



TEST



DOS PERSONAS TRABAJANDO (T₂PT)

Esta nueva técnica proyectiva gráfica laboral permite evaluar aspectos relacionados con los procesos de gestión de recursos humanos.

Se trata de una herramienta de evaluación exclusiva para el ámbito organizacional, ya que evalúa aspectos como: liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, negociación, rendimiento laboral, estabilidad emocional y percepción del entorno laboral.

Autor: Juan José Kaneko Aguilar

Procedencia: Lima, Perú.

Duración: Aprox. 15 minutos

Aplicación: Individual y Colectiva.

Finalidad: Evaluación de factores laborales (liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, negociación, rendimiento laboral y percepción del entorno laboral).

El test de las 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 (dibujar dos personas trabajando) permite que afloren en el evaluado aquellas características de personalidad puestas en juego en una organización.

Los supuestos teóricos sobre los que se basa el T₂PT son:

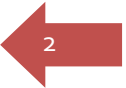
- La Teoría del esquema corporal de Paul Schilder
- La Teoría de los rasgos básicos de los factores de la Personalidad



Tel ■ 27077984
Email ■ info@espaciopliegues.com

Consultoría Organizacional en Recursos Humanos | Capacitación en Gestión de Recursos Humanos | Adquisición de Habilidades Directrices | Asesoría Capital Humano | Talleres de Formación en Técnicas de Selección de Personal | Curso Asistente en Recursos Humanos | Curso Especialización en Gestión de RRHH: Al frente de la Organización | Selección y Evaluación por Competencias | Taller Liquidación de Sueldos

- La Teoría del modelo signo-significado esbozado por Machover (1978, pág. 395) y retomado por Exner en los estudios del Psicodiagnóstico de Rorschach.



ELEMENTOS INTEGRANTES EN EL TEST DE LAS DOS PERSONAS TRABAJANDO

- Figura humana principal: proyecta la personalidad del evaluado.
- Figura humana secundaria: proyecta la percepción que se tiene del compañero de trabajo.
- Fondo y herramientas: evalúa aspectos emocionales relacionados al entorno laboral.
- Hoja: medio ambiente laboral.
- Actividad realizada: evalúa la manera en que el sujeto percibe las relaciones laborales.
- Encuesta: fantasías relacionadas con el personaje dibujado.

El T2PT ha sido diseñado con el objetivo de evaluar siete factores de la personalidad, que han sido desglosados en rasgos; a fin de obtener indicadores de evaluación gráficos y verbales. Para obtener el listado de indicadores que se relacionan con los rasgos que evalúan los siete factores, se relacionaron indicadores gráficos y verbales con los rasgos de personalidad evaluados por el CPS (Cuestionario de personalidad Situacional) y el ICE de Baron (Inventario de Inteligencia Emocional).



FACTORES:



LIDERAZGO: Capacidad para dirigir grupos y conseguir las metas trazadas. Este factor está conformado por los siguientes rasgos: independencia, empatía, solución de problemas, flexibilidad, autoconcepto, confianza en sí, sociabilidad, inteligencia social y ajuste.

TRABAJO EN EQUIPO: Capacidad de colaborar y cooperar con los demás para conseguir objetivos en común. Este factor está conformado por los siguientes rasgos: asertividad, empatía, relaciones interpersonales, flexibilidad, sociabilidad, ajuste social, tolerancia, inteligencia social, consenso y solución de problemas.

RELACIONES INTERPERSONALES (HABILIDADES SOCIALES): Capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales. Este factor está conformado por los siguientes rasgos: asertividad, empatía, sociabilidad, inteligencia emocional, deseabilidad social, consenso y extroversión.

NEGOCIACIÓN: Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración, llegar a acuerdos satisfactorios para todos y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Este factor está conformado por los siguientes rasgos: asertividad, empatía, solución de problemas, flexibilidad, optimismo, estabilidad emocional, auto-concepto, eficacia, confianza en sí, sociabilidad, integridad-honestidad y extroversión.

RENDIMIENTO LABORAL: Nivel de desempeño y ejecución por encima del nivel esperado. Este factor está conformado por los siguientes rasgos: solución de problemas, flexibilidad, auto-concepto, eficacia, confianza en sí, control cognitivo, tolerancia, integridad-honestidad, control y ajuste.

ESTABILIDAD EMOCIONAL: Habilidad para mantener el control y la estabilidad de las emociones en diferentes situaciones laborales. Este factor está conformado por los siguientes rasgos: tolerancia al estrés, control de impulsos, estabilidad emocional, ansiedad y agresividad.



PERCEPCIÓN DEL ENTORNO LABORAL: Percepción y actitud positiva que se tiene del entorno laboral. Este factor está conformado por los siguientes rasgos: autorrealización, estado de ánimo general, optimismo y ansiedad.

Los puntajes altos y bajos revelan qué tan desarrollados se encuentran dichos factores. Para evaluarlos se cuenta con 21 indicadores gráficos y verbales; que hacen un total de 30.

MATERIAL PARA LA APLICACIÓN

- Manual con las bases teóricas, codificación, justificación estadística, normas e interpretación.
- Encuesta del T2PT
- Protocolo de codificación para corrección
- En caso de aplicación colectiva, disponer de lápices y goma.

CONSIGNA

"Dibuje a dos personas trabajando"

Si surgen preguntas, se puede responder:

"Como usted desee" o "Como usted prefiera" (nada más).

Si surgen resistencias, se empleará la siguiente frase:

"No se preocupe, en esta prueba no es relevante (o importante) la habilidad para dibujar, lo importante es que usted haga su mejor esfuerzo"

Frente a la siguiente pregunta: ¿Para qué sirve esto? O ¿Qué evalúa esto?

Responder:





“Esta prueba nos brinda información sobre la personalidad y con esa información podemos...”, el final de la frase dependerá del motivo por el que se administra el Test (conocer mejor sus competencias, evaluar sus habilidades para realizar las recomendaciones respectivas, etc.)



Y frente a la pregunta: “¿Cómo puede usted sacar algo de esto?”

Responder que este tipo de cuestiones serán resueltas cuando se haya terminado todo el proceso de evaluación, dándole solo una explicación somera, sin explicar el significado de algún indicador.

Si se ve que se dibujan sólo bustos o cabezas, presentar otra hoja al evaluado y re consignar: “Ahora dibuje a dos personas trabajando completas (o enteras)”

Lo mismo si dibuja figuras hechas con palotes. Reconsignar indicando que no se aceptarán estereotipos, esbozos, palotes o personajes de cómics.

ENCUESTA

Entregar al evaluado el formato de encuesta con las preguntas relacionadas a los personajes dibujados a fin de que lo llene; diciendo lo siguiente:

“Antes de contestar al siguiente cuestionario, asegúrese de colocar sobre el dibujo de cada personaje los siguientes datos: nombre, edad, cargo o puesto y qué actividad están realizando.”

Una vez completada esta indicación se debe mencionar lo siguiente:

“Frente a usted tiene un cuestionario con preguntas sobre los personajes dibujados. En la parte superior coloquen sus datos personales (nombre, edad, profesión, cargo al que postula y fecha).



Las preguntas del 1 al 5 son sobre los dos personajes dibujados previamente. Las preguntas 6 al 9 son solo sobre el personaje con el cual usted se identifica, para ello deberá colocar en el espacio en blanco que está después de la pregunta 5 el nombre del personaje con el cual se identifica. Alguna consulta (Dar una breve pausa y responder a las preguntas). Bien. Empiecen”.



CUESTIONARIO DEL T₂PT

Nombre: Edad: Fecha:

Profesión:

Cargo al que se postula:

Antes de contestar el siguiente cuestionario, asegúrese de colocar sobre el dibujo de cada personaje los siguientes datos: nombre, edad, cargo o puesto y qué actividad están realizando.

1. **¿Qué trabajo están realizando?**
 - a) Ambos realizan el mismo trabajo
 - b) Cada uno realiza una parte del mismo trabajo o trabajos complementarios.
 - c) Cada uno realiza diferentes trabajos y no hay relación entre ellos.
2. **¿Culminarán al final del día el trabajo que están realizando?**
 - a) Sí y con facilidad
 - b) Sí, pero con dificultades.
 - c) No
3. **¿Cuál es su nivel de rendimiento?**
 - a) Alto
 - b) Medio
 - c) Bajo
4. **¿Cómo se llevan los personajes?**



- a) Tienen una relación armoniosa
 - b) Tienen una relación tranquila, pero en ocasiones tienen conflictos.
 - c) Tienen una relación conflictiva.
5. **¿Tienen un objetivo en común?**
- a) Sí
 - b) Sí, pero hay problemas o dudas entre ellos.
 - c) No

Nombre del personaje con el cual te identificas:

Preguntas en relación al personaje con el cual te identificas

6. **Cuando trabaja en equipo, al personaje con el cual te identificas le gusta:**
- a) Liderar y coordinar el equipo
 - b) Aportar ideas
 - c) Cumplir con las funciones que le asigna el equipo
7. **Cuando hay sobrecarga de trabajo:**
- a) Lo asume con calma
 - b) Se tensa un poco
 - c) Se tensa bastante
8. **Qué siente el personaje con el cual te identificas mientras realiza su trabajo?**
- a) Mucha satisfacción, está contento con su trabajo
 - b) Poca satisfacción
 - c) Se siente insatisfecho, no está a gusto con su trabajo.
9. **¿Qué siente por la organización en la que trabaja?**
- a) Se siente comprometido con la organización
 - b) Se siente poco comprometido
 - c) No se siente comprometido



PROTOCOLO DE CODIFICACIÓN DEL T₂PT



Nombre: Edad: Fecha:

Profesión:

Cargo al que se postula:

Hora de inicio: Hora de término:

Tiempo total:

Observación de conductas:

.....
.....
.....
.....

Datos Básicos:

Tamaño de la primera figura (en centímetros):

Tamaño de la segunda figura (en centímetros):

Distancia entre los personajes (en centímetros):

Área		Rubro	Indicador
Intrafigura	Estructural	Tamaño	
		Sombreado	
		Línea: Presión	
		Línea: Tipo	
	Contenido	Expresión facial	
		Ojo	
		Boca	
		Mano	
Interfigura		Altura Interfiguras	
		Distancia Interfiguras	
		Localización Vertical	
		Posición Interfiguras	
		Colaboración Laboral	
		Comparten Herramienta	
		Rango	

Misceláneos	Congruencia Laboral	
	Forma de la herramienta	
	Integración con la herramienta	

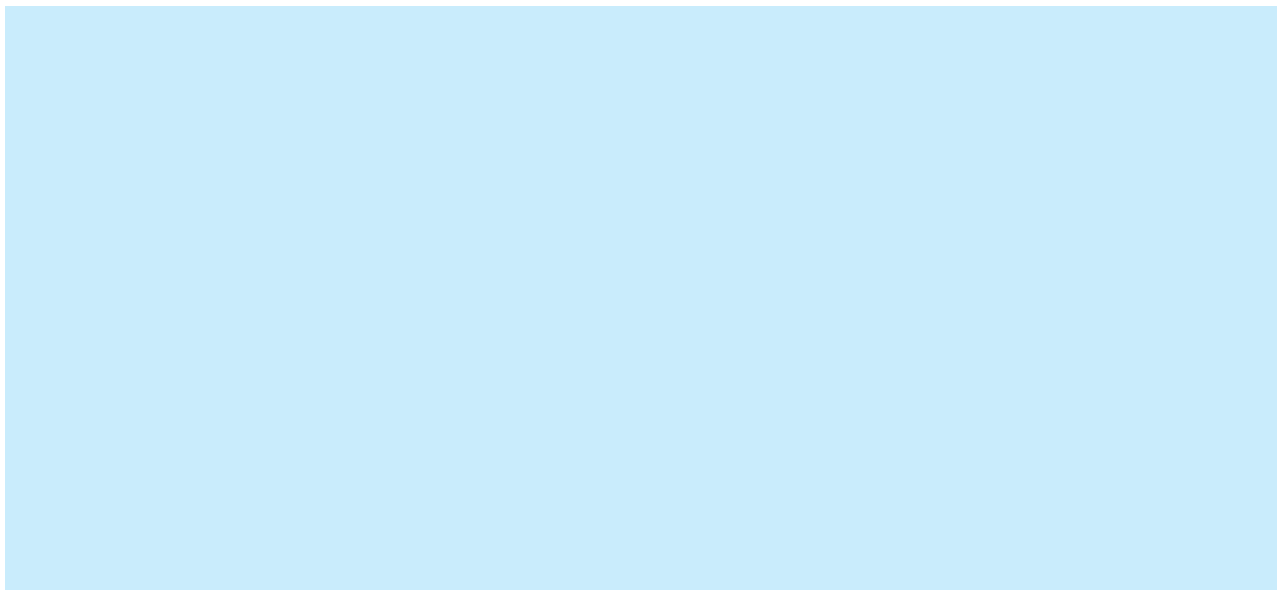
PLIEGUES RRHH

Tel 27077984
 Email info@espaciopliegues.com

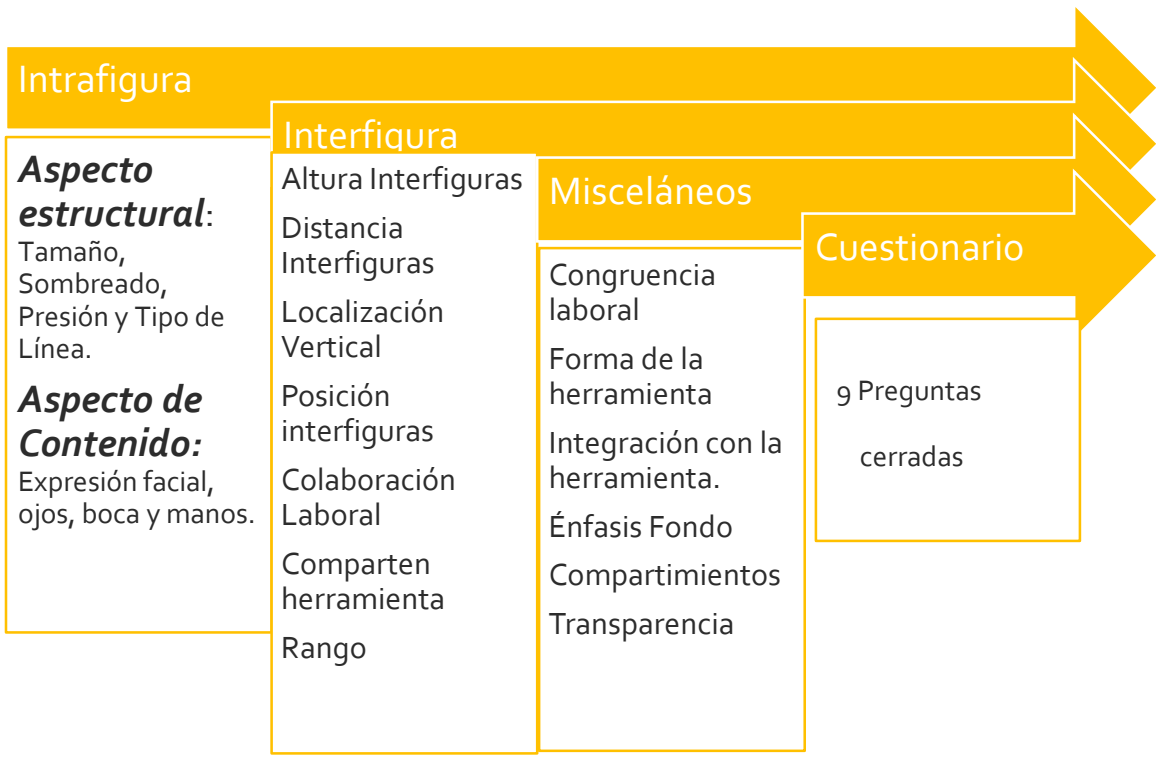
Consultoría Organizacional en Recursos Humanos | Capacitación en Gestión de Recursos Humanos | Adquisición de Habilidades Directrices | Asesoría Capital Humano | Talleres de Formación en Técnicas de Selección de Personal | Curso Asistente en Recursos Humanos | Curso Especialización en Gestión de RRHH- Al frente de la Organización | Selección y Evaluación por Competencias | Taller Liquidación de Sueldos

El grupo de capacitación | selección y evaluación por competencias | taller liquidación de sueldos | selección de personal | curso especialización en gestión de recursos humanos | curso asesoría capital humano | talleres de formación en técnicas de selección de personal | curso asistente en recursos humanos | curso especialización en gestión de rrhh- al frente de la organización | selección y evaluación por competencias | taller liquidación de sueldos

	Énfasis fondo	
	Compartimentos	
	Transparencia	
Cuestionario del T2PT	Pregunta 1	
	Pregunta 2	
	Pregunta 3	
	Pregunta 4	
	Pregunta 5	
	Pregunta 6	
	Pregunta 7	
	Pregunta 8	
	Pregunta 9	



NORMAS DE CORRECCIÓN Y PUNTUACIÓN





Recomendaciones para la codificación:

La codificación de intrafigura se realiza solamente analizando el personaje con el cual se identifica el evaluado (llamado también figura principal). La segunda figura (o figura secundaria) solo se emplea para compararla con la primera en el aspecto de interfigura.

Ante las dudas de dos posibles códigos se considerará aquel que más se aproxime al dibujo. Si aún la duda persiste, verificar en la segunda figura la naturaleza de dicho indicador, asignando aquel código que esta última presente.



ANÁLISIS INTRAFIGURA

Aspecto Estructural

- Tamaño

Indicadores

Pequeño (a)¹: Figura cuya longitud es menor a 4,40 cm (véase ejemplo 01) ²

Medio (b): Figura cuya longitud oscila entre 4,40cm y 11,20 cm (véase ejemplo 06)

Grande (c): Figura cuya longitud es superior a 11,20 cm (véase ejemplo 15)

Nota: Si la figura está cubierta por algún elemento (escritorio, silla, auto, etc.) tomar en cuenta tamaño total de toda la parte del cuerpo que está expuesta más la del mueble que la cubre. Ej. Figura 1

¹ La letra que figura entre paréntesis, al costado del indicador, es el código que debe ser registrado en el protocolo de codificación.

² Ver anexo con ejemplos.

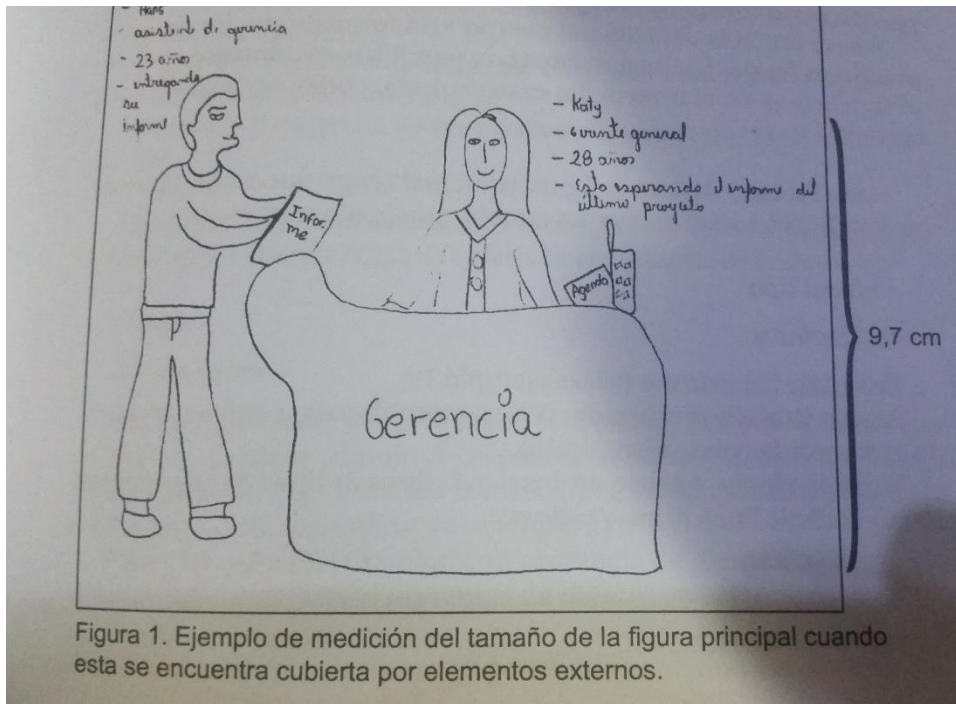


Figura 1. Ejemplo de medición del tamaño de la figura principal cuando esta se encuentra cubierta por elementos externos.

- **Sombreado**

Indicadores

Ausencia (a): No hay sombreado en la figura principal (ejemplo 03)

Medio (b) Cuando el cabello o alguna parte pequeña del cuerpo es sombreada. También cuando dibuja la sombra de la figura principal (ejemplo 10).

Excesivo: (c): Cuando más del 50% del cuerpo de la figura principal es sombreada (ver figura femenina ejemplo 12)



- **Línea: Presión**

Indicadores

Débil (a): Más del 50% del cuerpo está formado por líneas tenues, pálidas, apenas perceptibles (ver ejemplo 22)

Medio (b): Más del 50% del cuerpo está formado por líneas cuya presión es promedio (ver ejemplo 19).

Fuerte (c): Más del 50% del cuerpo está formado por líneas cuya presión es fuerte. La línea es capaz de percibirse táctilmente cuando se roza la hoja en el reverso. En caso de duda, codificar medio (ver ejemplo 11)

Nota: En caso de que la figura principal tenga dos o tres tipos de tipos de presión lineal, tomar en cuenta aquella que predomina.

- **Línea: Tipo**

Indicadores:

Firme (a): Línea firme (ver ejemplo 19)

Atípico (b): Línea aserrada, vellosa, temblorosa, confusa, avanzada-retrocedida (ver ejemplo 15)

Mixto (c): Incluye el uso de dos o más tipos de línea (ver ejemplo 10 que incluye línea firme y vellosa).

Aspecto de contenido:

- **Expresión facial**

Indicadores

Inexpresivo (a): Rostro que denota seriedad (ejemplo 09)



Sonriente (b): Rostro sonriente (ejemplo 07)

Otros (c): Rostro triste, colérico, asustado, agotado, etc. (véase el rostro colérico del personal de vigilancia en el ejemplo 05).

NO evaluable (d): No hay evidencia suficiente o no se puede ver la expresión facial debido a la postura del personaje principal (véase ejemplo 1, el personaje está de espaldas).

- **Ojos**

Indicadores

Normal (a): Ojos con forma habitual, sin énfasis. También cuando por razones de postura (dibujo de espaldas) o porque la figura está cubierto por algún elemento (Ej. Sombrero o lentes) no se puedan ver los ojos (véase ejemplo 3).

Forma Peculiar (b): ojo vacío, en forma de puntos, cerrados, globo ocular grande y pupila pequeña, mirada lateral, ojos bizcos (véase ojo vacío del ejemplo 09).

Énfasis (c): Sombreado, refuerzo, borroneo, ojos grandes o distorsión de los ojos. (véase ejemplo 26)

Omisión (d): Ausencia de ojos (véase personaje de Juan en ejemplo 28).

Nota: Si aparece al mismo tiempo el código de énfasis y el de forma peculiar, solo colocar el código de énfasis en el protocolo de codificación.

- **Boca**

Indicadores

Normal (a): Lineal (incluye lineal sonriente). También cuando por razones de postura (dibujo de espaldas) o porque está cubierto por algún elemento (Ej.: bufanda o mascarilla) no se pueda ver la boca (véase personaje masculino del ejemplo 21).



Forma Peculiar (b): Circular, con presencia de dientes, abierta, rectilínea y reforzada (véase presencia de dientes en el ejemplo 02).

Énfasis (c): Sombreado, refuerzo, borroneo, boca grande o distorsión de la boca (véase el refuerzo en el personaje femenino del ejemplo 16).

Omisión (d): Ausencia de boca (véase ejemplo 27).

Nota: Si aparece al mismo tiempo el código de énfasis y el de forma peculiar, solo colocar el código de énfasis en el protocolo de codificación.

- **Manos**

Indicadores

Normal (a): Manos con forma habitual, sin énfasis (mano extendida). También cuando por razones de postura (dibujo de espaldas) o porque está cubierto por algo. (Ej: mesa, muebles, computadora) no se puedan ver las manos (véase ejemplo 20).

Forma peculiar (b): Puntiagudos, uñas, dedos encerrados en línea (como aletas), dedos circulares (cortos y redondos), puño, manos en la espalda o bolsillos, más de cinco dedos, menos de cinco (véase los tres dedos del personaje femenino de la figura 7).

Énfasis (c): Sombreado, refuerzo, borroneo, manos grandes o distorsión de las manos (véase la distorsión de las manos del personaje que sostiene la escoba en la figura 2).

Omisión (d): Ausencia de manos (véase personaje de "Julio" en ejemplo 28).

Nota: Si aparece al mismo tiempo el código de énfasis y el de forma peculiar, sólo colocar el código de énfasis en el protocolo de codificación.



ANÁLISIS INTERFIGURA

17

- **Altura Interfiguras**

Indicadores

Principal (a): Cuando la figura con la cual se identifica el evaluado es significativamente más grande en comparación con la segunda (véase ejemplo 18).

Similares (b): Cuando ambas figuras son similares (véase ejemplo 06).

Secundario (c): Cuando la segunda figura es significativamente más grande en comparación con la figura con la cual se identifica el evaluado (véase ejemplo 17).

Para codificar Altura interfiguras primero debemos observar si entre ambas figuras existe una diferencia notoria. En caso de no observarse una diferencia notoria, codificar "similar". Si observamos una diferencia notoria y queremos comprobar si esta es significativa seguir los siguientes pasos:

Fórmula de la altura interfiguras

Primero: obtener el tamaño en centímetros de ambas figuras y hallar la diferencia real que existe entre ambas (también en centímetros).

Segundo: aplicar la siguiente fórmula para obtener la diferencia esperada:

$$X = 17,14\% \times \text{Tamaño total de la figura más grande}$$

100

Tercero: comparar la diferencia real con la diferencia esperada. Si la diferencia real es mayor que la diferencia esperada, entonces sí existe una diferencia significativa entre ambas figuras.

Cuarto: finalmente se marca Principal (a), si la figura más grande es la figura con la cual se identifica el evaluado o Secundario (b) si la figura más grande es la segunda. Ej.: Figura 2.

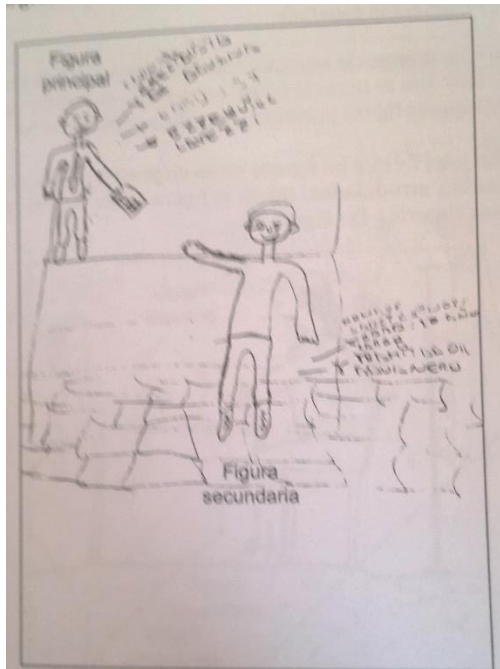


Figura 2. Ejemplo de codificación de altura interfiguras.

Datos básicos:

Tamaño de la figura principal: 8 cm.

Tamaño de la figura secundaria: 11,5 cm.

Diferencia entre ambas: 3,5 c.

Figura más grande: Personaje secundario.

Aplicación de la fórmula

$$X = \frac{17,14 \times \text{Tamaño total de la figura más grande}}{100}$$

100

$$X = \frac{17,14\% \times 11,5}{100}$$

100

$$X = 1,97 \text{ Diferencia Esperada}$$

Análisis: La diferencia real (3,5 cm) es mayor a la diferencia esperada (1,97cm), por lo tanto la figura secundaria es significativamente más grande que la figura principal. El código correcto es "c".

Nota: En caso de que las figuras estén en posiciones no rectas (sentados, echados, arrodillados) medir la figura desde la parte más inferior a la más superior. Ej.: Figura 3.

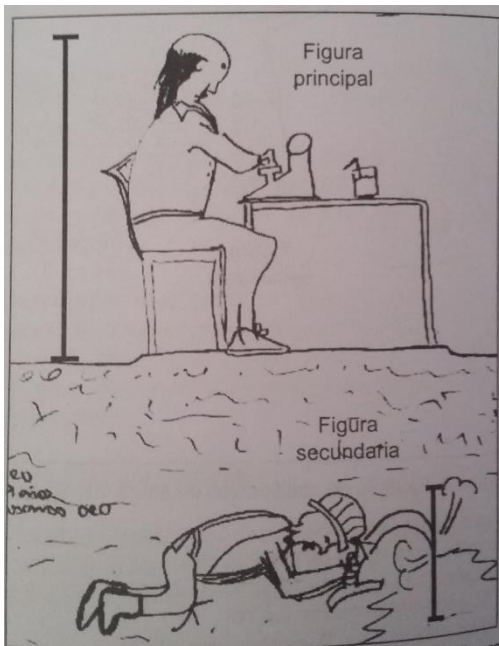


Figura 3. Ejemplo de codificación de altura interfiguras en caso de que uno de los personajes no tenga una postura recta.

Datos Básicos:

Tamaño de la figura principal: 9,7 cm.

Tamaño de la figura secundaria: 3,6 cm.

Diferencia entre ambas: 6,1 cm.

En caso de que se encuentren cubiertos por algún elemento (detrás de un escritorio, etc.), tomar en cuenta el tamaño total de toda la parte del cuerpo que está expuesta más la del mueble que lo cubre. Ej. Figura 4.

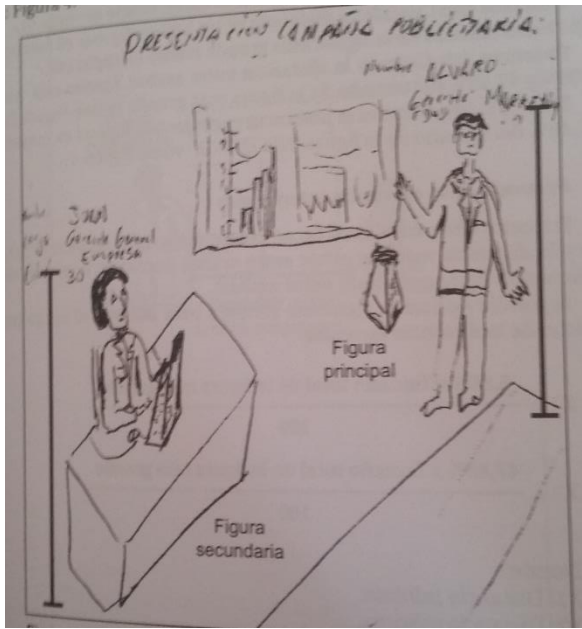


Figura 4. Ejemplo de codificación de altura interfiguras en caso de que uno de los personajes se encuentre cubierto por algún elemento.

Datos básicos:
 Tamaño de la figura principal: 10,2 cm.
 Tamaño de la figura secundaria: 12,1 cm.
 Diferencia entre ambas: 1,9 cm.

Distancia Interfiguras

Indicadores

- Contacto: (a): Cuando ambas figuras se tocan (véase ejemplo 03).
- Cercanos (b): Cuando la distancia entre ambas figuras es menor al 6,86% del tamaño de la figura más grande (véase ejemplo 24).
- Promedio (c): Cuando la distancia entre ambas figuras está entre 6,86% y 47,48% del tamaño de la figura más grande (véase figura 7).
- Distantes (d): Cuando la distancia entre ambas figuras es mayor al 47,48% del tamaño de la figura más grande (véase figura 4).

Fórmula de la distancia interfiguras



Primero: Obtener el tamaño en centímetros de la figura más grande y de la distancia real que existe entre ambas (tomar en cuenta la distancia más corta que existe entre ambas).

Segundo: Aplicar la siguiente fórmula para obtener el rango promedio de la distancia esperada:

$$X_1 = \frac{6,86\% \times \text{Tamaño total de la figura más grande}}{100}$$

100

$$X_2 = \frac{47,48\% \times \text{Tamaño total de la figura más grande}}{100}$$

100

Donde:

X₁: Distancia mínima

X₂: Distancia máxima.

El rango de la "distancia esperada" es el establecido entre X₁ y X₂.

Tercero: Comparar la distancia real con el rango de la distancia esperada. Si la distancia real es menor que X₁, entonces se codifica "Cercanos". Si la distancia real es mayor que X₂, entonces se codifica "Distantes". Si la distancia real se encuentra entre X₁ y X₂, entonces se codifica "Promedio". Ej.: Figura 5.

Datos básicos: Tamaño de la figura más grande: 7,4 cm.

Distancia entre ambos personajes: 7 cm.

Hallar el rango promedio de la distancia esperada aplicando las fórmulas.

X1: Distancia mínima.

X2: Distancia Máxima.

X1= 6,86 % x Tamaño total de la figura más grande

100

X2= 47,48% x Tamaño total de la figura más grande

100

X1= 6,86% x 7,4 cm = 0,51 cm

100

X2= 47,48% x 7,4 cm = 3,51 cm

100

Análisis: La distancia entre ambas figuras debería oscilar entre 0,51 cm y 3,51 cm. La distancia real entre ambas es de 7 cm, cantidad que está por encima del rango esperado, por lo tanto el código sería "d", distante.

Localización Vertical



Indicadores

Superior (a): Figura principal localizada por encima de la figura secundaria (o por encima del 50% de la figura secundaria). También cuando la figura principal se encuentra de pie y la figura secundaria está sentada, ambos al mismo nivel (véase Figura 2, el personaje principal “María” está por encima del personaje “Paula”).

Similar (b): Figura principal localizada por debajo de la figura secundaria (o por debajo del 50% de la figura secundaria). También cuando se encuentra sentada y la figura secundaria está de pie, ambos al mismo nivel (véase Figura 8, el personaje principal “José” está por debajo del personaje “Luis”).

Inferior (c): Figura principal localizada por debajo de la figura secundaria (o por debajo del 50% de la figura secundaria). También cuando se encuentra sentada y la figura secundaria está de pie, ambos al mismo nivel (véase Figura 8, el personaje principal “José” está por debajo del personaje “Luis”).

Nota: En caso de duda debido al tamaño de las figuras, tomar en cuenta las cabezas de ambas figuras para verificar si el dibujo principal está al mismo nivel, por encima o por debajo de la figura secundaria. Cuando la distancia entre las cabezas de los personajes es similar o mayor al tamaño de la cabeza de la figura más grande, se considera como distancia aceptable para codificar localización vertical.

Posición interfiguras

Indicadores

Ambos se están mirando (a): Ambas figuras de perfil, frente a frente, siempre y cuando no haya barreras o líneas de separación que impidan que se vean, en cuyo caso se codifica “e” (véase los cirujanos del ejemplo 22).

Solo uno mira al otro (b): Cuando una figura está de frente y la otra de perfil mirándolo. También cuando ambos están de perfil mirando al mismo lado (véase Figura 4).

Ambos de frente o de espaldas (c): Ambas figuras están de frente o de espaldas (véase Figura 5).



Ambos dándose la espalda (d): Ambas figuras están mirando a los extremos de la hoja (véase ejemplo 23).

No se miran (e): Una figura de frente y la otra de perfil mirando al extremo de la hoja. También cuando las figuras están en diferentes niveles o están separados con líneas u objetos que impiden que se vean (véase ejemplo 02).



Colaboración Laboral

Indicadores

Para codificar este aspecto es importante analizar las actividades que realizan las figuras y ver si lo realizan en un mismo escenario. También analizar el tipo de cargo y la actividad que realizan, información colocada por el evaluado sobre cada figura.

Trabajan juntos (a): Ambas figuras realizan la misma actividad o realizan actividades complementarias. Ej.: Si uno supervisa al otro, si emplean la misma herramienta, si el trabajo de uno complementa al otro (enfermera y médico, proveedor y empresario). (Véase Figura 8).

Trabajan por separado (b): Ambas figuras realizan trabajos diferentes no complementarios. Ej.: trabajadores en escenas diferentes o de áreas o carreras no complementarias (analizar la encuesta en caso de duda). (Véase Figura 5, el vigilante y la vendedora ambulante).

Comparten herramientas

Indicadores



Para codificar este aspecto es importante que las figuras tengan en sus manos las herramientas de trabajo: computadora, martillo, celular, serrucho, palas, cajas, plumones, etc.

Comparten herramienta (a): Ambas figuras emplean la misma herramienta de trabajo. Por ejemplo: ambos están alrededor de una computadora, ambos están cargando una caja o llevando materiales, etc. (véase ejemplo 03).

No comparten herramienta (b): Cada figura emplea una herramienta de trabajo distinta. También cuando una o las dos figuras no tienen herramientas de trabajo (véase ejemplo 15, un personaje está con un celular y el otro con una computadora).

Rango

Indicadores

Analizar el tipo de cargo colocado por el evaluado sobre las figuras dibujadas para determinar el rango o jerarquía que existe entre ambos. En caso de duda codificar "similar".

Superior (a): Rango laboral del personaje principal es superior. Por ejemplo: el personaje principal es el jefe del personaje secundario (jerárquicamente superior) o cuando el personaje principal tiene una carrera universitaria y el secundario un oficio (socialmente una carrera universitaria es reconocida como superior a un oficio). (En el ejemplo 15, el gerente, quien habla por celular es el personaje con el cual se identifica el evaluado). El otro personaje es la secretaria que trabaja para el gerente).

Similar (b): Rango laboral de ambos personajes son similares. Por ejemplo: ambos son jefes o ambos son profesionales. También cuando hay dudas respecto a la jerarquía que existe entre ambos (véase ejemplo 10, ambos son electricistas).

Inferior (c): Rango laboral del personaje principal es inferior. Por ejemplo: el personaje principal es el asistente del personaje secundario o cuando el personaje principal tiene un oficio y el secundario una carrera técnica o universitaria. (En el ejemplo 9, el gerente de marketing es el personaje con el



cual se identifica el evaluado. El otro personaje es el gerente general, quien escucha la presentación del gerente de marketing).



Misceláneos

Congruencia Laboral

Indicadores

Congruencia (a): Cuando la actividad o el cargo del personaje principal es igual o similar a la profesión del evaluado o al cargo al que postula.

Incongruencia (b): Cuando la actividad o el cargo del personaje principal es diferente a la profesión del evaluado o al cargo al que se postula.

Forma de la herramienta

Herramienta es cualquier objeto que el personaje se encuentre usando para ejercer sus funciones. Ejemplos: maletas, celulares, martillo, serrucho, computadora, lapiceras, cuadernos, etc.

Indicadores

Adecuada (a): La herramienta de trabajo del personaje principal tiene una forma adecuada. También cuando el personaje no tiene herramienta (véase computadora en el ejemplo 3).

Distorsión (b): La herramienta de trabajo del personaje principal no tiene una forma definida (véase el "celular" del personaje masculino en el ejemplo 16). También cuando tiene borroneo, refuerzo y sombreado excesivo.



Integración con la herramienta



Indicadores

Adecuada (a): El personaje principal sujeta adecuadamente la herramienta de trabajo. Codificar "a" también cuando no exista herramienta (ver ejemplo 15).

Inadecuada (b): El personaje principal no sujeta adecuadamente la herramienta de trabajo. En ocasiones, se muestra la mano extendida sobre la herramienta de trabajo (como si no la estuviese sujetando, véase la manera en que el personaje sujeta la escoba en el ejemplo 02).

También cuando no sujeta o emplea la herramienta.

Énfasis fondo

Fondo es cualquier representación del ambiente en la que se encuentran los personajes, desde la línea del piso, hasta los muebles y el entorno.

Indicadores

Ausencia (a): Ausencia de sombreado, refuerzo, borroneo o distorsión en los elementos que conforman el fondo. Los elementos del fondo tienen una forma adecuada y definida (véase ejemplo 19). Codificar "a" también cuando no haya fondo.

Presencia (b): Presencia de sombreado, refuerzo, borroneo o distorsión en los elementos que conforman el fondo (los elementos del fondo del ejemplo 15 están reforzados).

Compartimentos



Compartimento es cualquier elemento que divida o separe físicamente a los personajes. Los compartimentos pueden ser líneas, paredes, escritorios, cajas, muebles, herramientas, o cualquier objeto que esté entre ambos personajes.



Indicadores

Ausencia (a): Ausencia de elementos o líneas que dividen a los personajes (véase ejemplo 17).

Presencia (b): Presencia de elementos o líneas que dividen a los personajes.

Nota: También se codificará "b" cuando los personajes estén en diferentes niveles (uno arriba y el otro abajo). (véase ejemplo 12).

Transparencia

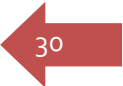
Existe transparencia cuando alguna parte del cuerpo del personaje se puede visualizar a través de las prendas de vestir o de los objetos que emplea. También cuando se pueden apreciar objetos a través de estos objetos.

Indicadores

Ausencia (a): Ausencia total de transparencias (véase ejemplo 6).

Presencia (b): Presencia de transparencias en cualquiera de los personajes o el fondo (véase ejemplo 1, 11 y 25).

PROTOCOLO DE CODIFICACIÓN DEL T2PT



Área		Rubro	Indicadores
Intrafigura	Estructural	Tamaño	
		Sombreado	
		Línea: Presión	
		Línea: Tipo	
	Contenido	Expresión Facial	
		Ojo	
		Boca	
Mano			
Interfigura	Altura Interfiguras		
	Distancia Interfiguras		
	Localización Vertical		
	Posición Interfiguras		
	Colaboración laboral		
	Comparten herramienta		
	Rango		
Misceláneos	Congruencia Laboral		
	Forma de la herramienta		
	Integración con la herramienta		
	Énfasis fondo		
	Compartimentos		
	Transparencia		
Cuestionario del T2PT	Pregunta 1		
	Pregunta 2		
	Pregunta 3		
	Pregunta 4		
	Pregunta 5		
	Pregunta 6		
	Pregunta 7		
	Pregunta 8		
	Pregunta 9		

PUNTUACIONES ASIGNADAS POR FACTORES



Indicador	Alternativas	Código	Puntaje
Tamaño	Pequeño	a	0
	Promedio	b	1
	Grande	c	1
Altura Interfiguras	Principal Grande	a	1
	Similar	b	0
	Secundario grande	c	0
Comparten Herramienta	Comparten	a	1
	No comparten	b	0
Congruencia Laboral	Actividad similar al cargo	a	2
	Actividad diferente al cargo	b	0
Distancia Interfiguras	Contacto	a	1
	Cercano	b	1
	Promedio	c	1
	Alejados	d	0
Localización vertical	Superior	a	2
	Similar	b	0
	Inferior	c	0
Expresión facial	Inexpresivo	a	1
	Sonriente	b	1
	Otros	c	0
	No hay evidencia suficiente/ de espaldas	d	0
Rango	Superior	a	1
	Similar	b	0
	Inferior	c	0
Mano	Normal/No evaluable	a	2
	Forma Peculiar	b	0
	Énfasis	c	0
	Omisión	d	0

PUNTAJES DE LOS INDICADORES DEL T₂PT RELACIONADOS CON EL FACTOR RELACIONES INTERPERSONALES



Indicador	Alternativas	Código	Puntaje
Tamaño	Pequeño	a	0
	Promedio	b	1
	Grande	c	0
Comparten Herramienta	Comparten	a	1
	No comparten	b	0
Distancia Interfiguras	Contacto	a	1
	Cercano	b	1
	Promedio	c	1
	Alejados	d	0
Colaboración	Trabajan juntos	a	1
	Trabajan por separado	b	0
Expresión Facial	Inexpresivo	a	0
	Sonriente	b	1
	Otros	c	0
	No hay evidencia suficiente/ de espaldas	d	0
Ojo	Normal/ No evaluable	a	1
	Forma Peculiar	b	0
	Énfasis	c	0
	Omisión	d	0
Boca	Normal/ No evaluable	a	1
	Forma Peculiar	b	0
	Énfasis	c	0
	Omisión	d	0
Posición Inerfiguras	Ambos se están mirando	a	2
	Solo uno mira al otro	b	0
	Ambos están de frente/espalda	c	0
	Dándose ambos la espalda	d	0
	No se miran	e	0

Pregunta 1	Ambos realizan el mismo trabajo	a	1
	Cada uno realiza una parte del mismo trabajo	b	1
	Cada uno realiza trabajos diferentes	c	0
Pregunta 5	Alto	a	1
	Medio	b	1
	Bajo	c	0
Pregunta 9	Tienen una relación armoniosa	a	1
	Tienen una relación tranquila, pero en ocasiones tienen conflictos	b	0
	Tienen una relación conflictiva	c	0
Pregunta 10	Sí.	a	1
	Sí, pero hay problemas o dudas entre ellos	b	0
	No	c	0



PUNTAJES DE LOS INDICADORES DEL T₂PT RELACIONADOS CON EL FACTOR NEGOCIACIÓN

Indicador	Alternativas	Código	Puntaje
Tamaño	Pequeño	a	0
	Promedio	b	1
	Grande	c	1
Expresión facial	Inexpresivo	a	1
	Sonriente	b	1
	Otros	c	0
	No hay evidencia suficiente/ de espaldas	d	0
Ojo	Normal/ No evaluable	a	1
	Forma Peculiar	b	0
	Énfasis	c	0

	Omisión	d	0
Boca	Normal/ No evaluable	a	1
	Forma Peculiar	b	0
	Énfasis	c	0
	Omisión	d	0
Mano	Normal/No evaluable	a	2
	Forma Peculiar	b	0
	Énfasis	c	0
	Omisión	d	0
Distancia Interfiguradas	Contacto	a	1
	Cercano	b	1
	Promedio	c	1
	Alejados	d	0
Posición Inerfiguradas	Ambos se están mirando	a	2
	Solo uno mira al otro	b	0
	Ambos están de frente/espalda	c	0
	Dándose ambos la espalda	d	0
	No se miran	e	0
Colaboración	Trabajan juntos	a	1
	Trabajan por separado	b	0
Congruencia Laboral	Actividad similar al cargo	a	2
	Actividad diferente al cargo	b	0
Compartimentos	Ausencia	a	1
	Presencia	b	0
Énfasis Fondo	Ausencia	a	1
	Presencia	b	0
Comparten Herramienta	Comparten	a	1
	No comparten	b	0
Forma de la Herramienta	Adecuada	a	1
	Distorsión	b	0
Transparencia	Ausencia	a	2
	Presencia	b	0

Herramienta	No comparten	b	0
Congruencia Laboral	Actividad similar al cargo	a	2
	Actividad diferente al cargo	b	0
Expresión facial	Inexpresivo	a	1
	Sonriente	b	1
	Otros	c	0
	No hay evidencia suficiente/ de espaldas	d	0
Forma de la herramienta	Adecuada	a	1
	Distorsión	b	0
Integración de la herramienta	Adecuada	a	1
	Inadecuada	b	0
Pregunta 4	Sí y con facilidad	a	1
	Sí, pero con dificultades	b	0
	No	c	0
Pregunta 5	Alto	a	1
	Medio	b	0
	Bajo	c	0
Pregunta 17	Asume con calma	a	2
	Se tensa un poco	b	0
	Se tensa bastante	c	0



PUNTAJES DE LOS INDICADORES DEL T₂PT RELACIONADOS CON EL FACTOR ESTABILIDAD EMOCIONAL

Indicador	Alternativas	Código	Puntaje
Tamaño	Pequeño	a	0
	Promedio	b	1
	Grande	c	1
Colaboración	Trabajan juntos	a	1
	Trabajan por separado	b	0
	Normal/ No evaluable	a	1

Ojo	Forma Peculiar	b	0
	Énfasis	c	0
	Omisión	d	0
Boca	Normal/ No evaluable	a	1
	Forma Peculiar	b	0
	Énfasis	c	0
	Omisión	d	0
Mano	Normal/No evaluable	a	2
	Forma Peculiar	b	0
	Énfasis	c	0
	Omisión	d	0
Compartimentos	Ausencia	a	1
	Presencia	b	0
Sombreado	Ausencia	a	2
	Medio	b	2
	Excesivo	c	0
Presión Lineal	Débil	a	0
	Media	b	2
	Fuerte	c	0
Tipo de línea	Firme	a	1
	Atípica	b	0
	Mixto	c	0
Transparencia	Ausencia	a	2
	Presencia	b	0
Pregunta 17	Asume con calma	a	2
	Se tensa un poco	b	0
	Se tensa bastante	c	0

PUNTAJES DE LOS INDICADORES DEL T₂PT RELACIONADOS CON EL FACTOR PERCEPCIÓN DEL ENTORNO LABORAL



Indicador	Alternativas	Código	Puntaje
Expresión facial	Inexpresivo	a	1
	Sonriente	b	1
	Otros	c	0
	No hay evidencia suficiente/ de espaldas	d	0
Comparten Herramienta	Comparten	a	1
	No comparten	b	0
Compartimentos	Ausencia	a	1
	Presencia	b	0
Distancia Interfiguras	Contacto	a	1
	Cercano	b	1
	Promedio	c	1
	Alejados	d	0
Énfasis Fondo	Ausencia	a	1
	Presencia	b	0
Mano	Normal/No evaluable	a	2
	Forma Peculiar	b	0
	Énfasis	c	0
	Omisión	d	0
Pregunta 17	Asume con calma	a	2
	Se tensa un poco	b	0
	Se tensa bastante	c	0
Pregunta 20	Satisfacción	a	1
	Poca Satisfacción	b	0
	Insatisfacción	c	0
Pregunta 21	Comprometido	a	2
	Poco Comprometido	b	0
	No se siente comprometido	c	0

FACTORES E INDICADORES DEL T2PT



Área		Rubro	Liderazgo	Trabajo en equipo	Relaciones Interpersonales	Negociación	Rendimiento Laboral	Estabilidad Emocional	Entorno Laboral	Total
Intrafigura	Estructural	Tamaño	X		X	X	X	X		5
		Sombreado						X		1
		Línea: Presión						X		1
		Línea: Tipo					X	X		2
	Contenido	Expresión facial	X	X	X	X	X		X	6
		Ojo		X	X	X		X		4
		Boca			X	X		X		3
		Mano	X	X		X		X	X	5
Inerfigura	Altura Interfiguras	X	X							2
	Distancia interfiguras	X	X	X	X			X		5
	Localización vertical	X								1
	Posición interfiguras		X	X	X					3
	Colaboración Laboral		X	X	X	X	X			5
	Comparten herramienta	X	X	X	X	X		X		6
	Rango	X								1

CONTINUACIÓN

Misceláneos	Congruencia Laboral	x			x	x			3
	Forma de la herram.				x	x			2
	Integración de la herr.					x			1
	Énfasis fondo				x			x	2
	Compartimentos				x		x	x	3
	Transparencia				x		x		2
Cuestionario del T2PT	Pregunta 1	X	X	X					3
	Pregunta 2		X			X			2
	Pregunta 3	X	X	X	X	X			5
	Pregunta 4		X	X	X				3
	Pregunta 5		X	X					2
	Pregunta 6	X			X				2
	Pregunta 7	X	X		X	X	X	X	6
	Pregunta 8							X	1
	Pregunta 9							X	1
	TOTAL	13	14	12	18	11	11	9	

PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR

Áreas	Puntaje Máximo
Liderazgo	18
Trabajo en Equipo	17
Relaciones Interpersonales	13
Negociación	24
Rendimiento Laboral	13
Estabilidad Emocional	16
Entorno Laboral	12

Cuadro 40. Baremos en percentiles de la población total.

Pc	Liderazgo	Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales	Negociación	Rendimiento laboral	Estabilidad emocional	Percepción del entorno
1	1 a 4	1 a 4	1 a 2	1 a 7	1 a 4	1 a 4	1 a 2
5	5		3	8	5	5	3
10	6	5		9		6	4
15		6	4	10		7	
20	7				6		5
25		7		11		8	
30	8		5	12	7		
35							6
40		8		13		9	
45	9		6				
50		9			8		
55	10			14		10	7
60							
65		10	7	15			
70	11			16	9		
75		11	8			11	8
80	12			17			
85			9		10	12	9
90	13	12		18		13	
95	14	13	10	19	11	14	10
99	15 a 18	14 a 17	11 a 13	20 a 24	12 a 13	15 a 16	11 a 12
Media	9,80769	9,37912	6,75824	14,12088	8,39560	9,93407	7,09890
DS	2,80515	2,63303	2,18402	3,31024	1,94612	2,34722	2,03861

4.2. BAREMOS
 A partir de las puntuaciones del grupo total (422) se han elaborado los baremos en percentiles de los siete factores del T2PT.



PLIEGUES RRHH

Tel ■ 27077984
 Email ■ info@espaciopliegues.com

Consultoría Organizacional en Recursos Humanos | Capacitación en Gestión de Recursos Humanos | Adquisición de Habilidades Directrices | Asesoría Capital Humano | Talleres de Formación en Técnicas de Selección de Personal | Curso Asistente en Recursos Humanos | Curso Especialización en Gestión de RRHH- Al frente de la Organización | Selección y Evaluación por Competencias | Taller Liquidación de Sueldos

INTERPRETACIÓN



ANÁLISIS CUANTITATIVO

Para una adecuada interpretación de los resultados, emplar el siguiente cuadro:

Cuadro 41. Interpretación de los percentiles.

PERCENTILES	RANGOS
91 a 99	Superior
76 a 90	Promedio Superior
25 a 75	Promedio
10 a 24	Promedio Inferior
1 a 9	Inferior

Cuando los factores caen por encima de 75, se consideran desarrollados o relevantes. Cuando los puntajes caen por debajo de 25 se consideran poco desarrollados.

Liderazgo: Un puntaje alto implica capacidad para dirigir grupos y conseguir las metas trazadas. Un puntaje bajo implica que el sujeto no tiene los rasgos típicos de un líder.

Trabajo en equipo: Un puntaje alto implica que el evaluado tiene capacidad para colaborar y cooperar con los demás a fin de conseguir objetivos en común. Un puntaje bajo implica que el sujeto tiene dificultades para trabajar en equipo.

Nota: El predominio de líneas curvas es otro indicador de trabajo en equipo. La presencia de dedos en punta es un indicador negativo de este factor.



Relaciones Interpersonales: Un puntaje alto implica capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales. Un puntaje bajo nos habla de un sujeto que presenta dificultades para iniciar y mantener relaciones sociales adecuadas.

Nota: Los personajes dibujados por sujetos con alta capacidad para mantener relaciones sociales usualmente reflejan deseos de comunicarse (ver postura de los personajes) y están ubicados en la zona superior o derecha. La presencia de una boca reforzada o dientes es indicador negativo de este factor.

Negociación: Un puntaje alto nos habla de un sujeto con habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración, llegar a acuerdos satisfactorios para todos y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Un puntaje bajo implica que el sujeto no tiene habilidades para ser un buen negociador.

Rendimiento Laboral: Un puntaje alto nos permite inferir que el nivel de desempeño y ejecución del evaluado estará por encima del nivel esperado. Un puntaje bajo implica que el nivel de desempeño del sujeto será pobre.

Nota: Un dibujo de buena calidad (limpio, sin borroneos, refuerzos, ni sombreados excesivos) y el cuidado que le pone a los detalles es un indicador adicional de rendimiento laboral.

Estabilidad Emocional: Un puntaje alto nos habla de un sujeto que tiene la habilidad para mantener el control y la estabilidad de sus emociones en diferentes situaciones laborales. Un puntaje bajo nos habla de un sujeto que tiene dificultades para controlar sus impulsos y emociones. Este puntaje es importante, ya que combinados con los otros factores nos da información sobre el tipo de comportamiento que puede evidenciar en el trabajo. Por ejemplo si tiene un puntaje alto en liderazgo y bajo en estabilidad emocional, nos habla de un sujeto que tiene habilidades para dirigir un grupo, pero el pobre control de emociones que posee le impedirán conseguir las metas que se propone al entrar en conflicto con sus subordinados o no controlar adecuadamente las situaciones de presión.

Nota: Figuras ubicadas en la parte inferior o izquierda implican dificultad para controlar las emociones y tendencia a emitir conductas regresivas. El excesivo uso de líneas rectas y ángulos indican falta de control, poca tolerancia a la frustración e impulsividad.



Percepción del entorno laboral: Un puntaje alto nos habla de un sujeto que tiene una percepción y actitud positiva sobre el entorno laboral. Un puntaje bajo nos habla de un sujeto que tiene una actitud negativa sobre el entorno laboral. Esta percepción puede deberse a experiencias laborales negativas.



ANÁLISIS CUALITATIVO

ANÁLISIS INTRAFIGURA

ASPECTO ESTRUCTURAL

-Tamaño

Indicadores

Pequeño: percibe al medio como abrumador (tiende a exagerar las cosas, a 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. Frente a las exigencias del entorno laboral reacciona con sumisión, sentimiento de inferioridad, infantilismo y ansiedad. Además evidencia timidez, inhibición y rechazo frente a los contactos sociales, prefiere retraerse.

Medio: Valoración adecuada de sí mismo. Adaptación al trabajo. Sensación de bienestar frente al medio laboral.

Grande: Infravaloración del medio y acentuación excesiva de sí mismo. Reacciona a las presiones del medio con sentimiento de expansión, agresión y exhibicionismo. Escasez de autocrítica, discernimiento y prudencia. Poco control de los impulsos agresivos. Exceso de confianza en sí mismo. En ocasiones el tamaño grande es indicador de una compensación al sentimiento de inferioridad.

-Sombreado

Indicadores



Ausencia: No tiene interpretación

Medio: Analizar la parte del cuerpo que ha sido sombreada. Las partes que encierran conflictos son: ojos (preocupación por la opinión de los demás, suspicaz y actitud socialmente agresiva), boca (agresividad de tipo verbal frente a situaciones estresantes) y manos (cauteloso y suspicaz).

Excesivo: Ansiedad, conflicto y preocupación por su desempeño laboral. Posición dependiente y retraída en el plano social.

-Línea Presión

Indicadores

Débil: Sumisión, pasividad, retraimiento. Es influenciado. Inseguridad y falta de confianza en sí para enfrentarse al medio laboral. Inhibición de los impulsos.

Medio: Asertividad, decisión, constancia y adaptabilidad. Adecuada capacidad de liderazgo. Seguridad y confianza en sí. Capacidad para tomar decisiones.

Fuerte: Impulsos agresivos tienden a ser descargados en el medio ambiente, poca tolerancia a la frustración. Compensación frente a un sentimiento de debilidad. Necesidad de aparentar fortaleza. Dificultad para trabajar en equipo.

-Línea: Tipo

Indicadores

Firme:

(continuará)





PLIEGUES RRHH

Tel
Email

27077984

info@espaciopliegues.com

Consultoría Organizacional en Recursos Humanos | Capacitación en Gestión de Recursos Humanos | Adquisición de Habilidades Directrices | Asesoría Capital Humano | Talleres de Formación en Técnicas de Selección de Personal | Curso Asistente en Recursos Humanos | Curso Especialización en Gestión de RRHH- Al frente de la Organización | Selección y Evaluación por Competencias | Taller Liquidación de Sueldos

el grupo de la organización | selección y evaluación por competencias | taller liquidación de sueldos | adquisición de habilidades directrices | asesoría capital humano | talleres de formación en técnicas de selección de personal | curso asistente en recursos humanos | curso especialización en gestión de rrhh- al frente de la organización | selección y evaluación por competencias | taller liquidación de sueldos