un benéfico contacto será importante realizar un rastreo previo que permita conocer el nivel de accesibilidad y conocimiento del evaluado frente a las TIC. Además, teniendo en cuenta sus alcances y los aspectos o indicadores emergentes que se diferencian con los de la ejecución presencial, decidir cuándo y ante qué tipo de perfiles psicolaborales es más propicio llevar a cabo su realización.

En cuanto a las técnicas utilizadas, al ser la entrevista una herramienta fundamental para la toma de decisiones en el área de la psicología laboral, resulta imprescindible tener presentes las limitaciones que impone la virtualidad. Es por ello necesario considerar realizar (o no) más de un encuentro entre los participantes, teniendo en cuenta principalmente la calidad del rapport establecido, como así también la información obtenida y las variables reveladas durante la comunicación.

En lo referido a los test, se encuentran en permanente investigación dado a la multiplicidad de pruebas existentes y resultados obtenidos. Por un lado, las cuestiones ambientales y de conectividad no controladas son las principales causantes de la realización eficaz o no de los mismos. Asimismo, el grado de familiarización con las TIC es otro factor influyente a la hora de responder a las diversas consignas. Las técnicas gráficas limitan la información valiosa que brindan durante su ejecución. En cuanto a los test de láminas, estudios han determinado que su principal obstáculo para considerarse recomendados se presenta frente a la inclusión de color que las componen. Como sugerencias y respuestas a estas problemáticas, predominan aquellas en las cuales ponen su énfasis en la aplicación de test verbales.

A modo de cierre, se considera que el ingreso de la tecnología a la esfera de la psicología aplicada en RR.HH., ha sido un disparador para ampliar el horizonte y revalorizar la práctica. Ha logrado dar respuestas frente a un contexto histórico social determinado, permitió y aún permite el acceso a personas ubicadas en determinada distancia y/o con tiempos acotados

dentro de esta época de la inmediatez. Además, logró brindar un conocimiento más nítido (en comparación con la modalidad presencial) de aquellos aspectos pertenecientes a la cotidianeidad del entrevistado, como poner en acción y apreciación instantánea de ciertas habilidades y competencias informáticas en el caso de los perfiles tecnológicos que se encuentran en continuo crecimiento hoy en día. Ahora bien, si se busca desarrollar favorablemente este modelo de trabajo, será necesario continuar investigando; tener presente las limitaciones y obstáculos que trae consigo; poder analizar previamente a que población dirigirse por este medio, en qué grado y en qué momentos del proceso; asegurar la validez y confiabilidad del método. Si se logra especialmente todo ello, puede reducirse

considerablemente la distancia entre un juicio clínico creado a partir de la modalidad virtual (o mixta) y otro realizado exclusivamente bajo la presencialidad. Por consiguiente, sin una sólida ética profesional que acompañe al psicólogo laboral durante el desarrollo de cada proceso, se corren grandes riesgos de insertar al trabajador (actual o futuro) dentro de una determinada cultura organizacional no concordante a su singularidad, produciendo un paulatino deterioro en su salud mental.

### **Referencias Bibliográficas**

Acevedo Silva, V. (2023). Lo que la pandemia nos dejó. El uso de tics en la evaluación pericial psicológica. En Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico (Au.). *XXIV Congreso Nacional de Psicodiagnostico: XXXI Jornadas Nacionales de ADEIP: libro de trabajos completos*. (pp. 55-64) Rosario: Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico.

- Adam, G. (2023). Evaluación psicológica online: Competencias requeridas a los Psicólogos. En Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico (Au.). *XXIV Congreso Nacional de Psicodiagnóstico: XXXI Jornadas Nacionales de ADEIP: libro de trabajos completos*. (pp. 158-164) Rosario: Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico.
- Albajari, V. & Mames, S. (2005). *La Evaluación Psicológica en Selección de Personal*. Buenos Aires: Paidós.
- American Psychological Association. (2013). *Guidelines for the practice of telepsychology*. <https://www.apa.org/practice/guidelines/telepsychology>.
- Asociación de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico (2020) *Evaluación y asistencia psicológica online. Relevamiento de aportes sobre principios éticos, normas, directrices, procedimientos y protocolos para la actuación profesional*. [http://doc.bibpop.abcdonline.com.ar/adeip/asistencia\\_psicologica\\_online.pdf](http://doc.bibpop.abcdonline.com.ar/adeip/asistencia_psicologica_online.pdf)
- Benditto, B. (2023). Intervenciones en diferentes ámbitos organizacionales ante la pandemia y pos-pandemia. Relatos de líderes en pandemia. El aprendizaje creativo. Intervenciones en el desarrollo de las personas y las organizaciones. En Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico (Au.). *XXIV Congreso Nacional de Psicodiagnóstico: XXXI Jornadas Nacionales de ADEIP: libro de trabajos completos*. (pp. 34-36) Rosario: Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico.
- Blasco, R. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 20, pp. 141-167. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317999003>
- Bleger, J. (1971). *Temas de Psicología (Entrevista y grupos)*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Deleuze, G. (1990). ¿Qué es un dispositivo?, en Varios autores, *Michel Foucault filósofo*. Barcelona: Gedisa.
- Bonantini, C. & Ponce, M.F. (2017). *Psicología y trabajo. El Mito de Prometeo*. Rosario: Laborde.
- Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba. (2020) *Guía de recomendaciones para la atención online*. <https://cppc.org.ar/guia-de-recomendaciones-paraatencion-online/>
- Costa Shaw, A., Lugones, N. L., Petrino, M. C., Sullivan, M. M., Urbistondo, C., y Bello, G. F. (2020) *Investigación sobre el test de Rorschach en forma remota*. Revista Escritos de Posgrado. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Rosario.

Elousa, P. (2021). *Aplicación remota de test: riesgos y recomendaciones*.  
<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2021.2952>

Federación de Psicólogos de la República Argentina (2020). *Pautas de orientación para la atención psicológica a distancia*. <http://www.fepra.org.ar/feprav3/node/529>

Freytes, A. (2023). Los nuevos dispositivos tecnológicos. Impacto en la clínica. En Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico (Au.). *XXIV Congreso Nacional de Psicodiagnóstico: XXXI Jornadas Nacionales de ADEIP: libro de trabajos completos*. (pp. 41-44) Rosario: Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico.

Ley 27.553 (2020) Recetas electrónicas o digitales. 11 de agosto de 2020. Boletín Oficial N° 34.447

Muñiz, J. & Hambleton, R. (1999). Evaluación psicométrica de los test informatizados. En J. Olea, V. Ponsoda & G. Prieto (Eds.), *Test informatizados: fundamentos y aplicaciones* (pp. 23-52). Madrid: Pirámide.

Ocampo, M. (2023). Efectos de la comunicación virtual sobre la entrevista. En Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico (Au.). *XXIV Congreso Nacional de Psicodiagnóstico: XXXI Jornadas Nacionales de ADEIP: libro de trabajos completos*. (pp. 92-95) Rosario: Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico.

Pérez Jauregui, I., Adam, G, Boso, R. (2012). *La evaluación psicolaboral: fundamentos y prácticas*. Buenos Aires: Paidós

Sendín, M.C. (2000). *Diagnóstico Psicológico Bases Conceptuales y Guía Práctica en los Contextos clínicos y educativos*. Cap. III y XIII. Madrid: Psimática.

Soave, M. (2023). Pensando nuestro rol en tiempos de inmediatez. En Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico (Au.). *XXIV Congreso Nacional de Psicodiagnóstico: XXXI Jornadas Nacionales de ADEIP: libro de trabajos completos*. (pp. 51-54) Rosario: Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico.

Veccia, T., Cabaritti, S., Haslop, J. y Vinué, A. (2023). Reflexiones acerca de la entrevista inicial diagnóstica con modalidad virtual en contexto de Aprendizaje. En Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico (Au.). *XXIV Congreso Nacional de Psicodiagnóstico: XXXI Jornadas Nacionales de ADEIP: libro de trabajos completos*. (pp. 96-100) Rosario: Asociación Argentina De Estudio e Investigación de Psicodiagnóstico.

