

SUPERVISIÓN Y CONFLICTO DE INTERESES. ÉTICA Y DEONTOLOGÍA*

Carlos Gutiérrez¹

Luego de la 2da. Guerra Mundial —y como resultado del enjuiciamiento por parte de las fuerzas aliadas a los principales dirigentes nazis— se promulga, en el año 1947, el famoso código de Nuremberg. Los horrores de la política nazi, en particular las experimentaciones con seres humanos, sentaron las bases para que se pusieran límites precisos a la intervención profesional basados en principios éticos claros. Medio siglo después, la normativa deontológica ha generado múltiples obligaciones que exceden largamente el mencionado código de Nuremberg. Entre los códigos deontológicos de mayor desarrollo en el campo de la psicología, se destaca el de la Asociación de Psicólogos Americanos (APA) por ser el más exhaustivo, abarcando múltiples áreas de trabajo en nuestra disciplina. La importancia que le atribuimos a tal normativa se apoya también en que la Asociación de Psicólogos de Bs. As. se ha basado en ella para fijar su código ético.

Para el campo de la ética es tan provechoso conocer los alcances de la normativa como su necesaria crítica. Esta última nos permite observar que las múltiples enseñanzas de los códigos éticos se ven mezcladas, en ocasiones, con ciertas obligaciones sobre las que pueden levantarse reparos, toda vez que colisionan con aspectos muy precisos de la práctica profesional.

En esta ocasión quisiéramos referirnos al articulado en el que se señalan las obligaciones correspondientes a la tarea de supervisión. El código de APA (ver APA 1.17 (a)) cuestiona éticamente que entre supervisor y supervisado se dé la circunstancia de "entrar en otra relación personal, científica, profesional, financiera, o de otro tipo con tales personas", que interfiera entre tales profesionales y su tarea. Si bien la objeción no es taxativa ("si parece probable que tal relación *podría* debilitar su objetividad o interferir de otra forma en el desempeño efectivo de sus funciones..."), es destacable que tal normativa se pronuncie en forma explícita sobre el punto en cuestión.

El fundamento a tal objeción reside en lo que se entiende como un potencial *conflicto de intereses*. La advertencia adquiere autoridad en la medida que se piensa a la tarea de supervisión incluida en un tipo de relación institucional en la que el supervisor tiene una posición jerárquica distinta a la del supervisado. Es decir, la supervisión es entendida por el código como parte de un trabajo de docencia y capacitación (ver APA 6.05 Evaluación del Desempeño de Estudiantes y Supervisados). Debido a ello, resulta muy pertinente la referencia a la objetividad necesaria para la evaluación de la tarea del supervisado. Tal objetividad debiera permitir discernir claramente los progresos clínicos del candidato, la pertinencia de sus intervenciones, su capacidad teórica, etc. Si entre ambos hubiera, por ejemplo, un vínculo amoroso, el conflicto de intereses se presentaría claramente: producto del amor, el interés de ver progresar a la persona supervisada colisiona con el interés de evaluar en su justa medida su *performance* clínica. Debido a este conflicto, la objetividad resulta menoscabada.

Como se deduce de lo mencionado, tal colisión de intereses no es inherente a la tarea de supervisión misma sino a la asimetría institucional y a lo que ello comporta.

El verdadero terreno del conflicto de intereses quedaría mucho más a la vista si suprimiéramos, entre supervisor y supervisado, las diferencias jerárquicas al interior de la institución. En efecto, si la relación de supervisión se estableciera por fuera del contexto de las exigencias

* Trabajo publicado en Memorias de las X Jornadas de Investigación: Salud, educación, justicia y trabajo. Aportes de la Investigación en Psicología. 14 y 15 de agosto de 2003. Tomo III. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

¹ Prof. adjunto cátedra Psicología, Ética y Derechos Humanos, Facultad de Psicología, UBA.

institucionales entre evaluador y candidato, estaríamos ya en otro terreno, y obligaría a pensar la idea de las relaciones múltiples desde otro ángulo. Si en este nuevo contexto —frecuente en la práctica privada ajena a las instituciones— se crearan tales vínculos simultáneos, ¿desaparecerían los problemas? ¿Qué objeciones podrían formularse?

Suele argumentarse que los vínculos personales, cuando coexisten con el profesional, tienen grandes chances de afectar el trabajo ya que genera obstáculos de orden transferencial. No se trata de una objeción menor: la experiencia indica que este impedimento es frecuente. Tales obstáculos podrían impedir, por ejemplo, que el supervisor advierta los puntos ciegos del supervisado en los tratamientos que éste conduce.

Precisamente porque la experiencia lo prueba, problemas de esta índole están previstos en la normativa deontológica. Cabe reparar que, en la cita que hemos hecho del código de APA, se mencionan dos consecuencias de las relaciones múltiples: junto al debilitamiento de la *objetividad*, se señalan también otras formas de *interferencia en el desempeño de sus funciones*. Como es posible advertir, el problema suscitado por el cruce de distintas transferencias puede ser incluido entre tales interferencias.

Ahora bien, tal obstáculo no puede ser incluido en el "conflicto de intereses" pues, si se trata de interferencias transferenciales, ya no estamos en el campo de los intereses sino en el del inconciente. En especial, de aquello que el inconciente puede producir de modo imprevisto (como es obvio, los intereses son claramente anticipables en tanto sentido previo). Por supuesto que el inconciente también alberga intereses, pero sería un importante error confundirlo con otros de índole muy distinta. En efecto, la lógica de lo reprimido y su retorno no son equivalentes al cálculo egoísta del yo. O, para decirlo más enfáticamente, la ley del deseo no es homóloga a la normativa deontológica. Por lo tanto, en la objeción que ubica a la transferencia como problema en las relaciones múltiples, ya no se trata del conflicto de intereses. Precisamente porque no se trata del conflicto de intereses, el problema de la posible alteración de la objetividad desaparece. Si entendemos por objetividad la conservación del discernimiento necesario para no incurrir en una ponderación inadecuada o error de cálculo para medir capacidades o eficacia profesional, no puede incluirse en este rubro a los problemas que la transferencia genera. Al menos no puede hacérselo conservando la idea de objetividad como una función intelectual en ocasiones afectada por intereses que la debilitan.

Como hemos intentado demostrar, las dos líneas de objeción a las relaciones múltiples entre supervisor y supervisado se separan sin ofrecer muchos puntos de contacto. Esto no supone cuestionar cada una de ellas sino, en principio, sólo distinguirlas adecuadamente.

Dejemos por ahora la discusión sobre el problema transferencial que suponen las relaciones múltiples entre supervisor y supervisado y retomemos el otro problema: la falta de objetividad en la tarea.

Sobre esto conviene detenerse en otro aspecto de la normativa deontológica, el de cubrir de obligaciones al supervisor (ver APA 1.07 (a) y 6.05) a la vez que no tiene en cuenta las exigencias para el supervisado quien —conviene recordar esta obviedad— también es un profesional al que sus obligaciones no deberían abandonarlo cuando supervisa.

La tarea de supervisar el tratamiento clínico que alguien conduce supone, especialmente, detenerse en los problemas de ese tratamiento, en las vacilaciones que suscita en el terapeuta, en los eventuales errores de intervención, en las dificultades diagnósticas, etc. Es decir, la supervisión es —o debería serlo— el lugar donde el supervisado lleva sus interrogantes, sus dificultades con la ardua tarea clínica, sus limitaciones teóricas y, en fin, todo aquello que prueba la insuficiencia y la falta de garantía por parte del terapeuta; de todo terapeuta. Ahora bien, para poder ocupar el lugar de aquel que ofrece su trabajo a la supervisión de otro, la condición necesaria —aunque no suficiente, claro— es la de buscar un progreso de los tratamientos que se conduce.

Sostenida en esa condición, la supervisión no es —o no debería serlo— una feria de las vanidades donde el supervisado pasea sus mayores virtudes y sus agudezas para impresionar a quien lo escucha. Ahora bien, si la supervisión se llevara a cabo en un ámbito institucional donde el supervisado se encuentra en una posición jerárquica distinta al supervisor ¿no estaría aquel fuertemente tentado a presentarse de manera muy competente si el que lo escucha tiene sobre él alguna autoridad que excede los objetivos clínicos de la supervisión y que en el ejercicio de tal autoridad pueda beneficiarlo o perjudicarlo de algún modo?

En efecto, como es habitual, y la normativa deontológica lo supone un vínculo natural, la tarea de supervisión suele ser parte de un dispositivo institucional en el que el supervisor oficia también como un *evaluador* del supervisado y el responsable de alguna forma de promoción del candidato. Es precisamente esta circunstancia la que introduce una cuestión éticamente muy delicada y no prevista por la norma deontológica. En efecto, en la interdicción que se formula sobre las relaciones múltiples entre supervisor y supervisado —porque genera un conflicto de intereses— queda desconocida aquella que mayores problemas acarrea: cuando el supervisor también *evalúa*, y de tal evaluación se deriva que el candidato puede ser *promovido* por un fallo favorable o *perjudicado* por uno desfavorable. Como es evidente, la situación dilemática producida por este conflicto de intereses, no es exclusiva del supervisor sino que incluye también al supervisado, quien se encuentra ante la poderosa presión de ese conflicto. Tal presión brinda las condiciones propicias para acentuar los aciertos, ocultar los problemas e incluso falsear el "material" clínico.

Como es fácil advertir, tal conflicto de intereses no es un problema unilateral del supervisor o del supervisado sino de la supervisión misma cuando ella se da en el contexto mencionado.

Por todo lo dicho, si consideramos las dos líneas de objeción a las relaciones múltiples en la supervisión —ya sea la que impide la objetividad en la evaluación o la que altera el trabajo de supervisión por transferencias superpuestas—, podría decirse que en tales relaciones múltiples —ya sean vínculos amorosos, comerciales, de amistad u otros—, es *posible* que surjan problemas derivados de la transferencia.

En cambio, la colisión entre el interés de querer mejorar la conducción de un tratamiento y el interés de ser promocionado —en la medida que la condición de supervisado-evaluado no puede dissociarse—, transforma a la actividad en un problema sin salida. El resultado de tal colisión es, obviamente, el naufragio de la supervisión misma. Precisamente por esto, por el fuerte conflicto de intereses que suscita, la tarea de supervisión debería ser considerada incompatible con el vínculo docente-alumno, evaluador-evaluado o cualquier otro semejante.

Por cierto, no buscamos sugerir a las instituciones que modifiquen los criterios de supervisión-promoción de sus candidatos sino poner en evidencia una situación éticamente objetable de la normativa deontológica que pretende poner en cuestionamiento las relaciones múltiples a la vez que da por sentado y naturaliza un vínculo en el que queda desconocida la misma situación que cuestiona.

Bibliografía

Fariña, J.: Ética profesional. Dossiers bibliográficos en salud mental y derechos humanos. CEDDI, 1992.

Fariña, J.: Ética: un horizonte en quiebra. Eudeba, Buenos Aires, 1998.

Asociación de Psicólogos de Buenos Aires (APBA): Código de ética.

American Psychological Association: Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. Versión: diciembre 1992. Traducción de JJ Fariña y Gabriela Salomone.

Federación de Psicólogos de la República Argentina (FePRA): Código de Ética. Versión: 2000.