

D'Aloisio, Valentín

**El uso de la técnica proyectiva “dos
personas trabajando” en los
procesos de selección de personal
de una empresa privada**

**Tesis para la obtención del título de grado de
Licenciada en Psicología**

Directora: Lemo, Claudia

Documento disponible para su consulta y descarga en Biblioteca Digital - Producción Académica, repositorio institucional de la Universidad Católica de Córdoba, gestionado por el Sistema de Bibliotecas de la UCC.



[Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

TRABAJO INTEGRADOR FINAL

Modalidad: sistematización de prácticas

Contexto: laboral

**“EL USO DE LA TÉCNICA PROYECTIVA “DOS PERSONAS
TRABAJANDO” EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE UNA
EMPRESA PRIVADA”**

Autor: D'Aloisio Valentín

Córdoba, 2022

**EL USO DE LA TÉCNICA PROYECTIVA “DOS PERSONAS TRABAJANDO” EN
LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA**



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

TRABAJO INTEGRADOR FINAL

Modalidad: sistematización de prácticas

Contexto: laboral

**“EL USO DE LA TÉCNICA PROYECTIVA “DOS PERSONAS
TRABAJANDO” EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE UNA
EMPRESA PRIVADA”**

Autor: D'Aloisio Valentín

Directora: Lemo, Claudia

Córdoba, 2022

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría agradecer en primer lugar a mi familia por la contención y la confianza incondicional brindada durante todo este proceso de crecimiento, aprendizaje y desarrollo constante. Sin su apoyo no hubiese sido posible.

A mis compañeros de la facultad, los que me pudieron alentar en momentos difíciles, y también festejar a mi lado en cada paso dado con respecto a la carrera transitada. Mis amigos de la vida, los cuales me sostienen día a día en este camino.

A la Universidad Católica de Córdoba, todos y cada uno de los docentes y personal administrativo por su calidez y total acompañamiento, en un hermoso transcurrir por esta hermosa carrera. A la Dra. Griselda Cardozo, la Lic. Ana Silvia González y la Lic. Ivana Schroeder, por su cálido e incondicional acompañamiento en esta experiencia de prácticas profesionales supervisadas.

A la Lic. Claudia Lemo, la cual me acompañó con su dirección durante el último tramo de la redacción del TIF brindando una constante contención, apoyo y principalmente una instancia de aprendizaje en cada encuentro.

Al Lic. Luis Leblebidjian por su constante apoyo, entrega y la permanente enseñanza entregada día a día.

A la empresa privada en la que desarrollé mis prácticas, por su entrega, apoyo, dedicación y acompañamiento durante todo el transcurso de las prácticas profesionales supervisadas.

Por último, a cada una de las personas que se cruzaron en este camino y motivaron mi esfuerzo y dedicación que implicó la elaboración de este Trabajo Integrador Final.

¡Gracias!

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. CONTEXTO DE PRÁCTICA.....	13
II.1 CONTEXTO ORGANIZACIONAL LABORAL	14
II.2 DESARROLLO HISTÓRICO.....	15
II.3 PROBLEMÁTICAS DEL CAMPO	17
II.4 EL ROL DEL PSICÓLOGO VINCULADO AL PROCESO DE SELECCIÓN 19	
III. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	21
III.1 ORGANIZACIÓN INTERNA.....	23
IV. EJE DE SISTEMATIZACIÓN	26
V. OBJETIVOS	28
V.1 OBJETIVO GENERAL.....	29
V.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	29
VI. PERSPECTIVA TEÓRICA	30
VI.1 EL PROCESO DE SELECCIÓN EN EMPRESAS PRIVADAS Y EL ROL DEL PSICÓLOGO EN LAS MISMAS.....	31
VI.2 LAS TÉCNICAS PROYECTIVAS Y SU VINCULACIÓN CON EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL.....	35
VI.3 LA TÉCNICA PROYECTIVA “DOS PERSONAS TRABAJANDO”	38
VI.4 TEORÍA DEL ESQUEMA CORPORAL DE SCHILDER.....	39
VI.5 ELEMENTOS INTEGRANTES DE LA TÉCNICA.....	41
VI.6 DESCRIPCIÓN DE LA TÉCNICA.....	41
VI.7 NORMAS DE ADMINISTRACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
VI.8 INTERPRETACIÓN DE LA TÉCNICA: ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO	43
VI.9 EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS	46
VII. MODALIDAD DE TRABAJO	49
VII.1 EL PSICÓLOGO DESDE UN POSICIONAMIENTO ÉTICO	51
VIII. ANÁLISIS DE EXPERIENCIA	54
VIII.1 RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO	55
VIII.2 ANÁLISIS Y SÍNTESIS.....	59

VIII.2.1 LA IMPORTANCIA DE LA TÉCNICA EN CONJUNTO CON OTRAS TÉCNICAS UTILIZADAS POR EL PROFESIONAL PSICÓLOGO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL REALIZADOS	61
VIII.2.1.1 Administrador de productos.....	61
VIII.2.1.2 Analista de abastecimiento.	62
VIII.2.1.3 Analista comercial.	62
VIII.2.1.4 Auxiliar de control de gestión y finanzas de mercados externos. .	63
VIII.2.1.5 Analista hard en recursos humanos.....	64
VIII.2.1.6 Técnica proyectiva “la persona bajo la lluvia”	65
VIII.2.1.7 Cuestionario desiderativo.....	67
VIII.2.1.8 La entrevista.....	69
VIII.2.2 LOS APORTES DE LA TÉCNICA PROYECTIVA “DOS PERSONAS TRABAJANDO” AL EJERCICIO PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO LOS PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZADOS	72
VIII.2.2.1 La personalidad en un contexto laboral	73
VIII.2.2.2 Aspectos emocionales relacionados al entorno laboral y la percepción que los sujetos tienen de las relaciones laborales	74
VIII.2.2.3 El contexto laboral	76
VIII.2.2.4 Análisis cualitativo.....	77
VIII.2.2.5 Análisis intrafigural.	78
VIII.2.2.6 Análisis interfigural	79
VIII.2.2.7 Análisis de misceláneos	80
VIII.2.3 COMPETENCIAS IDENTIFICADAS EN LA TÉCNICA.....	82
VIII.2.3.1 Competencias intelectuales.....	82
VIII.2.3.2 Competencias sociales	83
VIII.2.3.3 Competencias emocionales	85
VIII.2.3.4 Competencias laborales	86
VIII.2.3.5 Competencias identificadas en los procesos de selección realizados	

IX.	CONCLUSIONES	92
X.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96

ÍNDICE DE SIGLAS

EC.....ESQUEMA CORPORAL

T2PT.....TÉCNICA DOS PERSONAS TRABAJANDO

TIF.....TRABAJO INTEGRADOR FINAL

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo corresponde al proyecto de Sistematización de la experiencia vinculada a las prácticas profesionales dentro del contexto laboral organizacional en el marco de la carrera Licenciatura en Psicología de la Universidad Católica de Córdoba, en el periodo comprendido desde mayo hasta diciembre del año 2022. La institución elegida para llevar a cabo esta práctica es una empresa privada de la ciudad de Córdoba, que se dedica a la comercialización de productos y accesorios para diversas disciplinas deportivas. La experiencia de prácticas se inserta dentro del área de recursos humanos de dicha organización.

En la siguiente producción, se abordarán temáticas relacionadas con el rol del psicólogo en el contexto laboral organizacional, el cual dentro de este campo es que puede realizar diversas labores referidas a diferentes temáticas. Entre los diferentes trabajos que éste puede realizar en dicho campo, la selección de personal es algo que compete directamente al profesional. Este trabajo ubica al lector en el rol del profesional psicólogo en la selección del personal, ubicando la tarea en una zona limítrofe entre la realidad interna de la organización en la que se llevaron a cabo las prácticas, y el contexto social del que forma parte. La selección del personal se encuentra integrada por diversos eslabones, momentos que si bien funcionan en conjunto se diferencian en cada etapa por diferentes objetivos perseguidos, las técnicas a utilizar y los criterios. El proceso puede ser llevado a cabo por un equipo de profesionales, pero hay una etapa en especial, la de la evaluación psicológica, que pone al psicólogo en un lugar imprescindible. Es dentro de este proceso donde el profesional utiliza muchas herramientas, por lo que se decidió tomar una técnica proyectiva específica, la de las *“dos personas trabajando”* como herramienta facilitadora y esencial del trabajo del psicólogo en el contexto de la selección del personal en una empresa privada, y sobre ésta ejercer un análisis crítico reflexivo.

El camino transitado por la institución, resultó fuente de una fructífera experiencia en cuanto a la observación del rol del psicólogo en el área de recursos humanos de una empresa privada, y más precisamente en el proceso de selección. Es por esto que a lo largo de la producción se trabajarán temáticas relacionadas con el análisis de la práctica realizada, partiendo desde lo descriptivo del rol del profesional psicólogo en la selección del personal vinculado al área recursos humanos de una

empresa privada, atravesando también la importancia de las técnicas proyectivas en un proceso de selección, hasta llegar a la técnica seleccionada en sí y en cuanto esta aporta una vasta información en este tipo de trabajos. A continuación, se desarrollarán apartados referidos al contexto de prácticas y contexto institucional, eje de sistematización, objetivo general y específicos, perspectiva teórica, modalidad de trabajo, análisis de la experiencia y conclusiones.

II. CONTEXTO DE PRÁCTICA

II.1 CONTEXTO ORGANIZACIONAL LABORAL

Para empezar con el desarrollo, resulta pertinente definir el contexto organizacional laboral, ya que es donde suceden y acontecen mis prácticas profesionales, siendo desde aquí donde se desenvuelve toda la experiencia. Con el fin de lograr un mayor entendimiento al contexto, deviene importante tomar aportes de Leonardo Schvarstein (1991) en sus conceptualizaciones sobre la psicología social, ya que ésta enriquece al análisis con concepciones fundamentales, articuladas en torno a una concepción de salud entendida como adaptación activa a la realidad, la de sujeto producido y productor, emergencia de una trama de relaciones sociales, la idea de vínculo como una estructura compleja que incluye un sujeto, un objeto, y su mutua interrelación a través de procesos de comunicación y aprendizaje, y por último la de grupo como el conjunto restringido de personas que ligadas por constantes de tiempo y espacio, y articuladas por su mutua representación interna, se proponen en forma explícita e implícita una tarea que constituye su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles. Comprendidas de esta manera, dichas conceptualizaciones devienen importantes para abordar las interacciones entre sujetos en ámbitos grupales, organizacionales y comunitarios. En el ámbito de las organizaciones, resulta útil para comprender y operar sobre la conducta de los sujetos en el marco de sus organigramas, sus normas y procedimientos, sus sistemas y su cultura, de sus procesos de adjudicación y asunción de roles, de planificación y de control, de resolución de conflictos en el marco de las relaciones instituidas de poder y autoridad, entre otras cuestiones. La psicología en el ámbito de las organizaciones es pensar en los sujetos producidos por ellas y productores de ellas, en el marco de sus estructuras y procesos. Resulta enriquecedor pensar en las organizaciones y en sus efectos sobre los sujetos, en el marco de un criterio de salud. Las organizaciones se caracterizan como dominios de interacciones específicas, suponiendo un esquema conceptual, referencial y operativo que contenga explícitamente una representación del

ámbito organizacional. Así, la psicología en el ámbito de las organizaciones ayuda a resolver las tensiones que existen para propender simultáneamente la eficacia de la organización y a la adaptación activa a la realidad de sus miembros.

La psicología del trabajo y de las organizaciones, según los aportes de Santana Cárdenas (2007), en América Latina es una realidad que deviene campo científico, profesión, y en su articulación se acoplan otras disciplinas afines, tales como la administración, economía, antropología, sociología, ciencias políticas, entre otras. En la realidad organizacional, cuenta con una aplicabilidad cada vez mayor, producto del vertiginoso desarrollo de las organizaciones en el escenario global, regional y local.

Este ámbito, ha ido desarrollándose y evolucionando con el tiempo, en donde resulta pertinente hacer un recorrido histórico del mismo para enriquecer la presentación.

II.2 DESARROLLO HISTÓRICO

La psicología del trabajo y las organizaciones nace a principios del siglo XX y fue americana en su concepción (Katzell y Austin; Landy, 1997). Los primeros psicólogos del trabajo proceden de la psicología experimental y estaban interesados en la aplicación de los nuevos principios de la psicología a los problemas de las organizaciones.

Santana Cárdenas (2007), expone en sus aportes una psicología laboral organizacional que ha ido transformándose con el tiempo, donde las disciplinas que más impulsaron la evolución de las organizaciones en un principio fueron la ingeniería industrial y la administración, a través de las teorías organizacionales que emergieron a finales del siglo XIX, y como parte de un intento racional y metodológico de direccionar el trabajo y sus procesos. La psicología empezó a hacerse notar a través de un grupo de disidentes teóricos con énfasis en el humanismo, que reivindicaron el papel de la subjetividad en torno al trabajo mismo y sus procesos. El humanismo deviene en paradigma conceptual, en cuanto que dimensiona el trabajo

a partir del propio sujeto que lo vive, lo siente y percibe. En este tiempo se destaca la subjetividad del trabajador como elemento a considerar, más allá de la administración científica.

Más tarde es que se hace hincapié en la importancia del grupo y las personas que lo constituyen, de modo que procesos como motivación, satisfacción y motivación de logro, serán llevados a la teoría como parte de un modelo de explicación alternativo y complementario a lo existente. En esta evolución organizacional, la psicología industrial se denomina en su aplicación en las industrias, que eran a principios del siglo XX, el escenario laboral común. A lo largo de las décadas, el concepto se transformará en organizacional, todo esto en coexistencia con el desarrollo social, político, económico, industrial y tecnológico. De esta manera, el abordar las organizaciones del siglo XXI conlleva un entramado histórico y progresivo, pero sobre todo manifiesta una época postmoderna que asume a las organizaciones como un elemento vertebrador de la sociedad actual, junto al trabajo mismo. De este modo, la psicología laboral organizacional redimensiona su objeto de estudio hacia un estudio integral de las organizaciones y se analizan elementos estructurales como dimensiones socio-cognitivas de la conducta en el trabajo.

La forma en que los sujetos significan, entienden, analizan, interpretan, acatan, interiorizan, conceptualizan los procesos de trabajo y los elementos que conlleva, serán determinantes en el abordaje de la psicología organizacional laboral. Al profesional le interesa y preocupa el ajuste entre el medio, los otros y el individuo mismo. Pone énfasis a los procesos organizacionales que intervienen en un sociograma relacional: comunicación, liderazgo, clima y cultura organizacional, porque estos son, un síntoma y una manifestación del todo en la organización. La razón de ser del psicólogo del trabajo y las organizaciones radica en la imperfección misma de las organizaciones.

La autora, asimismo, en los párrafos anteriores sostiene que, de cara a las organizaciones se dan de “arriba hacia abajo”, porque son los países desarrollados quienes marcan el ritmo de la lógica organizacional, más no siempre simultáneamente, ya que América Latina ha recibido los influjos de las teorías organizacionales y sus aplicaciones con un retraso de hasta veinte años.

Cada país tiene su propia cultura, costumbres, valores y percepciones, y esto desde el punto de vista de la subjetividad humana marca la diversidad y heterogeneidad. La autora trabaja esta idea de que, si bien puede haber paralelismos en estudios comparados, siempre

habrá una variable individual, contextual y grupal que le da un sentido único a la realidad organizacional. Es el análisis diferencial el que permite describir, donde haya un grupo coexistiendo, habrá siempre homogeneidad y heterogeneidad en relación a la forma de concebir y vivir el mundo, siendo este uno de los ángulos que permite ver la perspectiva psicológica.

El contexto de la psicología organizacional laboral ha ido transformándose y con ella sus intereses, por lo que las problemáticas y conflictivas que ocupaban este ámbito no eran las mismas décadas anteriores a los de la actualidad. Resulta pertinente realizar un abordaje sobre las problemáticas actuales del contexto, ya que es importante para el posicionamiento como practicantes a la hora de vivenciar la experiencia.

II.3 PROBLEMÁTICAS DEL CAMPO

Para este apartado, resulta pertinente tomar a Rentería Pérez (2018), el cual trabaja el debate sobre las denominaciones y focos de la psicología organizacional laboral.

En América latina, el enfoque es de corte pluralista y crítico, en el cual plural tiene la doble acepción paradigmática y de “plurales”. Desde allí la necesidad de contextualizar y empezar a hablar de psicólogos organizacionales y de los trabajos. El autor mediante sus escritos va a plantear cuestionamientos como “¿cuál es la psicología organizacional de un trabajador independiente o autónomo? ¿Se aplica una psicología del trabajo? cuestiones como acoso laboral o liderazgo no pueden ser abordadas si la persona está en situación de empleo formal. Si su modalidad de trabajo y contratación es de servicios y puntual, no aplicaron. Plantea como conceptos, como el fenómeno de acoso o el de liderazgo en el trabajo, se han configurado en función de lo jurídico-contractual, y como la forma de trabajo no es la misma, entonces no corresponden conceptualmente a los mismos fenómenos por las condiciones de la relación y contexto de trabajo. Es allí donde emerge la necesidad de usar pluralidades. Esto implica un cuestionamiento y un llamado a la revisión de los repertorios teniendo en cuenta contextos, economías, condiciones, formas de trabajar y formas de relaciones de contratos y trabajo. A modo de ejemplo, las situaciones actuales derivados a todo el desarrollo de la pandemia causada por el COVID-19, implican como hecho social un proceso donde una

situación afectó a miles de personas y a su relación con el trabajo, donde cada uno se tuvo que reinventar y readaptar a las condiciones de trabajo que se pudo en este momento determinado. Parte de las respuestas están en los repertorios de vida, experiencia, competencias e intereses en contextos sociales, y de producción concretos. Las generalizaciones apresuradas, las concepciones sobre la persona que trabaja, hacen que comúnmente todos los que están en el proceso sean considerados un “solo paquete” como grupo de personas uniformadas, de forma similar a la concepción de trabajador que aparece en algunos manuales. Se utiliza la noción de trabajador como si fuera una categoría única que representara a todas las personas que trabajan y en cualquier contexto y modalidad. Reconocer y asumir las relaciones de trabajo de forma contextualizada y concreta, permiten opciones de considerar y reconsiderar la configuración y validez de fenómenos derivados de las relaciones y del trabajo como fenómeno psicosocial, y al mismo tiempo facilita la actualización de repertorios para comprender y explicar los fenómenos mismos y sus implicaciones.

Se observa que la psicología laboral organizacional focaliza su actuar en diferentes sentidos como lo son el individual, el grupal y el organizacional.

Con respecto al nivel individual, aborda la capacitación, carga de trabajo mental, valores y actitudes hacia el trabajo en diferentes giros, motivación, percepciones gerenciales, actitud hacia las TIC, evaluación del desempeño, ajuste de persona a un puesto específico, recursos humanos por competencias, desarrollo de instrumentos de medición, personalidad y productividad, estilos de funcionamiento y bienestar personal, contrato psicológico.

En cuanto al nivel grupal, las temáticas relacionadas con calidad de vida y bienestar son de las más comunes: burnout y estrés laboral, acoso psicológico y mobbing, violencia psicológica, liderazgo, trabajo en equipo, satisfacción laboral, estudios de género.

En términos organizacionales, se hacen abordajes desde el aprendizaje y cambio organizacional, compromiso organizacional, cultura organizacional, clima organizacional, psicología del consumidor, comunicación organizacional, procesos psicosociales en organizaciones, gestión y calidad total, diagnóstico y desarrollo organizacional, calidad de vida en el trabajo, compromiso organizacional, Pymes y empresas familiares. Se aborda también la salud ocupacional desde el estrés laboral y burnout, acoso psicológico, riesgos laborales, bienestar laboral, gestión del bienestar, desarrollo humano, desarrollo y cambio organizacional.

Luego del desarrollo realizado con respecto a las problemáticas actuales del campo, resulta enriquecedor ampliar hacia el rol del psicólogo organizacional vinculado al proceso de selección, ya que mi experiencia como practicante en el contexto laboral organizacional se mantiene estrechamente vinculado al área de recursos humanos de una empresa, por lo que esta tarea deviene cercana y cotidiana. Si bien el alcance de acciones de RRHH no se restringe a la selección, resulta enriquecedor conceptualizar la tarea del profesional en lo que respecta a este tipo de trabajos.

II.4 EL ROL DEL PSICÓLOGO VINCULADO AL PROCESO DE SELECCIÓN

El rol del psicólogo que trabaja en recursos humanos y más concretamente en reclutamiento y selección de personal, ha sufrido una notable evolución, paralela a los cambios sociales, tecnológicos, económicos y hasta filosóficos que se están produciendo en el mundo actual de forma vertiginosa.

El ser humano necesita hacer predicciones sobre las futuras acciones de los demás, sobre todo cuando tiene que contar con su colaboración para lograr sus objetivos. El desarrollo de las organizaciones y la complejidad de las funciones ha exigido depurar los procesos de toma de decisiones sobre la contratación de nuevos empleados. Blasco (2004) conceptualiza:

En cuanto a la estrategia, ha sido buscar alguna clase de indicador que permitiera fundamentar la decisión correcta, algún criterio que fuera más allá de la simple elección al azar. Cuando se ha tratado de obtener ciertas garantías de eficacia en trabajos que implican comportamientos muy acotados y repetitivos, los indicadores se han basado en las aptitudes y habilidades, cuando las exigencias laborales se han hecho más complejas y la incertidumbre ha crecido hasta convertirse en una característica de nuestro tiempo, se ha visto la necesidad de tener en cuenta aspectos de naturaleza más psicosociales, vinculados al compromiso, la conjunción de necesidades, el aprendizaje más continuo, etc., que parecen garantizar el esfuerzo y la entrega, más allá de la estricta eficacia en las tareas concretas. (p. 93)

La psicología ha aportado muchos conocimientos y beneficios a este campo.

Siguiendo con los aportes de Blasco (2004), el autor menciona la función del psicólogo en el proceso de selección de personal, y como esta se ve sometida a fuertes tensiones y cambios. El nuevo profesional estará vinculado a las nuevas tecnologías, a los recursos de comunicación más actuales, a las nuevas formas de evaluación psicológica y a un nuevo concepto de relación con equipos multidisciplinares de su propia organización, así como con los candidatos. Lo tecnológico y lo psicosocial son los dos componentes básicos en su actividad. Va a mencionar que en relación al proceso de selección y el rol del psicólogo en este, deberá acomodarse a un futuro inmediato que está determinado por aspectos como la innovación tecnológica muy acelerada, aplicada a todos los ámbitos; desarrollo e implantación masiva de las telecomunicaciones; las nuevas formas de empleo y contratación; nuevas posibilidades de evaluación psicológica; rápida evolución en las formas de organización; internacionalización de las empresas, interacción de diversas culturas, globalización de la información y de la interacción; nuevas titulaciones universitarias, con alguna formación en psicología, pero no como conocimiento principal, sino que se orienten específicamente a la gestión de los RR.HH; excesiva transformación de las universidades en centros de formación de técnicos y no de expertos e innovadores en sus disciplinas.

El psicólogo vinculado al proceso de selección tiene un rol constituido por un conjunto de funciones que requieren la puesta en juego de determinadas competencias, muchas de ellas de tipo directivo, como la elaboración y administración de un presupuesto anual; la decisión de subcontratar determinadas tareas o procesos; el control de la calidad de los procesos de selección que se realicen bajo su responsabilidad; la gestión de la información en todas sus facetas; la implantación de valores relativos a la atención y satisfacción del cliente interno, etc. En el caso de consultoras, la situación es la misma, con el importante complemento de generar valor añadido a los procesos en forma de gestión de la formación orientada a las necesidades del cliente.

III. CONTEXTO INSTITUCIONAL

En este apartado, cabe mencionar que la experiencia de prácticas fue desarrollada en una empresa de la ciudad de Córdoba vinculada con el rubro del deporte, dedicada a la comercialización de productos y accesorios para diversas disciplinas deportivas. La vivencia parte del área de recursos humanos de dicha empresa.

La empresa cuenta con 50 empleados, de los cuales 35 forman parte de la organización y 15 son contratados externos, que brindan un servicio en particular a la misma. La organización se encuentra radicada en Córdoba, Argentina. Desde 1991, la empresa está destinada a la comercialización de accesorios de una gran cantidad de disciplinas deportivas, con el objetivo de servir a los mercados con los mejores productos, en los canales apropiados y en el momento de entrega pertinente. Es una organización en permanente crecimiento, por lo que en la actualidad se encuentra trabajando en países como Brasil, Chile, Uruguay y Estados Unidos.

La idea de la institución parte con respecto al deporte, en la que hace alusión al mismo como una disciplina que va más allá de la competición. En su página web, comparte valores e ideales como superación, personal y colectiva; atravesar límites, construir caminos que acerquen a nuevos horizontes de salud, bienestar y unión. La organización manifiesta una motivación desde el acompañamiento a sus clientes en este camino, brindando productos junto con un gran servicio, personalizado y orientado a la plena satisfacción de las altas exigencias de los deportistas. De esta manera busca basar sus servicios en la calidad, solvencia y transparencia que distinguen y caracterizan la institución. La meta organizacional apunta a que los clientes piensen en la empresa como un proveedor “*all in one*”, como la primera opción para satisfacer cada una de las necesidades en las disciplinas con las que trabaja, que son las siguientes: fútbol, fitness, hockey, natación, ciclismo y running, tenis, squash, paddle, basketball, handball, rugby, boxeo, volley, ping pong, baseball y gimnasia rítmica.

La visión que comparte la empresa reside en posicionarse como una empresa global, social y ambientalmente responsable, con bases en la calidad de atención hacia sus clientes y comprometida con el progreso de deportistas amateurs y de alto rendimiento. Apunta siempre al logro de un crecimiento sostenible y de calidad.

La organización significa al deporte como la base de todo lo que se hace, por eso es que siempre se apunta a compartir y promulgar sus valores, como lo son la disciplina, pasión, transparencia y trabajo en equipo.

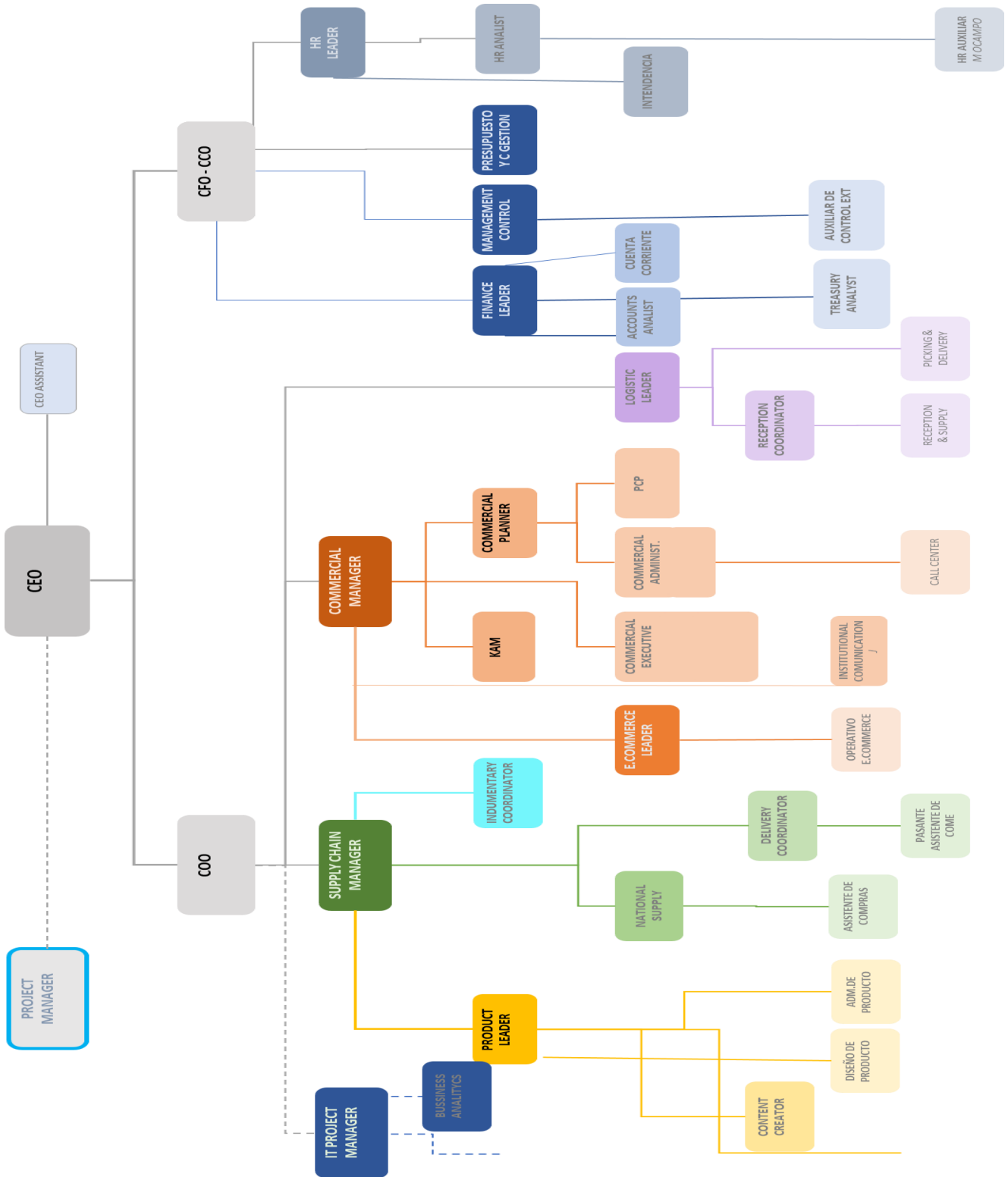
III.1 ORGANIZACIÓN INTERNA

El funcionamiento de la empresa se despliega en distintas áreas, las cuales están relacionadas entre sí. Se organiza en 5 grandes áreas, de las cuales se desprenden otros sectores con propósitos específicos. Las mismas son:

- Área Comercial: encargada de la comercialización de los productos.
- Área de Comex/Producto: en esta área la principal función es la de trabajar con el producto y su comercialización, ya que no solo se diseña y se manda a producir el producto, sino que además trabajan con licencias variadas dentro del rubro del deporte. De esta área se desprenden las subáreas de comex y la de producto, siendo aún más específico el rol y la gestión de cada una.
- Área de Control de Gestión y Finanzas: dentro de esta se encuentra tesorería. Esta área se encarga de la organización en cuanto al capital económico y todo lo que se relacione con el mismo.
- Área de Intendencia y compras no productivas: esta área se encarga de la supervisión y el control del campo y mantenimiento, vigila el trabajo del personal, conoce y da instrucciones respecto a las funciones inherentes a los puestos que coordina, y elabora informes sobre irregularidades.
- Área de Recursos Humanos: dentro de esta área sucede mi experiencia de prácticas profesionales dentro de la empresa, la cual se encarga de encontrar, reclutar y capacitar a las personas que participan o buscan participar de la organización, así como de administrar las prestaciones o beneficios que se les otorgan. El área de recursos humanos deviene una parte vital de la empresa, ya que su trabajo se desarrolla a la par de los cambios que se presenten y a la búsqueda de un crecimiento, al mismo tiempo que se trabaja en la búsqueda de empleados de calidad para los propósitos requeridos. Esta área, en la organización trabaja con propósitos de contribuir al crecimiento de la productividad de los empleados y prever cualquier situación que perjudique el clima laboral, así como otorgar compensaciones, beneficios, mantener el orden de acuerdo a la ley las prestaciones de los empleados y encargarse de los despidos de personal. El área de recursos humanos cumple una función esencial para gestionar el talento en las

empresas. Es por eso que su funcionamiento se encuentra en permanente cambio para responder a las nuevas realidades laborales. Según lo presenta la organización, es el área más cercana a los empleados de la empresa, ya que ésta se encuentra en permanente contacto con los empleados de todas las áreas, por lo que las funciones de la sección están estrechamente relacionadas con la supervisión, gestión y optimización del capital humano de la compañía.

A continuación, se adjunta el organigrama diseñado por la organización, el cual fue obtenido desde fuentes internas de la misma. La presentación del mismo se encuentra diseñado en inglés, ya que al ser una organización internacional que trabaja con diversos países, selecciona ese lenguaje para presentar la organización de la misma y su respectivo diseño.



Fuente: otorgado por la organización.

IV. EJE DE SISTEMATIZACIÓN

El uso de la técnica proyectiva “dos personas trabajando” en los procesos de selección de personal de una empresa privada.

V. OBJETIVOS

V.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la técnica proyectiva “dos personas trabajando” como herramienta del profesional psicólogo en los procesos de selección de personal de una empresa privada.

V.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar y analizar la importancia de la técnica proyectiva de dos personas trabajando en conjunto con otras técnicas utilizadas por el profesional psicólogo en los procesos de selección de personal realizados en una empresa privada en el año 2022.
2. Identificar y analizar los aportes de la técnica proyectiva “dos personas trabajando” al ejercicio profesional del psicólogo en el marco de los procesos de selección de personal realizados de mayo a noviembre en una empresa privada.
3. Caracterizar y analizar qué tipo de competencias identifica la técnica proyectiva de dos personas trabajando en el marco de los procesos de selección del personal realizados en una empresa privada en el periodo de mayo a noviembre.

VI. PERSPECTIVA TEÓRICA

VI.1 EL PROCESO DE SELECCIÓN EN EMPRESAS PRIVADAS Y EL ROL DEL PSICÓLOGO EN LAS MISMAS

En este apartado, se observa cómo este proceso tiende a ocupar gran parte del tiempo de las ocupaciones del sector de recursos humanos. Esto surge desde la significativa necesidad de implementar una efectiva integración de cada puesto de trabajo con el perfil más adecuado. Es por eso resulta necesario realizar una gestión por competencias, donde el papel del psicólogo laboral organizacional es el de contribuir en la identificación de las competencias idóneas en cada puesto a fin de contar con un conjunto de puestos funcionales y jerárquicos alineados con el direccionamiento estratégico de la institución.

Es así que se identifican las competencias, con la direccionalidad de definir cuáles son las funciones y responsabilidades que tiene cada puesto, ya que esta herramienta puede ayudar al personal nuevo a familiarizarse con su trabajo y también será útil para elegir al candidato más apto.

El concepto de competencias y su estrecha relación con el trabajo, responde muy bien a la situación actual del mundo laboral, caracterizado por un alto nivel de fluidez y cambio, con exigencias cada vez mayores a las habilidades individuales. En el marco específico de la psicología, el concepto responde a “la concepción de una mayor fluidez en la estructura del intelecto, en el proceso de la información y en la adaptabilidad del ser humano, que lo que se concibe en el pasado” (Rodríguez, 2014, p. 1).

En los procesos de selección realizados en el área de recursos humanos de la empresa privada en la que se efectuaron mis prácticas profesionales, se trabaja con perfil de puesto, presupuesto financiero de la empresa, la necesidad del área solicitante (identificado como cliente interno), el uso de diversas herramientas como entrevistas de todo tipo como la entrevista, los test psicológicos, las técnicas proyectivas, entre otras. Aquí deviene importante mencionar que un proceso de selección no solamente ocurre relacionado a búsquedas por fuera de la organización, sino que también puede realizarse con el personal propio de la empresa, lo que se lo denomina reclutamiento interno.

Es el proceso de selección que ocurre en una organización de carácter privado que se desenvuelve en distintas etapas, donde cada una se diferencia por objetivos perseguidos, las técnicas a utilizar y los criterios a manejar. En sus escritos, Richino (2006) presenta un modelo de selección del personal donde el proceso total abarca el análisis de la necesidad del cliente (en este caso la empresa privada donde sucedieron las prácticas profesionales), la definición del perfil, la preselección, las entrevistas, la evaluación psicológica y la elaboración del ranking, donde se presenta por último los candidatos más adecuados. Las etapas iniciales son de carácter exploratorio, en la que se exploran las características de las tareas, los intereses y las afinidades personales. La preselección es el momento donde se recluta la información de los candidatos, se clasifican para examinar los conocimientos y experiencias. En esta tarea ya se cuenta con el perfil elaborado conjuntamente con la empresa. Los candidatos que más se ajustan al perfil son seleccionados para la siguiente etapa, con el fin de continuar con aquellos que reúnen los conocimientos y las destrezas indispensables, cuando el puesto por cubrir lo requiere.

Luego se entrevista a los candidatos técnicamente aptos, y se evalúa a los que resultan de mayor interés. Una vez seleccionados los entrevistados, se administra la evaluación psicológica, la misma constituye un recurso específico con que un profesional psicólogo puede afrontar esta tarea. Aquí interesa ampliar conceptos teóricos, ya que es en esta etapa de la selección del personal donde se centra el eje de sistematización. Este tipo de evaluación se ubica como una situación específica dentro de la cadena progresiva de técnicas orientadas al conocimiento y la evaluación de los postulantes. Es en esta etapa que el profesional psicólogo dispone de una batería amplia de técnicas y test considerada como una propuesta de tareas y actividades a las que el postulante debe responder. Richino S. (2006), menciona entre sus aportes que “se acentúa la comprensión de cada dato particular en función del conjunto y siempre en relación con el perfil, pudiendo brindar información sobre fortalezas, habilidades y recursos personales para afrontar y resolver problemas en distintos ámbitos” (p.105). Resulta así que, la evaluación psicológica constituye uno de los recursos más enriquecedores para el proceso de selección, para el que el profesional psicólogo cuenta con grandes respuestas. Deviene importante mencionar que el conjunto de técnicas administradas, no resultan fructíferas por sí solas sin tener en cuenta el conjunto del que forman parte, ya que la “comprensión clínica global es fundamental” (Richino S. 1996, p. 104). Los test y técnicas dan información puntual y específica, susceptible de distintas lecturas sobre la base de la relación que se establezca entre las partes en juego. Estas baterías de test y técnicas pueden conformarse

por muchos de estos. Es en la vivencia de prácticas donde se observó que dentro de las técnicas utilizadas estaban el cuestionario desiderativo y la persona bajo la lluvia, ambas técnicas que devienen adaptadas del contexto clínico al laboral, la entrevista y la técnica “dos personas trabajando” creada puntualmente para ser administrada en el contexto organizacional laboral, captando mi atención y elegida como potenciadora del eje de sistematización. Estas técnicas brindan diferente clase de información, cada una aportando información específica. A través del proceso de evaluación psicológica es que se atraviesa por niveles de mayor entrega e intimidad, llegando a una etapa final y después del recorrido reseñado tiene lugar el último eslabón, es decir la devolución de los datos, que el profesional recibió y procesó.

En este apartado deviene importante describir el rol profesional del psicólogo organizacional en los procesos de selección, ubicado como una importante práctica dentro de lo que muchas veces se lo describe en el contexto laboral, “la gestión del talento humano”.

Cabe aclarar que la profesión del psicólogo organizacional laboral no es unidireccional, ni únicamente se encuentra enfocada al sector de las pruebas y entrevistas psicológicas, o es solo una ciencia con orientación biológica. Es importante mencionar que es la orientación hacia diferentes facetas de la fenomenología del sujeto en vínculo con el entorno, el contexto. Esto deviene importante en relación al grado de desarrollo y cambio que experimentan las organizaciones en la actualidad, por lo que el replanteamiento de estrategias vinculadas al proceso de selección resulta imprescindible. Es por esto que la función que realiza el profesional en psicología en la gestión del talento humano debe generar procesos continuos que permitan el alineamiento del personal a los objetivos de la institución, mediante diversas metodologías pertinentes a la profesión.

Toda organización es dinámica, la cual se comprende que sus modelos son abiertos y desde una base teórica como lo es la teoría de los sistemas de Von Bertalanffy, es que podemos pensar que todo sistema está compuesto por subsistemas. Cada subsistema, como podemos pensar en las distintas áreas de la empresa, forma un todo y operan de una forma compleja en la interacción interna. Es así que resulta pertinente pensar que los distintos sectores de la empresa no trabajan de forma aislada, sino que se efectúa de forma interrelacionada entre sí, ya que los resultados de uno inciden en el otro y viceversa. Deviene importante esta explicación, ya que es importante analizar el lugar del psicólogo a la hora de llevar a cabo un proceso de selección para determinado puesto, en donde no es solamente poder seleccionar el mejor

“talento” para un determinado conjunto de tareas a realizar, sino que debe tener en cuenta una serie de factores complejos relacionados con la cultura organizacional, los modos de funcionamiento y otras cuestiones vinculadas al modo de ser de la organización. Así, es que la psicología organizacional deviene importante en “la creación y seguimiento de un modelo de gestión empresarial en el que se comprende que el crecimiento empresarial proporciona resultados favorables y que el cumplimiento de objetivos de la organización es consecuencia de su apropiada gestión organizacional que incluye un elemento clave, este es su personal” (Álvarez Silva, 2018, p. 5). Es por esta razón que el proceso de selección del personal deviene un importante factor en el rol del psicólogo organizacional, en el que resulta pertinente la formación e interiorización en torno la organización a la que pertenece, ya que esto acercará al profesional al conocimiento de la empresa y así, se podrá realizar un mejor reclutamiento y selección del candidato más apto para un puesto específico.

El rol del profesional en la psicología organizacional es trascendental en el mundo de los procesos de selección, ya que como se mencionó en apartados anteriores con respecto a los orígenes y el desarrollo de la psicología organizacional, es evidente que los profesionales en este contexto logran trabajar de una manera muy efectiva en la relación entre el trabajo y el sujeto, por lo que esto ha devenido en mejoras significativas para algunas organizaciones. Este rol resulta trascendental en los procesos de selección ya que va más allá de ser un ejecutor de procesos, un funcionario operativo y/o un consultor. El rol del profesional psicólogo es “ser un aliado con características estratégicas de análisis, mejora continua y control, enfocado en el desarrollo organizacional; ya que los procesos de globalización, que ocurren permanentemente, condicionan los diferentes tipos de trabajo de las personas y el profesional organizacional debe ajustar al mínimo la brecha entre la cultura y el clima organizacional” (Álvarez Silva, L. 2018. pp. 12-13). De esta manera, tomando los aportes de Blasco (2004) se puede observar cómo “los nuevos conocimientos psicológicos, la aplicación de las nuevas tecnologías al reclutamiento y a la evaluación del personal, los cambios importantísimos en los mercados de trabajo, así como los nuevos y profundos retos de las organizaciones” (p. 91) son dimensiones relevantes en los que el rol del psicólogo que trabaja en recursos humanos, y más concretamente en reclutamiento y selección de personal deberá trabajar y constantemente seguir atendiendo, ya que se está viendo sometido a fuertes tensiones y cambios. El profesional psicólogo en procesos de selección será entonces un especialista vinculado a las nuevas tecnologías, a los recursos de comunicación actuales, a las nuevas formas de relación con equipos

multidisciplinares dentro de la propia organización, así como con los candidatos. Lo que Blasco (2004) menciona como los dos componentes básicos de su actividad, el rol del psicólogo deberá trabajar en una correcta relación entre lo tecnológico y lo psicosocial en pos de un trabajo pertinente en dicha área.

Por último y no menos importante, el rol preponderante del profesional en psicología en los procesos de selección recae en la preparación del mismo en el estudio de la personalidad del sujeto y su acceso a ella, por lo que, mediante diversas técnicas y métodos, aporta un correcto abordaje de estudio del sujeto, logrando obtener más información y de mejor calidad para el estudio de un candidato a determinado puesto. A continuación, se exponen diversos conceptos relacionados a las técnicas proyectivas como parte de las herramientas facilitadoras para el profesional en un proceso de selección.

VI.2 LAS TÉCNICAS PROYECTIVAS Y SU VINCULACIÓN CON EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Los procesos de selección y evaluación de personal por intermedio del uso de las técnicas proyectivas psicológicas, representan una forma adecuada para reducir la posibilidad de integrar personal que no se adecua correctamente al puesto en determinadas organizaciones. La función principal de estos instrumentos tiene por objeto examinar las habilidades, competencias y rasgos psicológicos de los candidatos para un determinado puesto. Las pruebas proyectivas gráficas son instrumentos válidos y confiables para la evaluación de personal en el área laboral, permiten mediante un procedimiento de administración rápido y sencillo la exploración de los rasgos de personalidad del candidato, tanto los que constituyen la esencia de su personalidad como los que aparecen producto de las circunstancias.

En la evaluación psicológica y, en particular, cuando se busca seleccionar un candidato para determinado puesto, son muchas las necesidades y en ocasiones, pocas las estrategias que se tienen al alcance para lograr que el sujeto seleccionado se acople al puesto, pero también a la organización, y en ella a sus compañeros y compañeras, que se lleve bien con sus superiores, que su comportamiento no ocasione conflictos y que cumpla su trabajo con eficiencia. Es así

que, ante diversas demandas y dificultades, se emplean y resultan un recurso de amplia importancia las técnicas proyectivas dentro del proceso de selección de personal en una organización.

Las técnicas proyectivas, son una herramienta vasta en la construcción de un perfil de personalidad, que señala tanto fortalezas como debilidades en un sujeto. Esto resulta así por el importante valor que posee el lenguaje gráfico en la evaluación de la personalidad, por lo que tomo los aportes de Berenstein (1989), quien afirma:

“esa temprana preferencia por el examen psicológico a través del comportamiento gráfico implica una precoz percepción de su valor comunicativo, de su eficiencia para recoger informaciones más veraces, menos trampeadas que las que se obtiene por la vía engañosa del lenguaje. La cultura alienta y compele al individuo desde el comienzo de su desarrollo para que transmita y reciba casi exclusivamente mensajes verbalizados y lo lleve a abandonar antes o después, todo intento de comunicarse por otras vías, pero el psicólogo sabe que el trazo y las figuras les dan acceso a estrados básicos y que constituyen expresiones menos controladas de la personalidad del sujeto. Sabe que puede confiar en ese lenguaje más ingenuo y espontáneo: más complejo y difícil; en ese idioma extraño que, ya avanzada su formación humana, debe aprender profesionalmente a desentrañar para cuyo manejo debe ejercitarse” (p. 7-8).

Desde esta cita, resulta relevante la utilidad del lenguaje gráfico como vía de estudio de la personalidad, y la necesidad de un psicólogo detrás de dicho lenguaje para que pueda efectuar un análisis con el menor margen de error posible. Desde aquí se comprende que, las pruebas gráficas pueden ser muy fáciles de administrar, pero son mucho más complicadas de interpretar, de allí la necesidad de un profesional psicólogo que deba desarticular los trazos y luego integrarlos para obtener una visión coherente de la personalidad del sujeto estudiado.

El lenguaje gráfico ofrece con mayor confiabilidad que el lenguaje verbal, ya que éste ocurre más tardíamente y está sometido al control consciente del sujeto. Dicho de otra manera, las personas aprenden a emplear la palabra como medio para convencer a los otros de sus atributos y para ocultar sus defectos, mientras que difícilmente pueden manipular sus trazados para hacerlos coincidir con un tipo de personalidad en particular.

Las técnicas proyectivas son accesibles a personas de bajo nivel de escolaridad y/o con dificultades para expresarse oralmente, siendo convenientes para sujetos tímidos o retraídos, a quienes el contacto frontal con el examinador le produzca un alto monto de ansiedad. Son

sencillos y económicos de realizar. Así es que se manifiesta la batería de técnicas proyectivas como fácilmente administrables y con menos condicionantes o dificultades que otras herramientas, por lo que resultan de gran interés para el quehacer del psicólogo dentro del contexto laboral.

Pueden ser administrados de forma colectiva y perderse menos información que con otras pruebas, por lo que Hammer (1989) menciona: “cada vez asombra más que los dibujos proyectivos obtenidos en encuadres grupales, en los que existe mayor distancia emocional y física entre examinado y examinador, ofrezcan un material de mayor riqueza y expresado de manera más clara” (p. 386).

Los gráficos muestran una producción muy cercana al inconsciente, o expresado de otra manera, pueden mostrar lo que el sujeto no tiene consciente acerca de sí mismo. Pueden evidenciar aspectos tanto normales como patológicos del funcionamiento psicológico, permitiendo por tanto llegar a conflictos más profundos con mayor facilidad de lo que sería posible mediante test o herramientas verbales.

El tipo de actividad que se solicita resulta familiar al sujeto, en tanto se le pide que dibuje “algo”, lo cual es un estimado conocido. De ahí que genere un menor monto de ansiedad, en tanto es una actividad de la que se puede salir sin mayores problemas. Por lo que son considerados útiles para establecer el rapport con el sujeto o en otras palabras para romper el hielo. Si bien son estímulos familiares, al mismo tiempo tienen el carácter de ser disfrazados, es decir, el sujeto que lo realiza no sabe que se espera a partir del dibujo y menos aún sabe cómo debe realizarlo para causar una impresión determinada. Por lo tanto, la posibilidad de falsearlos disminuye en contraste con una prueba de autoinforme o un inventario de personalidad. Se produce así una menor distorsión de la conducta, están menos influidos por la cultura y están poco afectados por el recuerdo de la ejecución anterior. Toda prueba gráfica en procesos de selección, se complementa con asociaciones verbales que aseguren una mejor interpretación de los resultados.

Resulta necesario mencionar la importancia del contexto en el que sucede la administración y la técnica en sí, ya que es necesario tener en cuenta el nivel socioeconómico del sujeto, su edad cronológica y su nivel de instrucción, puesto que muchos errores de interpretación devienen del desconocimiento de la producción típica de cada grupo social o etario. Cabe mencionar que en los procesos de selección llevados a cabo por la institución en la

que se realizaron mis prácticas profesionales es que se administra una batería de técnicas proyectivas cuando se evalúa un candidato por lo que, al ser una herramienta óptima, sencilla y rápida de administrar, es la de dos personas trabajando que se administra en conjunto otras como lo son el hombre bajo la lluvia y el cuestionario desiderativo, las cuales son adaptadas al contexto laboral.

Luego de este recorrido, en donde se mencionaron las funciones, ventajas y enriquecimientos que aportan las técnicas proyectivas al rol del profesional psicólogo en los procesos de selección, es que se continuará abordando una de especial interés, la de dos personas trabajando, que fue seleccionada como objeto de sistematización.

VI.3 LA TÉCNICA PROYECTIVA “DOS PERSONAS TRABAJANDO”

La técnica Dos personas trabajando [T2PT] surge como necesidad frente a la carencia de pruebas proyectivas gráficas destinadas a la evaluación de la personalidad en el contexto laboral. La situación que plantea la consigna, permite que afloren en el evaluado ciertas características de la personalidad que se ponen en juego en una organización. Los supuestos teóricos sobre los que se basa el T2PT son principalmente la teoría del esquema corporal de Paul Schilder (1935) (para explicarla dedicaré un apartado especial), la Teoría de los rasgos de Allport (1936) que plantea que los factores de la personalidad están compuestos por una serie de rasgos básicos, y la Teoría del modelo signo-significado esbozado por Machover (1976), que fue utilizada para los estudios vinculados con el Psicodiagnóstico de Rorschach.

VI.4 TEORÍA DEL ESQUEMA CORPORAL

Paul Schilder, en sus estudios expuso las bases teóricas sobre las cuales los investigadores de las técnicas del dibujo de la figura humana basaron sus estudios. A continuación, se esbozan los puntos más importantes de su teoría:

El esquema corporal [EC], denominado por Schilder (1977) también como imagen corporal o modelo postural del cuerpo, es “la representación o imagen mental tridimensional que cada uno tiene de su cuerpo” (p. 13). El autor denomina este concepto esquema corporal porque a través de dicha imagen se miden todos los cambios subsiguientes en la parte externa (movimiento, vestimenta, accidentes, etc.). Consideró el esquema corporal como un concepto dinámico, ya que reconoce al sujeto y su autopercepción como una Gestalt en continua reorganización y cambio.

Este autor define el EC como variable y una influencia directa de diversos factores, que son los siguientes:

1. Las sensaciones y percepciones como los estímulos externos e internos percibidos por el sujeto. Gracias a estas sensaciones y percepciones es que el EC puede formar un todo.
2. La estructura libidinal, por su parte, representa la idea de que la libido se vincula a diferentes áreas del cuerpo, dependiendo de la fase del desarrollo sexual que el individuo esté experimentando. Las zonas erógenas desempeñan un papel fundamental, ya que cuando la libido se enfoca en una de estas zonas, la persona tiende a buscar la satisfacción a través del contacto con esa zona, lo que enriquece su EC.
3. Cuando se experimenta el dolor, la estructura libidinal se ve perturbada y el autor presenta la idea de que esta energía se traslada hacia la parte del cuerpo que está sufriendo. Así, el EC se vuelve asimétrico y esta experiencia queda grabada en el sujeto.
4. En cuanto al movimiento el autor menciona que cada acción realizada por el sujeto modifica su EC, ya que la constante construcción y organización se basa en el esquema previo para construir sobre él un esquema nuevo. Así, plantea que cada movimiento realizado se almacena en el EC.

5. Con respecto al factor de la emoción, el autor presenta la idea que las emociones están estrechamente vinculadas movimiento, ya que estas se expresan a través de acciones que, a su vez modifican el EC.
6. En cuanto al factor social, Schilder menciona que el contacto del sujeto con la realidad externa influye en el EC de diversas maneras. La percepción que los demás tienen del EC es adoptada por el individuo y se incorpora a su propio esquema.
7. Por último, la ropa y los objetos son presentados por el autor donde menciona que todo lo que entra en contacto con el cuerpo se incorpora, en mayor o menor medida, al EC.

De esta manera es que el autor presenta la idea del EC y de qué manera este se proyecta en los dibujos, mostrando así una gran capacidad para revelar “dinamismos internos expresados simbólicamente a través de cada una de las partes del cuerpo” (Kaneko, 2014. p. 15). El autor sentó bases para el análisis del simbolismo de cada una de las partes del cuerpo, donde utilizó el término “transposición” para definir el proceso de desplazamiento del significado simbólico de una parte corporal a otra, estudiando y analizando aspectos estructurales como lo son el tipo de trazo, proporciones, tamaños, etc., relacionándolo con aspectos de la personalidad de los sujetos. Así fue que dedujo que “en los dibujos de la figura humana los aspectos estructurales eran relativamente persistentes y revelaban los elementos básicos de la personalidad” (Kaneko, 2014. p. 16). “Este pensamiento creativo, que incorpora la teoría analítica, la proyección gráfica y la percepción gestáltica dentro de una concepción clínica, sirvió de base para una utilización verdaderamente estimable del dibujo de la figura humana como técnica proyectiva” (Caligor, 1960. p. 16). La postura del autor, ha sido objeto de numerosos estudios, siendo que se demostró empíricamente a través del análisis de casos, la validez de postulados como que el EC ejerce influencia en la percepción del mundo, y dicha percepción puede ser objetivamente evaluada. La teoría psicoanalítica puede ayudar a entender estas percepciones y las técnicas proyectivas son herramientas valiosas por su habilidad para revelar la estructura de la personalidad a través del EC.

VI.5 ELEMENTOS INTEGRANTES DE LA T2PT

Dentro de los elementos que integran la técnica diseñada por Kaneko (2014), se destacan la figura humana principal, que es la que proyecta información relacionada con la personalidad del evaluado y la figura humana secundaria que va a aportar evidencia en relación a lo que percibe el sujeto en términos de las relaciones interpersonales en un contexto de trabajo. El fondo de la hoja donde se realiza el dibujo y las herramientas que se presentan en el mismo evidencian aspectos emocionales en relación al contexto de trabajo, siendo la hoja representativa del medioambiente laboral. Por último, el autor presenta que la actividad que las figuras realizan por su parte, brinda información acerca de la manera en que los sujetos perciben las relaciones laborales.

VI.6 DESCRIPCIÓN DE LA TÉCNICA

La T2PT evalúa siete conceptos que el autor presenta como factores de la personalidad, presentados como rasgos que proyectan indicadores gráficos y verbales. Las bases de los estudios del autor para lograr encontrar estos indicadores relacionados con los rasgos que evalúan estos factores, las sentó relacionando indicadores tanto gráficos como verbales con el cuestionario de personalidad situacional y el inventario de inteligencia emocional de Baron. Los factores son el liderazgo; trabajo en equipo; relaciones interpersonales; negociación; rendimiento laboral; estabilidad emocional; percepción del entorno laboral. Se presentan a continuación:

1. Liderazgo: este factor el autor lo define como la “capacidad para dirigir grupos y conseguir las metas trazadas” (Kaneko, 2014. P 18). Este concepto el autor lo relaciona a ciertos rasgos la empatía, solución de problemas, flexibilidad, autoconcepto, autoconfianza, independencia, empatía, solución de problemas, flexibilidad, autoconcepto, sociabilidad e inteligencia social.

2. Trabajo en equipo: este factor es definido por Kaneko (2014) como la “capacidad de colaborar y cooperar con los demás para conseguir objetivos en común” (p 18). En sus aportes, el autor asocia este factor con rasgos como asertividad, empatía, relaciones interpersonales, flexibilidad, sociabilidad, ajuste social, tolerancia, inteligencia social, consenso y solución de problemas.
3. Relaciones interpersonales (habilidades sociales): este factor el autor la va a definir como la “capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales” (Kaneko, J. 2014. p 18). En sus aportes el autor presenta este factor conformado por rasgos de empatía, sociabilidad, asertividad, consenso y extroversión.
4. Negociación: con respecto a este factor, el autor lo define como “habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración, llegar a acuerdos satisfactorios para todos y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación” (Kaneko, J. 2014. p 18). Este concepto el autor lo presenta conformado por rasgos de asertividad, empatía, solución de problemas, flexibilidad, optimismo, estabilidad emocional, autoconcepto, eficacia, confianza en sí, sociabilidad, integridad-honestidad y extroversión.
5. Rendimiento laboral: este factor Kaneko lo va a definir como el “nivel de desempeño y ejecución por encima del nivel esperado” (Kaneko, J. 2014. p 18). Dicho concepto, el autor lo asocia a rasgos de flexibilidad, autoconcepto, eficacia, confianza en sí mismo, honestidad y control.
6. Estabilidad emocional: con este factor, el autor se refiere a “la habilidad para mantener el control y la estabilidad de las emociones en diferentes situaciones laborales” (Kaneko, J. 2014. p 18). La estabilidad emocional se asocia a rasgos como el control de los impulsos, la tolerancia al estrés, estabilidad emocional, ansiedad y agresividad.
7. Percepción del entorno laboral: este factor el autor lo define como “la percepción y actitud positiva que se tiene del entorno laboral” (Kaneko, J. 2014. p 18). El concepto el autor lo asocia a rasgos de autorrealización, el estado de ánimo general, optimismo y ansiedad.

VI.7 ADMINISTRACIÓN DE LA TÉCNICA

Para administrar esta prueba se deberán tener en cuenta tres aspectos, como lo son las condiciones ambientales, las consignas y el procedimiento de administración.

Con respecto a las condiciones ambientales, el autor que desarrolla esta técnica presenta las requeridas para administrar la T2PT y estas no varían con respecto a cualquier otra evaluación psicológica. El ambiente debe estar adecuadamente ventilado y aislado de toda distracción, y no debe haber ningún objeto que resulte representativo de imágenes de seres humanos, ya que estos pueden ser tomados de referencia para realizar los dibujos. El control de las condiciones ambientales resulta indispensable para lograr que el individuo pueda estar tranquilo, ya que “toda tensión psíquica proyectada en el T2PT es endógena y no impuesta por la situación física externa” (Hammer, K. 1989. P 68).

En el caso de la consigna, se va a solicitar la realización del dibujo con la directiva “dibuje dos personas trabajando”. Esto puede generar distintas resistencias, inquietudes y ciertas dudas expresadas de diferentes maneras. Aquí es donde el profesional debe superar ciertas dificultades logrando disminuir y apaciguar ansiedades, buscando mermar las defensas y contribuir a crear un clima cálido.

Por último, luego de explicar la naturaleza y objetivos del proceso evaluativo, se colocan los materiales a emplear (hoja, lápiz y borrador), sobre la mesa. Luego se efectúa la consigna, y superado esto es que se responde a los interrogantes y se supera las resistencias. Finalmente se recoge el dibujo, se registra la hora de término, se entrega el cuestionario en caso de utilizarse y se solicita su llenado para, por último, recogerlo.

VI.8 INTERPRETACIÓN DE LA TÉCNICA: ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO

Esta técnica cuenta con una vasta investigación y trabajo, por lo que luego de diversos estudios se determinó y comprobó su alcance y validez cuantitativa, logrando establecer así los

factores de la personalidad que se definieron en apartados anteriores. Con respecto a su alcance cuantitativo, Kaneko (2014) logró establecer que puntajes altos en los ciertos factores que fueron definidos en apartados anteriores, aportan cierta información sobre el sujeto. A continuación, se desarrollan los siete factores de la personalidad estudiados por la técnica y el abordaje cuantitativo que el autor hace desde los puntajes aportados por la T2PT.

1. Liderazgo: un puntaje alto implica una marcada capacidad para dirigir equipos de trabajo y poder conseguir las metas trazadas de una manera esperable. Un puntaje bajo implica un sujeto carente de capacidades y rasgos de un líder.
2. Trabajo en equipo: un puntaje alto implica en el evaluado una capacidad para de cooperación y colaboración con los demás, persiguiendo objetivos en común. Un puntaje bajo evidenciaría un sujeto con dificultades para trabajar en grupo.
3. Relaciones interpersonales: un puntaje alto implica una capacidad en el plano interpersonal. Un puntaje bajo representa un poco capacidad desarrollada para establecer relaciones sociales provechosas.
4. Negociación: con respecto a este factor, un alto puntaje Kaneko (2014) lo asocia a “habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración, llegar a acuerdos satisfactorios para todos y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación” (p. 109). Un puntaje bajo implica que el sujeto no cuenta con las habilidades para negociar.
5. Rendimiento laboral: en este factor, el autor evidencia que un puntaje alto implica en el sujeto evaluado un rendimiento laboral que se encuentra por encima del nivel esperado. Un puntaje bajo, por su lado, implica que el nivel de desempeño no se encontrará dentro del esperado.
6. Estabilidad emocional: un puntaje alto evidencia en el sujeto evaluado una “habilidad para mantener el control y la estabilidad de sus emociones en diferentes situaciones laborales” (Kaneko, J. p. 109). Un puntaje bajo evidencia un sujeto con dificultad en sus impulsos y emociones.
7. Percepción del entorno laboral: un puntaje alto, el autor lo asocia a un sujeto con cierta percepción y actitud positiva sobre un contexto de trabajo. Un puntaje bajo va a

evidenciar en el evaluado una percepción negativa sobre el contexto y las relaciones de trabajo.

Con respecto al análisis cualitativo, deviene relevante y significativo como proceso creativo y dinámico que depende de la experiencia directa del psicólogo en el escenario que protagoniza. En este caso resulta enriquecedor este trabajo exhaustivo que solo el profesional psicólogo puede realizar.

Este tipo de análisis aportará información acerca del sujeto pertinente con respecto a cuestiones de personalidad, importantes de atender a la hora de realizar un proceso de reclutamiento y selección. El análisis cualitativo se realiza en diferentes dimensiones como lo son el análisis intrafigural, el interfigural, misceláneos y simbología.

Con respecto al análisis intrafigural, se trabajan indicadores como lo es el aspecto estructural, donde se analizan cuestiones de tamaño, línea y presión. Por ejemplo, en un dibujo realizado de tamaño pequeño, Kaneko (2014) lo asocia a “un sujeto que percibe al medio como abrumador (tiende a exagerar las cosas, al verlas más grandes o terribles de lo que en realidad son) y al propio yo como inadecuado (es inseguro y no confía en sus capacidades), por ello prefiere retraerse o evitar el contacto con el medio" (p. 110). Frente a estas exigencias percibidas por un entorno laboral, el autor menciona que el sujeto “reacciona con sumisión, sentimiento de inferioridad, infantilismo y ansiedad. Además, evidencia timidez, inhibición y rechazo frente a los contactos sociales, prefiere retraerse” (Kaneko, J. 2014. P. 110). Si el dibujo resulta de tamaño medio, se presenta en el sujeto una percepción adecuada sobre el mismo, lo que evidencia una correcta adaptación al trabajo. Si resulta grande el dibujo, Kaneko (2014) menciona que se observa una “infravaloración del medio y acentuación excesiva de sí mismo. Reacciona a las presiones del medio con sentimiento de expansión, agresión y exhibicionismo” (p. 110). El autor analiza esto como un exceso de autoconfianza, lo que puede resultar tanto un problema como una ventaja para seleccionar un recurso, dependiendo del puesto y las particularidades de sus requerimientos. En este tipo de análisis va a haber indicadores importantes como el aspecto de contenido, donde la expresión facial del dibujo, la boca, ojos, pies y manos van a aportar una vasta información de diferentes aspectos estructurales de la personalidad al análisis cualitativo.

En relación al análisis interfigural, se evalúan indicadores relacionados a cómo se presentan las figuras entre sí y las diferencias entre ellas, donde la altura de una con respecto a

la otra, la distancia interfigural, la localización de ambas figuras, la posición de ambas y el rango de las figuras son relevantes para un correcto análisis. Aquí aparecen factores relacionados a cómo se relaciona el sujeto evaluado con respecto a sus vínculos interpersonales dentro de un ambiente laboral, aportando información predictiva con respecto al desenvolvimiento dentro de un espacio de trabajo.

En lo que respecta a los misceláneos, esta dimensión aportará información relacionada a indicadores como la congruencia laboral, la forma de las herramientas dibujadas, los compartimentos y la transparencia. Este conjunto de indicadores aportará al análisis información con respecto a de qué manera el sujeto dimensiona su lugar en el espacio laboral, relacionado a la autopercepción en un ambiente de trabajo. Es así que se evidencian factores relacionados a si el sujeto confía o no en sus propias capacidades, si hay o no un correcto control de los impulsos, entre otros.

Por último, con respecto a la simbología resulta importante realizar un análisis de los elementos que pueden aparecer en el T2PT como parte del fondo. Sobre estos también se infiere y analiza, sobre los que se destacan los de índole académico (libros y útiles de oficina), alimentos, elementos de arte, botánica, cartera o maletín, cigarro o pipa, elementos de construcción, elementos de religión, elementos lúdicos (juguetes), entre otros.

A continuación, se presentará en la direccionalidad de los objetivos de la producción, un desarrollo vinculado al término “competencia”, presentando las que la T2PT ha logrado reconocer, aportando una enriquecedora información para el profesional psicólogo en un proceso de selección.

VI.9 COMPETENCIAS EN LA TÉCNICA

Spencer y Spencer (1993), van a trabajar la definición de la competencia, tomándola como “una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionado a un estándar de efectividad y/o, a una performance superior en un trabajo o situación” (p 120). Kaneko (2014) define a la competencia como “un aspecto de la personalidad que nos permite

predecir quién tendrá un desempeño exitoso en una amplia gama de situaciones laborales” (p 120).

La técnica proyectiva T2PT apela a la evaluación indirecta, es decir, a identificar aquellos factores que determinan la conducta de una persona. Las competencias que se identifican en los resultados que aporta la utilización de esta herramienta, resultan de un gran aporte al profesional psicólogo a la hora de realizar un estudio, observación y análisis de diferentes perfiles para calibrar si se adaptan o no a ciertos puestos en los procesos de selección que desarrolla. Las competencias que se presentan en la T2PT son intelectuales, sociales, emocionales y laborales. A continuación, se presentan las diferentes competencias que identifica la técnica.

1. Competencias intelectuales: en este tipo de competencias, se evidencian cuestiones como lo son el tipo de pensamiento, el mismo puede ser concreto, donde se observa la “capacidad para clasificar, seleccionar, ordenar y organizar objetos (no ideas).” (Kaneko, J. 2014. p 121). El otro tipo de pensamiento es el abstracto, el mismo se evidencia en la “capacidad para deducir, extrapolar lo aprendido a cualquier otra situación, analizar distintos aspectos de una misma realidad, comparar o sacar conclusiones.” (Kaneko, J. 2014. P 121).

Otra de las competencias intelectuales que evalúa la T2PT es la creatividad, definida por Kaneko (2014) “la capacidad para generar nuevas ideas o nuevas relaciones entre las mismas” (p. 122).

Por último, aparece como competencia intelectual el sentido común, presentado como como la “capacidad para analizar de manera razonable y práctica una serie de datos durante el proceso de toma de decisiones” (Kaneko, J. 2014. p. 122).

2. Competencias sociales: este tipo de competencias arroja información con respecto a la potencialidad del sujeto en las relaciones interpersonales, y de qué manera el sujeto se vincula con los demás en un ambiente laboral. Es en este tipo de competencias aparece la empatía, definida por Kaneko (2014) como la “capacidad para percibir lo que otra persona puede sentir. Implica captar sus necesidades, sentimientos y motivaciones” (p. 124).

Otra de las competencias sociales que aparecen en la técnica desarrollada es la sociabilidad, que el autor presenta como “el gusto y capacidad para establecer relaciones sociales de manera aceptable. Es una capacidad para cooperar con los pares a fin de conseguir un objetivo en común.” (Kaneko, J. 2014. p. 123).

La última de las competencias sociales que identifica la técnica es la capacidad para trabajar solo, que es definida como la “capacidad para desarrollar tareas sin la necesidad de contar con la estimulación del grupo” (Kaneko, J. 2014. p. 123).

3. Competencias emocionales: en este tipo de competencias, se encuentra el control de las emociones, definida como “la capacidad para regular, controlar o eventualmente modificar estados anímicos y sentimientos (o su manifestación inmediata) cuando estos son inconvenientes en una situación dada” (Kaneko, J. 2014. p. 124).

Otra de las competencias emocionales que la técnica desarrollada identifica es la tolerancia a la frustración, que Kaneko (2014) presenta como la “capacidad para manejar adecuadamente una situación en la que no se obtienen los resultados esperados. Implica conservar la calma y saber esperar.” (p. 124).

El control del estrés es la última de las competencias emocionales que identifica la T2PT, la cual es definida como la “capacidad para controlar la reacción emocional y emplear estrategias de afrontamiento adecuadas en situaciones de tensión” (Kaneko, J. 2014. p. 125).

4. Por último, son las competencias laborales las que identifica también la técnica, manifestando su importancia ya que estas están vinculadas estrechamente con el trabajo y resultan de una significativa importancia para el profesional psicólogo a la hora de analizar ciertos perfiles en relación a los puestos a cubrir. La productividad, adaptabilidad, iniciativa, y honestidad son las que el autor destaca en los desarrollos teóricos de la técnica trabajada.

VII. MODALIDAD DE TRABAJO

La modalidad de trabajo que se llevó a cabo fue la sistematización de experiencias, la cual se trata de un proceso en el que se hace un trabajo analítico de reflexión e interpretación crítica sobre la experiencia realizada desde mi lugar de practicante, la misma efectuada desde la reconstrucción y ordenamiento de distintos factores influyentes en la experiencia, pudiendo extraer así aprendizajes y poder compartirlos. Es así que tomando los aportes de Jara (1994), se aborda la sistematización de experiencias en cuanto a lo enriquecedor de obtener aprendizajes críticos de nuestras experiencias, por lo que desde esta concepción es que se realiza el trabajo. Esta experiencia se orienta a poder apropiarse críticamente de la vivencia, para poder extraer aprendizajes enriquecedores en cuanto al camino de formación atravesada en este momento. El objeto a sistematizar aquí es mi propia práctica, en donde si bien existe un nivel de teorización y apunta a un diálogo crítico con conocimiento teórico, no se orienta a la universalización ni otras pretensiones científicas. Cabe rescatar entre las conceptualizaciones del autor, la intencionalidad transformadora, algo que busca crear, y no es una reproducción de la realidad social lo que se busca con la sistematización de experiencias, planteado como un proceso más amplio. Lo transformador deviene en el factor que no necesariamente pertenece a la sistematización, sino que los sujetos, en este caso mi persona en la posición de realizador de la experiencia de práctica, sistematizando es que se impulsa la transformación. Así, la sistematización de experiencias influye de manera directa en la transformación de la práctica que se sistematiza, en cuanto a que se posibilita una distancia crítica sobre la misma y se permite así un análisis e interpretación conceptual sobre ella, transformando nuestra manera de pensar, de actuar y de sentir. Esta modalidad de trabajo apunta al poder descubrir aspectos importantes y valorativos de la propia práctica, realizando un análisis crítico reflexivo de las experiencias que se llevaron a cabo en la aventura transitada.

Con la sistematización de experiencias se apunta a producir conocimientos desde la experiencia, recuperando lo sucedido, reconstruyéndose históricamente para poder interpretarlo y así obtener aprendizajes significativos. Lo que se busca es construir una mirada crítica sobre lo vivido, permitiendo orientar las experiencias con una perspectiva de transformación. Este modo de abordar el trabajo no se reduce a narrar acontecimientos o describir procesos, sino que todo ello es una herramienta para realizar una interpretación crítica.

Las fuentes de información con las que se trabajó fueron diversas, como el registro cotidiano correspondiente a la observación participante que se llevó a cabo en cada oportunidad de práctica. Guber (2011) plantea que el objetivo de la observación participante parte desde:

La detección de situaciones en que se expresan y generan los universos culturales y sociales en su compleja articulación y variedad, suponiendo nuestra presencia como practicantes frente a los hechos que hacen a la vida cotidiana de la población en la que se efectúa la experiencia, la cual garantiza la confiabilidad de los datos recogidos y el aprendizaje de los sentidos que subyacen a dichas actividades (p. 53).

Se trabajó también con entrevistas semi dirigidas o dirigidas a los participantes de la organización en la que la práctica sucede, obteniendo así datos e información pertinente al eje elegido para abordar y trabajar.

Otra fuente de información importante para el recabado de material y de una importante experiencia, devino de la participación en diferentes procesos de selección realizados por la empresa, en donde se evidenciaron diversos momentos desde entrevistas semi dirigidas hasta la administración de diversas técnicas proyectivas, entre las que aparece la abordada en este trabajo.

Siguiendo con las fuentes enriquecedoras a la obtención de registros de calidad pertinentes para el trabajo de este proyecto, resultan de las conversaciones informales con los referentes institucionales, de los que afloran diversos conceptos, experiencias y aprendizajes significativos relacionados con la práctica y la corriente sistematización de la misma. Los sujetos con los que se realizó la experiencia en su totalidad, resultan los miembros de la organización, entre los que se destacan los profesionales pertenecientes al área de recursos humanos y los candidatos que participaron de todos los procesos de selección llevados a cabo en el transcurso del año 2022.

Por último, el abordaje del trabajo parte desde la documentación teórica pertinente, como aporte significativo enriquecedor al trabajo.

VII.1 EL PSICÓLOGO DESDE UN POSICIONAMIENTO ÉTICO

Por último, para dar cierre a este desarrollo, deviene importante posicionar el lugar que ocupamos como practicantes desde una perspectiva ética, ya que la misma enriquecerá el

posicionamiento a la hora de enfrentar la vivencia, y poder enriquecer aún más nuestra formación como futuros profesionales.

Desde esta perspectiva, resulta pertinente tomar al Código de ética, en cuanto al pensamiento reflexivo sobre las prácticas, y una mirada ética sobre la misma.

Toda práctica conlleva en la generación y aplicación del conocimiento, una posición valorativa, la cual parte de ciertos posicionamientos éticos. Cuando se produzcan infracciones de estas normas éticas, es posible presentar una denuncia ante el Tribunal de Ética del Colegio de Psicólogos. La declaración de los principios universales de los psicólogos, proporciona un marco moral de principios y valores éticos universalmente aceptables, basados en valores humanos compartidos entre las culturas. La aplicación de su propio marco moral en el desarrollo de códigos de ética y la revisión de los códigos existentes puede ayudar a psicólogos a responder éticamente en un mundo en permanente cambio.

En el desarrollo del profesional de salud mental, se toma en cuenta algunos de estos principios éticos, dentro de los cuales podemos destacar:

- ***el respeto por la dignidad de las personas y los pueblos***: este deviene en el principio fundamental, en el cual se asientan los demás. Reconoce a los sujetos en forma individual y colectiva, donde todos son merecedores del mismo respeto, y todos tienen garantizados los derechos. Es importante reconocer y respetar las diferentes formas en que este respeto se expresa en diferentes comunidades y culturas. Los valores asociados van a ser el respeto por la dignidad y derechos de los seres humanos, la diversidad de las personas y pueblos, la autonomía, la libre capacidad de las personas y comunidades, su integridad e intimidad, y por la equidad y justicia en el trato de los seres humanos.

Las pautas de conducta parten de no realizar juicios discriminatorios en base a raza, religión, sexo, edad, educación, nivel social, u otra circunstancia, al seleccionar, aceptar o realizar una práctica, incluidas devoluciones a los consultantes e informes a cátedras o instituciones. Respetar la libre decisión de los sujetos de la práctica de participar en ella o no. En esto consiste el brindar adecuadamente el consentimiento informado y los acuerdos de trabajo, delimitar el encuadre, a los sujetos que se relacionen con el contexto de práctica, y preservar la confidencialidad de los datos obtenidos.

- ***el cuidado competente del bienestar de las personas***: deviene importante en cuanto a la importancia y atención de nuestro lugar como practicantes en este caso, por el bienestar de los sujetos que forman parte de la experiencia de práctica.
- ***integridad***: es fundamental para la adquisición y producción del conocimiento vinculado a la formación en psicología, incluidas las prácticas. La integridad está basada en el desarrollo de comunicaciones y actitudes honestas, abiertas y precisas. Incluye reconocer y evitar involucrarse en situaciones de deshonestidad académica, incluso en la realización de prácticas que impliquen un crédito o beneficio inmerecido o un perjuicio para terceras personas, o que se asocien a conflictos de intereses y relaciones múltiples. Los valores asociados son la veracidad, honestidad, exactitud en comunicaciones y actitudes. Resulta importante este principio a la hora de realizar las prácticas, con respecto a que, si no hay una noción de integridad oportuna, la vivencia no podrá ser experimentada de la manera más óptima. Valores como la honestidad en el momento de realizar las prácticas devienen fundamentales, en cuanto a las vivencias y la estrecha relación con cuestiones íntimas y fundamentales del sujeto como lo es el contexto laboral y lo que significa el trabajo para las mismas.

VIII. ANÁLISIS DE EXPERIENCIA

VIII.1 RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO

Durante las primeras semanas del año 2022, se llevaron a cabo las primeras clases de la cátedra Práctica profesional supervisada, en donde se dio lugar a la presentación de la materia, se administró información con respecto a los contextos, y luego la documentación que debería ser presentada. Este momento lo viví con mucho entusiasmo, ganas y también miedo por no poder realizarlas, ya que no estaba asegurado que de forma condicional se pudiera dar inicio a las prácticas debiendo una materia, como era mi caso. Por suerte esa petición fue aprobada, por lo que pude continuar con este proceso, comunicando así mis tres contextos seleccionados. Por curiosidad y gustos, mis tres contextos seleccionados fueron el de clínica, jurídica y el organizacional laboral. Por una cuestión de protocolo di lugar a la estratificación, pero el lugar era insignificante para mí, ya que me gustaban los tres y lo interpreté como una oportunidad de enriquecimiento y aprendizaje para mi formación como futuro profesional.

Una vez realizadas las entrevistas, se seleccionó a los estudiantes en los contextos e instituciones en donde iban a llevar a cabo la experiencia de la práctica. En mi caso particular, el momento me llegó de manera repentina y sorpresiva, ya que, si bien me gustaba, no pensé quedar en el contexto organizacional laboral, al haberlo seleccionado en última instancia. Lejos de desmotivarme, lo asumí como un lindo desafío para poder llevar adelante las prácticas, donde aprendería algo nuevo y en más profundidad sobre lo que ya había captado mi atención a lo largo de la carrera (el cursado de la cátedra psicología organizacional laboral), pero los sentimientos de angustia y miedo por no haber rendido todavía la materia pendiente seguían presentes.

Mientras tanto, en la cátedra de prácticas se fueron trabajando cuestiones como los aspectos éticos a la hora de vivenciar la experiencia, la ley de salud mental actualizada y cómo ésta se vincula con el posicionamiento que deberíamos tener a la hora de realizar las prácticas. Esto me motivó a seguir por este camino, ya que cada clase resultaba más interesante y enriquecedora con respecto a nuestra formación como futuros profesionales.

Pasaron dos semanas y pude aprobar la materia que condicionaba mi transitar en las prácticas, lo que trajo una tranquilidad necesaria para llevar a cabo el transcurso del año y la experiencia seleccionada. De esta manera, se autorizó por parte de los directivos el contacto con la institución.

La práctica en la que fui seleccionado ocurriría en una empresa privada, destinada a comercializar productos deportivos. Nuestro lugar como practicantes deviene en observador participante, en el cual se brinda y proporciona un ambiente de enseñanza y aprendizaje, en pos del enriquecimiento a nuestra formación como futuros profesionales. Esta experiencia se realizó junto a una compañera, donde por cuestiones organizativas y de espacio, debimos dividirnos para concurrir a las prácticas, ya que las mismas fueron presenciales. La experiencia iba a realizarse específicamente en el área de recursos humanos de dicha institución.

La reunión de presentación se llevó a cabo con una estudiante, la que sería mi compañera de prácticas, nuestra tutora y los representantes de la organización. En la reunión se dió lugar a una charla amena, donde nos recibieron de una manera cordial y respetuosa, lo que me motivó a participar de la experiencia. Si hubiese sido distinto, podría haber afectado mi posición con respecto a la vivencia. En ese primer encuentro se hablaba de términos específicos del campo que me costaba entender, por lo que mis sentimientos de ansiedad y miedo se hicieron presentes, relacionados a la idea de no poder “estar a la altura” o ser insuficiente para poder realizar las prácticas de una manera óptima.

Así fue, que la ansiedad y otros sentimientos de por medio, sirvieron de motivador para que pueda interiorizarme más con el contexto, por lo que empecé a leer cada vez más la bibliografía relacionada, para así poder obtener un aprendizaje más completo y una experiencia fructífera.

Nuestro lugar dentro de la empresa era inserto en el área de Recursos Humanos, en donde íbamos a acompañar el trabajo del psicólogo que se encargaba de diversas tareas dentro de dicha área. Nuestro rol como pasantes era el de observador participante, pudiendo registrar todo lo que pasaba, y también realizar algunas tareas a pedido de la empresa. Nos dividieron con mi compañera en horarios distintos, por lo que ya no sería de a dos si no individual la modalidad a la hora de concurrir a la organización, siendo así que mi perspectiva cambió con respecto a mis expectativas. Ya no estaría acompañado, si no que iría solo. Esto generaba incertidumbre y miedo con respecto a lo que fuera a pasar y como se me iba a recibir.

El recibimiento por parte del área fue ameno, se me proporcionó un espacio, escritorio y computadora para poder desenvolverme y realizar mis actividades sin ningún impedimento. Los primeros días, hasta semanas, resultaron algo incómodas con respecto al lugar que debía ocupar dentro de la empresa, cómo y cuándo preguntar algo, las tareas que podía y no hacer, pero sobre todo el pensamiento que predominaba era el de no querer molestar, por lo que mi lugar era más pasivo y hasta algún momento resultaba aburrido. Fueron pasando los días y me fui acomodando, tanto yo como mis compañeros en la organización, ya que también entendí que era su primera vez recibiendo un practicante de este estilo, y comprendí así que sería un aprendizaje de ambos lados.

Con el transcurrir del tiempo, fui aprendiendo muchas cosas dentro de la empresa, pero algo que llamó la atención en mí fue algo de las expectativas que tenía con el rol del psicólogo dentro de una organización y cómo ésta se desenvuelve, ya que me sorprendió las tareas en las que se desempeñaba éste, y cómo algunas no estaban en nada relacionadas con lo que había visto en la carrera. El psicólogo dentro de la empresa desempeñaba labores multifuncionales en las que en algunos casos realizaba tareas administrativas, por ejemplo, donde con respecto a lo que me esperaba sorprendió mi transitar por la experiencia de práctica. Así aprendí que el rol del psicólogo en el área laboral organizacional está vinculado a muchas otras tareas, y las mismas requieren de un lenguaje exclusivo en el cual debía naturalizarme, que, si bien esto me asustó, lo tomé como un desafío para seguir apropiándome de diversos conocimientos.

Todo paso que dimos dentro de las prácticas, fue supervisado por nuestra tutora dentro del contexto, lo cual me aportó tranquilidad a la hora de realizar la experiencia. Lo que sucedía dentro de mi vivencia en la empresa era revisado por ella, lo que aportó seguridad en cuanto a las decisiones y los momentos que fuimos transitando, tanto los buenos, malos, los momentos de inseguridad, entre muchos otros.

De a poco, con el pasar de los días, fui tomando más protagonismo y realizando de a poco cada vez más tareas, tanto propias del campo de la psicología, como entrevistas, asistencia en psicotécnicos, etc. como en labores más administrativas propias del campo de recursos humanos. Me puso contento saber que cada vez pude tener un lugar más activo dentro de la empresa, y que, si bien quedaba mucho por aprender, poder realizar de a poco más actividades es algo que me confortó. La cuestión de los vínculos personales dentro del ámbito organizacional resultó un desafío, siendo algo que aprendí con el pasar del tiempo. La confianza

con los demás miembros de la empresa fue algo que se fue desarrollando de a poco, siendo así que cada día que pasó se tornó un poco más agradable asistir al establecimiento.

Hubo momentos en los que la frustración se hizo presente, como cuando no había tareas para realizar o mi referente en la empresa de alguna manera no encontró una actividad para aportar, por lo que a veces se hizo largo y tedioso el transitar por el día de prácticas.

Con respecto al eje de sistematización, mi intención recaía en señalar los aspectos de la experiencia que más interés despertaban en mí. No es posible sistematizar todos los temas o aspectos presentes en el transcurrir de mi práctica, por lo que traté de seleccionar un hilo conductor que la atravesase, referido a los aspectos centrales que despertaron mi interés en el dinamismo de la aventura. Desde un primer momento despertó en mí gran curiosidad la temática correspondiente al proceso de selección dentro de la empresa, y el rol que adopta el profesional psicólogo en relación a este. Fui interiorizando y captando mi atención en esa temática, aunque empecé a aproximarme también en temáticas como la cultura organizacional o la posición organizacional frente al despido, pero terminó tomando el protagonismo correspondiente el quehacer del psicólogo en el proceso de selección de personal, abordando una técnica que resultó de interés en mí ya que no lo habíamos estudiado a lo largo de la carrera, además de que era el único diseñado particularmente para este tipo de tareas en el marco del rol del psicólogo, por lo que lo seleccione como eje de sistematización, y desde ésta temática es que se desarrolló mi trabajo integrador final.

Desde que fue seleccionado el eje de sistematización, las prácticas tomaron una direccionalidad más interesante ya que la experiencia iba a ser direccionada a cierta temática específica dentro de todo lo que se pudo observar en la organización con respecto al contexto de la psicología laboral organizacional. De manera gradual fui ocupando un lugar más activo dentro de la empresa, donde pude formar parte de los procesos de selección que se realizaban en la organización, y también realizar algunas tareas relacionadas. Esto resultó reconfortante para mí, ya que pude sentirme parte del equipo de trabajo de recursos humanos de la empresa, y también el realizar tareas vinculadas al rol del psicólogo en este campo como entrevistar, poder observar el análisis de distintos perfiles y demás a la hora de tomar una decisión con respecto a si se incorporaban ciertos recursos o no a la empresa, resultó fructífero para mi experiencia de práctica.

Así, con idas y vueltas, con las expectativas que se cumplieron y las que no, y las que quedan por cumplir, siguió transcurriendo mi experiencia dentro de las prácticas, donde el aprendizaje fue lo más importante en este momento, el poder captar todo el conocimiento posible para mi formación como futuro profesional devino en lo más enriquecedor y fructífero para mi persona.

Tuvimos una despedida amena, donde se nos hizo regalos, pudimos devolver nuestras sensaciones y así cerrar el ciclo. El vínculo con los profesionales con los que nos tocó compartir la experiencia resultó muy bueno y posibilitante para el aprendizaje en cada momento, la predisposición de la empresa para con nosotros no pudo haber sido mejor y terminar esta práctica resultó una experiencia muy gratificante en mi desarrollo como estudiante y futuro profesional.

VIII.2 ANÁLISIS Y SÍNTESIS

El análisis de la experiencia vivenciada durante el año 2022 en el área de recursos humanos de una empresa privada, gira en torno a tres grandes apartados que guardan relación con los tres objetivos específicos planteados en el presente trabajo: identificar y analizar la importancia de la técnica proyectiva de dos personas trabajando en conjunto con otras técnicas utilizadas por el profesional psicólogo en los procesos de selección de personal realizados en una empresa privada en el año 2022; poder identificar y analizar los aportes de la técnica proyectiva “dos personas trabajando” al ejercicio profesional del psicólogo en el marco de los procesos de selección de personal realizados de mayo a noviembre en una empresa privada; y caracterizar y analizar qué tipo de competencias identifica la técnica proyectiva de dos personas trabajando en el marco de los procesos de selección del personal realizados en una empresa privada en el periodo de mayo a noviembre.

Desde una aproximación al proceso de selección del personal desde la perspectiva del psicólogo, en cuanto a la tarea y su contexto, es que se ubica dicho desarrollo en un lugar de relación entre la realidad de la organización en la que se llevaron las prácticas en el corriente año 2022, y el contexto social en el que ésta se inserta. Es así que el rol del profesional psicólogo

resultó significativamente importante al contar con conocimientos de ambos campos, a fin de poder conciliar y satisfacer las necesidades de una parte, la empresa como cliente interno, con las posibilidades existentes de la otra, el contexto social externo.

El profesional con el que tuve la oportunidad de llevar a cabo las prácticas se encuentra formado para percibir y comprender la conducta humana, y es en la temática específica de la selección del personal que utilizó sus recursos para comprender las características y necesidades del contexto solicitante y realizar una lectura diagnóstica y pronóstica de los candidatos posibles, en términos de competencias y potencialidades relacionados con el puesto para el que se postularon los distintos candidatos.

En una organización que tiene como objetivo la comercialización de productos deportivos, la selección de los mejores perfiles para las distintas áreas es crucial para garantizar el crecimiento, sustentabilidad y desarrollo del negocio. La importancia de esta tarea radica en la necesidad de contar con recursos humanos altamente competentes y comprometidos, capaces de impulsar el desarrollo y la excelencia en cada una de las áreas funcionales de la organización.

Durante el periodo comprendido entre mayo y noviembre del año 2022, en el área de recursos humanos se destacó la figura del psicólogo y su papel fundamental en los procesos de selección de personal. El profesional resultó un aliado estratégico de la organización contribuyendo a la identificación y evaluación de los candidatos más idóneos para cada puesto, basándose en criterios significativos y técnicas particulares especializadas en la evaluación del potencial de los recursos. Así, la organización buscó seleccionar a los mejores perfiles para sus distintas áreas. Cada uno de estos departamentos desempeña un rol clave en la generación de valor y en la creación de una experiencia positiva para sus clientes. Por lo tanto, resultó esencial que los recursos seleccionados posean las competencias, conocimientos y habilidades necesarios para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente.

El profesional psicólogo desempeñó un rol protagónico en los distintos procesos de selección, llevando a cabo las diferentes instancias desarrolladas por parte del equipo de recursos humanos de la organización. A continuación, se detallan los distintos procesos de selección llevados a cabo en el transcurso de la experiencia vivenciada en el año 2022, en un periodo de mayo a noviembre.

VIII.2.1 LA IMPORTANCIA DE LA TÉCNICA EN CONJUNTO CON OTRAS HERRAMIENTAS UTILIZADAS POR EL PROFESIONAL PSICÓLOGO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL REALIZADOS

A la hora de llevar a cabo el análisis del presente apartado, se tendrá en cuenta los procesos de selección realizados de mayo a noviembre del 2022.

VIII.2.1.1 Administrador de productos

El objetivo de este puesto reside en el garantizar la correcta identificación, clasificación y diagramación de los productos dentro del catálogo durante todo su ciclo de vida actualizando los mismos en el sistema de gestión de productos. El administrador de base de datos-producto es el responsable de mantener los registros actualizados. A su vez, es el encargado de hacer la revisión de imágenes, su calidad y distribución para proveedores y servicios asociados. En cuanto a sus funciones es el encargado de recopilar información relevante de los productos como su nombre, descripción, características, precios y fotografías.

Se llevó a cabo un proceso de búsqueda y reclutamiento por parte de la empresa para este puesto que resultó significativo en cuanto a las competencias requeridas, entre las que se destacaron el conocimiento del mercado deportivo, sobre todo un sólido conocimiento de la industria deportiva, incluyendo las tendencias actuales, los productos y las demandas. También dentro de las necesidades requeridas para el puesto se destacaba el poder de gestión de productos, en cuanto a la capacidad de gestionar todo el ciclo de vida de los productos, desde la conceptualización y desarrollo hasta la comercialización y el retiro. La gestión de proyectos también es una competencia necesaria para el perfil ingresante en este puesto, ya que este requiere del involucramiento en distintos proyectos al mismo tiempo, como el lanzamiento de nuevos productos, la mejora de productos existentes o la expansión a nuevos mercados. Por último, la orientación al cliente resultó una competencia necesaria para llevar a cabo de una manera óptima el puesto, ya que este puesto debe mantener relación con diversos clientes para

optimizar el rendimiento. Debe ser un perfil capaz de entender y anticipar las expectativas de los clientes, brindar un buen servicio y asegurar que los productos cumplan con los estándares de calidad y funcionalidad esperados.

VIII.2.1.2 Analista de abastecimiento.

Esta posición desempeña un rol importante en la organización, siendo responsable de garantizar un suministro eficiente y oportuno de productos deportivos para satisfacer las necesidades del cliente. Este puesto implica la planificación, seguimiento y control de las actividades relacionadas con la gestión de abastecimiento de productos y la coordinación con proveedores. Este analista trabajará en estrecha colaboración con diferentes departamentos y áreas de la empresa, para garantizar una gestión integral de la cadena de suministro. En cuanto a las competencias necesarias y específicas requeridas para poder llevar a cabo este puesto, se mencionan la capacidad analítica para interpretar datos y tendencias del mercado, identificando patrones realizando proyecciones precisas; las habilidades de negociación y gestión de relaciones con proveedores; orientación a resultados; habilidades de resolución de problemas y capacidad para trabajar en un entorno dinámico y bajo presión; habilidades comunicacionales, tanto oral como escrita.

VIII.2.1.3 Analista comercial.

Este puesto por su parte, implica la responsabilidad del análisis y evaluación del desempeño comercial de la empresa, el poder identificar oportunidades de crecimiento y apoyar en la implementación de estrategias para impulsar las ventas y maximizar los resultados. Las principales responsabilidades de este puesto requieren el análisis del mercado, seguimiento de ventas, elaboración de informes, y apoyo en la planificación estratégica. Este puesto de analista

comercial requiere de diversas competencias que permitan realizar eficientemente las responsabilidades mencionadas, dentro de las cuales se encuentran:

1. Análisis y pensamiento crítico: la capacidad para recopilar y analizar datos e información vinculada a lo comercial, identificar patrones y tendencias, siendo importante poder generar ideas y soluciones creativas a partir del análisis de la información.
2. Conocimientos en análisis de mercado: capacidad para interpretar los datos recopilados y generar recomendaciones basadas en el análisis.
3. Habilidades cuantitativas: la capacidad para trabajar con números, las habilidades matemáticas, la realización de cálculos resultan esenciales para un buen desempeño en este puesto.
4. Comunicación efectiva: las habilidades de comunicación verbal y escrita para la presentación de informes, explicar, analizar y compartir resultados de manera clara y concisa.
5. Orientación al cliente: capacidad para comprender las necesidades y expectativas de los clientes y utilizar ese conocimiento para poder desarrollar estrategias comerciales efectivas.
6. Trabajo en equipo: la capacidad para colaborar con otros departamentos y equipos para alcanzar los objetivos comerciales comunes, la habilidad para trabajar en conjunto, compartir información y contribuir al desarrollo colectivo.
7. Proactividad.

VIII.2.1.4 Auxiliar de control de gestión y finanzas de mercados externos

Este puesto es el responsable de apoyar en la gestión y control de las actividades financieras y comerciales relacionadas con los mercados internacionales de esta organización. Este rol desempeña un papel fundamental en la recopilación, análisis y presentación de

información financiera y de gestión para respaldar la toma de decisiones estratégicas y operativas de la organización. Las competencias requeridas identificadas para llevar a cabo de una manera efectiva son:

1. Conocimientos financieros: capacidad para comprender y analizar información financiera, así como elaborar presupuestos y pronósticos.
2. Habilidades analíticas: habilidad para recopilar, organizar y analizar datos identificando oportunidades de desarrollo y mejora.
3. Orientación al detalle: capacidad para realizar un seguimiento preciso de los indicadores, detectar problemáticas.
4. Pensamiento estratégico: habilidad para comprender el panorama general del negocio y contribuir con ideas y acciones que impulsen el crecimiento y la rentabilidad en los mercados externos.
5. Comunicación efectiva: capacidad para transmitir información de manera clara y concisa, tanto oralmente como escrita, en diferentes niveles de la organización.
6. Orientación al cliente: disposición para comprender las necesidades de los clientes internacionales y adaptar las estrategias y acciones en consecuencia.

VIII.2.1.5 Analista hard en recursos humanos

Esta posición dentro de la empresa está relacionada con el apoyo en la gestión de los aspectos técnicos y operativos relacionados con la administración de los recursos humanos de la empresa. Este rol desempeña un papel fundamental en distintos procesos donde se apunta que la empresa cuente con los recursos adecuados para alcanzar sus objetivos estratégicos.

Dentro de las competencias requeridas para poder llevar a cabo este puesto, se destacan:

1. Orientación al detalle: habilidad para llevar a cabo tareas administrativas con precisión y exactitud, manteniendo registros actualizados y confidenciales.

2. Comunicación efectiva: capacidad para comunicarse de manera clara y concisa, tanto verbal como escrita, con diferentes áreas de la organización y los diferentes empleados que las conforman.
3. Orientación al servicio: disposición para brindar un excelente servicio a los empleados, demostrando empatía, paciencia y respeto en todas las instancias.

Estos distintos procesos de selección llevados a cabo en el tiempo esclarecido, se desarrollaron en distintas etapas: una etapa de reclutamiento donde se hizo el primer acercamiento a los distintos postulantes, la evaluación psicológica, y la devolución al cliente interno. Este apartado guarda estrecha relación con la etapa de evaluación psicológica, ya que es en la que se administró el T2PT y las demás técnicas implementadas. Esta instancia se ubica como un eslabón específico dentro de una cadena progresiva de técnicas orientadas al conocimiento y la evaluación de los postulantes. En esta etapa del proceso se utilizó una batería de técnicas y herramientas como una propuesta que llevó a cabo distintas instancias a las que los postulantes debieron responder. Entre las herramientas administradas se utilizó la técnica de las dos personas trabajando, la cual tomó relevancia en el análisis inter-test en conjunto con otras técnicas, tanto proyectivas como la de la persona bajo la lluvia y el cuestionario desiderativo, como un conjunto de entrevistas (virtuales y presenciales), que serán desarrolladas a continuación en relación a los aportes de cada una de ellas.

VIII.2.1.6 Técnica proyectiva “la persona bajo la lluvia”

El test de la persona bajo la lluvia es una técnica difundida de manera oral, no sabiéndose a ciencia cierta quien es su autor. Algunos autores atribuyen su creación a Arnold Abrams y otros, a Abraham Amchin (Hammer, 1969). Esta técnica permite identificar cual es la imagen corporal del individuo ante condiciones ambientales adversas, en donde la lluvia representaría el elemento perturbador (Hammer, E; 1969 y Querol, S. y Chaves Paz, M.; 2010).

Esta técnica ayudó a entender cómo las personas perciben y responden a situaciones problemáticas, en el contexto laboral. Para la administración de esta técnica se utilizaron los

materiales estandarizados y se siguió la consigna predeterminada ya que de ello depende una interpretación válida y confiable. Al examinado se le brindó una hoja blanca A4, lápiz y goma y se le solicitó de modo claro “dibuje una persona bajo la lluvia”. Cuando el examinado realizó consultas sobre cómo hacer el dibujo que se le respondió que lo hiciera como desee, de tal manera que no se le condicione y que el producto tenga la mayor saturación proyectiva posible.

En el contexto de los procesos de selección llevados a cabo por la empresa en la que se realizaron las prácticas profesionales, se decidió administrar la técnica proyectiva exclusivamente a través de dibujos, sin requerir la presentación de una historia adicional por parte de los postulantes. Esta decisión fue tomada debido a circunstancias de urgencias y limitaciones de tiempo que afrontaba la empresa en ese momento, pero a pesar de la ausencia de la narrativa que usualmente acompaña a esta técnica, se obtuvo valiosa información a través de los dibujos de los candidatos.

En los análisis realizados, los resultados de las figuras dibujadas por los participantes de los procesos de selección realizados en la empresa privada durante el año 2022, se pudieron revelar aspectos importantes sobre la personalidad de los candidatos, como su nivel de autoestima, los recursos defensivos existentes ante una situación adversa en el entorno laboral, como aquello a lo que apela el sujeto en situaciones de presión. Aunque originalmente fue concebida para su uso diagnóstico en el contexto clínico, la técnica proyectiva de “la persona bajo la lluvia” resultó relevante y útil para comprender cómo se perciben ante situaciones de presión y estrés ambiental, cómo las vivencian, si pueden desplegar recursos defensivos efectivos o no. De este modo, la adaptación de esta técnica al ámbito laboral permitió obtener información valiosa sobre las características, emociones y percepciones de los postulantes en relación con situaciones laborales desafiantes y adversas.

En los procesos de selección llevados a cabo en la empresa, esta técnica permitió detectar si los candidatos contaban con los recursos para afrontar situaciones adversas, complejas y novedosas en el escenario del trabajo, y además, permitió al profesional psicólogo inferir si los candidatos se encontraban experimentando una angustia significativa en ese momento.

Con la técnica de la persona bajo la lluvia se evidenciaron los recursos de los sujetos, siendo la figura dibujada una representación de sí, el paraguas sus recursos y la lluvia representó el evento estresante. Como toda producción en la cual el sujeto proyecta aspectos de sí mismo,

también aparecen elementos culturales que determinan que es valorado o no, amenazante o no, para una cultura determinada. Se mantiene el consenso acerca de que la lluvia constituye un factor ambiental estresante, aunque existen zonas del país, incluso del interior de Córdoba, en donde la lluvia representa un fenómeno atmosférico valorado, por la sequía que atraviesan determinadas regiones.

Así, el profesional interrogó y analizó los recursos implementados por el sujeto, incluyendo las defensas funcionales que utiliza para hacer frente a situaciones adversas en el contexto laboral. También se mantuvo atento a las defensas funcionales fracasadas, ya que pudieron manifestarse en los dibujos y ser un indicador de una potencial dificultad para que estos postulantes pudieran desempeñarse de manera óptima en los puestos a los que buscaban aplicar.

En conclusión, la técnica proyectiva de la persona bajo la lluvia resultó una herramienta útil para el profesional psicólogo, ya que proporcionó información valiosa sobre la personalidad, emociones y conflictos internos del individuo en situaciones de presión, contar con estos datos resultó importante ya que en todo puesto de trabajo pueden ocurrir situaciones de apremio para el sujeto y es importante, tanto para el examinado como para la empresa, que la persona pueda desenvolverse en un ámbito que no le sea perjudicial.

VIII.2.1.7 Cuestionario desiderativo

Esta técnica en sus inicios fue llamada test desiderativo y fue creada en 1949 por los psiquiatras españoles José María Pigem Serra y José Córdoba. En Argentina fue modificada por Jaime Bernstein en 1956 y lo llamó Cuestionario Desiderativo, siendo esta versión la que se utiliza en la actualidad como herramienta diagnóstica en el ámbito clínico, laboral y forense, administrándose a niños, adolescentes y adultos (Sneiderman, 2012).

Es una técnica sencilla en cuanto a su administración, ya que es corta, económica y por sobre todo rica en cuanto a sus alcances, debido a que se puede ahondar en el conocimiento de la subjetividad de los sujetos evaluados. A través de esta técnica, se le solicitó al sujeto que

seleccione símbolos de identificación positivos y negativos para luego, argumentar el motivo de su elección. Esta técnica permitió detectar la capacidad simbólica de los sujetos evaluados, la tolerancia a la frustración y la elaboración de pérdidas. En cuanto a esta herramienta, se evidenciaron características y rasgos de carácter de los sujetos entrevistados, donde se observó el despliegue del repertorio defensivo con el que el evaluado contaba y la eficacia de sus recursos.

El cuestionario desiderativo cuenta con dos partes: en la primera parte se realizaron preguntas que promueven la expresión verbal de por lo menos tres elecciones de valoración positiva, y en la segunda parte, el sujeto realizó tres elecciones negativas. En las positivas, se evidenció el repertorio defensivo de los sujetos y en las negativas, el temor de lo que ocurriría si fracasan las defensas. Es así que se evaluaron tanto aspectos formales como la posibilidad de adecuarse y responder a la consigna, los tiempos de reacción, aspectos de contenido, siendo estos la categoría y características del símbolo elegido, los atributos que se enfatizaron, la relación entre el símbolo y la argumentación, y el grado de creatividad de los evaluados.

En el contexto en el cual se desarrollaron las prácticas, el laboral, resultó importante analizar los éxitos o fracasos en términos de las respuestas de los entrevistados. Estas afirmaciones refirieron varios aspectos de la personalidad incluyendo la autoestima, autoconfianza, la sociabilidad, la emocionalidad y la capacidad de adaptación al cambio, dependiendo la respuesta, y si el sentido es significativo, las modalidades de interrelación.

En el contexto de los procesos de selección de personal este cuestionario aportó información importante para el análisis de los postulantes por parte del profesional psicólogo. En primer lugar, ayudó al selector a explorar los aspectos más valorados y rechazados del examinado, lo que resultó útil para seleccionar a aquellos que mejor se adapten al perfil y las necesidades de la organización. Además, esta técnica permitió inferir en algunos casos cuáles eran las expectativas sobre el ambiente laboral, lo que permitió al profesional psicólogo inferir en algunos casos sobre las expectativas sobre el ambiente de trabajo. Esta información sobre las expectativas de los candidatos fue analizada en relación al ambiente de trabajo, la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional. Esto resultó relevante para identificar aquellos postulantes que tienen un grado importante de compatibilidad con la cultura y los valores de la empresa, y que pueden estar más o menos motivados y comprometidos en el trabajo a corto, mediano y largo plazo.

Así, este tipo de herramientas permitió explorar, en las distintas oportunidades de evaluación psicológica de los procesos de selección realizados de mayo a noviembre del 2022 en una empresa privada, los deseos, intereses y preferencias de los postulantes en relación con su personalidad y su manera de enfrentar el mundo. Además, la técnica resultó de ayuda para el análisis del profesional psicólogo en el conocimiento del sujeto en cuanto a si este cuenta con mecanismos defensivos efectivos y variados y la tolerancia a la frustración, entre otras. Esto resultó fundamental a la hora de seleccionar distintos perfiles, ya que en la práctica realizada se evidenció un entorno laboral en constante cambio, y así la necesidad de colaboradores que puedan adaptarse a nuevos escenarios y desafíos. La tolerancia a la frustración resultó una capacidad significativa en cuanto a la búsqueda de nuevos recursos humanos, ya que la resolución de problemas en este entorno laboral se evidenció importante, donde los proyectos llevados a cabo en la empresa pueden encontrar obstáculos o dificultades, lo que puede generar cierta frustración, y esto llevó a la búsqueda de sujetos con cierta flexibilidad que permita explorar soluciones alternativas cuando las cosas no sucedan como se esperaba desde un principio. En relación a esto, resultaron importantes las relaciones interpersonales y la flexibilidad, ya que un sujeto que cuente con estas capacidades permitía adaptarse a las distintas dinámicas laborales y una comunicación positiva que permita resolver distintas problemáticas de una manera constructiva, sin que la frustración y el estrés impidan una comunicación saludable.

VIII.2.1.8 La entrevista

En relación a la entrevista, ésta resultó una herramienta importante a la hora de llevar a cabo un proceso de reclutamiento y selección y más aún en la etapa de la evaluación psicológica. Se trata de, como menciona Richino (1996), “una situación bipersonal entre el profesional y el postulante, con la intención de establecer una relación, acotada en tiempo y espacio, a través de la cual cada participante pueda obtener su propósito” (p 106).

Para el profesional psicólogo en esta instancia, el objetivo consistió en conocer al candidato y así advertir ciertas características personales, habilidades, experiencia laboral,

contrastándolo con el perfil que se estaba buscando. En cambio, para el postulante, resultó una oportunidad para desplegar recursos propios, satisfacer las expectativas de la empresa y conseguir el empleo para el cual se postuló

Las entrevistas de los procesos de selección que pude presenciar me permitieron comprenderlas como herramientas fundamentales ya que ellas fueron el primer contacto cara a cara con los postulantes, algo que enriqueció el análisis general de éstos. Observé en mi experiencia de prácticas las distintas modalidades de la entrevista y cómo estas se vieron obligadas a mutar o desarrollarse de una manera a la que no se estaba acostumbrado, por consecuencia de la pandemia ocasionada por el COVID 19. La pandemia ha tenido un impacto significativo en muchos aspectos de la vida cotidiana, y se observó como una de las áreas que ha sido especialmente afectada fue el contexto laboral. En particular, la entrevista laboral sufrió una serie de cambios y mutaciones en respuesta a la pandemia: entre otras modificaciones, la pandemia potenció la modalidad de las entrevistas, las cuales venían desarrollándose por Skype desde hace algunos años con postulantes que se encontraban en otros puntos geográficos, pero al ser obligatorio el confinamiento, se decidió desde la empresa hacer la totalidad de las entrevistas a través de plataformas como Meet o Zoom. Esto ha sido en gran parte para evitar el contacto físico y reducir el riesgo de propagación del virus. De este modo, este tipo de entrevistas evidenciaron la ventaja de permitir que los candidatos puedan realizar las entrevistas desde cualquier lugar, lo que ha abierto nuevas oportunidades para los solicitantes de empleo que antes se veían condicionados por la distancia. Estos cambios en las entrevistas laborales debido a la pandemia tuvieron un significativo impacto tanto para la empresa como para los solicitantes de empleo. Es importante resaltar la transición hacia las entrevistas virtuales, y como esta tuvo una significancia en la forma en que se genera la transferencia-contratransferencia entre el profesional psicólogo y el postulante.

En una entrevista en persona, la interacción cara a cara permitió a los candidatos y el selector establecer una conexión personal y empezar a desarrollar una base para una posible relación laboral futura. Sin embargo, en una entrevista virtual, esta conexión resultó más difícil de establecer, lo que tuvo implicaciones para la percepción de los candidatos sobre la cultura y los valores de la empresa.

Por todas estas razones es que desde el área de recursos humanos solo se accedió a una primera entrevista de manera virtual, de carácter aproximativa e informativa. En el caso de que

algún postulante avance con el proceso, ya se proseguía con entrevistas focalizadas presenciales donde se logró un contacto con el postulante en el contexto laboral real.

Así es que, en función del conjunto de herramientas y técnicas, y todo esto en constante relación con el perfil que se decidió cubrir es que pudo captar información sobre fortalezas, debilidades, habilidades, competencias y recursos personales, que podían adaptarse o no al puesto que se necesitaba cubrir por parte del área de recursos humanos de la organización en la que se desarrollaron mis prácticas profesionales.

Es en la etapa de evaluación psicológica o psicotécnica que la técnica proyectiva dos personas trabajando devino importante en conjunto con otras herramientas, como entrevistas y las demás técnicas proyectivas anteriormente mencionadas, ya que es en el conjunto de estas que se brindó una información muy útil y puntual en relación a cómo se llevaron a cabo, y de esta manera, el profesional psicólogo alcanzó una comprensión más profunda e integral del postulante en los distintos procesos de selección llevados a cabo.

En este caso, el profesional psicólogo utilizó la técnica de dos personas trabajando conjugado y armonizado con las demás técnicas ya mencionadas. Es así que las técnicas en su conjunto propiciaron una información vasta, de carácter en un principio descriptivo y luego inferencial hasta arribar a lo metapsicológico, basándose en aspectos manifiestos apreciables a través de los resultados. Cada tipo de herramienta aportó diferente información: se demostró mediante la administración de las técnicas en conjunto como los postulantes manejaban sus afectos, como aprehenden la realidad en su conjunto, si los afectos predominan sobre el intelecto o no, si la razón controla sus impulsos, cuando, en qué circunstancias, etc. Fue en este análisis pormenorizado donde el profesional psicólogo encontró recurrencias y convergencias que fueron aportando cada vez más elementos para tomar una decisión con respecto a cada proceso de selección y los sujetos que participaban de los mismos en particular.

Hubo casos en los que en las distintas técnicas proyectivas se observaron rasgos o aspectos que no habían podido ser advertidos en una entrevista inicial, lo que demostró la importancia de complementar las entrevistas con una batería de técnicas y no tomar sólo una entrevista o sólo una técnica psicológica

El proceso de selección del personal en una empresa privada requirió la evaluación detallada de cada uno de los postulantes para identificar aquellos que mejor se ajusten al perfil y las necesidades de la organización. En estos procesos, resultó importante la armonización y

la integración de todas estas herramientas que fueron desarrolladas, que acompañaron en conjunto con la técnica proyectiva de las dos personas trabajando dentro de una batería de técnicas y herramientas facilitadoras para llevar a cabo los procesos de selección del personal en el año 2022.

Tal como se mencionó más arriba, cobró una gran relevancia la comprensión global del psicólogo laboral puesto que un análisis atomista de cada técnica brinda una información sesgada, y proporcionan desde lo teórico y lo práctico elementos que permiten analizar, pensar y comparar los diversos perfiles en relación al puesto a cubrir. También brindaron información relevante de carácter descriptivo, basándose en aspectos manifiestos apreciables a través de los resultados que estas herramientas arrojan. Así, es en su conjunto que las herramientas asistieron al psicólogo a explorar las posibilidades de un candidato y las limitaciones consideradas sobre los puestos a cubrir.

VIII.2.2 LOS APORTES DE LA TÉCNICA PROYECTIVA “DOS PERSONAS TRABAJANDO” AL EJERCICIO PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZADOS

Los aportes de la técnica proyectiva “dos personas trabajando” como herramienta de evaluación para el profesional psicólogo en el marco de los procesos de selección de personal realizados en el periodo de mayo a noviembre en una empresa privada, partieron de la importancia de esta técnica sobre las demás, en la batería previamente desarrollada, con respecto a que es considerada una herramienta de evaluación exclusiva para el ámbito organizacional. En ésta se evidenciaron aspectos de los postulantes en términos de liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, rendimiento laboral, estabilidad emocional, entre otros.

Durante el desarrollo de los procesos de selección, esta técnica otorgó aportes significativos en relación a la carencia de pruebas gráficas destinadas a la evaluación de la personalidad de los postulantes en el contexto laboral. La situación que plantea la consigna de

la técnica, permitió examinar en los sujetos evaluados aquellas características que se ponen en juego en una organización, siempre en términos de vínculos y situaciones en el plano laboral.

La administración de la técnica se llevó a cabo con una duración de aproximadamente unos 15 minutos por cada examinado. En la empresa en la que se desarrollaron mis prácticas profesionales, se aplicó de manera individual, y por tiempos y necesidades particulares de la organización, se decidió no aplicar la encuesta pertinente a la técnica.

A lo largo del periodo en el que se administró la técnica proyectiva “dos personas trabajando”, se pudo observar la riqueza de esta herramienta en cuanto a lo que permitió conocer sobre la personalidad del evaluado en relación con el ámbito laboral, cómo lo percibe, los aspectos emocionales relacionados al entorno laboral, la manera en el que el sujeto percibe las relaciones laborales, y las identificaciones relacionadas con el personaje dibujado. A continuación, se detallan cada uno de estos aspectos.

VIII.2.2.1 La personalidad en un contexto laboral

Este aspecto vinculado a los aportes de la técnica proyectiva de las dos personas trabajando, se destaca en cuanto a lo que brindó en el análisis de la personalidad de los sujetos en la organización. Este factor se desempeñó como un papel fundamental en la práctica con respecto al contexto laboral, ya que se observó una influencia significativa del comportamiento, las interacciones y los desempeños en el entorno de trabajo. Los rasgos distintivos de personalidad de cada sujeto resultan determinantes en el desarrollo de puestos específicos, ya que cada puesto en particular requiere conjuntos distintivos de aquéllos.

La técnica proyectiva T2PT resultó enriquecedora con respecto a sus aportes en la información que permitió al psicólogo comprender estos rasgos de personalidad de los postulantes, resultando un aspecto clave en los procesos de selección y evaluación del personal. Con esto se pudo observar la significancia de, no solo las habilidades técnicas para realizar un determinado trabajo, sino también de poder reclutar y seleccionar recursos que se ajusten a la cultura organizacional, y puedan desempeñarse de manera efectiva en el puesto requerido.

La técnica en cuestión resultó una herramienta valiosa para el psicólogo a la hora de ahondar sobre los aspectos de la personalidad de los postulantes, permitiendo así observar y evaluar cómo los individuos interactúan, colaboran y se vinculan entre sí en un contexto laboral. Luego del análisis de los resultados obtenidos a través de esta técnica, es que el profesional psicólogo pudo identificar rasgos de personalidad relevantes que afectan a la dinámica del trabajo y la productividad. Por ejemplo, en los resultados obtenidos en la técnica de un operador de logística se observaron rasgos de intolerancia y rigidez, sobre todo dificultando la tolerancia al estrés, por lo que este rasgo de personalidad resulta importante para desarrollar adecuadamente este puesto. Esto resultó de gran importancia a la hora de tomar una decisión con respecto a este candidato en particular.

VIII.2.2.2 Aspectos emocionales relacionados al entorno laboral y la percepción que los sujetos tienen de las relaciones laborales

Con respecto a la percepción del compañero/a de trabajo, la técnica proyectiva 2TPT ha demostrado ser una herramienta valiosa para evaluar y comprender la percepción que los sujetos tienen de su entorno laboral.

Fue con esta técnica que el profesional psicólogo obtuvo información subjetiva y simbólica a través de la representación gráfica de dos personas trabajando en un ambiente laboral. Uno de los principales aportes de esta técnica es que permitió explorar de manera indirecta los sentimientos, pensamientos, actitudes y vínculos de los sujetos en su entorno de trabajo. Al solicitarles que dibujen dos personas trabajando, se pudo observar lo mencionado.

El análisis de los dibujos obtenidos a través de esta técnica proporcionó información sobre la dinámica interpersonal, el grado de colaboración, la jerarquía de roles y la interacción entre los individuos representados. Los detalles específicos en los análisis realizados pudieron revelar la percepción del sujeto sobre la calidad de las relaciones laborales y el clima laboral en general.

Además, esta técnica permitió identificar conflictos, tensiones o insatisfacciones que pudieron existir hacia su ámbito de trabajo. Por ejemplo, en una búsqueda para “analista de compras jr” se evidenciaron indicadores de problemáticas vinculadas con la comunicación o falta de colaboración para con los compañeros. Estos hallazgos proporcionaron al profesional psicólogo información relevante para la toma de decisión sobre la aptitud de este candidato, ya que la comunicación efectiva y la colaboración con pares de la misma área o de otras, son competencias fundamentales en una Analista de Compras.

Estos aportes contribuyeron a una mejor comprensión de los sujetos evaluados y brindaron bases sólidas para la toma de decisiones con respecto a la selección del personal de la organización.

Por otro lado, en relación a los aspectos emocionales de los sujetos relacionados con el entorno laboral y a la percepción que los sujetos tienen de las relaciones laborales también se pudieron ponderar contribuciones valiosas de la técnica en cuestión. Uno de los principales aportes de esta técnica radica en su capacidad para explorar los aspectos emocionales presentes en un contexto laboral. Al solicitar a los sujetos evaluados que dibujen dos personas trabajando, se le brindó una oportunidad para que expresaran emociones y experiencias relacionadas con su ambiente laboral. Los elementos emocionales presentes en los dibujos como las expresiones faciales, la presión y calidad de los trazos o las posturas de los personajes dibujados, pudieron revelar la percepción emocional del sujeto hacia su entorno laboral.

Además, esta técnica también permitió explorar la manera en que el sujeto percibía las relaciones interpersonales en un entorno de trabajo. Los detalles de los dibujos como la proximidad entre las figuras, gestos o tipo de interacción representada, proporcionó al profesional psicólogo información sobre cómo el sujeto evaluado percibe las relaciones y la dinámica interpersonal en su entorno laboral. Por ejemplo, en una de las búsquedas se observó una representación con figuras cercanas y sonrientes, lo que indicó una percepción positiva de las relaciones laborales, mientras que en otro sujeto se observó una representación con figuras distantes y con expresiones negativas, lo que pudo revelar una percepción de conflictos o tensiones en el entorno laboral.

De este modo, el análisis de los dibujos obtenidos a través de esta técnica proyectiva brindó una comprensión más profunda de los aspectos emocionales y de la percepción de las relaciones laborales por parte de los sujetos evaluados, siendo ambos aspectos de gran

relevancia para indagar en un proceso selección. Por lo tanto, permite al evaluador identificar problemas emocionales, conflictos o insatisfacciones en el entorno laboral.

Además, ofreció una base sólida para la toma de decisiones del psicólogo en cuanto a los procesos de selección, acerca de si avanzar o no con algún postulante para cierta búsqueda y determinado puesto.

A través de lo mencionado anteriormente se pudo comprender la valiosa información de la técnica T2PT para la comprensión de las emociones presentes y la manera en que el sujeto percibe las relaciones en su ambiente de trabajo. Así, estos aportes permitieron identificar tanto, problemáticas vinculadas con el entorno laboral, como potencialidades para que un sujeto ingrese a la organización y lleve de manera oportuna un trabajo determinado en un puesto específico.

VIII.2.2.3 El contexto laboral

En complemento con la percepción del entorno laboral mencionado en el apartado anterior desarrollaré a continuación otros aspectos importantes sobre éste que el examinado pone de manifiesto en la técnica.

Al solicitarles que dibujen a dos personas trabajando, se les brindó la oportunidad de plasmar visualmente elementos relacionados con su ambiente de trabajo, como el entorno físico, los objetos presentes, las características del espacio y otros elementos relevantes.

El análisis de los dibujos obtenidos proporcionó información valiosa sobre cómo el sujeto percibe y experimenta el contexto laboral en cuanto a sus características físicas. Por ejemplo, los detalles en los dibujos como la representación de un entorno caótico o bien organizado, la presencia de los elementos simbólicos relacionados con el trabajo o la representación de herramientas específicas, pudieron revelar la percepción del sujeto acerca del ambiente físico y las condiciones de trabajo que son muy importante al momento de desarrollar una actividad laboral.

Además, esta técnica permitió identificar aspectos significativos del contexto laboral que pueden influir en la percepción y la experiencia del sujeto. En la búsqueda de “analista hard en recursos humanos” el dibujo representaba un ambiente estresante o poco acogedor, interpretándose como un indicador de una percepción negativa o poco favorable del ambiente laboral. Por el contrario, otros postulantes representaron un entorno laboral agradable y colaborativo, revelando una percepción positiva de éstos hacia el contexto laboral.

De esta manera, con la técnica en cuestión se obtuvo información valiosa que permitió comprender cómo los sujetos percibían su entorno físico y las condiciones de trabajo. Estos aportes brindaron una visión más completa de los postulantes con respecto a su contexto laboral, proporcionando herramientas enriquecedoras para llevar adelante los procesos de selección en la empresa.

VIII.2.2.4 Análisis cualitativo

Siguiendo con los aportes de la técnica proyectiva 2TPT, el análisis cualitativo de la misma resultó significativo desde las contribuciones de la psicología, en especial de las técnicas proyectivas en el ámbito laboral, teniendo en cuenta lo específica y diferencial de esta herramienta.

Puntualmente, este tipo de análisis realzó la labor llevada a cabo por el psicólogo responsable de los procesos de selección en el período de mayo a noviembre del año 2022 en la empresa mencionada. De este modo, el psicólogo logró poner de manifiesto su experiencia y potencialidades diferenciales en relación al área de recursos humanos de la organización, enriqueciendo el estudio de los postulantes que participaron en los diferentes procesos de selección.

Con respecto a los aportes de la valoración cualitativa, se destacaron los análisis intrafigural, interfigural y de los misceláneos. A continuación, se desarrollarán los tres aspectos mencionados.

VIII.2.2.5 Análisis intrafigural.

Este análisis proporcionó aportes desde la información que brinda la figura principal dibujada en la técnica, que, según los aportes de Kaneko (2014) es la figura principal con la que se proyecta el sujeto evaluado. En el aspecto intrafigural se analizaron aspectos estructurales de los y las evaluadas, donde el dibujo reveló indicadores de la percepción de sí mismo y del contexto laboral. En los análisis realizados sobre los dibujos estudiados, se encontró en ellos información acerca de una percepción del medio ambiente laboral como adverso, angustioso y abrumador, y al propio yo como inadecuado, mostrándose así inseguros y no confiando en sus capacidades. Esto se evidenció en cuanto al tamaño y la estructura de los dibujos, siendo las figuras principales realizadas de tamaño pequeño. En el análisis intrafigural también se evidenciaron dibujos de tamaño medio, lo que representó sujetos con una valoración adecuada de sí mismos y una adaptación positiva a las tareas laborales, pudiendo así experimentar bienestar y satisfacción a la hora de realizar el trabajo para el cual estaban siendo evaluados. En casos donde los dibujos se observaban grandes, se infirió una infravaloración del medio y una acentuación excesiva de sí mismo. En estos casos se infirió que se trataba de sujetos que reaccionan al ambiente laboral con sentimientos de expansión, presentándose una escasez de autocrítica, discernimiento y prudencia, y un exceso de autoconfianza.

Siguiendo con el análisis intrafigural, aspectos de contenido otorgaron una información valiosa al estudio de los postulantes. La expresión facial de las figuras dibujadas brindó información valiosa en cuanto a la personalidad de los sujetos: en los casos en los que se dibujó una expresión sonriente, se interpretó por el psicólogo un deseo de obtener la aprobación de su entorno laboral. En casos donde se dibujaban expresiones faciales tristes, se infirió preocupación por la situación laboral actual. Con respecto a los ojos, se evidenció en ciertos casos ojos vacíos, lo que se infirió como dificultad para adaptarse a las normas y una actitud crítica hacia el entorno. Con respecto al contenido de las manos, se analizó el contacto social de los evaluados, por lo que esto no evidenció ningún aspecto significativo a la hora de analizar los distintos sujetos evaluados.

VIII.2.2.6 Análisis interfigural

Con respecto al análisis interfigural, éste deviene en lo integral de la técnica, el cual consistió en examinar la relación entre las dos figuras del dibujo y las interacciones que se desarrollan entre ellas. Se considera personaje principal a la figura con la cual el sujeto se identifica en la etapa de Post Drawing. Se prestó atención a aspectos como la altura y distancia interfigural, la localización, la colaboración laboral, y el compartimiento de las herramientas en el dibujo.

En cuanto a la altura interfigural, se presentaron indicadores en los dibujos del personaje principal realizados más grandes que los secundarios, infiriendo así la intención de asumir un rol superior en las relaciones laborales, un sentimiento de competencia y de control sobre la relación laboral. En casos donde el personaje secundario se dibujó más grande, se observó en el sujeto evaluado un rol infantil en el ámbito laboral. Esto evidenció deseos de recibir apoyo y estímulo constante para poder desempeñarse, presentando sentimientos de desvalorización.

En la distancia interfigural, se analizaron algunos contenidos: un contacto entre las figuras evidenció una expresión de dependencia, la necesidad de una aprobación constante, relaciones cordiales en el entorno laboral y un buen trabajo en equipo. Una distancia cercana se analizó un deseo de establecer relaciones estrechas en el ámbito laboral, confianza y buen trabajo en equipo. Una distancia significativa o lejanía entre los dibujos, evidenció el distanciamiento en sus relaciones laborales, pudiendo deberse a un conflicto significativo, y dificultad para trabajar en equipo. Una distancia promedio, en relación con un índice que establece el autor, se infirió por parte del profesional psicólogo como adecuadas relaciones interpersonales en los sujetos evaluados.

Con respecto a la localización de las figuras, una localización superior del personaje principal con respecto al secundario se analizó como un intento de ocupar una posición superior, de dominio o control de la relación en el ámbito laboral, y un sentimiento de superioridad y competencia. Si el personaje principal se dibujaba con una localización inferior respecto al secundario, evidenció un deseo de ocupar un papel infantil, sumiso o de sometimiento en el contexto laboral.

En la posición interfigural, si ambas figuras se encontraban mirándose evidenció un deseo de vincularse con el otro, y adecuadas relaciones interpersonales laborales. Si uno solo miraba al otro, esto representó una evasión de los conflictos laborales, deseo de evitar un enfrentamiento. Si ambos se dibujaron de espaldas, permitió inferir la necesidad de escapar del control social, existiendo culpa y deshonestidad. Si las figuras no se miraban, se evidenciaba un rechazo a las relaciones laborales, y una posible presencia de conflictos vinculados al entorno laboral.

El compartimiento de herramientas resultaba una fuente de información respecto a los sujetos evaluados en cuanto a si las figuras compartían herramientas entre sí, evidenciando esta información relacionada a la capacidad para trabajar en equipo. Si las figuras no compartían herramientas, se apreciaba independencia y autonomía.

Por último, en el análisis interfigural se analizó el rango de las figuras. Si el rango de la figura principal era superior, se infería como el deseo de ocupar una posición de liderazgo o dominancia, y una correcta capacidad para asumir responsabilidades. Si este se presentaba como inferior en cuanto a su rango, se observaba sumisión, sometimiento, sensación de no estar capacitado para asumir responsabilidades o una posición dependiente en el plano laboral.

A través del análisis interfigural, el profesional psicólogo pudo obtener información valiosa sobre las dinámicas de relación, los conflictos internos, la comunicación y las emociones del individuo evaluado. Este enfoque permitió comprender cómo el individuo se relacionaba con los demás en un entorno laboral, su posicionamiento en el mundo laboral y su manejo de los desafíos y las tensiones interpersonales.

VIII.2.2.7 Análisis de misceláneos

En los misceláneos, se encontraron elementos adicionales o secundarios que aparecieron en los dibujos y que no fueron parte de la escena principal. Estos resultaron siendo los objetos, elementos decorativos, personas o cualquier otro detalle que el individuo decidió agregar a la imagen en sus dibujos.

El análisis de los misceláneos proporcionó al profesional psicólogo una visión más profunda del sujeto evaluado. Al observar los detalles adicionales que el sujeto ha incluido en la escena, el profesional pudo obtener información sobre los intereses, preocupaciones, deseos, miedos o las fantasías del evaluado. Estos elementos pudieron reflejar aspectos de su vida cotidiana, relaciones, aspiraciones o temores, enriqueciendo así a una comprensión más completa de los sujetos analizados en los procesos de selección.

En el análisis de los misceláneos se estudiaron aspectos como la congruencia laboral, donde esta misma se infirió como una confianza del sujeto evaluado en sus propias capacidades, y una incongruencia como inseguro, poca confianza en sí mismo. También se observaron aspectos como la forma de la herramienta de trabajo, siendo analizado esto en la existencia de una distorsión con la actividad realizada, evidenciando una dificultad para controlar impulsos en el ámbito laboral, y una posible inestabilidad emocional.

Por último, en algunos de los casos estudiados en lo que respecta a los procesos de selección observados durante mi práctica profesional, se analizó la simbología presente en los dibujos como parte del fondo. Se evidenció la presencia de objetos académicos, tales como libros y útiles de oficina: esto fue analizado como una valoración excesiva del poder intelectual y el dominio social, siendo así alguien que tiende a intelectualizar sus problemas. El agua en vasos, por ejemplo, evidenció inseguridad y falta de confianza en el sujeto evaluado.

En relación a todo lo anteriormente expuesto en este segundo objetivo se pudo advertir en el trayecto de la práctica los aportes de la técnica proyectiva 2TPT, demostrando ser de significativa importancia para el profesional psicólogo en los procesos de selección llevados a cabo en el transcurso de mayo a noviembre del año 2022 en una empresa privada. Estos aportes enriquecieron la evaluación de los candidatos al proporcionar una visión más profunda de su personalidad, su adaptación al entorno laboral, sus relaciones interpersonales y sus expectativas, vinculadas al trabajo y todo lo que esto significó para los sujetos evaluados. Estos aportes permitieron al profesional psicólogo comprender mejor distintos rasgos de personalidad de los candidatos y tomar mejores decisiones sobre el proceso de selección y evaluación del personal.

VIII.2.3 *COMPETENCIAS IDENTIFICADAS POR LA TÉCNICA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN LLEVADOS A CABO*

Siguiendo con el análisis, en el marco de los procesos de selección de personal llevados a cabo en una empresa privada durante el periodo de mayo a noviembre de 2022, la técnica proyectiva 2TPT ha permitido caracterizar y analizar diversas competencias en los candidatos evaluados. Esta técnica proyectiva resultó importante en la identificación de diversas competencias, definidas como “características subyacentes en un individuo que está casualmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación” (Spencer y Spencer; 1993, p 120). Se identificaron competencias intelectuales, competencias sociales, competencias emocionales, y competencias netamente laborales.

VIII.2.3.1 Competencias intelectuales.

La técnica proyectiva 2TPT resultó enriquecedora en cuanto a los aportes que refieren a la identificación de habilidades y capacidades cognitivas que los postulantes evaluados poseen para procesar información, analizarla, resolver problemas, tomar decisiones y generar soluciones de manera efectiva. La técnica identificó diferentes tipos de pensamientos como el concreto, el abstracto, la capacidad de argumentación, creatividad y sentido común, a continuación, detallados.

El pensamiento concreto Kaneko (2014) lo define como “capacidad para clasificar, seleccionar, ordenar y organizar objetos (no ideas). Es el tipo de pensamiento adecuado para aquellos trabajadores que realizan actividades motrices” (p 121). En los dibujos, esta competencia pudo apreciarse a través de una presión fuerte, líneas temblorosas o confusas, un exceso de líneas rectas y una postura rígida.

El pensamiento abstracto, como la “capacidad para deducir, extrapolar lo aprendido a cualquier otra situación, analizar distintos aspectos de una misma realidad, comparar o sacar conclusiones” (Kaneko 2014, p 122), se evidenció en los dibujos obtenidos por la técnica a través de una presión media, una proporción adecuada entre las partes del cuerpo, el torso de las figuras dibujadas y los elementos del fondo, trazo firme y largo, figuras realizando una acción, y un sombreado cuidadoso.

La capacidad de argumentación, entendida como la habilidad para comprender información, elaborar ideas y transmitir las de una manera convincente, se evidenció en la T2PT en una comprensión de manera rápida y con facilidad del evaluado con respecto a las consignas de administración de la técnica, elaborando un dibujo reconocible con un fondo elaborado.

La creatividad, como la capacidad para generar nuevas ideas o nuevas relaciones entre las mismas, se puso de manifiesto en la presencia de elementos con movimiento y predominancia de líneas curvas de buena calidad en los gráficos.

El sentido común, como la capacidad de las personas para analizar de manera razonable y práctica una serie de datos durante un proceso de toma de decisiones, se evidenció en la técnica a través de los siguientes indicadores: una buena integración del dibujo entre las partes del cuerpo, una unión perfecta en las líneas, un dibujo claro y limpio y una ubicación central o superior.

VIII.2.3.2 Competencias sociales

Este tipo de competencias refieren a las habilidades y capacidades que una persona posee para interactuar y relacionarse de manera efectiva con los demás en un contexto laboral: estas competencias implican la capacidad de comunicarse de forma clara y asertiva, por lo que la técnica identificó en el contexto de los procesos de selección llevados a cabo la empatía, sociabilidad, la negociación, el trabajo en equipo y la capacidad para trabajar solo.

La empatía, definida por Kaneko (2014) como “la capacidad para percibir lo que otra persona puede sentir: implica captar sus necesidades, sentimientos y motivaciones” (p 123). En

la técnica desarrollada, los indicadores de esta competencia se evidenciaron en los dibujos completos de los dos personajes, un dibujo limpio, predominio de líneas curvas, y presencia de movimiento (personas, maquinarias, etc.)

La sociabilidad, una competencia definida por Kaneko (2014) como “el gusto y la capacidad para establecer relaciones sociales de manera aceptable, y la capacidad para cooperar con pares a fin de conseguir un objetivo en común” (p 123). Esta competencia brindó aportes con respecto a indicadores de alta y baja sociabilidad. En el caso de la alta sociabilidad, se evidenció en dibujos con una perspectiva de frente, localización derecha, personajes en movimiento activo, tamaño promedio o grande, presión media, línea larga y firme, y una preservación de líneas curvas. Con respecto a la baja sociabilidad, ésta se mostró en dibujos con una perspectiva de perfil, una localización izquierda, postura rígida y un tamaño pequeño de los personajes dibujados.

La negociación por su parte, toma su significancia en la habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración, llegar a acuerdos satisfactorios y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación laboral. Los indicadores que se evidenciaron de esta competencia en los resultados aportados por la técnica fueron observados en dibujos de tamaño mediano o grande, una existencia de compartimiento de las herramientas, una actividad similar al cargo que se tendía a ocupar, una distancia interfigural de contacto o cercanos, una posición interfigural de ambos mirándose, una colaboración en la cual los personajes dibujados trabajan juntos, una expresión facial inexpresivo o sonriente, y el compartimiento y la forma adecuada de las herramientas.

Con respecto al trabajo en equipo, se entiende como la capacidad para colaborar y cooperar con los demás para conseguir objetivos en común. Los indicadores gráficos que se evidenciaron en los dibujos aportados por la T2PT, fueron el compartimiento de las herramientas, una distancia interfigural de contacto cercano o promedio, una colaboración de trabajo compartido entre las figuras, una expresión facial sonriente, manos y ojos normales, y una altura interfigural similar entre las figuras.

La capacidad para desarrollar tareas sin la necesidad de contar con la estimulación de un grupo de trabajo, presentó indicadores en el T2PT con dibujos de tamaño pequeño, realizando cada personaje una actividad por separado, con una ubicación superior e izquierda.

VIII.2.3.3 Competencias emocionales

Este tipo de competencias se vinculan a un constructo, que siguiendo los aportes de Rafael Bisquerra Alzina y Nuria Pérez Escoda (2007), se encuentra vinculado a la conciencia, regulación y autonomía emocional, todo esto en un contexto social específico. Estas competencias potencian una adaptación positiva a un nuevo contexto de trabajo, favoreciendo así al afrontamiento de circunstancias laborales con mejores posibilidades de éxito. La presencia de competencias emocionales en los sujetos evaluados resultó esencial en la organización donde se desarrollaron mis prácticas, ayudando a un mejor sostenimiento de las presiones, propiciando así el bienestar y un mejor rendimiento en la empresa. La presencia de estas competencias resultó propiciante para el establecimiento relaciones interpersonales, saludables, lo cual facilita la colaboración y la resolución de distintas problemáticas que puedan surgir en el ámbito del trabajo. Las competencias emocionales que se destacaron en el aporte de la T2PT fueron la estabilidad emocional, el control de las emociones, el control del estrés y la tolerancia a la frustración.

La estabilidad emocional encuentra su significancia en la habilidad para mantener el control y la estabilidad frente a estímulos emocionales, en diferentes situaciones laborales. Esta competencia ocupó un lugar importante en el análisis de los sujetos evaluados, ya que un alto desarrollo de esta competencia en los mismos favorecía potenciaba la calidad de las relaciones interpersonales. Esta competencia se evidenció en indicadores gráficos como dibujos de tamaño mediano, una observable colaboración entre las figuras dibujadas, una ausencia de transparencias, ausencia de compartimentos, una presión lineal media y un tipo de línea firme.

El control de las emociones como la capacidad para regular, controlar o eventualmente modificar estados anímicos y sentimientos, se evidenciaron en la técnica 2TPT en dibujos de tamaño normal y pequeños, precisos y limpios, con presión firme y una localización central y posterior. Dibujos con líneas angulosas, localización inferior e izquierda, y un tamaño grande evidenciaron un control de las emociones inadecuado.

El control del estrés como la capacidad para controlar la reacción emocional y poder emplear estrategias de afrontamiento adecuadas en situaciones de tensión, se evidenció en dibujos de tamaño medio, con línea firme y presión media, una localización central y la

presencia de detalles. Dibujos con dedos en punta, boca con dientes, retoques excesivos, trazos sucios, desborde de la hoja por dibujos grandes y de localización inferior se infirieron como indicadores de poco control de estrés, ya que estos indicadores se analizaron asociados a sentimientos de hostilidad, impulsividad, reacciones de angustia, ambición desmedida, egocentrismo y omnipotencia.

La tolerancia a la frustración, resultó una competencia que encontró significancia en la capacidad para manejar adecuadamente una situación en la que no se llega al resultado obtenido. Esta competencia se observó en los dibujos analizados con ubicación derecha, central o superior, un tamaño y presión normal, y una unión perfecta de los personajes dibujados.

VIII.2.3.4 Competencias laborales

Este tipo de competencias se definen como “los rasgos de carácter, concepto de uno mismo, valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño excelente en un puesto de trabajo” (J. Gil Flores, 2007. p 85). Estas características subyacentes en los sujetos evaluados, relacionados a una actuación y desempeño exitoso en el trabajo, resalta su significancia en la combinación de recursos, evidenciándose en los dibujos otorgados por la T2PT el rendimiento laboral, la adaptabilidad, la iniciativa, honestidad, liderazgo, capacidad de planificación y de organización, perseverancia, responsabilidad, autonomía de criterio, orientación a los resultados y orientación al cliente. Se desarrollan a continuación.

El rendimiento laboral se asocia a un nivel de desempeño y ejecución por encima del nivel esperado. Esta competencia se evidenció en los resultados aportados por la técnica con dibujos hechos de tamaño mediano o grande, un tipo de línea firme, una actividad similar al cargo que se buscó ocupar, una colaboración de dos personas que trabajan juntas, una expresión facial inexpresiva o sonriente, las dos figuras compartiendo herramientas, una adecuada forma de la herramienta y una integración de la misma.

La adaptabilidad resulta la capacidad para adaptarse a las normas de la organización, destacándose ésta en la flexibilidad ante situaciones cambiantes en un contexto laboral.

Los indicadores de una adecuada adaptabilidad en los postulantes se evidenciaron en dibujos de localización central o derecha, con perspectiva de frente, presión media y figuras en movimiento. En cambio, una adaptabilidad inadecuada se evidenció en posturas rígidas de las figuras, un exceso de líneas rectas, presión fuerte, tamaño pequeño, borroneo y refuerzo excesivo, y una línea temblorosa.

La capacidad de planificación como la competencia que permite operacionalizar procesos estandarizados para llegar a un resultado previendo un desenlace futuro, aparecía en los dibujos realizados en una buena integración entre las partes del cuerpo, una buena integración entre los personajes y los elementos del entorno, una ubicación central y un tamaño normal o pequeño.

La capacidad de organización, como la “capacidad para combinar diferentes elementos en un todo coherente” (citar trabajo de la profe), se evidenció en dibujos claros, con líneas continuas, ausencia de trazos inútiles, y la aparición de sombras y adornos.

La responsabilidad, como el compromiso con el que los sujetos asumen sus tareas, asociado a la preocupación por un cumplimiento efectivo de las mismas anteponiéndose a sus propios intereses, se mostró en sujetos que respetaban significativamente la consigna, y asumen errores de lo graficado no responsabilizando a circunstancias del entorno.

La iniciativa por su parte, se demuestra en sujetos con la habilidad de efectuar propuestas y llevarlas a cabo, emprender sus tareas con entusiasmo, y además adelantarse a las tareas por parte de sus pares en el contexto de trabajo. Los indicadores en la técnica se encontraron en dibujos con movimiento de tamaño de normal a grande y en trazos firmes.

La competencia vinculada a la honestidad, implica decir la verdad y ser auténtico en cuanto a sus actitudes y palabras, presentando indicadores que se destacaron en dibujos en los cuales la herramienta no cubre a los personajes, y no se dibujaba manos en bolsillos o espalda, o sin boca.

El liderazgo como la capacidad para dirigir grupos, presentó indicadores que evidencian esta competencia en los dibujos realizados por los postulantes evaluados se encuentran en

dibujos con tamaño mediano o grande, una altura interfigural del personaje principal más grande con respecto al secundario, una actividad similar al cargo, una distancia interfigural de contacto o cercano, una localización vertical superior de las figuras, una expresión facial de los dibujos inexpresivos o sonrientes, un rango superior, y las manos dibujadas en un tamaño normal.

La orientación a los resultados, como la capacidad de implementar un esfuerzo para alcanzar los resultados esperados tomando decisiones correspondientes para mejorar en cuanto a su rendimiento, se mostró en sujetos que se esforzaban por cumplir con la consigna, con tiempos de reacción cortos y agregando detalles para enriquecer la producción, y dibujos con movimiento.

Por último, la orientación al cliente como la competencia que implica una capacidad de orientar y ayudar a las personas para las que realiza un trabajo específico, y un esfuerzo para conocer y resolver los problemas del cliente final. La orientación al cliente se observó por el profesional psicólogo en dibujos con emplazamiento superior o derecha, tamaño normal a pequeño, presencia de líneas curvas, y una interacción entre las figuras dibujadas.

VIII.2.3.5 Competencias identificadas en los procesos de selección realizados

Siguiendo con el análisis, se observó cómo los procesos de selección realizados en una empresa privada ocuparon un lugar fundamental en la conformación de todos los equipos de trabajo que pertenecen a la organización, con recursos humanos capacitados y adecuados para las necesidades de la empresa. Es en este contexto que la T2PT resultó una herramienta valiosa y enriquecedora para la identificación de diversas competencias en los postulantes que formaron parte de la evaluación psicológica en los procesos de selección, aportando al profesional psicólogo una comprensión más profunda de las habilidades, capacidades y cualidades presentes en los candidatos, enriqueciendo así su análisis.

Durante el periodo en que se desarrollaron las prácticas comprendido entre mayo y noviembre, es que los resultados arrojados por la T2PT permitieron el reconocimiento y

caracterización de diversas competencias que resultaron de gran importancia para cubrir una vacante. Cada proceso presentó desafíos, demandas y necesidades particulares según el puesto y la cultura organizacional.

En el transcurso de los procesos de selección llevados a cabo por el equipo de recursos humanos perteneciente a la organización, se pudo observar cómo cada una de las competencias específicas se adecuaba a las demandas de las particularidades de cada puesto y las necesidades de cada equipo de trabajo. La T2PT permitió adaptar el enfoque del profesional psicólogo en función de estas competencias únicas, permitiendo así identificar a los recursos más competentes para los puestos que se pretendió cubrir.

Como se mencionó anteriormente, durante mi trayecto en las prácticas profesionales supervisadas se llevaron a cabo X cantidad de procesos de selección, a continuación se desarrollarán en los que pude participar.

En el proceso de búsqueda del puesto de “administrador de productos” fué que se intentó incorporar a un perfil que cuente con una serie de competencias que resultaron esenciales para desempeñar de la mejor manera las funciones asociadas al puesto. Se logró incorporar un recurso humano eficiente para la empresa, logrando identificar la T2PT en el sujeto seleccionado para cubrir este puesto una capacidad de organización y planificación, ya que la persona debía gestionar y supervisar todo el ciclo de vida de los productos, desde su concepción y desarrollo hasta su comercialización y retiro del mercado. Dado que estos procesos de desarrollo y comercialización de productos a menudo enfrentan contratiempos y episodios imprevistos, el profesional psicólogo identificó gracias a la técnica una alta tolerancia a la frustración en el sujeto elegido, evidenciando así que esta competencia iba a permitir enfrentar los obstáculos con calma y perseverancia manteniendo un enfoque positivo ante difíciles situaciones. En las precisiones de este puesto en sí es que se valoró la presencia de un pensamiento concreto y orientado a la acción, ya que el enfoque principal de este puesto residió en llevar a cabo las actividades operativas necesarias para asegurar el éxito del ciclo de vida del producto, sirviendo de gran importancia las inferencias realizadas por el psicólogo ante los resultados obtenidos por la T2PT. Por último, la competencia de la negociación demostró ser importante para el puesto mencionado. Un administrador de productos debía mantener una interacción permanente con proveedores externos, desempeñando así un rol fundamental en la adquisición de los mejores materiales para el proceso de producción y desarrollo, al mejor

precio posible. En este sentido, la T2PT resultó una gran herramienta para identificar esta competencia esencial.

En la búsqueda de “analista de abastecimiento”, la T2PT logró identificar en el sujeto seleccionado competencias requeridas en el puesto como la orientación a resultados, honestidad, negociación, empatía y sociabilidad. Esto resultó de gran ayuda a la hora de realizar el análisis con respecto a los demás postulantes, ya que el puesto a ocupar debía garantizar el suministro de manera eficiente y oportuna de productos, por lo que se necesitaba un sujeto que en esta posición debía mantener un rendimiento eficiente y con el menor margen de error posible, siendo el abastecimiento de la empresa una necesidad significativa. La honestidad resultó importante ya que la persona que ocupara esta posición iba a manipular diferentes presupuestos para la compra de distintos productos, y las competencias de negociación, empatía y sociabilidad resultaban necesarias ya que un analista de abastecimiento debía negociar permanentemente con proveedores, logrando obtener los mejores resultados en términos de precio y calidad de productos.

Con respecto al proceso de selección y reclutamiento llevado a cabo para cubrir el puesto de “analista comercial”, se logró identificar a través de los resultados obtenidos por la T2PT en la persona seleccionada competencias como la capacidad para el trabajo en equipo, sociabilidad y adaptabilidad, las cuales resultaron claves para la identificación de un perfil que pudiera desempeñar tareas vinculadas al análisis y evaluación del desempeño comercial de la empresa, pudiendo impulsar las ventas maximizando los resultados.

En el proceso de búsqueda de un “analista hard en recursos humanos”, la técnica desarrollada logró identificar en el sujeto seleccionado competencias intelectuales de un pensamiento concreto marcado, lo cual resultó importante para llevar a cabo tareas administrativas en las que el puesto requería de trabajos operativos. También se pudo identificar competencias de trabajo en equipo, lo cual resultó importante ya que en el área de recursos humanos de la empresa es que todos los procesos, proyectos y desarrollos se llevaban a cabo de manera grupal, y por último las competencias que la T2PT identificó en el sujeto seleccionado que ayudaron a que éste sea elegido para el puesto, fueron las de rendimiento laboral, planificación, organización y orientación al cliente, lo cual resultó significativo en términos del puesto a cubrir, ya que un analista hard en recursos humanos llevaría a cabo procesos administrativos de los diferentes empleados de la empresa, teniendo que mantener un

ritmo de trabajo eficiente, ordenado y prolijo para poder satisfacer a sus clientes, en este caso los mismos miembros de la organización.

IX. CONCLUSIONES

En primer lugar, quisiera destacar lo importante que significó para mí esta experiencia de prácticas llevada a cabo, representándome un desafío significativo, al dar lugar a una oportunidad de aprendizaje constante, tanto a nivel personal como futuro profesional. Por un lado, el acompañamiento y guía de un profesional psicólogo en el marco de la práctica resultó muy fructífero por los aportes desde el rol profesional. Este afortunado encuentro, sumado al respaldo y contención brindado por nuestra tutora académica en lo que respecta al acompañamiento por parte de la universidad, permitiéndome transitar una experiencia sumamente enriquecedora. Fue a través de este camino que cada paso se tradujo en mejoras constantes, nutriendo la oportunidad de aprendizaje tanto a nivel teórico como práctico.

Mirando retrospectivamente, en el camino recorrido a lo largo del año y teniendo en cuenta mi eje de sistematización “El uso de la técnica proyectiva dos personas trabajando en los procesos de selección de personal de una empresa privada”, considero haber alcanzado el objetivo general de este trabajo consistente en analizar esta técnica proyectiva como herramienta del profesional psicólogo en los procesos de selección de personal de una empresa privada, desde una perspectiva organizacional laboral.

La T2PT se destacó por su rol significativo como un importante componente dentro de una batería de técnicas y herramientas utilizadas por el profesional psicólogo a la hora de llevar adelante un proceso de selección de personal. A lo largo de este trabajo se fue desarrollando la técnica dos personas trabajando, en conjunto con la entrevista y los demás test, tales como la persona bajo la lluvia, el cuestionario desiderativo, evidenciándose la importancia del T2PT como fuente de información relevante en términos descriptivos e inferenciales de los postulantes estudiados, siendo de gran ayuda para el profesional psicólogo a la hora del análisis de los distintos postulantes que formaron parte de los procesos de selección llevados a cabo por el área de recursos humanos de la empresa mencionada. Cada herramienta aportó (como fue desarrollado en el análisis) diferente información logrando en su conjunto un importante aporte relacionado a los sujetos estudiados, pudiendo así evidenciar cómo los postulantes manejan sus afectos, cómo aprehenden la realidad en su conjunto, las defensas con las que cuentan, entre otras cosas, siendo esto de gran importancia para el análisis del psicólogo y sus inferencias a la hora de tomar una decisión para incorporar el mejor recurso a la organización con respecto a cada

puesto en específico. Con esta batería utilizada fue que se adquirió información relacionada a los postulantes, aportando así cada vez más elementos para tomar una decisión con respecto a cada proceso de selección realizado. En el desarrollo del trabajo, se puso de manifiesto cómo la T2PT se destacó en sus aportes con respecto a la batería mencionada en cuanto a su direccionalidad y especificidad, ya que es una técnica diseñada específicamente para el contexto laboral y la información que propicia es en términos del sujeto en su contexto de trabajo. Se evidenció como la técnica trabajada logró identificar aspectos de la personalidad de los sujetos, pero vinculada y adaptada al ambiente laboral, siendo enriquecedor los aportes sobre los comportamientos, interacciones y desempeños en un entorno de trabajo, diferenciándose de las demás herramientas ya que resultaron técnicas clínicas adaptadas al contexto laboral.

En el desarrollo del trabajo, se logró identificar y analizar las contribuciones de la técnica trabajada en el marco de los procesos de selección de personal realizados de mayo a noviembre del año 2022 en una empresa privada, poniéndose de manifiesto el valor de esta herramienta para evaluar y comprender los aspectos emocionales y la percepción que los sujetos evaluados tienen de su entorno laboral, facilitando al profesional psicólogo explorar sentimientos, pensamientos, actitudes y vínculos de los sujetos en un contexto laboral. De este modo, se identificaron, las dinámicas interpersonales, conflictos, tensiones o insatisfacciones que pudieron existir en un entorno de trabajo gracias a los aportes de esta técnica, contribuyendo así a una mejor comprensión de los sujetos evaluados brindando una base sólida para el análisis de los distintos perfiles. Además, la técnica proporcionó información valiosa sobre cómo el sujeto percibe y experimenta un entorno físico de trabajo, identificando aspectos significativos del contexto laboral influyentes en la percepción y la experiencia de los perfiles evaluados.

A través del análisis cualitativo efectuado sobre los resultados que aportó la técnica desarrollada como el análisis intrafigural, interfigural y de los misceláneos; el profesional psicólogo pudo poner de manifiesto su experiencia y potencialidades diferenciales con respecto a los demás integrantes del área de recursos humanos de la organización, enriqueciendo el estudio y predicción del desempeño de los postulantes que formaron parte de los distintos procesos de selección llevados a cabo.

Por otra parte, en el desarrollo de este trabajo se logró caracterizar y analizar qué tipo de competencias identificó la técnica proyectiva de dos personas trabajando en el marco de

los procesos de selección del personal realizados en una empresa privada en el periodo de mayo a noviembre de 2022, resultando las mismas observadas y analizadas en los perfiles evaluados siempre en relación al puesto que se necesitaba cubrir y las particularidades del mismo, siendo cada proceso de selección una búsqueda singular con requerimientos en términos de competencias específicas, logrando desarrollarse en el transcurso del trabajo.

Los procesos de selección ocuparon un importante lugar en el quehacer cotidiano del psicólogo laboral, siendo la T2PT una fuente de información rica con respecto a los sujetos evaluados desde su adecuación e implicancia en el ambiente laboral. A lo largo de los procesos de selección llevados a cabo por el profesional psicólogo, se evidenció como ciertas competencias pudieron ser consideradas, tanto limitantes como habilitantes, en función del puesto al que se aplicaba en cada caso particular. Se evidenció a lo largo del desarrollo cómo el profesional psicólogo a través de la técnica trabajada, logró identificar potencialidades y condicionantes en función del perfil que requería cada puesto en específico al que se aplicó en ese momento en particular, siendo importante la consideración y adecuación del psicólogo al contexto y la cultura organizacional de la empresa.

Gracias a los aportes de la técnica desarrollada es que el psicólogo pudo identificar aspectos cruciales en la observación, análisis e inferencias con respecto a la adecuación de los postulantes a ciertos puestos, reconociendo competencias intelectuales, sociales, emocionales y laborales vinculadas siempre a un contexto específico de trabajo. Estos aportes permitieron al profesional psicólogo comprender mejor los perfiles evaluados y tomar decisiones informadas en los procesos de selección llevados a cabo.

En base a lo anterior y al enriquecimiento que me significó observar su uso y análisis en el contexto de mi práctica es que me parece relevante que la Técnica Dos personas Trabajando sea incluida dentro del programa de la materia Teorías y Técnicas del Diagnóstico Psicológico para que otros futuros profesionales también puedan contar con el conocimiento de esta valiosa herramienta aplicada a un contexto en el cual el psicólogo se inserta con mayor frecuencia y en el cual es de suma importancia su participación.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez Silva, L. A., Estrella Marín, B. M., & Rosas Baldeón, S. M. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *podium*. (33), 79-90.
- Asociación argentina de estudio e investigación en psicodiagnóstico. (2000). Código de ética del psicodiagnosticador. (1a ed).
- Bernachea Garcia M., Morgan Tirado M. (2010). La sistematización de experiencias y producción de conocimientos desde y para la práctica. *Reto N.º 15*. p. 97-107
- Bisquerra Alzina, R., & Escoda, N. P. (2007). Las competencias emocionales.
- Blasco, R. (2004). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. *Revista Psicología, Organización y Trabajo*, 4(1), 99-104.
- Código de Ética del Colegio de Psicólogos, Artículo 7106: Ejercicio profesional de la Psicología. 1984
- Gil Flores, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83-106.
- Hernandez Sanchez, B. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semest*, 15 (31).
- International Test Commission. (2019). Pautas internacionales para el uso de los test. (3a ed). Asociación argentina de estudio e investigación en psicodiagnóstico (ADEIP).
- Jara O. (1994) Para sistematizar experiencias: Orientaciones teórico-prácticas. Alforja. Centro de Estudios y Publicaciones: San José de Costa Rica. Cap. 6, 7 y 8. p. 74-161.
- Kaneko Aguilar, J. (2014). Test de las dos personas trabajando T2PT: propuesta de un sistema de codificación. -1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Negrón Cermeño, O. (2004). Las técnicas proyectivas gráficas: una estrategia válida en la selección de personal. *Analogías del comportamiento*.

- Rentería Pérez, E. y Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizacionales y de los trabajos - POTs. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina Psicología desde el caribe.
- Richino, S. (1996). Selección de personal. (1a ed.) Paidós.
- Santana Cárdenas, S. (2007) Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina. Revista Perspectivas en psicología.
- Sneiderman, S. (2012) El cuestionario Desiderativo. Aportes para una actualización de la interpretación. Buenos Aires: Paidós.
- Schvarstein, L. (1991) La Psicología Social de las Organizaciones.
- Vázquez Beléndez, M. (2002) Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Aproximación histórica. Universidad de Alicante. España.