



Universidad
Nacional
de Rosario

Universidad Nacional de Rosario

Facultad de Psicología

Trabajo Integrador Final

Título: Vicisitudes de la evaluación psicológica virtual en el área laboral

Modalidad: Ensayo

Autor: Calderón Robles, Gonzalo Martín

DNI: 43568442

Legajo: C-5303/1

Graduado responsable: Ps. Filighera, Ezequiel

Año: 2025

Índice

Resumen y palabras claves	2
Introducción	3
Desarrollo	5
<i>Normas de la prestación de servicios virtuales de psicólogos</i>	6
<i>Estudios relacionados</i>	9
<i>Sugerencias de lineamientos para el ejercicio</i>	13
<i>Reflexiones finales</i>	15
Bibliografía.....	17

Resumen

Las siguientes líneas se centraron en el estudio de las condiciones óptimas para la administración de test psicodiagnósticos en contextos de virtualidad dentro del ámbito de la Psicología Laboral. La creciente digitalización y el uso de herramientas de Telepsicología han traído consigo desafíos por las distintas variables que deben ser consideradas por el psicólogo.

A través de un análisis de diferentes estudios e investigaciones previas en Argentina, se examinó el impacto de la virtualidad en el encuadre de los test psicológicos, cuestionando la idoneidad de los resultados que se pueden obtener. Además, se expuso las normativas vigentes y se demostró la falta de regulaciones claras sobre la práctica remota.

Como conclusión se expresó que, si bien la virtualidad ofrece ventajas en términos de accesibilidad y flexibilidad, su implementación requiere lineamientos precisos para evitar distorsiones en los resultados. Se dejarán recomendaciones para estandarizar la aplicación de test en este contexto, realizar una correcta adaptación del encuadre a la modalidad virtual.

Palabras claves: encuadre, Psicodiagnóstico, Tele-psicología, virtualidad

Introducción

El presente escrito se desarrolla en torno las vicisitudes que se encuentran en la fijación del encuadre de test psicodiagnósticos virtuales en Psicología Laboral. A partir del recorrido académico en el cursado de la carrera de Psicología surge el interés por investigar sobre el tema planteado, en donde se administraron test psicodiagnósticos.

Fue en su aplicación que aparecieron ciertos cuestionamientos que se van a abordar en este escrito. Esto lleva a preguntar por la idoneidad de las interpretaciones de las producciones ya que algunas variables dejan de ser analizables a raíz de desviaciones en la ejecución.

Dada esta circunstancia, bajo la modalidad del ensayo, se propone el objetivo de investigar las condiciones óptimas de administración de los test psicodiagnósticos en contextos de virtualidad y analizar el impacto sobre el encuadre de diversas variables propias de este contexto. La virtualidad es una modalidad de comunicación que sirve como herramienta valiosa para poder trabajar a distancia. La expansión de su uso surge en un contexto sin precedentes marcado por el acceso a tecnología de comunicación avanzada (computadoras y teléfonos inteligentes) y una pandemia global que impuso el aislamiento físico obligatorio. El carácter reciente de este fenómeno global que atraviesa a cada práctica y ámbito social, cultural y económico, explica el estado actual de conocimientos fragmentarios que dificulta el entendimiento en detalle del alcance de sus efectos.

La implementación de la virtualidad en el ejercicio de la Psicología Laboral esta marcada por esta dificultad, ya sea por el número aún limitado de investigaciones o la carencia de regulaciones pertinentes sistematizadas, lo cual trae consigo inconvenientes en el encuadre y el proceder de los profesionales. Este déficit invita a hacer una revisión del ejercicio de la evaluación psicológica por medio de la Tele-Psicología en procesos de selección.

El presente trabajo se tomó como punto de partida tres distintas investigaciones de administración de test psicodiagnósticos que se dieron en Argentina, dos de las cuales fueron tesis de Psicología sobre procesos de selección que administraron test de manera virtual, y la restante experiencia fue una investigación sobre los inconvenientes de la administración virtual del test de Rorschach.

Estas investigaciones proporcionan distintos puntos de vista a la problemática, teniendo posiciones opuestas que se encuentran sobre la viabilidad de esta modalidad.

Por una parte, hay autores concluyen que es admisible aplicar la virtualidad como modalidad de trabajo, dando producciones analizables, aunque no sin inconvenientes. Por otro lado, aparece la mirada opuesta en otra investigación que propone seguir estudiando esta temática.

Con estos posicionamientos encontrados de esta temática, se va a revisar cada una de estas posturas, examinando y debatiendo estos supuestos para poder arribar a un posible lineamiento futuro de trabajo para el profesional psicólogo que administre la evaluación psicológica remota. Esta discusión pondrá el foco en una delimitación clara del encuadre de la modalidad virtual, en cuáles son las dificultades para fijar las variables y posibles soluciones para que el ejercicio del psicólogo no esté comprometido.

Analizando desde la perspectiva de la Tele-Psicología y la Psicología Laboral, se cree de suma importancia este ensayo ya que esta problemática es muy reciente, teniendo su auge en la pandemia y siendo adoptada la virtualidad como una modalidad de trabajo posteriormente. Es por esto que hay poca información al respecto y es pertinente que se revise desde una postura crítica el encuadre de los test psicodiagnósticos aplicados remotamente. Se espera sentar algunos lineamientos y sugerencias que puedan servir a futuro para el psicólogo que trabaje de manera remota.

Desarrollo

En el contexto laboral actual, caracterizado por la rapidez y la optimización de recursos, la virtualidad se ha convertido en una herramienta clave para agilizar procesos de selección de personal. La tecnología atraviesa la Psicología Laboral brindándole nuevas oportunidades como la posibilidad de sostener un proceso de selección de manera totalmente remota y conectando con una persona lejos de las oficinas laborales. En este marco, los test psicodiagnósticos virtuales han cobrado relevancia como método de evaluación psicológica, aunque presentan desafíos que afectan su rigor metodológico y validez.

La temática en que se desarrollará el escrito es la rigurosidad del encuadre en test psicodiagnósticos virtuales administrados en Psicología Laboral. El interés surge luego del recorrido realizado por la facultad de Psicología donde se observó que al momento interpretar tests psicodiagnósticos administrados en procesos de selección virtuales, ocurrieron una gran cantidad de errores en la ejecución, donde se podían comprobar desviaciones tales como la utilización de elementos que no eran permitidos, o la omisión de partes de la consigna. Luego del cursado se analizó críticamente y se arribó a la conclusión que la razón de las desviaciones fue la modalidad que se adoptó para la administración virtual de manera asincrónica de los test. Esto trajo como consecuencia no tener registros sobre la ejecución correcta de los tests, lo cual nos lleva a interrogarnos sobre la rigurosidad del encuadre.

En principio, surge la necesidad de delimitar el campo teórico con el cuál se teorizará. Un concepto fundamental es la Psicología Laboral, que es una rama de la psicología dedicada al análisis de la conducta humana dentro del contexto de una empresa y durante el desarrollo de un trabajo. También se utiliza la denominación de psicología del trabajo y de las organizaciones. Esta disciplina es una ciencia aplicada, la cual intenta explicar los complejos procesos psicológicos desencadenados en la interdependencia entre el sujeto y el contexto en el que se desarrolla (Schein, 1982). Esta será un área temática.

Como la experiencia se realizó en el marco de selección de personal, se destacó inicialmente el área de la Psicología Laboral. Pero es necesario delimitar más el campo, ya que el proceso de selección cuenta con muchas etapas. En esta ocasión la mirada se centra en la etapa de pruebas de selección, en la cual se aplicaron test psicodiagnósticos.

Asimismo, aparece la evaluación psicológica como herramienta utilizada. Veccia (1998) la define como “el estudio descriptivo, comprensivo y explicativo de los

comportamientos de los sujetos y grupos humanos en relación con los contextos socioculturales específicos en los que concretan sus existencias cotidianas” (p. 9). De esta manera nos permite estudiar la personalidad y obtener una muestra de su funcionamiento global.

Esta evaluación posee un encuadre para poder controlar el ambiente durante su aplicación. Comprendemos por ello “las constantes de un fenómeno, un método o una técnica, y el proceso al conjunto de las variables (...) incluimos el rol del analista, el conjunto de factores espacio (ambiente) temporales y parte de la técnica” (Bleger, 1967, p.1).

Y finalmente, habiendo trabajado conceptos que enmarcan el trabajo y centran el foco en el encuadre de los test psicológicos en Psicología laboral, resta destacar que estos test fueron administrados en una modalidad particular, la virtualidad que hace modificaciones en la práctica del psicólogo y el encuadre del mismo.

Se toma a la Tele-psicología como un factor clave a considerar, y se entiende a la misma como la prestación de servicios psicológicos implementando cualquier tipo de tecnología de la telecomunicación, por medios electrónicos (dispositivos móviles, ordenadores personales, teléfonos, videoconferencias, etc), donde la información puede ser transmitida tanto de manera verbal como escrita, así como por imágenes, sonidos u otros tipos de datos (APA, 2013).

Si bien esta modalidad permite la continuidad del trabajo profesional a distancia, plantea interrogantes sobre la calidad y fiabilidad de las evaluaciones realizadas bajo este formato.

El primer interrogante a abordar es, ¿qué leyes o normativas atraviesan la aplicación virtual de test psicológicos?

Normas de la prestación de servicios virtuales de psicólogos

La presente experiencia disparadora se da en el marco de las prácticas profesionales del Psicólogo desarrolladas en Argentina. Es por esa razón que se necesita tomar en consideración cuáles son las normativas en vigencia que atraviesan el ejercicio profesional de modalidad on-line en Argentina en la actualidad.

Inicialmente, cabe destacar la vacancia en materia normativa que le dé un marco legal a la práctica de la Tele-Psicología, ya que al ser una problemática actual no hay regulaciones oficiales diferenciadas del ejercicio profesional presencial del psicólogo.

En Argentina, la regulación de la Tele-Psicología es aún incipiente. Por los aportes de Beroldi y Pogorzelsky (2023) se puede conocer que por el contexto de la pandemia de COVID-19 en 2020, el Colegio de Psicólogos de la provincia de Buenos

Aires aprobó la Resolución N° 1684 el 27 de junio y esta es la única resolución relacionada a la Tele-psicología. Este marco regulatorio gira en torno a la accesibilidad de la Tele-psicología, el encuentro profesional-paciente, el entorno, procedimiento, tecnologías y estándares, capacitación al personal de salud y remuneración. Esto fue planteado de manera excepcional y no se realizaron incorporaciones en los códigos deontológicos.

Sumado a esto, la evaluación psicológica on-line es un área de trabajo que no ha sido considerada en demasía por las regulaciones de la pandemia. En la misma no se trata sobre la posibilidad de realizar tele-evaluación psicológica ni sus características.

Es importante destacar en este punto la relevancia que hay de plantear una revisión de las regulaciones tanto de la Tele-psicología como la evaluación psicológica remota, que alcance y contemple a la práctica en su totalidad para que esta herramienta pueda ser utilizada y no haya inconvenientes en su aplicación.

Luego de lo expuesto anteriormente, surge la pregunta: ¿Hay algún lineamiento oficial que ayude al profesional a preparar el encuadre en la modalidad remota?

Ante esta vacancia normativa, algunos colegios profesionales han elaborado guías orientativas. Por ejemplo, el Colegio de Psicólogos de Córdoba propone una serie de recomendaciones para la administración de evaluaciones psicotécnicas online.

Se trata de la "Guía de sugerencias para la realización de evaluaciones psicotécnicas online", en la cual se detalla que antes de comenzar se debe averiguar sobre el nivel de conocimiento tecnológico de los candidatos para el buen desempeño, y relevar si cuentan con los dispositivos necesarios (tales como una computadora personal o celular con cámara y micrófono, y una buena calidad en el servicio de internet). También se sugiere que el profesional elija y acuerde con el candidato una plataforma virtual que le permita realizar la comunicación pertinente, las cuales posibiliten compartir pantalla, en caso que el profesional precise presentar material y/o técnicas psicológicas para la evaluación (Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, s.f.).

De esta manera, se intenta con estas sugerencias controlar las variables tecnológicas, sobre el conocimiento del área y la accesibilidad a los elementos necesarios. En algunas ocasiones, puede ocurrir que se pase por alto las posibilidades materiales de los candidatos a entrevistar, siendo algo ineludible a lo que hay que estar preparados.

Aun así hay variables que quedan por fuera, como por ejemplo las condiciones materiales de la entrevista. Por esta razón, el Colegio de Psicólogos de Córdoba tiene sugerencias en cuanto al espacio y el tiempo utilizado para estos encuentros.

Se deberá indagar sobre sus posibilidades para acceder a un espacio privado, en el que pueda realizar el proceso con intimidad y aclarar la necesidad de la no

interferencia de terceros. Informar al candidato sobre el tiempo necesario para la realización de la entrevista y administración de las técnicas (Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, s.f.).

En este punto el profesional debe darse cuenta que el entrevistado no está informado sobre la necesidad de la intimidad y la privacidad al momento de desenvolverse estos encuentros. Aclarar esto antes de la cita y dejar recomendaciones es necesario para evitar inconvenientes.

Por otro lado, una variable muy importante que es también disparadora del interés del trabajo, tiene relación con los materiales a utilizar en la evaluación misma. La utilización de elementos no permitidos a los que se detalla posteriormente, generará distorsiones en la ejecución de los test, dando una producción que no puede ser analizada idóneamente.

También se hace mención a las técnicas, destacando que hay que dejar en claro al candidato los elementos necesarios con los cuales deberá realizar la evaluación, describe los siguientes: lápiz de grafito (2=HB o similar), hojas A4 en blanco, sacapuntas, goma de borrar, una mesa donde pueda escribir y dibujar (Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, s.f.).

Nuevamente se destaca la importancia de estos elementos para realizar la evaluación, deben ser notificados con anterioridad para que puedan ser preparados para el encuentro y dejar asentado que no pueden ser suplantados por otros tipos de elementos similares. Debe remarcarse la importancia en este punto al momento de comunicar el encuadre ya que elementos no permitidos pueden comprometer seriamente los resultados.

La Federación de Psicólogos de la República Argentina (FePRA) también ha desarrollado pautas de orientación para la atención psicológica a distancia, enfatizando la necesidad de mantener los mismos estándares éticos y profesionales que en la modalidad presencial.

En inicio, lo que busca esta organización es dejar un escrito con "intención orientador", con intenciones de fomentar un alto nivel de las prácticas y remarca que no es normativo ya que no es obligatorio, eso demuestra nuevamente la vacancia en materia normativa de la virtualidad.

La primera recomendación está relacionada con la ética. Los profesionales de psicología tienen que brindar servicios profesionales sólo dentro de los límites de su competencia en función de su educación, capacitación, entre otros aspectos (FePRA, s.f.). Por lo tanto, esta tarea deberá ser personal y deberá prepararse el psicólogo para afrontar su ejercicio.

Se suma a la sugerencia ética anterior, que los psicólogos que prestan estos servicios de manera remota deben aplicar los mismos estándares éticos y profesionales que se requieren en persona.

Como comenta esa sugerencia, el profesional que aplique de manera virtual los test deberá adecuar el encuadre a esta modalidad en comparación con la presencialidad, ya que las variables se modifican y el encuentro se desarrolla de manera distinta, por lo que debe estar esto contemplado.

Aparecen variables como la tecnología o por ejemplo el ambiente que no puede controlarlo el psicólogo, si hay desviaciones del encuadre graves se puede comprometer la ética y la profesionalidad de la práctica, por lo que el profesional deberá analizar si su ejercicio virtual está adecuado correctamente.

Aparece posteriormente un lineamiento legal, solicitando un consentimiento informado que aborde específicamente las preocupaciones que alcanzan la práctica. Se deberá proteger la confidencialidad de los datos e información relacionados con sus pacientes.

Este consentimiento informado es un paso que en la práctica puede que sea obviado (se verá reflejado en las investigaciones analizadas posteriormente), aun así es necesario implementarlo, dado que se está trabajando con las tecnologías de la información y con este documento el profesional se ampara legalmente al momento de trabajar.

Hay una última sugerencia relacionada con los test psicológicos en la cual comenta que los psicólogos deben garantizar que se conserven la integridad de las propiedades psicométricas y las condiciones de administración del test cuando se adapta para su uso remoto (FePRA, s.f.).

Esta sugerencia reviste de gran relevancia ya que el psicólogo deberá evaluar si la adaptación de las pruebas psicológicas es correcta y que no tenga dificultades en la ejecución como en la administración.

En caso que ocurran estos inconvenientes es necesario cuestionar la práctica, hay desviaciones que comprometen la ética y la idoneidad de la evaluación psicológica. Hay indicadores que si modifican las condiciones de aplicación pierden la integridad, por lo que debe tenerse un cuidado especial.

Estudios relacionados

La temática desarrollada hasta aquí invita a indagar y a conocer otras posturas. Se analizan tres investigaciones sobre la administración virtual de test psicodiagnósticos:

1. Soave et al. (2020): estudio de la administración virtual del test de Rorschach, examinando los inconvenientes posibles que se pueden dar en esta modalidad de trabajo y su viabilidad.
2. Battistón (2021): Tesis de grado de la carrera de Psicología, experiencias de selección de personal en las cuales aplicaron test psicodiagnósticos de manera virtual.
3. Del Aguila Bedia (2021): Tesis de grado. Implementó test proyectivos en procesos de selección virtuales.

Por la falta de normativas del ejercicio detallada anteriormente, lo primero que se puede señalar es que hay una diversidad de encuadres según cada autor. Se precisan a continuación cada uno de los encuadres de cada estudio.

Por su parte, en la investigación de Soave et al. (2020) se consigna la instrucción para el encuadre administrado por psicólogos descrito de la siguiente manera: “[...] la tarea por realizar tiene una duración de 2 horas aproximadamente. Ud. debe disponer de un ambiente luminoso, privado y cómodo para su realización y contar con una adecuada conexión a internet, celular y/o PC”. Por otra parte, se menciona la solicitud de un consentimiento informado firmado por el entrevistado, el cual destaca la importancia del resguardo ético de la información relevada y la modalidad de manejo virtual en la entrega de los materiales recolectados. Además, detalla que para la administración del test el entrevistado debe tener manejo de pc y tiempo suficiente para realizar la tarea en una misma unidad de tiempo como variables a tener en cuenta.

En el primer caso analizado, se marca inicialmente un claro encuadre, con recaudos en tanto la parte material como los instrumentos a utilizar, la duración del encuentro y el ambiente controlado. Algo a remarcar es que también se tiene especial cuidado por la parte legal que compromete esta práctica utilizando consentimiento informado. Con todas estas consideraciones, en primera instancia se puede conjeturar que este encuadre fue administrado de manera prolija y rigurosa, controlando varias variantes y complicaciones.

En otra línea investigativa, Battistón (2021) relata experiencias de entrevistas a distancias y la implementación del encuadre. Comenta que las psicólogas al comunicarse con las candidatas y explicar el encuadre con el que se iban a desarrollar los encuentros, se generó un ambiente confortable. Se acordaron los dispositivos tecnológicos a utilizar, se establecieron instrucciones en caso de problemas de conexión, y se requirió realizar la entrevista desde un espacio tranquilo. No se implementó consentimiento informado por tratarse de una videoconferencia según la autora.

Con esta investigación se puede dar cuenta que administraron un encuadre un poco menos estricto, ya que a diferencia del primer caso, aquí no se buscó saber sobre sus conocimientos en tecnología, dando esto por sentado. Además, no se observa resguardo legal. Se puede decir que el encuadre es ordenado a pesar de esto último. La autora observa que el encuadre administrado generó en las candidatas un buen ambiente de trabajo.

Por su parte, Del Aguila Bedia (2021) describe que para delimitar el encuadre se envió un mail adjuntando el link de la videollamada (usando la plataforma de videollamadas "Meet") con la fecha y hora de la videoconferencia y además se les pidió tener al alcance unas cuantas hojas bond (blancas), lápiz y borrador. Los test se administraban verbalmente en videollamada y mostraban las láminas a la cámara web (Del Aguila Bedia, 2021).

La última investigación comentada administró un encuadre claro y serio, dando instrucciones sobre el tiempo y los instrumentos a utilizar, además de tener las láminas digitalizadas. El haber aclarado esto desde un principio debería mantener constantes ciertas variables evitando desviaciones que comprometan el análisis de las producciones, sobre todo con los elementos necesarios.

Luego de ver en detalle cada encuadre administrado, al compararlos se observa que el encuadre de Soave et al. (2020) fue el más específico con advertencias hasta en caso que se corte de conexión qué hacer. Además, se diferencia estos mismos autores de las demás por ser la única experiencia que firmaron un consentimiento informado.

A su vez, hay una diferencia entre Del Aguila Bedia (2021) donde se mostraron las láminas físicas a la cámara y Soave et al. (2020) las expusieron digitalizadas por medio de la aplicación. Esta parece ser la razón por la cual las entrevistadas no pudieron visualizar perfectamente las láminas del test generando desviaciones. Puede ser fácilmente solucionado exhibiendo las láminas digitalizadas.

Batiston (2021) comenta que la toma de las pruebas el encuadre de cada test fue el indicado para la prueba y no se diferenció de la toma cara a cara. Aunque destaca que hay indicadores que no se pueden medir como secuencialización, los trazos y zonas borradas por la distancia de la cámara no se llega a visualizar con facilidad, se pudieron obtener los datos necesarios para la descripción del armado del informe psicolaboral. Así se ve que pese a establecer un encuadre claro pueden presentarse variables no controladas, como también cuestiones tecnológicas que entorpezcan nuestro trabajo.

En cuanto a los resultados de estos dispositivos psicodiagnósticos administrados, se ve que según Del Aguila Bedia (2021) se pudo obtener toda la información para la interpretación de cada test aplicado. Aun así, se destaca un grave inconveniente, que un dibujo se utilizó lapicera en vez de lápiz, siendo esta una grave desviación en la ejecución

aunque no fue considerada por la autora como problemático. Esto es llamativo, ya que el encuadre previamente fijado dejaba estipulado explícitamente los elementos de librería a utilizar. También se observa que al administrar las láminas de manera física delante de la cámara hubo algunos problemas al visualizarlas correctamente.

Por su parte, Soave et al. (2020) analizaron que las mayores consideraciones aparecieron vinculadas a los recursos tecnológicos (familiaridad con dispositivos tecnológicos, interrupciones de conexión, problemas con audio o video), ya que un 51% de casos presentaron limitaciones.

Centrándonos en este punto, esto se puede evitar con instructivos específicos sobre los sistemas informáticos que se utilizarán para mantener las entrevistas, dando instrucciones que ayuden a tener todo preparado como también los conocimientos necesarios para operar los dispositivos electrónicos.

Por parte de los problemas relacionados con servicios de conexión, hay un limitante ya que no es fácil acceder a mejores prestaciones solamente para desarrollar esta entrevista si el entrevistado de por sí no los tiene en su poder. Se puede sugerir que concurren a algún domicilio con estos servicios pero no es simple disponer de este lugar.

En cuanto a cuestiones técnicas del test de Rorschach, el 50% tuvo dificultades (señalización de las respuestas por falta de destrezas con el mouse, giro de láminas, ausencia de respuestas globales).

En el 77% de los protocolos administrados no se presentaron mayores dificultades en relación al proceso de la toma (valorar aspectos generales de la conducta, fatiga, condiciones ambientales).

Finalmente, en los aspectos relacionados al proceso de toma de los test hubo un porcentaje muy bajo de dificultades. La conjetura que se saca de la razón de esta baja tasa de dificultades es que debe estar relacionada a que se administraron test visuales y que además estas láminas estaban digitalizadas, por lo tanto, las desviaciones visuales estaban disminuidas al mínimo. También pudieron valorar aspectos de la conducta y el lenguaje no verbal, fundamental al momento de hacer interpretaciones.

Uno de los aspectos favorables que destacan es la posibilidad de grabar los encuentros que ofrece la virtualidad con previo consentimiento del entrevistado, lo cual permite tener un registro más completo de los indicadores a analizar.

A modo de conclusión los autores comentan que a pesar de compartir las críticas que realizan organismos internacionales hacia esta modalidad, si la población se apropia en mayor medida las tecnologías y se estudia más en la comparación con la modalidad presencial, puede resultar promisorio considerarla cuando no existan otras posibilidades.

Estos estudios reflejan que, a pesar de los esfuerzos por adaptar el encuadre a la virtualidad, persisten desafíos que afectan la interpretación de las evaluaciones

psicológicas remotas en mayor o menor medida, desde la utilización de elementos no permitidos, dificultad para interpretar el lenguaje no verbal u observar la secuencialización de los dibujos, como también problemas de conectividad hasta falta de conocimientos tecnológicos.

Estos problemas abren cuestionamientos. Cuando estas desviaciones ocurren, ¿qué se debe hacer?

En ese punto el profesional deberá detenerse y analizar si estas distorsiones perjudican seriamente el trabajo que está realizando. Por ejemplo, en el caso de un pequeño corte del servicio de internet que complique la observación del lenguaje no verbal de la persona puede ser un problema menor que no comprometa el resultado final del análisis. Pero si en otro caso aparece la utilización de elementos no permitidos como lapiceras de colores, hojas a rayas o un tercero que no permita que el encuentro tenga privacidad, esto implicaría que el psicólogo deba frenar la entrevista y reflexionar sobre cómo continuar.

Por lo expuesto anteriormente, cabe preguntarse, ¿la presencialidad está exenta de desviaciones? La modalidad que se utilice probablemente no garantice un ejercicio perfecto, el encuadre se pone en tensión constantemente. La tarea del psicólogo es mantener estas variables constantes para no comprometer la idoneidad de nuestro trabajo.

Sugerencias de lineamientos para el ejercicio

A modo de conclusión, se dará una serie de lineamientos y sugerencias que preparen la administración de test psicodiagnósticos.

1. Adaptar la administración del test a la modalidad virtual, resguardando que los estándares y baremos no sean modificados en la adaptación.

Un trabajo previo que debe realizar el psicólogo es adaptar todo el proceso de aplicación de los test a la modalidad virtual. Esto implica preparar el encuadre, tener adecuados todos los pasos para respetar los estándares éticos y profesionales de las evaluaciones psicológicas.

2. Establecer un encuadre claro y detallado, especificando el espacio físico, el tiempo estimado y los elementos necesarios.

Para comenzar el proceso de evaluación con las entrevistas, lo primero que se debe hacer es comunicar un encuadre claro. El mismo debe contener todas las variables que se necesitan manejar en el encuentro. El mismo debe ser enviado por alguna vía de comunicación como puede ser mail, redes sociales o la vía que hayan utilizado.

Como aspectos mínimos necesarios, se sugiere que el encuadre posea indicaciones sobre el lugar donde se sostendrá el encuentro. Se debe remarcar la importancia del tiempo a utilizar, la intimidad y la no interferencia de terceros. Se dejará asentado que en caso de que estas variables no se cumplan puede ser posible la suspensión del encuentro en caso que así lo determine el profesional.

3. Solicitar consentimiento informado, incluyendo aspectos éticos, privacidad y riesgos asociados a la virtualidad.

Por cuestiones éticas y legales, se recomienda pedir al entrevistado que firme un consentimiento informado que resguarde al profesional de los riesgos de la privacidad que posee la modalidad remota, como también transmita el afán por el resguardo de los datos del entrevistado.

4. Realizar las evaluaciones de manera sincrónica, mediante videollamada, para garantizar el control del encuadre.

Es destacable la importancia de que el encuentro sea sostenido de manera sincrónica por medio de una videollamada, en la cual el profesional pueda registrar todos los detalles necesarios del entrevistado, como el lenguaje no verbal o la manera en que realiza dibujos de los test. Un encuentro sostenido de manera asincrónica, por mensajes sin observar las conductas del entrevistado no es recomendado ya que no hay control del encuadre y esto es una desviación de los test que le quita idoneidad a la interpretación.

5. Digitalizar las láminas de los test para asegurar su correcta visualización.

Gran variedad de tests poseen material visual que debe ser expuesto a los entrevistados, para estos casos se recomienda que las láminas sean digitalizadas al momento de mostrarlas ya que de esta manera se podrán visualizar de manera correcta.

6. Verificar la adecuación tecnológica del entrevistado, proporcionando instructivos sobre el uso de plataformas y dispositivos requeridos.

Se debe dejar asentado qué dispositivos electrónicos se necesitan, cuál va a ser la plataforma por la cual va a sostenerse la entrevista y asegurarse que la persona tenga conocimientos sobre los mismos. En este punto, para evitar esperar una respuesta de su parte, se puede dejar un instructivo que indique cómo utilizar los dispositivos y los programas a utilizar.

7. Garantizar la utilización de materiales adecuados, impidiendo la suplantación de elementos que comprometan la validez de los resultados.

En cuanto a los elementos que utilizará el entrevistado, debe dejar una lista precisa de los mismos. Se toman la lista de elementos que sugiere el Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba para técnicas proyectivas gráficas: lápiz de grafito (2=HB o similar), hojas A4 en blanco, sacapuntas, goma de borrar, una mesa donde pueda escribir y dibujar (Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, s.f.).

Se sugiere remarcar la importancia de que se utilicen estos elementos y no suplantarlos por otros para que no se comprometan los resultados. En caso que aparezcan otros elementos no permitidos, inicialmente el profesional puede marcar el error y solicitar que busque los que se le solicitaron inicialmente. En caso de no tener a disposición, se cree pertinente la suspensión o reprogramación del encuentro, ya que esto no permite el análisis correcto del material producido y es una falta grave.

8. Registrar las evaluaciones (previo consentimiento), para disponer de material de respaldo en caso de necesidad de revisión.

Como una herramienta más que potencie el trabajo del psicólogo, se puede tomar registro de la cámara del entrevistado. Así las grabaciones aportarán información importante al momento de leer el lenguaje no verbal o ver otros indicadores que se ponen en juego al momento de dibujar por ejemplo, como la secuencialización.

Reflexiones finales

En este escrito interrogantes han sido abordados y trabajados para poder dar cuenta de lineamientos en forma de sugerencia que podrían ser tomados como modelo por organizaciones nacionales oficiales para regular el ejercicio virtual.

Si bien la virtualidad ha facilitado la continuidad de las evaluaciones psicológicas en Psicología Laboral, es fundamental establecer un encuadre riguroso que garantice la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. Es en ese punto donde encuentra la importancia este trabajo.

Además, es crucial que los profesionales de la Psicología continúen investigando y adaptando sus prácticas a las nuevas modalidades de trabajo. La formación continua en herramientas digitales y la generación de protocolos de actuación contribuirán a mejorar la eficacia de estas evaluaciones.

Se cree fundamental una discusión de organizaciones nacionales oficiales que regulan el ejercicio del psicólogo que aborde esta temática. La razón es por el auge de la virtualidad como herramienta de trabajo en los tiempos actuales y la rápida adopción de esta modalidad en el trabajo de muchos profesionales. Se pueden presentar dificultades al no haber lineamientos oficiales, es por eso que se solicita un debate temprano.

Al no haber normativas que sean específicas del trabajo virtual de la aplicación de test psicodiagnósticos, la idoneidad del ejercicio profesional del psicólogo se encuentra en riesgo.

La implementación de normativas específicas y el desarrollo de guías estandarizadas resultan clave para optimizar esta práctica y evitar desviaciones que comprometan la calidad de la evaluación psicológica remota.

Por otro lado, se alienta fomentar el diálogo interdisciplinario entre psicólogos, desarrolladores tecnológicos y reguladores para crear soluciones innovadoras que minimicen los sesgos derivados de la virtualidad.

Finalmente, si bien la virtualidad no reemplazará por completo la evaluación presencial, no debe dejar de tenerse en vista que es una herramienta con un gran valor en la Psicología Laboral. Su integración adecuada y planificada permitirá ampliar el acceso a evaluaciones psicológicas de calidad, brindando oportunidades a quienes, por razones geográficas o logísticas, no pueden acceder a una consulta presencial.

Bibliografía

- American Psychologist Association. (2013). Guidelines for the practice of telepsychology. *Development of Telepsychology Guidelines for Psychologists*. Volumen 68(9), 791-800. <http://dx.doi.org/10.1037/a0035001>
- Battistón G. (2021). *Administración de test psicotécnicos de manera on-line en la selección de personal*. Universidad de Palermo <http://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/2364/Battist%C3%B3n%2C%20Giselle%20Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beroldi, J. y Pogorzelsky, M. S. (2023). *La telepsicología como nuevo campo de acción en la clínica y la evaluación psicológica ¿con qué normativas contamos?* XV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. UBA. <https://www.aacademica.org/000-009/909>
- Bleger, J. (1967). *Psicoanálisis del encuadre psicoanalítico*. Revista de Psicoanálisis Vol. XXIV
- Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba. (s.f.). *Guía de recomendaciones para la atención online*. <https://cppc.org.ar/guia-de-recomendaciones-paraatencion-online/>
- Del Aguila Bedia (2021). *Proceso de selección de personal individual por competencias en modalidad virtual aplicado a un perfil administrativo*. Universidad de Palermo <http://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/2297/Del%20Aguila%20Bedia%2C%20Sofia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Federación de Psicólogos de la República Argentina. (s/f) *Pautas de orientación para la atención psicológica a distancia*
- Muniz Martoy, A (2005). *Diagnósticos e intervenciones Tomo III. Enfoques teóricos, técnicos y clínicos en la práctica psicológica*. Editorial Psicolibros Waslala
- Schein, E. H. (1982). *Psicología de la Organización*. Editorial Hispanoamérica S.A.
- Soave, M., Muszio, S. V., Giraudo, M., Rubiolo, V., Rassino, A., Carnero, C. y Aparicio, V. (2020). *Administración remota de la prueba de rorschach en tiempos de pandemia*. (2020). IV Congreso Internacional de Psicología "CIENCIA Y PROFESIÓN": Desafíos para la construcción de una psicología regional Volumen 5(2), 117-125. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp/article/view/31111/31775>