

TEST DE WARTEGG Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Autoras: Lic. Ángela Orofino y Lic. Viviana Imperiale

Mails: [vivianaimperiale@yahoo.com.ar/](mailto:vivianaimperiale@yahoo.com.ar) angelaorofino@hotmail.com

Generalidades del WZT

El test de Completamiento de figuras fue desarrollado en los años '30 por Ehrig Wartegg; quien lo presentó en el XV Congreso de Psicología en Alemania en 1937. Dicho test es una técnica proyectiva gráfica que se propone investigar la personalidad a través de elementos gráficos predeterminados.

El autor del test parte de la base que toda manifestación gráfica depende en parte del material empleado (estímulo) y de la manera de utilizar y emplear ese material.

Los test proyectivos permiten hacer inferencias y lecturas interpretativas de lo singular a partir de situaciones-estímulo: por ejemplo las láminas de las manchas de tinta o las imágenes incompletas que nos presenta el Wartegg. (Weigle, C: 2009). Cada sujeto es distinto e interpreta la realidad con lo propio además de compartir lo convencional; realiza juicios sobre las cosas para definir las como tales.

El sujeto al comenzar el dibujo se siente influenciado tanto por la imagen incompleta que tiene ante sí como por sus experiencias vividas y, este doble aspecto, va a regir el proceso de elaboración de las figuras. Cada imagen incompleta le plantea un problema que para resolverlo recurre a la exteriorización de sus experiencias vivenciales latentes.

Los temas incompletos que presenta, pertenecen a un sistema de signos que según él, constituyen los elementos básicos de toda realización gráfica y que por lo tanto denomina "arquetipos", considerando que éstos aparecen con la misma significación psicológica en todas las manifestaciones gráficas, independientemente de tiempo y lugar.

Wartegg establece cuatro arquetipos simples. La recta, el punto, la curva y el ángulo; cuya combinación daría lo que él llama arquetipos

compuestos (cruz, paralelas, rayas, cuadrado, flecha, triángulo, circunferencia, espiral, etc.) y en base a la descomposición de los dibujos en sus arquetipos constitutivos, logra una evaluación cuantitativa, además de la cualitativa dada por los temas (tema al que nos vamos a referir más ampliamente).

Como todos los tests gráficos el WZT, a diferencia de los test de rendimiento, deja un espacio de acción relativamente grande para su cumplimiento, posibilitando de este modo expresiones variadas. Los signos (dibujos) dados en los 16 campos están pensados de tal manera que se dirigen a distintas áreas de la personalidad. El grueso de los recuadros alrededor de los campos está hecho a propósito para que cada figura sea percibida sin separarla de un todo.

En la interpretación considera también distintos elementos tales como el emplazamiento del dibujo en el cuadro, la claridad del dibujo, su dimensión, el dinamismo o estatismo del tema, el trazo (su fuerza, presión y grosor), y la originalidad del tema. Cabe aclarar que esta consideración se aplica a toda técnica proyectiva gráfica.

En la evaluación del test se debe tomar en cuenta la totalidad del protocolo en su relación estímulo-dibujo.

Los arquetipos gráficos tienen el siguiente significado:

- Punto: falta de decisión y confianza en sí.
- Línea recta: actividad mental, capacidad de síntesis, decisión.
- Ángulo agudo: agresividad.
- Curva: sensibilidad, emotividad.

Material: hojas de 16 cuadro de 4 cm de lado y una hoja lisa, lápiz y goma.

Significación cualitativa de los arquetipos:

Cuadro 1: un punto, actitud frente a los problemas imprevistos.

Cuadro 2: línea ondulada, ámbito de la sublimación.

Cuadro 3: tres líneas paralelas, originalidad, actitud del sujeto frente a la rutina.

Cuadro 4: pequeño cuadro negro, productividad del sujeto, actividad.

Cuadro 5: actitud ante la imposición de límites.

Cuadro 6: integración intelectual, enlace de ideas.

Cuadro 7: actitud del sujeto ante sus vivencias infantiles.

Cuadro 8 y 11: identidad.

Cuadro 9: introversión- extroversión.

Cuadro 10: defensas habituales del sujeto frente a la depresión.

Cuadro 12: sociabilidad, adaptación al medio, amplitud de áreas sociales de interacción.

Cuadro 13: actividad intelectual.

Cuadro 14: manejo de la agresión.

Cuadro 15: integración afectiva.

Cuadro 16: capacidad afectiva.

Selección de personal

La selección de personal tiene como objetivo poner al sujeto adecuado en el puesto adecuado.

La evaluación psicolaboral es el proceso mediante el cual el psicólogo valora las capacidades laborales de un empleado actual o futuro, en relación con un puesto de trabajo y con la cultura de la organización (Albajari, V.: 2006).

Desde el punto de vista de la psicología laboral, la selección es un proceso no solo predictivo sino también, preventivo.

En estos tiempos en que las demandas emergentes del contexto laboral resultan cada vez más acuciantes, las personas corren serios riesgos de verse aplastados por ellas, especialmente cuando dichas exigencias encuentran eco del lado del sujeto en cierta posición sacrificial o cierta tendencia al sufrimiento. Esto puede manifestarse por ejemplo en la renuncia a tener y gozar de una vida familiar en aras de brindarse por entero a los ideales organizacionales, o verse envuelto en una feroz

contienda con los pares, promovida a los fines de determinar el elegido para un ascenso, también en los graves accidentes que "suceden" en el trabajo.

En estos casos, ambas instancias, el rasgo sacrificial y la demanda laboral, se apoyan y potencian recíprocamente, de suerte que una demanda socialmente aceptada y legitimada por las prácticas instituidas en el mercado laboral, puede encubrir y a la vez proporcionar la escena propicia al deseo sacrificial y mortífero del sujeto.

Poder detectar estos rasgos antes de que el sujeto se "encuentre" con la institución abre un espacio para la salud mental de los sujetos y de la organización misma.

Para esto es necesario desde nuestra tarea como psicólogos, el saber diagnosticar en forma científica y contundente los diferentes aspectos conductuales, personalidad previa y competencias que favorezcan el desarrollo sujeto-organización.

Poseemos herramientas que permiten la exploración de estos aspectos como lo son la técnica de entrevista psicológica, la entrevista de selección, técnicas aptitudinales y proyectivas. Dentro de estas últimas, el test de las Figuras incompletas (WZT) nos brinda una gama de información e hipótesis que enriquece este proceso.

El test de Wartegg y su aplicación en el proceso de selección

El test de Wartegg resulta útil en la selección de personal pues es un test proyectivo que puede ser aplicado con cualquier propósito, independientemente del sexo, edad, grado de escolarización.

El test de Wartegg es una técnica económica en término de costos (se necesita apenas una hoja, un lápiz y goma), que brinda información sobre muchos aspectos de la personalidad en poco tiempo, ya que su interpretación proyectiva es sumamente rica. Puede ser administrada individual o colectivamente.

Las hipótesis que nos suministra es necesario comprobarlas con los resultados de las otras técnicas proyectivas administradas, para luego

comparar los resultados con el perfil del cargo y los requisitos exigidos en función del perfil.

El test de Wartegg en lo referido a la exploración de las competencias conductuales.

Dentro de las competencias más requeridas para las selecciones de personal se encuentran las siguientes:

1. Autonomía: Capacidad para trabajar en forma independiente, seguir las pautas sin precisar asistencia y ayuda por parte de los superiores. Iniciativa propia.
2. Control de los impulsos: Capacidad para manejar las emociones y separarlas a fin de resolver problemas. Habilidad para tomar decisiones con objetividad.
3. Capacidad de adaptación: Capacidad para movilizar recursos internos a fin de lograr respuestas adecuadas al medio, independientemente de las condiciones del entorno.
4. Creatividad: Capacidad para brindar respuestas novedosas, originales, poco vistas. Flexibilidad en las respuestas y en la solución de los problemas.
5. Capacidad cognitiva: Capacidad para comprender y resolver problemas en función de separar sus partes constituyentes y reflexionar sobre ellas de una forma lógica y sistemática.
6. Organización y planificación: Capacidad para ordenar una tarea o serie de tareas y establecer un plan de trabajo que dé respuesta al requerimiento.
7. Productividad y actividad: Capacidad para dirigir de manera adecuada la energía disponible en pos de la consecución de las metas y los objetivos.
8. Relación con la autoridad: Modalidad de vínculo con los superiores (sumisión, desafío, aceptación, cuestionamiento, etc). Necesidad o no de consultar y tener referentes para organizar el trabajo cotidiano.
9. Relaciones interpersonales: Modalidad de contacto con las demás personas (pueden ser clientes, proveedores, público, compañeros

de trabajo, etc.). Entre otras dimensiones podría evaluar la capacidad de empatía, introversión o extraversión, identificación con los demás, etc.

10. Adaptación a las normas: acomodación a las condiciones y normas de la organización.

11. Autocontrol: Es la capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposiciones u hostilidad de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.

1. Autonomía: esta competencia puede inferirse a través de actitud del entrevistado hacia la prueba, comprensión de la consigna, y a través de los cuadros 1, 5, 15 y 16.

2. Control de los impulsos: puede observarse a través del trazo, de la secuencia y de los cuadros 5 y 14.

3. Capacidad de adaptación: si se acomoda a la tarea, secuencia, y de los cuadros 1, 3 y la 6.

4. Creatividad: respuestas novedosas y originales, se puede evaluar, la organización giestáltica general lograda por el sujeto y la respuesta en el cuadro 3.

5. Capacidad cognitiva: se evalúa en las técnicas de inteligencia general, en el cuadro 6 y en el cuadro 13.

6. Organización y planificación: secuencia de los dibujos, organización de ellos y la temática de los mismos.

7. Productividad y actividad: la elaboración de las figuras del test en general y fundamentalmente del cuadro 4.

8. Relación con la autoridad: además de la relación transferencial se evalúa en el cuadro 5, 13 y en el 14.

9. Relaciones interpersonales: se detectan a través de los resultados en el cuadro 9, 12, 14, 15 y 16.

10. Adaptación a las normas: dan cuenta de esta competencia, el cumplimiento y acatamiento de las consignas y en los cuadros 5 y 14.

11. Autocontrol: Se evalúa fundamentalmente con la producción en el cuadro 14, 15 y 16.

Un aspecto importante de destacar es la utilidad del test en lo referente al manejo de la agresión. De acuerdo a nuestra experiencia, observamos que según el tratamiento que el sujeto le daba al cuadro 14 podíamos hipotetizar la presencia de características de sobreadaptación. También, conforme a esto, los efectos del estrés según la personalidad previa.

En fin, el objetivo de este trabajo es abrirnos al conocimiento de una técnica que nos permite más posibilidades para la realización de psicodiagnostics en las distintas especialidades de la Ciencia Psicológica y promover desde allí la prevención en salud mental.

Bibliografía:

- Lima de Freitas, A. (1993) Guia de aplicación y evaluación del test de Wartegg. Sao pablo. Casa do Psicólogo.
- Avé-Lallemant, U. (2008) El test de dibujos Wartegg. Bs. As. Lasra Ediciones.
- Albajari, V. y Mames, S. (2006) La evaluación psicológica en selección de personal. Bs. As. Ed. Paidós.
- Anzorena Cao, A. (1996) 15 pasos para la selección de personal con éxito. España. Ed. Paidós.