



Montevideo, 29 de octubre de 2014

Universidad de la República Facultad de Psicología

“El Test de Wartegg en el ámbito laboral”

Trabajo Final de Grado
Monografía

Tutora: Nancy López

José Martín Techera Ferreira

CI: 4.620.003-0

Índice

I.	Resumen.....	3
II.	Introducción.....	4
III.	Conceptualización y desarrollo.....	4
IV.	Técnicas proyectivas.....	6
V.	Técnicas proyectivas gráficas.....	7
VI.	Niveles de Personalidad.....	8
VII.	Evolución y descripción del Test.....	10
VIII.	Elementos formales y análisis de la técnica.....	11
IX.	Competencias.....	11
X.	Tipos de competencias.....	12
XI.	Análisis de la técnica en el campo laboral.....	12
XII.	Análisis constitucional.....	14
XIII.	Indicadores según los campos.....	16
XIV.	Análisis Situacional.....	17
XV.	Campos preferidos.....	18
XVI.	Campos rechazados.....	19
XVII.	Análisis según las competencias laborales.....	20
XVIII.	Competencias generales en el ámbito laboral analizadas por la técnica.....	20
XIX.	Conclusión.....	22
XX.	Referencias bibliográficas.....	23

Resumen

El presente trabajo pretende analizar una de las técnicas más aplicadas en el Uruguay por aquellos profesionales de Recursos Humanos y Psicólogos, cuyo nombre es dado por el apellido de la persona que lo creó Ehrig Wartegg en 1930.

Según una investigación realizada por el Sociólogo Roberto Vergara en el 2011, indica que esta técnica es la más utilizada en el ambiente laboral especialmente en selección de personal. Según la misma, esta herramienta se utiliza un 41.7 por ciento por sobre el resto de los instrumentos evaluativos de la personalidad comúnmente usadas en el área de Recursos humanos.

Si bien esta técnica es desarrollada en profundidad en el presente trabajo desde sus orígenes a la actualidad con sus modificaciones, también se conceptualizan otros términos para poder entender más sobre lo que se plantea. Uno de ellos es la concepción de proyección, visto desde varios puntos de vista y autores diferentes así como también se realiza una introducción a las técnicas proyectivas en general y las gráficas en particular.

Otro de los conceptos importantes que se desarrollan y permiten un entendimiento mejor sobre la temática a abordar, es el concepto de competencias. Para ello se toma como referencia a Martha Alles, autora de varios libros dedicados a la gestión de Recursos Humanos que engloba la noción enunciada anteriormente.

Luego se profundiza sobre la técnica específicamente indicando sus orígenes, contenidos, conceptos, análisis y desarrollo.

Introducción

El interés por las técnicas proyectivas surge a lo largo de la carrera de Psicología así como de mi actividad laboral, ya que me he familiarizado con su estudio en la facultad y con la aplicación de las mismas en el trabajo cotidiano.

En el dinámico mundo de la búsqueda de trabajo, numerosas empresas encuentran maneras distintas de evaluar a sus posibles candidatos. Si bien tiempo atrás bastaba con una entrevista, hoy en día se utilizan otros instrumentos como las técnicas proyectivas que complejizan el proceso de selección de personal. Estas técnicas son métodos de investigación cualitativa las cuales aportan al investigador, datos valiosos para la elaboración de hipótesis sobre la investigación a realizar.

El interés mayor del trabajo es profundizar en el estudio de las técnicas proyectivas gráficas y dentro de ellas tomar el Test de Wartegg, cuya aplicación en el ámbito laboral no presenta mayores dificultades y es de sencilla comprensión para el evaluado. Se propone ahondar sobre su aplicación y los elementos que exploran sobre la persona en el proceso de selección.

En este trabajo se realiza una recorrida por el concepto de proyección para dar cuenta de la temática a abordar, comenzando por el significado de la misma desde el punto de vista psicoanalítico para poder entender mejor el significado de las técnicas proyectivas.

Se hace una revisión de otros conceptos inmersos en el tema a abordar, como el de competencias que se desarrolla más adelante.

Luego se profundiza sobre la técnica seleccionada (Wartegg), analizando los aportes de la misma en los procesos de selección de personal y sus principales características e indicadores. Se señala una conclusión final sobre la utilidad de la misma en dichos procesos.

Conceptualizaciones y desarrollo

Para poder entender correctamente lo que hoy definimos por técnicas proyectivas es preciso explicar lo que se entiende por proyección, ya que se encuentra implícito en el tema a tratar.

Existen varios autores que desarrollaron el término en diferentes campos de estudios, y uno de ellos es David Rapaport (1948) citado en el libro de María Vives Gomila (2005). Para este autor proyección: "Es todo modo de organizar el mundo privado del sujeto. Todo segmento de comportamiento muestra la importancia de la organización de la personalidad respectiva y permite la reconstrucción de los principios organizativos específicos de esta personalidad". (p. 24)

Para Rapaport, el comportamiento del sujeto muestra o refleja la personalidad y el mundo interno de la persona, a la vez que da cuenta de la organización psíquica del mismo.

No solo este autor trató el término de proyección, también lo hizo anteriormente Sigmund Freud en gran parte de su obra. El término referido difiere hoy en día con lo que Freud planteaba en su primera tópica, ya que en ella, solo hacía referencia a la proyección de aspectos inconscientes y defensivos. Hoy sabemos que los test o técnicas proyectivas favorecen la proyección de aspectos tanto conscientes como inconscientes, y no solo defensivos, tratándose de una operación psicológica.

Pero volvamos a la definición que propone Freud en su Segunda Tópica (1923). En la misma Freud advierte que la proyección tiene un sentido más abarcativo, como un proceso perceptual general. Es decir que la proyección funcionaria como un mecanismo expresivo y no solo como un mecanismo defensivo. (Hammer, 1982)

Emmanuel Hammer en 1982 consideró que en los dibujos proyectivos así como en los sueños, los conflictos inconscientes emplean el lenguaje del símbolo o simbólico con mucha facilidad. Los son la recreación simbólica del mundo interno de la persona por lo tanto, se puede indicar que los mismos proporcionan un medio propicio para explorar la personalidad del sujeto y nos informa sobre la vida intelectual, afectiva y sobre la percepción que tiene el individuo a evaluar.

Hoy en día sabemos que las técnicas proyectivas favorecen la exteriorización de aspectos tanto inconscientes como conscientes de la personas. Aquellos aspectos conscientes pueden observarse cuando el sujeto tiende a variar a su favor elementos de las pruebas accesibles a su control, es decir que es posible que eluda contenidos sexuales y agresivos, que trate de ser ordenado y original. Por lo cual existen

elementos de las pruebas, que son accesibles al manejo voluntario, generalmente aquellas referidas a los contenidos ya mencionados.

Otros autores han escrito sobre el concepto de proyección. Leopold Bellak (1967) propuso un término nuevo e innovador: la apercepción. La definió como la interpretación significativa que un organismo hace de una percepción cualquiera distinguiendo cuatro modalidades de distorsión. Una de ellas es la proyección invertida la cual es el grado mayor de la distorsión aperceptiva propio de la paranoia. La proyección simple es un tipo de apercepción igualmente inconsciente que no llega al grado de patología. Luego se encuentra la sensibilización que podemos vincularla a procesos neuróticos. Y por último, la externalización que se observa en procesos preconscientes y pseudonormales en los que el sujeto puede reconocer sus proyecciones. Este autor destaca que toda percepción actual sufre la influencia de percepciones pasadas.

Los planteos de Lawrence Frank (1939) son relevantes ya que sus aportes permiten comprender aún más lo expuesto, no solo con el concepto de proyección que está inmerso en las técnicas proyectivas, sino con la propia naturaleza de las mismas. Para Frank el término proyección se aplica con el objeto de mostrar como el sujeto contempla la realidad en función de las experiencias que adquirió en el pasado y de sus características internas. Señala que:

Podemos captar la personalidad del individuo e inducirlo a revelar su manera particular de organizar la experiencia, ofreciendo un campo de objetos, materiales y experiencias relativamente poco estructurado y poco dotado de organización cultural, a fin de que pueda proyectar sobre ese campo maleable, su manera de ver la vida, el sentido que tiene para él, sus valores, estructuras y sobre todo sus sentimientos (pág.389).

Estas investigaciones sobre las técnicas proyectivas nos acercan más a lo que conocemos actualmente de las mismas; nos provee un panorama más claro para entender el campo de estudio de ellas. Sabemos que las técnicas proyectivas se utilizan con diversos propósitos y áreas como en educación, en clínica, en laboral, forense, entre otros ámbitos, pero nos detendremos en el ámbito laboral. Es justamente el saber cómo contempla la realidad una persona lo que permite investigar si el candidato se amoldará al puesto vacante o a la cultura de la empresa o ámbito laboral.

En la actualidad es común que estas pruebas se empleen como un sostén o apoyo para las decisiones ocupacionales, es decir que sirven para descartar o aseverar una

hipótesis obtenida en una entrevista inicial durante el proceso de selección. No solo los sectores empresariales e industriales utilizan estas técnicas con dichos fines, sino también en mandos de gobierno, como en las fuerzas armadas, utilizan algún tipo de técnicas para seleccionar a su personal. Sabemos que es de suma importancia desde el punto de vista de empleado y empleador, que los sujetos o el personal seleccionado rinda en los trabajos para los cuales han sido calificados, de modo de evitar desajustes de la persona en sus tareas cotidianas o con la cultura de la empresa.

Esta mirada sobre las técnicas proyectivas como medio de selección surgió con Bernardin y Bownas en 1985 según lo explicitado en el libro "Test Psicológicos de Anne Anastasi y Susana Urbina (1998). Ellos advirtieron que en los medios industriales americanos florecía el uso de las técnicas de evaluación de personalidad, incluidos el uso de métodos no científicos como la grafología, mientras que la comunidad académica había descuidado el tema durante veinte años. A partir de allí surge el estudio de la personalidad en el ambiente ocupacional y trabajos en el área, desarrollando teorías y metodologías al respecto. Estos avances han posibilitado la elaboración de baterías de test, tanto psicométricos como proyectivos. Uno de los más representativos dentro de las técnicas proyectivas es el Test de Wartegg.

Técnicas proyectivas

Antes de entrar directamente a la técnica seleccionada, es pertinente realizar una pequeña introducción sobre las técnicas proyectivas y dentro de ellas, las gráficas.

Estas forman parte de los instrumentos que indagan la personalidad del sujeto; son un medio de expresión de la misma ya que enfrentan al sujeto a una situación estímulo capaz de provocar un número infinito de respuestas distintas. Tales estímulos hacen posible la proyección de la persona.

Las técnicas proyectivas, además de contar con fundamentos teóricos que las sustentan, han permanecido en el tiempo dado que su principal valor estriba en la exteriorización de la personalidad e inconsciente del sujeto a través del estímulo presentado. Las técnicas exigen que el individuo ponga en juego sus experiencias, necesidades, intereses y hábitos de conducta que matizan el modo de comportamiento de la persona en el momento de realizar la tarea, lo cual es importante para conocer su personalidad.

Técnicas proyectivas gráficas

Hammer (1982) ha considerado que en los dibujos proyectivos así como también en los sueños, los conflictos inconscientes emplean el lenguaje simbólico con mucha facilidad. Los dibujos alcanzan el lenguaje más arcaico y primitivo del hombre.

Pero la proyección gráfica existe desde los tiempos en que el hombre comienza a plasmar en las paredes de las cuevas sus impresiones acerca de lo sucedido cotidianamente, a este conjunto de dibujos se le denomina pictograma. Más adelante cuando el hombre comienza a realizar tareas en conjunto, como por ejemplo la caza, los dibujos evolucionan y dan cuenta de la relación del mismo con el trabajo; una interrelación no antes lograda.

Estas representaciones gráficas más próximas a nuestra época se denominan ideogramas y proporcionan una información más cercana sobre sus ideas acerca de la vida, modo de vida, entre otros.

Más tarde el lenguaje evoluciona a los símbolos del alfabeto, pero en todas estas formas de expresión y comunicación el hombre pone de manifiesto su experiencia interna.

Las técnicas proyectivas permiten entrar en el mundo interno y facilitan la obtención de valiosa información sobre el nivel de maduración y funcionamiento de la persona que está siendo evaluada. Si bien es una herramienta muy útil; su interpretación depende de la orientación teórica del examinador así como de su experiencia.

Estas posibilitan la creación de hipótesis acerca de la personalidad y conflictos del sujeto en evaluación, por este motivo son muy utilizados en el ámbito laboral.

Existen varias técnicas, pero no todas son utilizadas popularmente en las organizaciones o ámbitos laborales como parte de un proceso de selección. Según un estudio realizado por el sociólogo Roberto Vergara en su investigación "Buenas prácticas en el uso de test de selección de personal en España, México, Argentina, Chile, Perú, Colombia, Uruguay, Centroamérica y el Caribe" realizada en el año 2011, indica que si bien existen múltiples técnicas para evaluar o seleccionar, hay dos que prevalecen a través del tiempo en nuestro país. Estos son: el Test de Wartegg con un 47.1% y Persona bajo la lluvia 17.6 %. (Pág. 18)

El Test de Wartegg es una prueba proyectiva creada en 1930 en Alemania por Ehrig Wartegg y se basa en la teoría de la Gestalt, la cual facilita el análisis de aspectos dinámicos de la personalidad tales como el posicionamiento frente a diferentes miedos, el manejo de las ansiedades, proyecto de vida, relaciones personales e interpersonales, entre otras. Es una técnica que indaga muchos aspectos de la vida de la persona, en base a diferentes estímulos que provee la misma.

Según el psicólogo Carlos Álvarez (2014) en su libro titulado "Test de los signos de Wartegg", los fundamentos de la técnica coinciden con los de las pruebas psicodiagnósticas que en base a estímulos inestructurados consiguen la descripción y diagnóstico dinámico de la personalidad siendo una de las técnicas más completas en cuanto a niveles de análisis. Wartegg utilizó el instrumento para el diagnóstico de la personalidad en diferentes niveles o capas basadas en los principios de la Gestalt y los arquetipos de Jung. Los arquetipos de Jung (1951) se definen como los contenidos arcaicos del inconsciente, un elemento estructural de la psique humana. Según éste tiene su origen en el inconsciente colectivo y existen en la concepción del mundo de todo ser humano puesto que son heredados. Estos mismos solo pueden ser significados en imágenes a través de su manifestación simbólica, que se diferencian de acuerdo a la cultura de cada región.

El test, como mencionamos antes, se apoya a su vez en algunos de los pilares o principios de la Gestalt. Uno de ellos indica que cada uno de nosotros recibimos una percepción global de las cosas pero podemos ver una parte inmersa en el todo.

Otro de sus principios, es la relación existente entre figura -fondo la cual se basa en la noción de prominencia, es decir, que en cualquier escena de la vida siempre utilizamos nuestra prominencia perceptual tomando lo que nos parece más relevante a nuestros sentidos o percepción.

Por último, se encuentra el principio de economía el cual consiste en seleccionar la información necesaria y desechar aquella que es irrelevante para el fin de la percepción dada.

Niveles de la Personalidad según Wartegg

El autor creó un sistema tipológico elaborando un esquema de funciones principales o básicas de la personalidad como la emoción, imaginación, energía e intelecto.

Empecemos por el nivel emocional. La emoción es entendida como la manera en que la persona responde frente a la estimulación emocional del medio ambiente y como estas afectan sus relaciones y reacciones. Generalmente son divididas en retraídas, comúnmente llamadas introversión, y en expansivas o extraversión.

Otro de los niveles que menciona el autor es el intelectual. El intelecto se refiere a la forma en que la persona realiza y aplica las ideas. Dentro de esta puede dividirse en especulativa, es decir que se apoya en la percepción y en la observación para

concretarla. También puede ser racional, lo que significa que se basa en la valoración de las teorías y principios para llevarla a cabo.

El siguiente nivel que compone la teoría del autor es el energético. Esta capa refiere a la fuerza que el ser humano dirige a la realización de actividades y puede ser percibida de forma dinámica o controlada.

Por último, se encuentra el nivel imaginativo. La imaginación puede ser entendida como la capacidad de producir imágenes mentales sobre la base de la realidad visible y la creatividad.

Evolución y descripción del Test de Wartegg

El Test de Wartegg es una prueba que consiste en completar un dibujo dividido en 8 cuadrantes, los cuales se encuentran insertos sobre un fondo blanco, figura- fondo que favorece al individuo en la activación del fenómeno de proyección.

Por primera vez fue presentado por el autor en 1937 donde expuso solamente las líneas generales de su test inspirado por un trabajo de F. Sander en 1928. Este constaba en integrar un dibujo y signos sin aparente coherencia para que los individuos evaluados trataran de coordinarlos entre sí, llegando a establecer una conexión entre ellos.

Wartegg sintió la necesidad de perfeccionar esta técnica incluyendo series de la misma, con objeto de lograr un mayor número de resultados. Unos dibujos asiáticos le dieron la idea de presentar una serie de cuadros con un elemento inicial, tal cual hoy se percibe en la técnica.

La prueba consiste en 8 cuadros de 4 por 4 cm cada uno, limitados por un marco grueso y de color negro de tal manera que los arquetipos dados se destaquen sobre el blanco de los cuadros. Cada cuadro presente en el test esta dado sobre una hoja de 15 por 22.5 cm. Al sujeto se le indica que dibuje lo que quiera con un lápiz, donde no hay reglas ni pauta alguna para la elaboración, a partir del dibujo inicial.

Al final de la prueba se le pide que con número que haga referencia a los cuadros escriba al pie de la misma que quiso dibujar y cuales dibujos le parecieron mejor logrados y cuales menos.

En la actualidad la consigna en el ámbito laboral es la siguiente:

"Como Ud. puede ver alguien comenzó a dibujar algo en estos 8 cuadrados;

Pero no lo finalizó; su tarea consiste en realizar - tomando en cuenta lo que allí está dibujado - su propio dibujo; lo que está en la hoja debe ser parte de su dibujo. Aquí no importa si usted dibuja bien o mal, ya que no es una prueba de dibujo.

Luego en las ocho líneas que hay abajo Ud. le podrá poner el título de lo que dibujó y también contestar las cuatro preguntas impresas. Puede hacer los dibujos en el orden que quiera pero sí colocando el número de secuencia; si comienza por el campo 5 pone un 1; si luego dibujó en el 3 le asigna el número 2. Recuerde que debe integrar el dibujo que encuentra en cada campo en su propio dibujo". Freitas (1993)

Elementos formales y análisis de la técnica

Como ya se mencionó anteriormente, la misma consiste en un fondo blanco que limita la exteriorización masiva de la proyección del carácter, en tanto, se determina como el signo de ansiedad y expectativa sobre el que se proyectará el contenido de la proyección misma.

También consta de un producto gráfico o dibujo predeterminado en el cuadro, lo cual exige que la respuesta del evaluado se centre en un determinado marco prefijado y prefigurado.

Los fondos, ponen en juego la dinámica de la personalidad, la cual se evalúa en dos dimensiones que se complementan entre sí. Uno de los análisis que se puede realizar es el constitucional: es el contenido mismo de los campos que asienta y refiere a los aspectos más estables de la personalidad del sujeto. Es aquí que se evalúa el sentido de los dibujos; el sentido de cada uno de ellos más la relación con el tema del campo donde se encuentre.

El segundo análisis que podemos destacar en esta técnica es el situacional. Aquí se evalúa la secuencia que realizó la persona al momento de la elaboración, es decir el orden en que se efectuaron los dibujos en los campos.

La técnica en su constitución presenta, como se ha indicado anteriormente, campos proyectivos. Esto hace referencia a los cuadros que la constituyen y se dividen en dos grandes grupos constando cuatro cuadros cada uno. Uno de ellos es el grupo orgánico, es decir el cuadrante 1,2, 7, 8, que inducen la realización de dibujos animados o de la naturaleza, representando los mismos la afectividad y el campo emocional.

El otro grupo es el inorgánico, los cuales se encuentran en los cuadrantes 3, 4, 5 y 6. Estos inducen la realización de dibujos inanimados o de objetos; son los campos de lo racional, pragmático y objetivo.

Competencias

Hoy en día, las empresas en el mundo piden a sus candidatos que cuenten con grandes competencias, es decir que presenten en sus perfiles habilidades que exige el puesto al que se postulan. En el libro Dirección Estratégica de Recursos Humanos de Martha Alles (2006) cita la definición de competencia que realiza Lyle Spencer y Signe Spencer (1993):“es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior o situación”. (pág. 59)

Se puede indicar entonces, que las mismas son capacidades susceptibles de ser evaluadas con la necesidad de saber si una persona puede trabajar eficazmente en el puesto específico para producir los resultados que se espera por la organización. El análisis de las competencias tiene por objeto identificar los conocimientos, destrezas y habilidades de las personas al igual que los comportamientos requeridos para cada puesto.

Muchas empresas en Estados Unidos, Europa y recientemente en América Latina han incorporado la gestión de las selecciones basadas en las competencias laborales para mejorar la productividad y mantener el clima positivo en las relaciones con sus colaboradores. La justificación de estas incorporaciones encuentra su objetivo en los diferentes niveles de competitividad y productividad mediante la movilización del conocimiento y de la capacidad de aprender.

Tipos de competencias

Las competencias se pueden clasificar en genéricas o cardinales. Son aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en puesto determinado. También incluyen conocimientos y habilidades como por ejemplo: ética, creatividad, innovación, entre otros.

Otra clasificación que encuentra en su haber son las denominadas competencias específicas. Se refiere a aquellos comportamientos observables que posibilitan el éxito

de una persona en función directiva y están directamente relacionadas con el puesto de trabajo.

Es aquí donde la importancia de una técnica proyectiva como el Wartegg cumple su rol más específico, porque permite el conocimiento de la personalidad del individuo que va a ocupar el puesto al que se presenta, aumentando su eficacia y su productividad en el trabajo.

Análisis de la técnica en el campo laboral

Como ya vimos, la técnica consta con dos análisis que son el situacional y el constitucional, pero no solo son los únicos medios de evaluación. También se evalúan factores denominados primarios, es decir aquellos factores que se observan cuando el dibujo es nítido, preciso y posee líneas necesarias para poder dar una idea definida de lo que dibujó. Debe de existir una homogeneidad en todos los dibujos, esto infiere la buena capacidad de abstracción, atención concentrada y agilidad mental. La persona que cumpla con este factor indica un buen manejo de mecanismos psíquicos, seguridad y objetividad, todo lo contrario si no alcanza el mismo.

Otro de los puntos evaluativos de la técnica es la dimensión que expresa el dibujo realizado. Un dibujo pequeño implicaría una capacidad de observación análisis y falta de confianza en sí mismo. Pero uno muy pequeño implicaría timidez, desvalorización, inseguridad, temor y retraimiento.

Un dibujo grande, expresaría la necesidad de ser reconocido, de mostrarse y también un grado de agresividad. En cambio un dibujo muy grande, es decir que sobresale de los cuadrantes denotaría controles internos deficientes, ideas de grandiosidad.

La presencia de movimiento es otra de las situaciones que se debe evaluar. Se considera movimiento aquellos dibujos como: las partes del cuerpo humano y de seres vivos, astros, fenómenos atmosféricos, fuego, humo, agua, objetos luminosos y máquinas en movimiento cuyo significado estriba en la laboriosidad, actividad, dinamismo y capacidad de adaptación. Esto último cumple con las grandes competencias que hoy en día se piden para un puesto laboral.

La presión del trazo también es un detalle a considerar. Un trazo débil con una velocidad y simplificación denotaría una rapidez mental, originalidad, creatividad, pero un trazo con lentitud expresaría ansiedad, timidez, ocultamiento. Un trazo fuerte revelaría energía por parte del sujeto así como también seguridad y capacidad para tomar decisiones. Pero uno muy fuerte presenta agresividad, falta de adaptación y de comprensión.

Se puede evaluar de la misma manera la simplicidad que exhibe el dibujo, es decir que, un dibujo claro, sin sombras ni adornos innecesarios revela la capacidad de síntesis mental y la capacidad de concentración. La armonía del mismo implica sensibilidad y equilibrio emocional, plasticidad y receptividad.

Se incorporan en el análisis, las líneas que constituyen el dibujo. Las líneas rectas indican la personalidad de un sujeto reservado con un manejo más racional de su afectividad. En cambio las líneas curvas indican buen rendimiento, adaptación, flexibilidad y emotividad.

Como vimos son muchas las líneas de evaluación que se pueden desprender de los dibujos en esta técnica; las principales están dadas por dos grandes maneras de interpretar complementarias: el Análisis Constitucional y el Análisis Situacional.

Tanto el análisis constitucional como el situacional, fueron descritos en los estudios de Wartegg en su trabajo original en 1937. Pero el estudio sobre del test fue avanzando hasta el año 1953 donde el mismo Wartegg publicó otro trabajo sobre el análisis de su test y la relación con la grafoscopia. Luego en 1959 dos grafólogos argentinos (Biedma, Carlos J. y Pedro G. D'Alfonso) que habían aplicado la técnica a sus alumnos durante casi dos décadas publicaron un libro con más niveles de análisis e interpretación en Suiza. Este mismo libro fue traducido al español pero con una modificación importante ya que consistía en una versión del doble de recuadros, es decir 16 en vez de 8 como el original.

En 1973, apareció la versión uruguaya del Test con su análisis e interpretación bajo la autoría de López Miral y Juan Carlos Pinilla pero también con una innovación de la versión original, la introducción del color, pero siguiendo en la línea de análisis de la versión de Biedma y D'Alfonso.

Análisis Constitucional

Es el análisis que apunta a la determinación de la estructura básica de la personalidad. Dentro de los ocho campos que se encuentran en la técnica, el número uno, es el campo del auto concepto, es decir, como el individuo se percibe a sí mismo y puede revelar la actitud frente a circunstancias de la vida cotidiana. Gráficamente es un punto colocado en el centro, aislado y sin ningún tipo de apoyo que ofrece infinitas posibilidades de construcción. En este cuadrante se espera que el sujeto respete la

centralidad del punto, es decir que respete el punto como centro del dibujo a realizar como por ejemplo que dibuje una flor, ruedas entre otros.

El campo dos, es el campo de la afectividad, la cual indica aspectos emocionales y la capacidad de relacionarse. Su emplazamiento incita a construir el dibujo hacia la derecha y exponer en él preferencias de suavidad y sensibilidad. Gráficamente es una línea ondulada y se espera que el individuo dibuje representaciones humanas o animales lo cual denotaría comprensión interpersonal y empatía.

El campo tres es el campo de las ambiciones, las metas, objetivos y el proyecto de vida. Gráficamente son tres líneas horizontales ordenadas de menor a mayor de izquierda a derecha. Estas líneas se imponen por su rigidez y monotonía y obligan a manifestar la capacidad de vencer la rutina y transformar el motivo. Se espera que en este cuadro se dibujen temas de arquitectura, casas, escaleras que representaría la ambición y deseo de superación.

En el campo cuatro tenemos el manejo de los contenidos inconscientes, es decir como el sujeto se comporta frente a situaciones angustiantes. Revela también las posibilidades de acción, manejo de recursos internos y su manera de vencer los obstáculos que se le presentan. Es esperable que en este campo se dibujen objetos relacionados con la arquitectura, como por ejemplo ventanas o dibujos simétricos como dados o tableros de ajedrez, lo que indicaría afectividad, tolerancia a la frustración y buenos recursos internos.

Es en el campo cinco donde la energía vital se evalúa así como también sus impulsos y la posibilidad de sortear obstáculos. El individuo se encuentra con dos líneas rectas perpendiculares entre sí, donde el sujeto tendrá que buscar una zona donde proyectarse salvando el obstáculo de la otra línea. Se espera que el sujeto tome esas dos líneas y las una en forma ascendente lo que expresaría una buena energía vital y tomas de decisiones seguras.

En el campo seis se evalúan el tipo de pensamiento o de raciocinio, los procesos de asociación, análisis y síntesis. Es el campo de los componentes cognitivos de la personalidad y del control racional de las situaciones.

La posición y la extensión de estas líneas provocan un margen amplio de posibilidades para unirlos en una representación manteniéndolas separadas. Revela la capacidad para el enlace y asociación de ideas. Se espera en este cuadrante la integración de las líneas en una sola representación como por ejemplo casa, autos, entre otras, que indicaría una tendencia por parte del sujeto de asociaciones y síntesis de las ideas adecuadas y equilibradas y un buen manejo de los recursos.

El campo siete es el campo de la madurez sexual pero también representa la actitud interpersonal a nivel de relaciones de trabajo. La curvatura del punteado tiende a

revelar la expresión de sensibilidad, mientras que el punteado anteriormente mencionado considera la madurez afectiva. Se espera que el sujeto dibuje diseños orgánicos respetando el estímulo como por ejemplo flores, frutos, lo que indicaría madurez afectiva y emocional.

En el campo ocho tenemos el ámbito propiamente laboral, es decir, implica la capacidad de comprometerse con la norma, indicando con ello los niveles de autonomía y conducta social. El segmento de circunferencia expresa una seguridad e incita a revelar la conducta del individuo frente al grupo de trabajo y la sociedad general. Se espera que en este campo se dibujen paraguas, sombreros, sol naciendo, rostro.

Indicadores según los campos

En el campo uno, cortar el punto con una o varias rectas expresa sensibilidad en la persona y que puede solucionar afectivamente sus problemas. Si el punto es atravesado por una sola recta, a diferencia del anterior ejemplo, indica confianza, seguridad y una objetividad en sus decisiones. Pero si el mismo permanece intacto, muestra indecisión y falta de madurez. Otro de los indicadores en este cuadro es cuando se repinta el estímulo o se lo maximiza, es decir dibujan una figura sobre él, lo que denotaría una necesidad de autoafirmación y deseo de exponerse narcisísticamente.

Cuando se multiplica el estímulo se toma como indicador de inseguridad o un bajo autoconcepto.

En el campo dos encontramos varios indicadores como por ejemplo, el seguimiento del estímulo con curvas, lo que indicaría un cierto grado de sensibilidad y comprensión interpersonal. En este cuadrante también es importante el objeto que dibuja, como rostros por ejemplo, lo que implica una fuerte tendencia al contacto con los otros y la importancia que tiene para el sujeto las emociones.

Otro de los factores que se deben tener en cuenta es la presencia de naturaleza como animales, siempre evaluando cual animal dibuja. Estos indicadores mencionados denotan la capacidad del individuo a relacionarse.

Otro indicador importante es la anulación del estímulo, que prevé la evitación de las relaciones interpersonales así como también si en este cuadro se dibujan objetos inanimados.

En el campo tres la anulación del estímulo denota una tendencia por parte del sujeto a retraerse o estancarse en sus metas del presente. En el cuadrante las escaleras dibujadas que terminan en una plataforma se pueden traducir en el logro de las metas alcanzadas por parte del individuo y conformidad con lo hecho hasta el momento. Las rectas unidas en una serie sola pero dibujada en forma ascendentes connotan el deseo de superación pero también la carencia originalidad.

En el siguiente recuadro es conveniente que el diseño sea único y que se dibuje en los últimos lugares, como veremos más adelante. Se puede adjudicar según lo expresado, una persona segura que lidia adecuadamente con sus contenidos internos.

En el mismo si se sombrea el cuadro, denota una disminución en el nivel de actividad ante el conflicto, ansiedad o preocupación. En cambio sí altera el mismo, rodeándolo con un círculo u ovalo indica una situación emocional dominante que no lo deja concentrarse en su actividad, falta de organización y de objetividad. En este campo otro indicador que puede observarse es cuando se dibuja objetos con contenidos infantiles significando manejos inmaduros de los problemas, los conflictos o la presión. En cambio sí esboza tableros o recuadros con el estímulo dado puede indicar que la persona es estratégica y calculadora.

En el siguiente campo la unión de los estímulos que presenta el cuadro es importante, dado que si es ascendente indica que presumiblemente el sujeto tiende a ser dinámico y activo contando con una capacidad resolutive destacable. En cambio si la dirección es a la izquierda o descendente muestra tendencia hacia la pasividad y poco dinamismo. También indica que evita asumir responsabilidades. También puede suceder que los dibujos no tengan unión pero si direccionalidad, lo cual puede indicar una tendencia a la acción en la cual se pierde cierta parte de esa energía, es decir una mala canalización.

El dibujo puede no tener dirección alguna, lo que determina un represamiento de la energía psíquica. Otras de las situaciones que se pueden dar, es el que el diseño no presente punto de conexión, es decir que las rectas no se tocan, esto puede referir a la falta de decisión y el bajo rendimiento.

Por último, el esbozo puede presentarse interrumpido, es decir que el mismo fue discontinuo por los límites del campo, evidenciado que si hubiese más espacio se completaría el dibujo. En este sentido, indica que el sujeto utiliza el raciocinio abstracto y que tiene buena capacidad de planeamiento.

En el campo sexto lo importante es que el dibujo de los dos objetos que se encuentran separados estén relacionados adecuadamente en un solo diseño como por ejemplo tableros de auto, tv entre otros, los cual demuestra gran intuición y síntesis mental con una buena capacidad de abstracción y atención.

Se puede dar también que las dos representaciones se dibujen sin relación o cual indicaría una falla en la capacidad de asociación, análisis y síntesis.

Otro indicador importante es lo no tener en cuenta el estímulo inicial, se puede interpretar como una baja confianza de las capacidades por parte del individuo.

Si une las rectas y forma una cuadrícula, indicaría un exceso de análisis, poca claridad en las ideas y puede presentar dificultades para desenvolverse en el ambiente. Como en los demás campos, el individuo puede repetir el estímulo lo cual significaría bloqueo afectivo.

En el campo séptimo si respeta el estímulo inicial es otro indicador a tener en cuenta, muestra que la persona puede mantener la calidad de las relaciones interpersonales pero si el estímulo se deja de lado denota inmadurez, inestabilidad emocional y posibles relaciones infantiles. De forma similar si la persona repite el estímulo o lo repisa, indica la inmadurez sexual o afectiva. Otro indicador importante es si el esbozo es un animal, dependiendo el animal, nos brinda información de cómo es el individuo a nivel afectivo y en sus relaciones.

Por último en el campo ocho hay que tener en cuenta a que parte del cuadro se dirigen las líneas proyectadas. La zona superior corresponde al intelecto, la parte media corresponde al nivel afectivo y la zona inferior predominan los sentidos. Si el esbozo se encuentra por debajo del estímulo, ello puede indicar un alto nivel de filiación con la norma, por el contrario si el dibujo se encuentra por arriba del estímulo ello indica un alto nivel de crítica y dificultad con la norma.

Análisis Situacional

Es el estudio que se realiza del estado actual de la persona, el aquí y ahora del individuo. El análisis situacional muestra cómo afecta la técnica al individuo en ese momento, y se centra más en el presente que por la estructura de la personalidad que está determinada por su pasado. Este análisis depende de la secuencia en que haya dibujado las figuras en la técnica. Algunos indicadores a develar son: el seguimiento del orden establecido en los cuadros, significando una tendencia por parte del individuo a la normatividad a lo metódico, organización o rigidez. Otro de los indicadores que pueden destacarse son en los casos de personas zurdas que realizan una secuencia invertida, es decir que comienzan por el campo 8 y terminan en el 1. Si no son zurdas indicaría oposicionismo. Otro factor a tener en cuenta es el cuadro por el cual comienza el individuo a realizar el test, indicaría el rechazo de un cuadro si termina por él, o la preferencia del mismo si comienza por alguno de ellos.

Campos preferidos

Otra de las líneas a evaluar son aquellos campos que eligió como preferidos; si optó por ejemplo el campo uno, indica la seguridad y la confianza en sí mismo así como la capacidad de adaptación.

Eligiendo el campo dos, expresaría una persona generadora de contactos, ideal para el trabajo en equipo, además de denotar la sensibilidad del sujeto.

Si elige el campo tres, indica que el individuo es una persona persistente y que demuestra tener una ambición fuerte con orientación a resultados.

El campo cuatro preferido, expresa una persona que enfrenta las responsabilidades o problemas de manera afectiva y poco racional, necesitando siempre con apoyo para solucionar las situaciones.

Si el campo cinco es elegido demuestra una persona productiva y dinámica; competencias que las mayorías de los cargos hoy en día piden a sus candidatos. La elección del campo seis como preferido, denota una personalidad con deseos de realización intelectual, y poseedora de una visión objetiva del mundo.

El campo siete indica que la persona es empática, poco práctica y tiende a la fantasía; y el campo ocho apunta a una persona con necesidad de protección y afiliación.

Campos rechazados

El candidato debe elegir aquellos cuadros que no le gustaron a la hora de elaborar el dibujo. Si lo hace en el primer cuadro, supone una persona insegura que no puede hacer frente a los problemas de manera correcta y con baja autoestima. El campo dos en la misma condición, implica que el sujeto es realista y objetivo pero que demuestra poco sus afectos.

El campo tres rechazado, indica una cierta inmadurez e incertidumbre a la hora de realizar una tarea; en cambio el campo cuatro siguiendo la misma lógica implica que la persona puede resolver las circunstancias que se le presenten de manera práctica y adecuada además de poseer un buen autocontrol. Al contrario de este último, si se elige el campo cinco, indica que la persona tiene dificultad para la toma de decisiones ya que su energía y dinamismo puede dispersarse fácilmente.

Si el campo seis es rechazado denota una persona que desconfía de sus capacidades intelectuales y que tiende a la fantasía, por lo cual es poco realista. Todo lo contrario al campo siete, porque este implica que la persona es objetiva y autocentrada y que busca satisfacer sus necesidades pero no tiene un buen relacionamiento dentro de un grupo, es decir, tiene problemas para reconocer a los demás. Este último se encuentra relacionado con el campo ocho, siguiendo la misma línea, indica que la persona tiene un alto grado de independencia y autonomía, aunque también es posible que presente un cierto grado de oposición frente a las tareas que deba realizar.

Análisis según las competencias laborales

Anteriormente habíamos indicado que las organizaciones en la actualidad demandan en sus candidatos ciertas competencias generales y específicas para suplir vacantes dentro de las mismas. Una de las competencias requerida y tenida en cuenta muchas veces es el trabajo bajo presión; la entrega de documentos, pedidos y tareas en las fechas señaladas son algunas de las instancias que se exigen hoy en día. Si analizamos esta misma competencia dentro del Test de Wartegg, se tiene que tomar en cuenta primero el tiempo de realización de la técnica.

Para evaluar el trabajo bajo presión es necesario aplicar o administrar dos veces el test para constatar como el sujeto resuelve la misma situación pero en uno de los casos en la mitad de tiempo. En la segunda aplicación el individuo debe realizar la misma tarea que en la primera oportunidad pero en la mitad del tiempo previsto que en la anterior. No solo se debe tomar en cuenta el tiempo, sino que también la calidad de la producción.

Competencias generales en el ámbito laboral analizadas por la técnica

La seguridad en sí mismo y la capacidad del candidato para resolver situaciones es una de las competencias requeridas generalmente. Para analizar esta se debe tomar en cuenta la afinidad en la mayoría de los campos, pero principalmente en el campo uno. Recordemos que afinidad es lo que se espera que realice el sujeto en los

campos, es decir, estos tienen un significado y se espera que la persona diseñe integrando y respetando el dibujo inicial.

En el campo número uno se espera que respete el punto como centro del dibujo a realizar. También se toma en cuenta la claridad y armonía en los diseños realizados, además del trazo firme y claro. Se espera que la competencia aparezca con el rechazo del campo cuatro, además del movimiento en los dibujos.

Otra competencia requerida por parte de las organizaciones, es la flexibilidad del candidato, ya sea para adaptarse al nuevo trabajo o algún otro requisito dentro del área. Para ello debe presentar el dibujo líneas curvas de buena calidad, es decir, sin entrecortes o borrones además de la variedad de contenidos en la misma.

Otra de las competencias que en la actualidad se exige, es la tolerancia a la frustración. Cada vez más, el tiempo es el factor fundamental entre el éxito y la productividad, por lo cual el campo cuatro y cinco debe haber afinidad. También es conveniente que el campo cuatro se dibuje en último lugar además de que el diseño en el mismo sea único conjuntamente con el quinto.

El dinamismo es otro de los factores que debe tener un sujeto que desee cubrir una vacante. Para ello, el campo tres y cinco deben presentar una afinidad total, además de que los diseños sean amplios con trazos firmes y que esbocen movimiento.

En algunos cargos como el de los diseñadores, tanto gráficos como de interiores, por ejemplo, se le pide al candidato que posea una creatividad vasta para el buen ejercicio del trabajo. Para ello, la afinidad en el campo seis debe exponerse en el dibujo así como la presencia de varios contenidos y diseños originales.

Otra de las competencias requeridas, es la capacidad de adaptación que debe presentar el individuo para lograr su permanencia en el trabajo. En la mayoría de los campos tiene que haber afinidad, con una buena presencia de líneas curvas además de variedad de contenidos. Los dibujos deben de ser claros y simples.

Para un buen relacionamiento de los candidatos con sus futuros compañeros de trabajo, es preciso que en la técnica aparezcan contenidos humanos, predominios de líneas curvas y la preferencia del campo dos en la secuencia. Unida con esta competencia las organizaciones exigen el respeto de las normas y límites que destacan la cultura de la misma. Para ello debe existir una afinidad en los campos uno y ocho al igual que el respeto de los límites de los cuadros, es decir, los marcos negros del cuadrante.

La planificación y la organización es otro de los factores frecuentes exigidos por las empresas u otros ámbitos laborales. Debe de haber trazos firmes en la técnica, sin tachaduras ni borrones. Los diseños deben de ser claros y simples además de haber afinidad en toda la prueba.

Por último, otra de las competencias que se repite mucho en la selección de personal es la orientación a los resultados, es decir, el logro de los objetivos propuestos por la empresa. Si existe afinidad en la mayoría de la técnica pero fundamentalmente en los campos uno, tres y cinco donde el trazo debe de ser firme y claro con presencia de movimientos, estamos en presencia de la competencia en la técnica anteriormente nombrada.

Si bien existen varias competencias más que la técnica evalúa, éstas son las más frecuentes y generalmente buscadas para la mayoría de los trabajos.

Conclusión

A lo largo de la monografía se consideran algunos conceptos que atañen a las técnicas proyectivas, como el concepto de proyección, competencia y el estudio de la propia técnica elegida. Se desarrollan indicadores y el análisis de la misma, dando cuenta de su amplitud en el estudio de la personalidad en instancias de selección.

En el ámbito laboral es muy importante conocer a los candidatos que se presentan para cubrir las vacantes, porque de hecho van a tener que contar con ciertas habilidades para ingresar y permanecer en el puesto de trabajo. Estas deben ser evaluadas de antemano y por ello la información que se obtiene a partir del análisis de la técnica es muy fructífera para resolver la situación. La información obtenida posibilita un acercamiento a las características de personalidad del sujeto que se pretende evaluar, dato valioso para una adecuada selección, más allá de los recursos técnicos o intelectuales de la persona. Pero también es cierto que aplicar una sola técnica proyectiva no alcanza para evaluar de manera exhaustiva al candidato, existen otros instrumentos que posibilitan el análisis de dicho proceso. Uno de esos instrumentos es la entrevista inicial donde la primera impresión domina la escena principal de la selección de personal. A partir de ella es donde se realizan las primeras hipótesis que luego se aseveran mediante las técnicas o bien se descartan.

También la inclusión de otras técnicas no proyectivas como los cuestionarios son muy productivos porque al no tener el individuo una estimulación visual que sostenga la tarea requiere un esfuerzo más intenso para poder simbolizar o responder que otras técnicas.

Hoy en día ha crecido la utilización de estos métodos de análisis en el ambiente laboral por el hecho de que se necesitan personas que cumplan de manera efectiva el

cargo específico al que acceden. En la actualidad las competencias son muchas y exigen al evaluador ser más preciso a la hora de seleccionar al candidato correcto teniendo en cuenta las exigencias del empleador. El administrador del instrumento de evaluación debe saber que una técnica proyectiva como el test de Wartegg presenta un gran aporte al estudio de la personalidad del individuo y lo consigue mediante los diversos elementos proyectivos de la misma. También es necesario indicar que si bien esta técnica en particular generalmente es de fácil administración, requiere de un estudio minucioso de los resultados de la misma por lo cual el evaluador debe estar instruido sobre la aplicación y análisis de los resultados.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2006) Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Bs As, Granica.
- Alvarez C. (2014). *Test de los signos de Wartegg*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/alvarezcarlos794/wartegg-carlos-alvarez-compilador>
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos (7a ed.)*. México Ciudad. Prentice Hall (Pearson Educación).
- Anzieu, D. *Los métodos proyectivos*. Buenos Aires; Editorial Ábaco de Rodolfo Depalma
- Celener, G., y colaboradores, (2006). *Técnicas Proyectivas actualización e interpretación en los ámbitos clínicos, laboral y forense*. Tomo 1 y 2 Buenos Aires: Lugar S.A
- Chiavenato, I. (2002) Gestión del Talento Humano. Bogotá, Mac Graw Hill.
- Freitas, A.M. (1993). *Guía de aplicación y evaluación del test de Wartegg*. San Pablo: Casa do psicólogo.
- Freud, S. (s. f.). *Lo inconsciente* .Santiago de Chile: Escuela de Filosofía Universidad Arcis. (Trabajo original publicado 1915). Recuperado de <http://www.philosophia.cl/biblioteca/freud/1915%20Lo%20inconsciente.pdf>
- Gomilla, V. (2005). *Test proyectivos: aplicación al diagnóstico y tratamientos clínicos*. Edicions Universitat Barcelona.
- Hammer, E. (1982) *Test Proyectivos Gráficos*. Buenos Aires: Paidós.
- Laplanche, J. y Pontalis, J. (1981) *Diccionario de Psicoanálisis*. Barcelona: Labor.

- López Miral, M., Gómez Pinilla, J.C (1977). *Test Wartegg*. Montevideo: Cono Sur.
- Pérez, A. (2003). *Aprenda a Interpretar Dibujos*. (1era edición). Editorial Imaginador. Buenos Aires
- Querol, S., Alcañiz, S. (2004). *Selección de Personal*. Buenos Aires. Editorial Lugar S.A
- Rapaport D. (1985). *Test de diagnóstico psicológico*. Buenos Aires: Paidós
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993) *Competence at Work*, New York, John Wiley and Sons.
- Vels, A (s.f). *Grafología Universitaria*. Recuperado el 7 de octubre de 2014 de http://grafologiauniversitaria.com/libro_vels.htm
- Vergara R. (2011). *Buenas prácticas en el uso de test de selección de personal en España, México, Argentina, Chile, Perú, Colombia, Uruguay, Centroamérica y el Caribe*. Recuperado de http://www.acotex.org/wp-content/uploads/2013/07/web_20121010_BUENAS_PR%C3%81CTICAS_EN_EL_USO_DE_TEST_DE_SELECCI%C3%93N_DE_PERSONAL.pdf
- Wartegg, E. (1953): *Schichtdiagnostik-Der Zeichentest (WZT)* [-El diagnóstico de la prueba de dibujo diferenciales (WZT)]. Göttingen: Hogrefe.