

# **LAS TÉCNICAS PROYECTIVAS GRÁFICAS: UNA ESTRATEGIA VÁLIDA EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

Oly Negrón Cermeño

## **RESUMEN:**

Las pruebas proyectivas gráficas son instrumentos válidos y confiables para la evaluación de personal en el área laboral, permiten mediante un procedimiento de administración rápido y sencillo, la exploración de los rasgos de personalidad del candidato, tanto los que constituyen la esencia de su personalidad como los que aparecen producto de las circunstancias. Particularmente se exponen las ventajas y desventajas de la utilización del Test de la Figura Humana Bajo la Lluvia, el Test de Dos Personas y el de Completamiento de Dibujos de Wartegg.

*Palabras Clave: Técnicas Proyectivas, Pruebas Gráficas, Evaluación Psicológica, Selección de Personal, Test de la Persona Bajo la Lluvia, Test de Dos personas, Test de Completamiento de Dibujos de Wartegg.*

En la Evaluación Psicológica en general y, en particular cuando se emplea para seleccionar un candidato para determinado cargo, se plantea la duda de cuál sería la vía más confiable y válida para lograrlo e inclusive se nos pide que además sea rápida, de fácil corrección y de resultados satisfactorios, a veces infalibles.

Son entonces muchas las necesidades y, en ocasiones, pocas las estrategias que se tienen al alcance para lograr que el sujeto

elegido se acople al cargo, pero también a la empresa, y en ella a sus compañeros, por supuesto que se lleve bien con sus superiores, que su comportamiento no de próblemas y que cumpla su trabajo a cabalidad. No conformes con eso esperamos, aunque quizás con menor interés, que el sujeto esté satisfecho en su futura labor.

Para llevar a cabo este arduo proceso se tienen diversas opciones de pruebas psicológicas y, entre ellas, se mostrará el valor y la importancia que tienen las pruebas proyectivas gráficas en el área de Selección de Personal.

Se considerarán tanto sus ventajas como sus inconvenientes, por lo que nos pasaremos desde su utilidad como pruebas con estímulos familiares, pero disfrazados; hasta su menor eficacia en personas con problemas motores en sus manos.

Además de mencionar su amplio uso, sus ventajas y desventajas, se expondrán en particular las que pueden ser a lo mejor menos conocidas, pero no por ello menos efectivas. Se ilustrará la utilidad de pruebas como: El test de la Persona Bajo la Lluvia, El Test de Dos Personas y el Test de Completamiento de Dibujos de Wartegg.

Dichos tests son sólo algunos ejemplos válidos para el área laboral, porque existe una gama mayor que de igual forma dependiendo de la situación, del cargo y del candidato en cuestión pueden ser de gran efectividad, en tanto permiten construir un perfil de personalidad que señale tanto sus fortalezas como sus debilidades.

Luego de ésta introducción es importante señalar el valor que posee el lenguaje gráfico en la evaluación de la personalidad y para ello me permito citar a un importante autor en el área de las pruebas gráficas como es Bernstein (en Hammer, 1989), quien afirma:

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

De ésta cita se desprenden varios hechos relevantes y que explicaré con mayor detalle, el primero se refiere a la utilidad del lenguaje gráfico como vía de estudio de la personalidad y, el segundo, a la necesidad de un psicólogo entrenado detrás de dicho lenguaje para que pueda descifrarlo con el menor margen de error.

Es válido resaltar que las pruebas gráficas pueden ser muy fáciles de administrar, pero son mucho más complicadas de interpretar, de ahí la imperiosa necesidad de un profesional del área de la psicología y muchas veces en especial del área de la psicología clínica, quien deba desarticular los trazos y luego integrarlos para obtener una visión coherente de la personalidad del sujeto estudiado. Tal como advierte Xandró (1986/1999): “Estos tests como todos sin psicólogo detrás, no sirven de nada. Porque hay un dicho muy exacto que debemos recordar: Más vale psicólogo sin test que tests sin psicólogo”(p. 22).

Hecha ésta aclaratoria se describirán las características de las pruebas gráficas que definen sus grandes ventajas en el área de la Evaluación Psicológica:

1. El lenguaje gráfico ofrece mayor confiabilidad que el lenguaje verbal, porque éste ocurre más tardíamente y

está sometido al control consciente del sujeto. Dicho de otra manera, las personas aprenden a emplear la palabra como medio para convencer a los otros de sus atributos y para ocultar sus defectos; mientras que difícilmente pueden manipular sus trazados para hacerlos coincidir con un tipo de personalidad en particular:

2. Son instrumentos accesibles a personas de bajo nivel de escolaridad y/o con dificultades para expresarse oralmente. Al igual que son convenientes para sujetos tímidos o retraídos, a quienes el contacto frontal con el examinador le produzca ansiedad.
3. Son sencillos y económicos de realizar.
4. Pueden ser administrados de forma colectiva y perderse menos información que con otras pruebas proyectivas; a lo que se agrega lo mencionado por Hammer (1989), quien afirma: “cada vez me asombra más que los dibujos proyectivos obtenidos en encuadres grupales, en los que existe mayor distancia emocional y física entre examinado y examinador, ofrezcan un material de mayor riqueza y expresado de manera más clara” ( p. 368).
5. Los gráficos muestran una producción muy cercana al inconsciente, o expresado de otra manera, pueden mostrar lo que el sujeto no tiene consciente acerca de sí mismo. Pueden evidenciar aspectos tanto normales como patológicos del funcionamiento psicológico, en opinión de diversos autores indican patologías incipientes y remisiones tardías. Permiten por tanto llegar a conflictos más profundos con mayor facilidad de lo que sería posible mediante tests verbales.
6. El tipo de actividad que se le solicita al sujeto le es familiar, en tanto se le pide que dibuje “algo”, lo cual variará dependiendo del test, pero que suele ser un estímulo



conocido, una casa, un árbol, una persona, una situación; de ahí que genere un monto menor de ansiedad, en tanto es una actividad de la que se puede salir sin mayores problemas. Por lo que son considerados útiles para establecer el rapport con el sujeto o en otras palabras para *romper el hielo*.

7. Si bien son estímulos familiares, al mismo tiempo tienen el carácter de ser disfrazados, es decir, el sujeto que lo realiza no sabe que se espera a partir del dibujo y menos aun sabe cómo debe realizarlo para causar una impresión determinada y todavía tiene menos idea de como un simple "dibujito" puede decir como es su personalidad. Por consiguiente, la posibilidad de falsearlos disminuye en contraste con una prueba de autoinforme o un inventario de personalidad.
8. Se produce una menor distorsión de la conducta, están menos influidos por la cultura y están poco afectados por el recuerdo de la ejecución anterior.

Una vez descritas sus ventajas es importante señalar que no todos los sujetos adultos están dispuestos o motivados a realizar una prueba gráfica, planteando entre otras razones que no saben dibujar o que es una actividad de niños, por lo que aumentan las resistencias y podrían realizar la prueba con poco compromiso. En estos casos se puede comenzar con una prueba de corte verbal y decirles que luego se dibujará para comparar ambas situaciones. Además, es importante recordar al sujeto que no interesa su habilidad para dibujar, ni se espera una obra de arte sino la idea que pueda transmitir a través del dibujo.

Otro inconveniente es que se identifique algún problema motor en las manos, signos de organicidad o una dificultad importante con el esquema corporal, en cuyo caso no es

recomendable iniciar la evaluación psicológica con este tipo de pruebas, porque se incrementaría la ansiedad en el sujeto.

Ahora resulta válido indicar algunas consideraciones en cuanto al empleo e interpretación de las pruebas gráficas:

- En primer lugar, que toda prueba gráfica se puede complementar con asociaciones verbales que aseguren una mejor interpretación de los resultados. En ocasiones no sabemos con claridad lo que el sujeto dibujó y podríamos preguntarle al respecto, también resulta útil pedirle una historia referente a lo dibujado y algunos tests con por ejemplo el HTP (Casa-Árbol-Persona) o el Test de Figura Humana de K. Machover disponen de un cuestionario para ampliar la información del dibujo.
- En segundo lugar, es necesario tener en cuenta el nivel socio económico del sujeto, su edad cronológica y su nivel de instrucción, puesto que muchos errores de interpretación devienen del desconocimiento de la producción típica de cada grupo social o étnico.
- En tercer término, es indispensable considerar las pautas formales del dibujo, las que suele pasar por alto un psicólogo no entrenado en este tipo de pruebas, porque podría quedar deslumbrado por el contenido del dibujo. De manera que es necesario resaltar que las pautas formales son las más válidas, en tanto proporcionan información de la estructura de la personalidad, de lo más estable en el tiempo. Por ello están menos sujetas al control consciente del sujeto y dan indicios certeros tanto del diagnóstico como del pronóstico de la personalidad.

Vale aclarar que el sujeto evaluado podría identificar la diferencia que causaría dibujar un muerto o un marciano en lugar de un ser vivo o terrestre; mientras que no sabe lo que revela un trazo pastoso, esquiziado o grueso en contraste con uno débil o continuo.

De lo anterior se desprende la importancia que tiene el conocimiento por parte del evaluador de todo lo que respecta al plano gráfico formal, para lo que requiere de experiencia y entrenamiento continuo tanto en la corrección de pruebas gráficas como en la investigación sistemática de los trazados particulares de diferentes poblaciones.

Luego de estos señalamientos se reseñarán tres pruebas gráficas de gran utilidad en ámbito el laboral:

## 1. Test de la Persona Bajo la Lluvia.

Esta prueba consiste en solicitarle al sujeto el dibujo, tal como lo dice su nombre, de una persona bajo la lluvia, con lo cual se obtiene información precisa de la imagen corporal del individuo bajo condiciones ambientales desagradables, para estimar el grado de estrés que experimenta la persona, su capacidad de afrontamiento, los mecanismos que emplea, su vulnerabilidad ante el estrés o su capacidad yoica para sobrellevarlo.

Según Oster y Montgomery (1996), los indicadores de estrés y las estrategias de afrontamiento en el test permiten responder a las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo responderá una persona a circunstancias estresantes?
- ¿Qué tipo de recursos personales posee el individuo que le permitan afrontar ambientes que provoquen ansiedad?
- ¿Qué tan capaz es la persona de planificar efectivamente su afrontamiento ante estas situaciones?
- ¿Qué tipo de defensas emplea el individuo ante una situación estresante?

Por ejemplo, si piensan en este momento cómo dibujarían la mencionada figura, algunos pensarán en una persona desprovista de protección dejando caer la lluvia sobre sí misma,

otros en su lugar pueden pensar inmediatamente en una persona con un paraguas en la mano o, por el contrario, asumir una conducta muy típica de nuestra población como es colocarse un periódico sobre la cabeza o en su defecto guarecerse en el primer techo que se encuentre.

De modo que variables como la cantidad y tipo de lluvia dibujada, los objetos protectores que se coloquen, el ambiente en el que se dibuje a la persona y la integridad de ésta frente al entorno desagradable, permiten evaluar el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento. Al observar la percepción e interpretación de las presiones y exigencias del entorno como amenazante y los recursos de los que dispone la persona, se puede estimar si los esfuerzos que realiza para manejar las demandas son deficientes o ineficientes, porque de darse esto último puede traer consecuencias negativas para su equilibrio psicosocial y su condición de salud.

En palabras de Querol y Alcañiz (2001):

Se considera que el test de la persona bajo la lluvia, evalúa cómo se defiende un sujeto ante condiciones ambientales estresantes, por lo tanto privilegiamos esta técnica entre los gráficos, en selección de personal, pues equiparamos las presiones ambientales a los requerimientos y exigencias que toda tarea laboral implica. Se puede leer a través del dibujo... qué proyecta de sí; qué aptitudes relacionales, intelectuales y físicas posee (p. 8).

Por consiguiente se tiene una herramienta más efectiva que el simple dibujo de una figura humana, aunque es muy útil complementar el dibujo de figura humana con el de la persona bajo la lluvia para observar las modificaciones al exponerse a una situación estresante.

## 2. Test de las Dos Personas.

En esta prueba se le solicita al sujeto que dibuje dos personas cualesquiera, una vez realizadas se le pide que le coloque nombres y edades, posteriormente debe escribir una



historia en la que mencione qué les ocurre a los personajes, qué piensan y qué sienten y, finalmente, se le pide que coloque un título a la historia (Frank de Verthelyi, Baringoltz y Guinzbourg, 1984)

Como puede observarse, esta prueba tiene dos áreas fundamentales de análisis, la gráfica y la verbal, a partir de las cuales se puede obtener información válida acerca de la identidad del sujeto, su relación con el otro y el vínculo que espera entre ambos.

En consecuencia se obtendrá una información bastante representativa de los siguientes aspectos:

- ¿Cómo se percibe el sujeto a sí mismo y al otro?.
- ¿Es capaz de realizar una clara diferenciación entre sí mismo y los demás?.
- ¿Si es capaz de percibir a un otro diferenciado de sí mismo, qué imagen tiene?.
- ¿Qué tipo de relación plantea entre las dos personas ?.
- ¿Cada quien se encuentra aislado?, ¿Existe un vínculo que los une?, Si existe de ¿Qué tipo es?: ¿Gratificante?; ¿Competitivo?; ¿Desafiante?, ¿Cálido?; ¿Nutritivo?; entre otros.
- ¿Qué rol le adjudica a cada personaje ?.
- ¿Existe congruencia entre el rol y el sexo adjudicado?; ¿Entre el rol y la edad del sujeto representado?.

A partir de la interpretación de cada una de las variables implicadas tanto en el aspecto verbal como en el gráfico, se puede tener una idea bastante clara de la capacidad del sujeto para establecer relaciones interpersonales, área que por demás resulta central en la evaluación laboral, en la que muchas de las ofertas de servicio o perfiles de personalidad del cargo requieren que el candidato sea capaz de establecer buenas relaciones interpersonales.

A diferencia de otras pruebas gráficas, con ésta se puede ganar información en el plano vincular del sujeto, al poder definir su habilidad para relacionarse con el otro y al diferenciar cuál es el tipo de relación que comúnmente establece, por ejemplo, de carácter heterosexual, de tipo paterno filial, materno filial, de amigos, de autoridad-subordinado, de atacante-atacado, entre otras posibilidades.

Al tener una panorámica del tipo de relación, se puede plantear una hipótesis bastante clara y probable de la manera en la que se va a comportar en el ámbito laboral con sus compañeros, con sus superiores, con las personas que va a atender o con quienes tiene que lidiar en el día a día; se puede entrever incluso la motivación que tiene para interactuar con personas, si le agradan, si las evita o si opta por enfrentarlas como una manera de calmar sus propias angustias ante la posibilidad de no ser aceptado socialmente.

En suma, se tiene una muestra representativa de la forma habitual en la que un sujeto se relaciona con los demás, complementada con elementos poco conscientes de la personalidad que permiten entender las posibles zonas de conflicto o, en términos positivos, las habilidades para lograr la adaptación tanto diádica como social.

### **3. Test de Completamiento de Dibujos de Wartegg.**

Es una prueba proyectiva gráfica con mayor definición en sus estímulos, posee un protocolo de administración estandarizado, el cual debe completarse a criterio del examinado.

Se tienen varias versiones del test, siendo las más utilizadas en el área laboral la de ocho campos y la de dieciséis campos (Biedma y D'Alfonso, 1960/1978).

En esta prueba el sujeto debe partir de un estímulo prefijado para elaborar un dibujo y, posteriormente, colocarle un título a cada uno de los dibujos realizados. Dicho protocolo

tiene la ventaja de la estructuración como fuente de validez aparente, con lo cual el sujeto tiene la idea de que realmente se está utilizando una prueba con suficiente credibilidad, a diferencia de las otras pruebas gráficas que sólo tienen a su disposición una hoja en blanco. Tal como lo señalan Biedma y D'Alfonso (1960/1978):

Nuestra prueba gráfica, comparada con otras pruebas caracterológicas, posee una ventaja evidente por el valor ya establecido de los temas, y asegura una interpretación objetiva de los resultados. Difiere de las otras pruebas de dibujo libre por presentar diversas estimulaciones que provocan una manifestación mensurable de las expresiones gráficas. Las líneas incompletas iniciales, dispuestas sistemáticamente, permiten utilizar normas de medida y verificar los resultados (p. 2).

Si bien ésta es una ventaja crucial, al mismo tiempo puede transformarse en una desventaja, porque requiere al menos de una capacidad intelectual promedio para proyectar una mayor información de la personalidad en estudio; razón por la cual en muchas ocasiones resulta apropiado para evaluar candidatos a cargos de nivel medio y alto. De no ser así, es decir, si el sujeto tiene alguna deficiencia intelectual, disfuncionamiento orgánico o un pensamiento muy concreto, tenderá a repetir el estímulo en lugar de construir una elaboración que lo contenga.

El test permite una panorámica bastante amplia de la personalidad, puesto que arroja datos acerca del rendimiento individual, del comportamiento y la toma de posición del sujeto frente a problemas determinados. Se obtiene con la versión de ocho campos una aproximación bastante definida en las siguientes áreas:

- Toma de decisiones.
- Autoconcepto y autoestima.
- Integración de la personalidad.
- Relaciones interpersonales.

- Nivel de aspiraciones.
- Monto y manejo de la ansiedad.
- Fuerza de voluntad, potencial energético y agresivo.
- Control y manejo de los impulsos agresivos.
- Capacidad asociativa.
- Madurez emocional.
- Aceptación de las normas y actitud frente a las figuras de la autoridad.

Por su parte, la versión de dieciséis campos complementa la información obtenida con los ocho anteriores y luego de la experiencia en la evaluación de personal, se pueden señalar como áreas importantes de la versión ampliada las siguientes:

- Capacidad de adaptación social.
- Logro de la adaptación al grupo.
- Capacidad para afrontar ambientes afectivos.
- Capacidad de juicios objetivos e imparciales.
- Habilidad para afrontar las situaciones de crisis.

A partir del análisis sistemático de los trazos, de su claridad, distribución, ubicación, de la secuencia en la cual dibuja cada campo, del contenido y del título particular del dibujo, se obtiene el perfil de personalidad característico del sujeto en estudio para compararlo con el requerido para el cargo.

Ahora algunas ideas finales para enriquecer el proceso de selección de personal:

- En primer lugar, es conveniente recalcar que los resultados de las pruebas psicológicas deben complementarse con otras herramientas de la evaluación de personal, como son la entrevista, el curriculum, las referencias laborales, con



las cuales se obtendrá una visión más acertada del caso en estudio.

- En segundo lugar, es válido aclarar que una buena aproximación diagnóstica del caso permite una mejor ubicación del candidato en el cargo, empresa o institución más conveniente.
- En tercer lugar, el uso de pruebas psicológicas como parte del proceso de evaluación permite definir las condiciones y contraindicaciones del candidato y en esta medida afinar el proceso de selección.
- Y por último en ningún caso es apropiado utilizar un sólo tipo de prueba psicológica, ni siquiera las gráficas, a pesar de sus múltiples ventajas; en tanto una evaluación válida implica la utilización de diferentes estímulos que permitan disparar a su vez diversas áreas de la personalidad a ser evaluada.

Por consiguiente, cada profesional seleccionará las pruebas que le parezcan convenientes en función de las necesidades del cargo, tomando en cuenta que los tests son instrumentos y no un fin en sí mismos (García, 1997/2000).

## Referencias:

- Biedma, C. y D' Alfonso, P. (1960/1978) *El Lenguaje del dibujo*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Frank de Verthelyi, R.; Baringoltz, S. y Guinzbourg, M. (1984) *Identidad y vínculo en el Test de las dos personas*. Buenos Aires: Paidós.
- García, M. (1997/2000) *Nuevas aportaciones al psicodiagnóstico clínico*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Hammer, E. (1989) *Tests proyectivos gráficos*. México: Paidós.
- Oster, G. y Montgomery, S. (1996) *Clinical uses of drawings*. New Jersey: Jason Aronson.
- Querol, S. y Alcañiz, S. (2001) *Selección de personal, aplicación del Test de la persona bajo la lluvia y análisis grafológico del relato*. Argentina: Lugar Editorial.
- Xandró, M. (1986/1999) *Manual de tests gráficos*. Madrid: Instituto de Orientación Psicológica EOS.

## Bibliografía Recomendada:

- Para quienes deseen profundizar en el tema, se sugieren las siguientes referencias, en las cuales encontrarán mayor información acerca de la utilidad de las pruebas gráficas:
- Bianchi, F.; Crisi, H. y Di Renzo, M. (1996) *Il test di Wartegg nell'età evolutiva*. Edizioni Scientifici Romedi Magi.
- Furth, G. (1992) *El secreto mundo de los dibujos*. Barcelona: Luciérnaga.
- Grassano, E. (1993) *Indicadores psicopatológicos en técnicas proyectivas*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Hammer, E. (1997) *Advances in projective drawing interpretation*. Springfield: Charles C. Thomas, Publisher.

- Siquer de Ocampo, M.; García Arzeno, M. y Grassano, E. (1987) *Las técnicas proyectivas y el proceso psicodiagnóstico*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Querol, S. y Chaves, M., (2000) *Adaptación y aplicación del Test de la Persona Bajo la Lluvia..* Argentina: JVE Ediciones.
- Querol, S. y Lanci, C. (1999) *Adaptación y aplicación del Test de la persona bajo la lluvia en discapacitados*. Argentina: JVE Ediciones.
- Villaverde, P. (1972) *Tests Gráficos de la Personalidad*. Madrid: Paraninfo.
- Xandró, M. (1970) *La Selección de Personal*. Madrid: Stvdivm.
- Xandró, M. (1998) *Test de Machover, pareja y familia*. Madrid: Edic. Xandró.