

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 uso de la técnica proyectiva “Test de las Dos Personas Trabajando” (T2PT) como herramienta para la evaluación psicológica laboral en Argentina: estudio de dos casos únicos.

Petino Zappala, María Luz.

Cita:

Petino Zappala, María Luz (2023). El uso de la técnica proyectiva “Test de las Dos Personas Trabajando” (T2PT) como herramienta para la evaluación psicológica laboral en Argentina: estudio de dos casos únicos. 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/000-009/727>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ebes/2gG>

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 USO DE LA TÉCNICA PROYECTIVA “TEST DE LAS DOS PERSONAS TRABAJANDO” (T2PT) COMO HERRAMIENTA PARA LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA LABORAL EN ARGENTINA: ESTUDIO DE DOS CASOS ÚNICOS

Petino Zappala, María Luz
SCI Comunidad. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

La evaluación psicológica laboral tiene un papel fundamental en la selección y desarrollo del personal en las organizaciones. El Test de las Dos Personas Trabajando (T2PT) es una técnica proyectiva gráfica peruana que ofrece una perspectiva novedosa de la evaluación de las competencias laborales. Al ser una prueba poco conocida, los candidatos enfrentan una tarea novedosa, lo que favorece la autenticidad y espontaneidad de sus respuestas. Este estudio busca comparar los resultados del T2PT con otras pruebas adaptadas en Argentina. Se realizó una investigación cualitativa con el estudio de dos casos únicos. Los resultados mostraron una relación entre los resultados del T2PT y la información obtenida a partir de otras pruebas, en competencias como liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, negociación, rendimiento laboral, estabilidad emocional y percepción del entorno. El T2PT es una técnica económica y de fácil aplicación que proporciona información valiosa para evaluar competencias laborales en combinación con otras pruebas.

Palabras clave

Psicología - Evaluación psicológica - Test - Personalidad

ABSTRACT

THE USE OF THE PROJECTIVE TECHNIQUE “TWO PEOPLE WORKING TEST” (T2PT) AS A TOOL FOR WORK PSYCHOLOGICAL EVALUATION IN ARGENTINA: STUDY OF TWO CASES

Occupational psychological evaluation has a fundamental role in recruitment and development in organizations. The Two Persons Working Test (T2PT) is a Peruvian graphic projective technique that offers a new perspective on the evaluation of labor competencies. T2PT is a little-known test, so candidates face a novel task, which favors the authenticity and spontaneity of their answers. This study seeks to compare the results of the T2PT with other tests adapted in Argentina. A qualitative investigation was carried out with the study of two unique cases. The results showed a relationship between the results of the T2PT, and the information obtained from other tests, in skills such as leadership, teamwork, interpersonal relationships, negotiation, work performance, emotional stability and perception of the environ-

ment. The T2PT is an inexpensive and easy-to-apply technique that provides valuable information for assessing job skills in combination with other tests.

Keywords

Psychology - Psychological evaluation - Test - Personality

INTRODUCCIÓN:

La evaluación psicológica laboral desempeña un papel crucial en la selección y desarrollo del personal en el ámbito organizacional. En tal sentido, el Test de las Dos Personas Trabajando (T2PT, Kaneko Aguilar, J., 2014), técnica proyectiva gráfica construida en Perú, se presenta como una prueba que puede brindar una perspectiva novedosa y auténtica de las habilidades y competencias laborales de los evaluados. A diferencia de las pruebas más conocidas, el T2PT es una herramienta menos difundida en el campo de la evaluación psicológica, lo que implica que sea una tarea novedosa para los candidatos.

Resulta beneficioso para los profesionales psicólogos contar con una amplia batería de técnicas que les permita evaluar diversas competencias según la necesidad del caso, a la vez que poder emplear pruebas menos conocidas. La utilidad de emplear una prueba proyectiva poco conocida, como es el T2PT, radica en evitar que los evaluados no hayan tenido un acercamiento previo a la técnica, lo cual podría favorecer a 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.

El presente trabajo de investigación busca comparar, en dos casos únicos, los resultados obtenidos a partir de la prueba T2PT, con respecto a los datos obtenidos en otras pruebas psicométricas y proyectivas ya adaptadas al contexto argentino.

MARCO TEÓRICO:

· Evaluación psicológica en el ámbito laboral

Fernández Ballesteros (1992) define a la evaluación psicológica como una disciplina de la psicología científica que busca explorar y analizar el comportamiento de un sujeto o grupo, con di-

versos objetivos, a través de un proceso de toma de decisiones en el cual se aplican una serie de test y técnicas de medida o de evaluación.

En el caso de la evaluación psicológica en contexto laboral, se trabaja a partir de la elaboración del *perfil del puesto*, el cual implica la descripción de las tareas, responsabilidades y competencias necesarias de un puesto laboral (Albajari, Manes, 2008). La evaluación psicológica en este contexto busca establecer si un postulante o grupo de postulantes cumplen con aquellas competencias requeridas para desempeñar el puesto de trabajo (Albajari, Manes, 2008).

· **Técnicas de evaluación psicológica en el ámbito laboral**

Diversas técnicas de evaluación psicológica son utilizadas hoy en día en el ámbito de la psicología laboral. La primera de todas es la entrevista. Habitualmente, en el contexto laboral, la entrevista más empleada es la semidirigida por competencias (Albajari y Manes, 2008; Gil Flores, 2007). A su vez, la observación que pueda hacer el profesional acerca del modo en que el candidato se desenvuelve, también resulta una técnica de gran utilidad para el proceso de evaluación psicológica (Aiken, 2003). Otras técnicas de evaluación psicológica utilizadas en dicho contexto son (Albajari y Manes, 2008):

· Pruebas psicométricas utilizadas en la evaluación laboral

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).

· Pruebas proyectivas utilizadas en la evaluación laboral

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).

PLANTEO DEL PROBLEMA:

La prueba T2PT es una prueba poco abordada y utilizada en el contexto de la evaluación psicológica laboral en Argentina, siendo una prueba de gran utilidad y poco conocida por los postulantes. Esta investigación toma como punto de partida el análisis de dos casos únicos en los cuales fue administrada la prueba T2PT a la vez que otras pruebas psicométricas y proyectivas ya adaptadas al contexto argentino. La finalidad de esta investigación es plantear la utilidad del T2PT en el plano laboral dentro de Argentina.

OBJETIVOS:

Objetivo general:

- Analizar la relevancia de incorporar el Test de las Dos Personas Trabajando (T2PT) en la evaluación psicológica laboral en Argentina.

Objetivos específicos:

- Comparar los resultados obtenidos por el T2PT con respecto a los datos obtenidos en otras técnicas, en dos casos únicos.

METODOLOGÍA:

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 posible adaptación del T2PT en Argentina.

Para esto, se realizará un estudio de dos casos en los cuales se administró el T2PT y otras técnicas de evaluación psicológica, con el objetivo de comparar los resultados obtenidos a partir de esta prueba, con respecto a los datos obtenidos a partir de otro tipo de pruebas, tanto psicométricas como proyectivas.

RESULTADOS:

CASO 1

El evaluado es un hombre de 24 años el cual fue evaluado para acceder a un puesto administrativo vinculado a la publicidad. Actualmente se encuentra trabajando en otra empresa, desempeñando tareas de recepción.

Al evaluado se le administraron las siguientes técnicas: Entrevista semidirigida por competencias, Observación, Inventario de Personalidad (NEO PI-R, Adaptación argentina: Mikulic, I. M., Crespi, M., Fernández, G., 2015), Subtest de Razonamiento con Matrices (WAIS-III, Adaptación argentina: Brenlla, M. E., 2001), test de Bender, Test de la Persona Bajo la Lluvia, Test de 2 Personas Trabajando.

Los datos de la administración del T2PT arrojaron los siguientes resultados:

AREA	RUBRO	INDICADOR	AREA	RUBRO	LIDERAZGO	TR. EN EQUIPO	RELAC. INTER-PERS.	NEGOCIACION	RENDIM. LABORAL	ESTAB. EMOC.	PERCEP. DEL ENT. LABORAL
INTRA-FIGURA	TAMAÑO	Mediano	INTRA-FIGURA	TAMAÑO	1		1	1	1	1	
	ESTRUCTURAL SOMBREADO	Ausencia		ESTRUCTURAL SOMBREADO						2	
	LINEA: PRESIÓN	Fuerte		LINEA: PRESIÓN						0	
	LINEA: TIPO	Firme		LINEA: TIPO					1	0	
	EXPRESIÓN FACIAL	Sonriente		EXPRESIÓN FACIAL	1	1	1	1	1		1
	CONTE-NIDO OJO	Peculiar (puntos)		OJO		0	0	0		0	
INTER-FIGURA	BOCA	Reforzada, énfasis	INTER-FIGURA	BOCA			0	0		0	
	MANO	Peculiar (dedos puntiagudos)		MANO	0	0		0		0	0
	ALTURA INTERFIGURAS	Secundario grande		ALTURA INTERFIGURAS	0	0					
	DISTANCIA INTERFIGURAS	Alejados		DISTANCIA INTERFIGURAS	0	0	0	0			0
	LOCALIZACIÓN VERTICAL	Similar		LOCALIZACIÓN VERTICAL	0						
	POSICIÓN INTERFIGURAS	No se miran		POSICIÓN INTERFIGURAS		0	0				
MISCE-LÁNEOS	COLABORACIÓN LABORAL	Trabajan por separado	MISCE-LÁNEOS	COLABORACIÓN LABORAL	0	0	0	0	0		0
	COMPARTEN HERRAMIENTA	No comparten		COMPARTEN HERRAMIENTA	0	0	0		0		0
	RANGO	Inferior		RANGO	0						
	CONGRUENCIA LABORAL	Actividad similar al cargo		CONGRUENCIA LABORAL	2			2	2		
	FORMA DE HERRAMIENTA	Adecuada		FORMA DE HERRAMIENTA				1	1		
	INTEGRACIÓN DE HERRAMIENTA	Adecuada		INTEGRACIÓN DE HERRAMIENTA					1		
CUESTIO-NARIO	ÉNFASIS FONDO	Énfasis	CUESTIO-NARIO	ÉNFASIS FONDO			0				0
	COMPARTIMENTOS	Ausencia		COMPARTIMENTOS				1		1	
	TRANSPARENCIA	Presencia		TRANSPARENCIA				0		0	
	PREGUNTA 1	Trabajos diferentes		PREGUNTA 1	0	0	0				
	PREGUNTA 2	Culminarán con facilidad		PREGUNTA 2		1				1	
	PREGUNTA 3	Rendimiento alto		PREGUNTA 3	1	1	1	1	1		
	PREGUNTA 4	Relación armoniosa		PREGUNTA 4		1	1	1			
	PREGUNTA 5	No tienen objetivo en común		PREGUNTA 5		0	0				
	PREGUNTA 6	Liderar y coordinar		PREGUNTA 6	2			2			
PREGUNTA 7	Se tensa un poco	PREGUNTA 7	0	0		0	0	0	0		
PREGUNTA 8	Mucha satisfacción	PREGUNTA 8							1		
PREGUNTA 9	Siente compromiso	PREGUNTA 9							2		
TOTAL (PB)					7	4	4	10	9	4	4
Percentil					20	1	15	15	70	10	35

COMPETENCIA	PERCENTIL	CATEGORÍA
LIDERAZGO	20	Promedio bajo
TRABAJO EN EQUIPO	1	Inferior / Muy bajo
RELACIONES INTERPERSONALES	15	Promedio bajo
NEGOCIACIÓN	15	Promedio bajo
RENDIMIENTO LABORAL	70	Promedio alto
ESTABILIDAD EMOCIONAL	10	Promedio bajo
PERCEPCIÓN DEL ENTORNO LABORAL	35	Promedio

Las interpretaciones del resto de las pruebas fueron las siguientes:

- Observación y Entrevista: En aquellas preguntas vinculadas a relaciones interpersonales, el candidato responde de manera escueta, sin dar detalles acerca del vínculo que tiene o ha tenido con compañeros o superiores. En otro tipo de preguntas, vinculadas con su desempeño a nivel laboral, responde de manera amplia, explayándose en sus respuestas, y brindando ejemplos de sus logros obtenidos. Se observan dificultades a la hora de establecer autocríticas, no pudiendo indicar debilidades personales ni aspectos propios a mejorar. Se muestra en general extrovertido a la hora de hablar, enalteciendo significativamente sus características personales. Durante la evaluación se queja reiteradamente sobre las pruebas, sobre tener que dibujar y cuestiona varios ítems del inventario de personalidad, refiriendo que él modificaría la prueba. Habla po-

- sitivamente de su actual trabajo, pudiendo establecer aspectos que le gustaría modificar del mismo. Indica sentir un deseo de cambiar de trabajo ya que se siente “*estancado*” en el mismo.
- Inventario de Personalidad (NEO PI-R): Se halló que el evaluado presenta una personalidad ansiosa, tensa y temerosa. Por otro lado, presenta indicadores de extraversión y rasgos de ser una persona poco modesta, implicando esto una tendencia a creerse superior a los demás, mostrándose engreído. Asimismo, se presenta como una persona altamente responsable, organizada y comprometida con su trabajo, que muestra una gran necesidad de alcanzar sus objetivos laborales.
- Test de Bender: El evaluado logra organizarse a la hora de desenvolverse en la prueba. Se observan diversos indicadores de agresividad en la prueba (trazos con presión excesiva en todo el dibujo, marcando con el trazo la hoja de atrás; forma deforma-

da en lámina III). Presenta adecuada coordinación visomotora.

- Persona Bajo la Lluvia: Los indicadores de esta prueba da cuenta de que el evaluado tiene necesidad de mostrarse y ser reconocido (dibujo grande), tendencias agresivas (línea recta tosca, presión excesivamente fuerte), percepción de un entorno altamente hostil (lluvia) pero con sensación de seguridad y confianza en sí mismo (paraguas). Presenta indicadores de narcisismo y arrogancia (cabeza grande con respecto al cuerpo, cuello largo), e impulsividad (asimetría en extremidades).
- Subtest de Razonamiento con Matrices (WAIS-III): Presenta un desempeño superior al promedio, dando cuenta de un gran rendimiento en tareas vinculadas con razonamiento abstracto. Por lo tanto, logra analizar distintos aspectos de una misma realidad, comparar y sacar conclusiones lógicas.

CASO 2:

La candidata es una mujer de 27 que fue evaluada para acceder al puesto de Técnica de Laboratorio en un Hospital. Está por culminar su trabajo actual, ya que tiene un tipo de contrato eventual, por encontrarse realizando una suplencia. El puesto que tiene actualmente es similar al puesto por el cual ha sido evaluada.

A la candidata se le administraron las siguientes técnicas: Entrevista semidirigida por competencias, Observación, Inventario de Personalidad (NEO PI-R, Adaptación argentina: Mikulic, I.M., Crespi, M., Fernández, G., 2015), Subtest de Razonamiento con Matrices (WAIS-III, Adaptación argentina: Brenlla, M.E., 2001), Test de Persona Bajo la Lluvia, Test de Cleaver, Test de 2 Personas Trabajando.

La prueba T2PT arrojó los siguientes resultados:

ÁREA	RUBRO	INDICADOR	ÁREA	RUBRO	LIDE-RAZGO	TR. EN EQUIPO	RELAC. INTER-PERS.	NEGOCIA-CIÓN	RENDIM. LABORAL	ESTAB. EMOC.	PERC. DEL ENT. LABORAL		
INTRA-FIGURA	TAMAÑO	Mediano	INTRA-FIGURA	TAMAÑO	1		1	1	1				
	ESTRUC-TURAL	SOMBREADO		Ausencia	ESTRUC-TURAL	SOMBREADO					1		
		LINEA: PRESIÓN		Media		LINEA: PRESIÓN						2	
		LINEA: TIPO		Mixta		LINEA: TIPO					0	0	
	CONTE-NIDO	EXPRESIÓN FACIAL		Sonriente	CONTE-NIDO	EXPRESIÓN FACIAL	1	1	1	1	1		1
OJO		Peculiar (ojo grande, pupila chica)	OJO			0	0	0		0			
BOCA		Normal	BOCA					1	1		1		
MANO		Normal	MANO	2		2			2	2	2		
INTER-FIGURA	ALTURA INTERFIGURAS	Similar	INTER-FIGURAS	ALTURA INTERFIGURAS	0	1							
	DISTANCIA INTERFIGURAS	Promedio		DISTANCIA INTERFIGURAS	1	1	1	1			1		
	LOCALIZACIÓN VERTICAL	Similar		LOCALIZACIÓN VERT.	0								
	POSICIÓN INTERFIGURAS	Se miran		POSICIÓN INTERFIGURAS		2	2	2					
	COLABORACIÓN LABORAL	Trabajan juntos		COLABORACIÓN LABORAL		1	1	1	1	1			
	COMPARTEN HERRAMIENTA	Comparten		COMPARTEN HERRAMIENTA	1	1	1	1	1		1		
	RANGO	Similar		RANGO	0								
MISCE-LÁNEOS	CONGRUENCIA LABORAL	Actividad similar al cargo	MISCE-LÁNEOS	CONGRUENCIA LABORAL	2			2	2				
	FORMA DE HERRAMIENTA	Adecuada		FORMA DE HERRAMIENTA				1	1				
	INTEGRACIÓN DE HERRAMIENTA	Adecuada		INTEGRAC. HERRAMIENTA					1				
	ÉNFASIS FONDO	Ausencia		ÉNFASIS FONDO				1			1		
	COMPARTIMENTOS	Ausencia		COMPARTIMENTOS				1		1	1		
TRANSPARENCIA	Ausencia	TRANSPARENCIA					2		2				
CUESTIO-NARIO	PREGUNTA 1	Trabajos complementarios	CUESTIO-NARIO	PREGUNTA 1	1	1	1						
	PREGUNTA 2	Culminarán con facilidad		PREGUNTA 2		1			1				
	PREGUNTA 3	Rendimiento alto		PREGUNTA 3	1	1	1	1	1				
	PREGUNTA 4	Relación armoniosa		PREGUNTA 4		1	1	1					
	PREGUNTA 5	Tienen objetivo en común		PREGUNTA 5		1	1						
	PREGUNTA 6	Liderar y coordinar		PREGUNTA 6	2				2				
	PREGUNTA 7	Lo asume con calma		PREGUNTA 7	2	2			2	2	2		
	PREGUNTA 8	Mucha satisfacción		PREGUNTA 8							1		
	PREGUNTA 9	Siente compromiso		PREGUNTA 9							2		
TOTAL (PB)					14	16	12	23	12	13	12		
Percentil					95	99	99	99	99	90	99		

COMPETENCIA	PERCENTIL	CATEGORÍA
LIDERAZGO	95	Superior
TRABAJO EN EQUIPO	99	Superior
RELACIONES INTERPERSONALES	99	Superior
NEGOCIACIÓN	99	Superior
RENDIMIENTO LABORAL	99	Superior
ESTABILIDAD EMOCIONAL	90	Promedio alto
PERCEPCIÓN DEL ENTORNO LABORAL	99	Superior

Las interpretaciones del resto de las pruebas fueron las siguientes:

- **Observación y Entrevista:** La evaluada se muestra amable durante todo el proceso, explayándose en todas sus respuestas. Logra brindar ejemplos de su historia laboral. Muestra predisposición para el trabajo en equipo y refiere tener mayores dificultades con personas que no se muestran colaboradoras. Se muestra dinámica, comprometida y proactiva en su trabajo. Logra mostrarse autocrítica y establecer aspectos tanto positivos como negativos de sus trabajos recientes.
- **Inventario de Personalidad (NEO PI-R):** Se halló que la evaluada presenta una personalidad tendiente a la estabilidad emocional, con baja cantidad de estados emocionales negativos. Es una persona altamente extrovertida, buscando estar en compañía de otros y mostrándose amable con los demás. Presenta una alta sensibilidad a los demás, preocupándose por el bienestar ajeno. Asimismo, es altamente responsable, mostrando alta necesidad de logro y trabajando en pos de alcanzar sus objetivos laborales.
- **Persona Bajo la Lluvia:** Esta prueba arroja indicadores de que la evaluada es una persona con necesidad de mostrarse y ser tenida en cuenta (tamaño), con criterio ajustado a la realidad (emplazamiento central), con espíritu conciliador y diplomático (líneas curvas), que considera que puede defenderse ante las presiones de su entorno (lluvia, paraguas).
- **Subtest de Razonamiento con Matrices (WAIS-III):** Presenta un desempeño promedio, dando cuenta de un adecuado rendimiento en tareas vinculadas con razonamiento abstracto. Por lo tanto, logra analizar distintos aspectos de una misma realidad, comparar y sacar conclusiones lógicas.
- **Test de Cleaver:** Se hallaron indicadores de que la evaluada es una persona que tiende a ser paciente, se mueve con moderación y premeditación, piensa bien antes de actuar en la mayoría de las situaciones, tiene mucho cuidado y gran concentración. Presenta facilidad para trabajar bien con un equipo y puede coordinar sus esfuerzos con otros mostrando ritmo y facilidad.

Se hallaron diversas recurrencias y convergencias entre los indicadores de las pruebas aplicadas. A continuación, se relacionarán las categorías evaluadas en la prueba T2PT con los indicadores hallados en las demás pruebas aplicadas.

LIDERAZGO: Con respecto al Caso 1, el evaluado obtuvo un desempeño inferior al promedio en esta competencia en la prueba T2PT, por lo que este indicador da cuenta de que el candidato no presenta características de líder. Se hallaron, en otras pruebas, indicadores de ser una persona impulsiva, narcisista y arrogante, pudiendo mostrarse extrovertido pero agresivo en su trato con otros, aspecto desfavorecedor para establecer un adecuado liderazgo. Presenta una moderada actitud conciliadora, siendo este rasgo insuficiente para poder presentar características de líder. Con respecto al Caso 2, la evaluada obtuvo un desempeño supe-

rior al promedio en esta competencia en la prueba T2PT, dando cuenta de que presenta características de líder. En otras pruebas se halló que la candidata es una persona sensible a los demás, amable con los otros, y que busca ser tenida en cuenta por los demás. Asimismo, trabaja con premeditación y busca ayudar a otros, mostrándose conciliadora y diplomática.

TRABAJO EN EQUIPO: Con respecto al Caso 1, el candidato obtuvo un desempeño muy inferior al promedio en esta competencia en la prueba T2PT, dando cuenta de dificultades para trabajar en equipo. En otras pruebas se halló que el evaluado es una persona que percibe a su entorno como hostil, que puede mostrarse poco modesto y con una sensación de creerse superior al resto, dando cuenta de dificultades a la hora de trabajar con otros en pos de alcanzar objetivos comunes.

Con respecto al Caso 2, la candidata obtuvo un desempeño superior al promedio en esta competencia en la prueba T2PT, indicando una facilidad para trabajar en equipo. Otras pruebas han indicado que la prueba presenta facilidad para trabajar con otros, mostrándose amable, extrovertida y sensible a los demás, buscando trabajar con otros para alcanzar objetivos laborales.

RELACIONES INTERPERSONALES: Con respecto al Caso 1, el candidato obtuvo un desempeño inferior al promedio en esta competencia en la prueba T2PT, por lo que este indicador da cuenta de dificultades para iniciar y mantener relaciones sociales adecuadas. El resto de las técnicas aplicadas también han arrojado que el evaluado presenta dificultades en las relaciones sociales, mostrándose hostil y agresivo en su trato con otros. Puede mostrarse impulsivo y arrogante.

Con respecto al Caso 2, la evaluada ha obtenido un desempeño superior al promedio en esta competencia en T2PT, dando cuenta de facilidad para iniciar y mantener relaciones sociales. Otras pruebas han arrojado que la candidata es una persona gregaria, que busca estar rodeada de personas, mostrándose extrovertida, amable y conciliadora con los demás, aspectos que favorecen el inicio y mantenimiento de vínculos.

NEGOCIACIÓN: En el Caso 1, el evaluado obtuvo un rendimiento inferior al promedio en esta competencia evaluada en T2PT. Este indicador da cuenta de bajas habilidades de negociación, dificultades para generar un ambiente de colaboración, acuerdos satisfactorios para todos y compromisos duraderos. Otras pruebas han arrojado indicadores similares, dando cuenta de dificultades a la hora de tener en cuenta el punto de vista de los demás, teniendo dificultades para establecer acuerdos satisfactorios para todas las partes, prefiriendo su punto de vista frente al ajeno y mostrándose engreído frente al resto.

La evaluada del Caso 2 obtuvo un rendimiento superior al promedio en esta competencia evaluada en T2PT, dando cuenta de muy adecuadas habilidades de negociación, logrando propiciar un ambiente de colaboración, generando acuerdos satisfacto-

rios para todas las partes, y compromisos duraderos. Esto se refleja en otras pruebas que dan cuenta de su personalidad diplomática, conciliadora y amable, buscando llegar a acuerdos con otros teniendo en cuenta las necesidades de otros. También se muestra colaboradora y conciliadora, aspectos beneficiosos para negociar con otros.

RENDIMIENTO LABORAL: En el Caso 1 el evaluado obtuvo un rendimiento promedio alto en esta competencia en T2PT, dando cuenta de un muy buen desempeño y ejecución en el trabajo. Este rendimiento se ha visto reflejado en su desempeño, también superior al promedio, en tareas vinculadas con el razonamiento abstracto, mostrándose como una persona con grandes capacidades para pensar de manera lógica frente a situaciones complejas. Otras pruebas también arrojan que el evaluado es una persona responsable y altamente organizada, que busca alcanzar sus objetivos laborales.

Con respecto al Caso 2, la evaluada obtuvo un desempeño promedio alto en esta competencia del T2PT, dando cuenta de un muy buen desempeño y ejecución en el trabajo. Al respecto, la evaluada obtuvo un adecuado desempeño en tareas vinculadas al razonamiento abstracto, pudiendo pensar de forma lógica en situaciones difíciles. Asimismo, otras pruebas han arrojado que la evaluada es una persona altamente responsable y organizada, metódica, que piensa antes de actuar, y que muy comprometida con su trabajo.

ESTABILIDAD EMOCIONAL: Con respecto al Caso 1, el evaluado obtuvo un rendimiento inferior al promedio en esta competencia evaluada en T2PT. Este indicador habla de dificultades para controlar impulsos y emociones. Al respecto, se halló que el evaluado tiene una personalidad nerviosa, tensa e inquieta, a la vez que percibe a su entorno como hostil y presenta rasgos de impulsividad y agresividad.

En el Caso 2 la candidata obtuvo un desempeño superior al promedio en T2PT, dando cuenta de habilidad para controlar sus impulsos y emociones. Al respecto, la prueba de personalidad arrojó que la evaluada es una persona estable a nivel emocional, mostrándose tranquila y relajada, incluso en situaciones estresantes. Asimismo, durante la evaluación la evaluada pudo mantener la calma y amabilidad frente a todas las tareas.

PERCEPCIÓN DEL ENTORNO LABORAL: Con respecto al Caso 1, en esta dimensión el evaluado obtuvo un rendimiento promedio, dando cuenta de una percepción intermedia (ni positiva ni negativa) de su entorno laboral actual. Al respecto, el evaluado se refirió a su antiguo trabajo como un espacio positivo, logrando establecer algunos aspectos que le gustaría modificar de este. Asimismo, refiere deseos de cambiar de espacio de trabajo. Con respecto al Caso 2, la evaluada obtuvo un desempeño superior al promedio, dando cuenta de una percepción positiva de su entorno laboral. Al respecto, la evaluada indica sentirse a

gusto con su trabajo actual, el cual implica un contrato eventual, refiriendo que le hubiese gustado mantener el mismo.

DISCUSION:

La prueba proyectiva T2PT es una técnica construida en Perú que resulta de gran utilidad como herramienta para la evaluación psicológica en contexto laboral. Esta prueba, que ha sido construida específicamente para el contexto organizacional, permite evaluar diversas competencias que resultan fundamentales para establecer la aptitud de candidatos en sus puestos de trabajo.

Los dos casos analizados han mostrado una relación entre los resultados arrojados por esta prueba y los datos que arrojan otras pruebas, tanto psicométricas como proyectivas, adaptadas en la Argentina. Se han obtenido resultados similares en todas las competencias analizadas en la prueba T2PT -liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, negociación, rendimiento laboral, estabilidad emocional, percepción del entorno laboral- con respecto a las competencias evaluadas en otras pruebas, en los dos casos analizados.

Este test, menos conocido con respecto a otras pruebas mencionadas con anterioridad, es una técnica proyectiva gráfica económica y de sencilla aplicación, que puede brindar información valiosa, que, en integración con otras pruebas, puede aportar a los evaluadores mayor sustento con respecto a las competencias laborales que esta evalúa. El hecho de que sea una técnica poco conocida permite proponer a los candidatos una prueba completamente novedosa, lo cual favorece que estos aborden la tarea sin preparación previa.

El presente trabajo tiene la limitación de haber investigado la pertinencia de esta prueba en el contexto argentino actual a partir del análisis de dos casos únicos.

Resulta preciso realizar investigaciones más exhaustivas, con muestras representativas de la población argentina, que permitan conocer con mayor certeza la fiabilidad de la prueba en contexto argentino. Para eso, sería de utilidad realizar una adaptación de la prueba a nuestro entorno.

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

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- 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\(194810\)4:43.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/1097-4679(194810)4:43.0.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. (1992) *Introducción a la evaluación psicológica*. Madrid: Ed. Pirámide.
- 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.
- 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.
- 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 discapacidad 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.