

XV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXX Jornadas de Investigación. XIX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. V Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional V Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

El Test de las Dos Personas Trabajando (T2PT) en el contexto de evaluación psicológica laboral en Argentina.

Petino Zappala, María Luz.

Cita:

Petino Zappala, María Luz (2023). *El Test de las Dos Personas Trabajando (T2PT) en el contexto de evaluación psicológica laboral en Argentina. XV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXX Jornadas de Investigación. XIX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. V Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional V Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-009/726>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ebes/kgE>

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

EL TEST DE LAS DOS PERSONAS TRABAJANDO (T2PT) EN EL CONTEXTO DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA LABORAL EN ARGENTINA

Petino Zappala, María Luz
Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

La evaluación psicológica laboral resulta clave en la selección y desarrollo del personal en las organizaciones. El Test de las Dos Personas Trabajando (T2PT) es una técnica proyectiva gráfica construida en Perú. Esta prueba es menos conocida que otras pruebas utilizadas en contexto laboral, y por ello proporciona una visión novedosa de diversas competencias laborales. Al ser una prueba poco conocida, favorece el evitar que los candidatos aprendan estrategias para obtener resultados deseados, fomentando la espontaneidad y autenticidad en el gráfico realizado por estos. El objetivo de este trabajo es revisar bibliografía sobre evaluación psicológica laboral y analizar la relevancia de incorporar el T2PT en Argentina, describiendo sus características y ventajas. Esta prueba, aunque menos conocida, es económica y fácil de aplicar, y puede proporcionar información valiosa para respaldar los factores de personalidad evaluados. El presente trabajo busca introducir el T2PT como una técnica fundamental en la evaluación psicológica laboral, aunque se requiere investigación adicional y adaptación al contexto argentino.

Palabras clave

Evaluación psicológica - Test - Psicología laboral - Personalidad

ABSTRACT

TWO PEOPLE WORKING TEST (T2PT) FOR WORK PSYCHOLOGICAL EVALUATION IN ARGENTINA

The occupational psychological evaluation is key in recruitment in organizations. "Two People Working Test" (T2PT) is a graphic projective technique from Peru. This test is less known than other tests used in psychological evaluation in work context, and for this reason it provides a novel view of various work skills. Being a little-known test, it favors preventing candidates from learning strategies to obtain desired results, promoting spontaneity and authenticity in the graphs made by them. The objective of this work is to review the bibliography on occupational psychological evaluation and analyze the relevance of incorporating T2PT in Argentina, describing its characteristics and advantages. This test is inexpensive and easy to apply and can provide valuable information to support the personality factors tested. The present work seeks to introduce the T2PT as a fundamental technique in occupational psychological evalua-

tion, although additional research and adaptation to the Argentine context are required.

Keywords

Psychological evaluation - Test - Occupational psychology - Personality

INTRODUCCIÓN:

La evaluación psicológica laboral desempeña un papel fundamental en la selección y desarrollo del personal en el ámbito organizacional. Tradicionalmente, se han utilizado pruebas proyectivas como el dibujo de la Persona Bajo la Lluvia para obtener información sobre la personalidad y las competencias de los postulantes. Sin embargo, el uso frecuente de estas pruebas conocidas ha llevado a que las personas se familiaricen con ellas y aprendan estrategias para obtener resultados confiables, lo que en la actualidad implica un desafío para los evaluadores. En este contexto, el Test de las Dos Personas Trabajando (T2PT) resulta una técnica proyectiva que brinda una perspectiva novedosa y auténtica de las habilidades y competencias laborales de los evaluados. Resulta una prueba poco difundida en el campo de la evaluación psicológica, y esta característica la convierte en una tarea novedosa para los candidatos.

El beneficio clave de utilizar una prueba proyectiva poco conocida, como es el T2PT, radica en evitar que los evaluados puedan aprender de antemano cómo dibujar para obtener los resultados deseados. Esto favorece una mayor autenticidad y espontaneidad del gráfico realizado, lo que a su vez brinda una visión más genuina de las habilidades y rasgos de personalidad relevantes para el ámbito laboral.

En tal sentido, el objetivo de este trabajo será revisar investigaciones relacionadas con el uso de técnicas en la evaluación psicológica laboral, centrándose en las pruebas proyectivas más utilizadas y sus limitaciones actuales. Asimismo, se analizará la relevancia de incorporar el Test de las Dos Personas Trabajando (T2PT) en la evaluación psicológica laboral en Argentina, describiendo y analizando sus características, metodología de aplicación y posibles ventajas.

Para llevar a cabo esta investigación se revisarán investigaciones previas relacionadas con el uso de técnicas psicométricas y proyectivas en la evaluación psicológica laboral. Se hará una

revisión de las técnicas más empleadas en contexto laboral, introduciendo el T2PT como propuesta de una técnica menos conocida que favorece la autenticidad de los resultados obtenidos. La metodología del presente trabajo de investigación será cualitativa con un diseño de investigación de carácter exploratorio, ya que el objetivo es adquirir una comprensión inicial y generar ideas para futuros estudios sobre la incorporación del T2PT en la evaluación psicológica laboral en Argentina.

DESARROLLO:

· Evaluación Psicológica

La evaluación psicológica resulta una disciplina desafiante en la medida en que nos permite integrar aportes de múltiples enfoques psicológicos, considerando las demandas del contexto y la necesidad de dar solución a diversos problemas humanos (Mikulic, I. M., 2007, p.5).

A lo largo de los años, el concepto de Evaluación Psicológica ha sufrido diversos cambios con respecto a su concepción y objetivos (Fernández Ballesteros, 1982), pasando de considerar primordialmente las variables internas del sujeto, a considerar a las personas en constante interacción con su entorno, dando mayor lugar a la evaluación del contexto y del clima social (Mikulic, 2017).

En tal sentido, la Evaluación Psicológica implica estudiar, analizar y valorar un individuo en constante interacción con los otros, con su contexto, con su realidad, y teniendo en cuenta sus procesos de cambio (Forns Santacana, 1993).

· Evaluación Psicológica en contexto Laboral

Albajari y Manes (2008) establecen que, en el contexto de la evaluación psicológica laboral, una de las principales herramientas con las que cuenta el psicólogo es el *perfil del puesto*. Este es, la descripción de las tareas, responsabilidades y competencias necesarias de un puesto laboral (Albajari, Manes, 2008). A partir del establecimiento de este perfil del puesto, e intentando conocer también el perfil de la organización -o *cultura organizacional*-, se realiza la evaluación psicológica pertinente para establecer si un postulante o grupo de postulantes cumplen con aquellas competencias requeridas para desempeñar el puesto de trabajo (Albajari, Manes, 2008).

Por otro lado, el concepto de *competencia* también resulta de gran relevancia para la evaluación psicológica en el ámbito laboral. Una competencia puede ser definida como la capacidad real y demostrada para realizar una tarea (Albajari, Manes, 2008, p. 24) y pone en juego un conjunto de habilidades, capacidades y actitudes, que deben desarrollarse en las tareas concretas que el postulante deberá realizar (Albajari, Manes, 2008).

A la hora de evaluar *competencias*, es posible establecer una variedad muy diversa de áreas que podemos explorar. No solo serán relevantes las áreas vinculadas al rendimiento cognitivo, sino también competencias vinculadas a la personalidad, y

aquellas vinculadas a la persona en interacción con su entorno social laboral (Albajari, Manes, 2008). Algunos ejemplos de competencias que suelen evaluarse en el ámbito laboral son: competencias cognitivas (pensamiento analítico, razonamiento, etc.), competencias de influencia (negociación, persuasión, etc.), competencias de desempeño (orientación a resultados, iniciativa, etc.), competencias de ayuda y servicio (vocación de servicio, orientación al cliente, etc.), y competencias de interacción (liderazgo, trabajo en equipo, etc.) (Gil Flores, J., 2007).

· Pruebas psicométricas y proyectivas mayormente utilizadas en el ámbito laboral

De acuerdo con Albajari y Manes (2008) algunas de las pruebas de evaluación psicológica más utilizadas en el contexto laboral son:

- MMPI-2 (Hathaway, S., McKinley, J., 1989),
- NEO PI-R (Costa, P., McCrae, R., 1992),
- MIPS (Millon, T., 1994), WAIS-III (Wechsler, D., 1997),
- Test de Matrices Progresivas (Raven, J., Raven, J. C., Court, J., 1938)
- HTP (Buck, J., 1948),
- Persona Bajo la Lluvia (Querol, S., Chavez, Paz, M., 1997),
- Test de los tres árboles (Koch, K., 1962),
- Test de Rorschach (Rorschach, H., 1921),
- Test de Zulliger (Zulliger, H., 1948),
- Test de Relaciones Objetales (Phillipson, H., 1955).

Este tipo de pruebas, tanto psicométricas como proyectivas, aportan información valiosa de diversos aspectos de la personalidad de los candidatos en el contexto laboral (Albajari, Manes, 2008), resultando de esta manera herramientas de gran utilidad para los psicólogos laborales.

· Limitaciones de las pruebas tradicionales

Uno de los desafíos con los que se encuentran los profesionales de la psicología a la hora de realizar procesos de evaluación psicológica en el ámbito laboral está relacionado con el concepto de *deseabilidad social* (Marlowe, Crowne, 1961). Esta se refiere a la necesidad de aprobación social y aceptación que puede tener un individuo, con la creencia de que ésta se puede obtener por medio de conductas o ideas culturalmente apropiadas y aceptables (Marlowe, Crowne, 1961). Esta conducta propia de los humanos se ve potenciada por la posibilidad de un candidato a ingresar a un puesto laboral, pudiendo querer transmitir una imagen de sí socialmente aceptable. Es una posibilidad conocida que las respuestas a técnicas de evaluación puedan ser distorsionadas en función de este fenómeno (Salgado, 2005). Ha sido mayormente estudiada la influencia que tiene la *deseabilidad social* en inventarios de personalidad, y, de hecho, algunos de ellos permiten hallar indicadores de este tipo de influencias (como, por ejemplo, el MMPI-2). Poco se ha investigado sobre el fenómeno del uso de las redes sociales y los motores de búsqueda, por parte de los candidatos, para conocer sobre

los indicadores evaluados en otro tipo de pruebas de evaluación psicológica, como test proyectivos gráficos. A pesar de eso, muchas pruebas y sus interpretaciones y manuales son de acceso irrestricto en diversas plataformas, pudiendo acceder cualquier individuo a los indicadores de las pruebas.

Si bien una evaluación completa y exhaustiva -es decir, que incluya entrevista, pruebas proyectivas y pruebas psicométricas- permite una menor probabilidad de que el candidato pueda manipular sus respuestas, se hace relevante incorporar pruebas menos conocidas al repertorio de técnicas que los profesionales psicólogos pueden utilizar, con el fin de disminuir la probabilidad de que los evaluados hayan tenido un acercamiento previo a las mismas.

· El T2PT como herramienta posible para la evaluación psicológica en el contexto laboral.

La prueba T2PT es una técnica proyectiva gráfica creada en el año 2014 por el psicólogo peruano Juan José Kaneko Aguilar. Las teorías de base del T2PT son: la Teoría del esquema corporal de Paul Schilder, la Teoría de los Rasgos, la Teoría del modelo signo-significado, y los estudios de Exner acerca del Psicodiagnóstico de Rorschach (Kaneko Aguilar, 2014).

Su administración tiene una duración aproximada de 15 minutos y es de aplicación tanto individual como colectiva (Kaneko Aguilar, 2014). Esta prueba permite evaluar aspectos de la personalidad que influyen en el ámbito laboral, explorando los siguientes aspectos: liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, negociación, rendimiento laboral y percepción del entorno laboral (Kaneko Aguilar, 2014).

Esta prueba tiene un apartado de análisis cualitativo a la vez que uno de análisis cuantitativo, con una baremación en percentiles en una muestra de 430 peruanos. Los puntajes bajos o altos en la prueba indican qué tan desarrolladas están las competencias antes mencionadas, a partir de 30 indicadores: 21 gráficos y 9 verbales (Kaneko Aguilar, 2014).

Esta prueba tiene una consigna dividida en tres partes: inicialmente se le pide al candidato que dibuje a dos personas trabajando; luego se le pide que a cada persona le asigne un nombre, una edad, un cargo y una actividad; y por último se aplica un cuestionario con 9 preguntas: cinco sobre ambos personajes, y las cuatro restantes sobre un personaje en particular, aquel con el que el candidato más se identifique (Kaneko Aguilar, 2014).

A continuación, se presenta una tabla que muestra qué competencia/s evalúa cada indicador, según cómo se dibuja o responde el candidato:

ÁREA	INDICADOR	L	TE	RRII	N	RL	EE	PEL
Intrafigura	TAMAÑO	X		X	X	X	X	
	SOMBREADO						X	
	LINEA: PRESIÓN						X	
	LINEA: TIPO					X	X	
	EXPRESIÓN FACIAL	X	X	X	X	X		X
	OJO		X	X	X		X	
	BOCA			X	X		X	
Interfigura	MANO	X	X		X		X	X
	ALTURA INTERFIGURAS	X	X					
	DISTANCIA INTERFIGURAS	X	X	X	X			X
	LOCALIZACIÓN VERTICAL	X						
	POSICIÓN INTERFIGURAS		X	X	X			
	COLABORACIÓN LABORAL		X	X	X	X	X	
	COMPARTEN HERRAMIENTA	X	X	X	X	X		X
Misceláneos	RANGO	X						
	CONGRUENCIA LABORAL	X			X	X		
	FORMA DE HERRAMIENTA				X	X		
	INTEGRACIÓN DE HERRAMIENTA					X		
	ÉNFASIS FONDO				X			X
	COMPARTIMENTOS				X		X	X
	TRANSPARENCIA				X		X	
Cuestionario	PREGUNTA 1	X	X	X				
	PREGUNTA 2		X			X		
	PREGUNTA 3	X	X	X	X	X		
	PREGUNTA 4		X	X	X			
	PREGUNTA 5		X	X				
	PREGUNTA 6	X			X			
	PREGUNTA 7	X	X		X	X	X	X
	PREGUNTA 8							X
	PREGUNTA 9							X

L: Liderazgo. TE: Trabajo en Equipo. RRII: Relaciones Interpersonales. N: Negociación. RL: Rendimiento Laboral. EE: Estabilidad Emocional. PEL: Percepción del Entorno Laboral.

Para obtener el listado de indicadores que evalúan las siete competencias, se relacionaron los indicadores gráficos y verbales que evalúa esta prueba, con los rasgos de personalidad evaluados por el CPS (Cuestionario de personalidad situacional) y el ICE (Inventario de inteligencia emocional) de BarOn (Kaneko Aguilar, 2014).

De acuerdo con Kaneko Aguilar (2014), el dibujo de la figura principal (aquella con la cual el candidato se identifica) proyecta la personalidad del evaluado. Por otro lado, la figura secundaria proyecta la percepción que el candidato tiene sobre los vínculos interpersonales en el trabajo. Por último, el fondo y las herramientas evalúan mayoritariamente aspectos emocionales relacionados con la percepción del entorno laboral (Kaneko Aguilar, 2014). El cuestionario aporta información adicional vinculada a las distintas competencias evaluadas.

CONCLUSIONES:

La prueba T2PT es una técnica proyectiva gráfica construida en Perú que permite evaluar aspectos de personalidad fundamentales para los distintos ámbitos laborales, y permite integrar estos indicadores con otros datos que aporten otras técnicas, tanto psicométricas como proyectivas.

La prueba ha atravesado, en su construcción, rigurosos procesos de confiabilidad y validez, que permiten dar cuenta de su pertinencia a la hora de establecer indicadores de utilidad para los evaluadores.

El T2PT es menos conocido que otras pruebas habitualmente administradas en el contexto laboral. Asimismo, es una prueba económica y de fácil aplicación. Asimismo, es una técnica que puede brindar información valiosa, que puede ayudar a los evaluadores a aportar mayor sustento con respecto a los factores de personalidad que evalúa. El T2PT implica una herramienta novedosa favoreciendo que los candidatos aborden la tarea sin una preparación previa.

Este trabajo tiene como objetivo introducir la prueba T2PT como una técnica proyectiva fundamental para la evaluación psicológica en el contexto laboral. Sin embargo, sería preciso indagar con mayor profundidad su utilidad en el contexto argentino.

Futuras investigaciones pueden trabajar en la adaptación de la prueba T2PT en Argentina.

BIBLIOGRAFÍA

- Aiken, L. R. (2003). *Test psicológicos y evaluación. Cap. 15*. México: Pearson Educación.
- Albajari, V., Manes, S. (2008). *La evaluación psicológica en selección de personal*. Buenos Aires. Paidós.
- Bender, L. (1999). *Test Gestáltico Visomotor. Usos y Aplicaciones Clínicas*. Editorial Paidós.
- Buck, J.N. (1948). *La técnica HTP; un manual de puntuación cualitativa y cuantitativa*. Revista de Psicología Clínica, 4, 317-396. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(194810\)4:4<317::AID-JCLP2270040402>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/1097-4679(194810)4:4<317::AID-JCLP2270040402>3.0.CO;2-6)
- Cleaver, J. P. (s. f.). *Test de Cleaver de Autodescripción Personal. Manual de aplicación e interpretación*. Ficha de cátedra. Instrumentos para el Diagnóstico Psicológico en Producción y Consumo. Universidad de Sonora, México.
- Costa, P.T. y McCrae, R.R. (1992). *Evaluación normal de la personalidad en la práctica clínica: El Inventario de Personalidad NEO*. Evaluación psicológica, 4 (1), 5-13. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Fernández Ballesteros, R. (1982). "Evaluación de Contextos" Serv. de Pub. de la Universidad de Murcia. Murcia.
- Fernández Ballesteros, R. (1992). *Introducción a la evaluación psicológica*. Madrid: Ed. Pirámide.
- Forns Santacana, M. (1993). "Evaluación Psicológica Infantil" Barcelona.
- Gil Flores, J. (2007). *La evaluación de Competencias Laborales*. Facultad de Educación. UNED.
- Hathaway, S., Mckinley, J. (1989). *Manual del MMPI: Investigaciones y publicaciones psicológicas*. 6ª Ed. Madrid: TEA.
- Kaneko Aguilar, J. J. (2014). *Test de las dos personas trabajando (T2PT). Propuesta de un sistema de codificación*. Lugar Editorial.
- Koch, K. (1962). *El Test del Árbol*. Editorial Kapeluz. Buenos Aires.
- Marlowe, D. & Crowne, D.P. (1961). Social desirability and response to perceived situational demands. *Journal of Consulting Psychology*, 25, 2, 109-115.
- Mikulic, I. M., Crespi, M. y Fernández, G. L. (2018). *NEO-PI-R: Guía para la administración y la interpretación*. Ficha de cátedra. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Mikulic, I.M (2017). *La Evaluación Psicológica y el Análisis Ecoevaluativo*. Ficha de cátedra. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Millon, T. (1994). *Millon Index of Personality Styles, Manual*. San Antonio: The Psychological Corporation.
- Phillipson, H. (1955). *R.O. Test de relaciones objetales. Manual de aplicación*. Buenos Aires: Paidós.
- Querol, M. y Chavez Paz, M. (1997). *Adaptación y aplicación del test de la persona bajo la lluvia*. Lugar Editorial.
- Raven, J. C. y Court, J. H. (1993). *Test de Matrices Progresivas*. Paidós.
- Rorschach, H. (1921). *Psychodiagnostics: Methods and results of a perceptual diagnostic experiment*. Huber
- Salgado, J. F. (2005). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones *Papeles del Psicólogo*, vol. 26, núm. 92 pp. 115-128. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.
- Wechsler, D. (2002). *WAIS-III. Escala de Inteligencia para adultos de Wechsler*. Paidós.
- Zulliger, H. (1948). *The Z-test; a projective method for the psychological examination of groups*. Huber.