

**Análisis de validez y confiabilidad del test de Wartegg 8 campos aplicado en un proceso de  
selección de un contexto organizacional.**

**Jenny Pérez Correa**



**Asesor:**

**Emerson Hipólito Chindoy Luna**

**Magister en Psicología**

**Trabajo de grado para obtener el título de:**

**Psicóloga**

**Universidad de Antioquia**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Departamento de Psicología**

**Medellín**

**2018**

## **Dedicatoria**

A mi hijo, por ser mi mayor motivación para superarme día a día.

A mi madre, por ser mi guía y mi apoyo incondicional.

## **Agradecimientos**

A mi madre, por ser mi apoyo y brindarme siempre la seguridad y confianza en cada situación de mi vida, al saber que cuento con ella. A mi familia, por estar siempre a mi lado, permitiéndome afrontar las diferentes dificultades que se me presentaron en el camino académico, dándome la fuerza y voluntad para salir adelante. A mi hijo, porque con su llegada, me enseñó a luchar y persistir, ya que su sonrisa le da sentido a mi vida.

## Tabla de contenido

1. Tema.....	1
1.2. Campo.....	1
1.3. Metodología.....	2
1.3.1. Metodología Cualitativa: Estudio de caso.....	3
1.3.1. Estudio de Casos Múltiples.....	4
1.4. Problemática.....	5
1.5. Justificación.....	8
1.6. Objetivo General.....	10
1.7. Objetivos Específicos.....	10
1.7. Estado de la cuestión.....	11
2. Marco Teórico.....	14
2.1. Surgimiento de los test proyectivos.....	14
2.2. Concepto de proyección.....	15
2.3. Concepto de test proyectivo.....	17
2.4. Concepto de técnica proyectiva.....	18
2.5. Clasificación de test proyectivos.....	20
2.6. Test de Wartegg.8 campos.....	21

2.7. Interpretación del Wartegg.....	22
2.8. Validez y confiabilidad de los test proyectivos y el Wartegg.....	25
3. Definición y descripción prueba 16 pf 5.....	30
4. Estudio de caso: Aplicación del test Wartegg 8 campos y el test 16 pf 5 a 6 candidatos de un proceso de selección organizacional.....	37
4.1. Perfil de los candidatos.....	37
4.2. Análisis de Resultados.....	40
5. Conclusiones.....	75
6. Bibliografía.....	79

**Lista de tablas**

Tabla 1. Factores requeridos en los candidatos.....	38
Tabla 2. Candidato 1.....	69
Tabla 3. Candidato 2.....	70
Tabla 4. Candidato 3.....	71
Tabla 5. Candidato 4.....	72
Tabla 6. Candidato 5.....	73
Tabla 3. Candidato 2.....	74

## **Lista de anexos**

Anexo A. Formato de Autorización de uso de información.

Anexo B. Test Wartegg de Candidato 1.

Anexo C. Test Wartegg de Candidato 2.

Anexo D. Test Wartegg de Candidato 3.

Anexo E. Test Wartegg de Candidato 4.

Anexo F. Test Wartegg de Candidato 5.

Anexo G. Test Wartegg de Candidato 6.

**Tema:**

**Análisis de validez y confiabilidad del test de Wartegg 8 campos aplicado en un proceso de selección de un contexto organizacional.**

**Objeto**

Confiabilidad y validez de los datos otorgados por los candidatos de un proceso de selección de un contexto organizacional, al test Wartegg 8 campos.

**Campo**

Candidatos dentro de un proceso de selección con conocimientos previos del test de Wartegg 8 campos.



## Metodología

Para este trabajo se utilizó una metodología cualitativa, que se enfoca en la subjetividad en vez de medidas específicas, a partir de datos estadísticos, González dice:

“la investigación cualitativa no corresponde a una definición instrumental, es epistemológica y teórica, y está apoyada en procesos diferentes de construcción de conocimiento, orientados a un estudio de un objeto distinto. La investigación cualitativa se orienta al conocimiento de un objeto complejo: La subjetividad, cuyos elementos están implicados simultáneamente en diferentes procesos constitutivos del todo, los cuales cambian frente al contexto en que se expresa el sujeto en concreto” (p.33).

Según Martínez (2006), la metodología cualitativa usa el método inductivo, que a diferencia del método cuantitativo, no necesita tomar una muestra representativa, ya que permite construir teoría, tomando como base un conjunto de proposiciones de un cuerpo teórico, y utilizando la observación de la realidad de una muestra teórica que es el objeto de estudio, que puede estar conformada por uno o más casos.

Se usó por tanto en este trabajo, como herramienta metodológica la observación de 6 casos, los cuales pertenecen al campo de selección de personal, en donde los candidatos fueron

seleccionados previamente de acuerdo a los conocimientos que tenían sobre el test de Wartegg 8 campos, de tal manera que los resultados obtenidos de este test, fueran contrastados con los resultados del test 16 PF. De esta manera se realizó un proceso de triangulación de los datos, que para fines de esta investigación, aportan información sobre la confiabilidad y validez de los datos otorgados al test de Wartegg en los procesos de selección de personal.

### **Estudio de caso**

En cuanto método de investigación científica, explica Martínez (2006) que han sido diversos autores los que han hablado del poco prestigio del método y de su poca fiabilidad como por ejemplo Stoeker en 1991. Sin embargo, para la autora es un método que ha aportado al desarrollo de diferentes estudios, los cuales en la actualidad no presentan problemas de confiabilidad y validez.

Esta misma autora cita a Yin (1989), para postular que el estudio de caso es adecuado ante nuevos planteamientos o temas que no se han tratado, además que se este se distingue porque puede obtener información de diferentes medios, y porque no son claros los límites entre el contexto y el fenómeno, también puede estudiar un fenómeno actual en su contexto real, y por ultimo puede investigar un caso o varios.

Para Eisenhardt (1989), un estudio de caso en la actualidad puede describirse como: “una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares”. Lo que permite construir o verificar una teoría a partir de la recopilación de evidencia tomando diferentes métodos como explica Martínez (2006).

### **Tipología de estudio de caso: Diseño de casos múltiples.**

En el estudio de casos múltiples, dicen Rodríguez, Gil & García (1996), se emplean diversos casos únicos, según su singularidad o posibilidad de brindar información que contribuya a la investigación en su conjunto, para poder “ Explorar, describir, explicar, evaluar o modificar” (p.10), una realidad.

En comparación con el estudio de caso único según estos autores, puede brindar mayor información y ser más "convinciente", estos mencionan a Yin en 1989, para explicar que en estos estudios puede haber una " replicación", y cuando hay resultados similares puede haber una "replicación literal", además cuando son resultados que difieren por cuestiones predecibles, puede haber una "replicación teórica"

## Problemática

Algunas personas cuando son candidatas de un proceso de selección, en su deseo de ser elegidas, buscan prepararse e informarse para mejorar su desempeño en la entrevista; siendo las pruebas psicotécnicas un instrumento de medición o de obtención de datos comúnmente utilizado en los procesos de selección, y que ayudan en la toma de decisiones al entrevistador. Los candidatos pueden entonces optar por buscar información previa y específica sobre estas para mejorar los resultados en el proceso de selección.

Las pruebas como el Wartegg 8 campos, pueden considerarse de fácil acceso por la diversidad de páginas virtuales que contienen textos e información de cómo interpretarlas o resolverlas, por ejemplo Scrib, Wikipedia, etc., y cualquiera puede ingresar a estas, sea por el interés anteriormente planteado o por deseos de obtener conocimientos académicos sobre el test.

Vergara (2011), asegura que anteriormente no era posible acceder fácilmente a las pruebas psicológicas, ahora solo con buscar en internet se puede encontrar información completa sobre estas, lo que hace cuestionar la veracidad de los resultados alcanzados.

Tal como lo plantea León (2007) en su estudio, donde encuentra que este test es uno de los más utilizados en Colombia en los procesos de selección, seguido por el test16 pf; respecto al Wartegg menciona la autora que hay una sobrecarga de información en internet para desvirtuar

los resultados de este, por la posibilidad de cualquier persona de investigar y “entrenarse” para realizarlo, perdiéndose la cualidad de provocar que se proyecte una respuesta por medio de la conducta. Según Vergara (2011), En Colombia los resultados muestran que el Test Wartegg es el más utilizado con un 43,5%, seguido por el 16PF con el 30,4% de las respuestas. Siendo también el más utilizado en países como Perú y Uruguay.

Por otro lado, este test por ser categorizado como proyectivo puede considerarse de fácil afectación en los resultados, porque permite participar en algunos casos la subjetividad del evaluador, lo que posibilita suponer que no son “válidos o confiables”.

Pues León (2017), en su estudio sobre el uso de las pruebas en Colombia, muestra como hay un déficit de “criterios técnicos” por parte de los psicólogos a la hora de implementar este test, hay una falta de conocimiento sobre la prueba, como sobre a quienes va dirigida, y si en verdad cumplen con objetivos propuestos en la evaluación psicológica; Además de que no se requiere a las casas comercializadoras de pruebas calidad en cuanto validez y confiabilidad, y que los precios sean justos para poder acceder a estas, ya que se elige descargar más fácilmente de internet el contenido o trabajar con fotocopias por su alto costo.

Según Alonso, Moscoso y Cuadrado (2015), cada vez es más reconocido el papel de los profesionales del área de selección, ya que para las organizaciones es indispensable que se adquieran los mejores candidatos y se elija de manera adecuada las herramientas a utilizar en el proceso de selección. Pero al igual que León (2017), establecen que hay un desconocimiento por

parte de los profesionales del área de las nuevas técnicas en cuanto el planteamiento de sus procesos.

Por consiguiente, la intención de este trabajo es saber que tanto se afectan los resultados de esta prueba (Wartegg), al tener los candidatos información previa sobre cómo se realiza. Para esto como proceso de triangulación de datos, se compararan los resultados del test Wartegg 8 campos con el test 16 pf 5 (una prueba psicométrica), para ver en la misma persona que tan cercanos o lejanos son los resultados obtenidos de ambos test.

Todo esto será útil para conocer también si en el contexto organizacional hay que tener en cuenta algunos aspectos específicos a la hora de aplicar el test Wartegg 8 campos. Ya que se evidencia un desconocimiento por parte de los psicólogos en cuanto a las técnicas que implementa en los procesos de selección.

## Justificación

Este trabajo se realiza con la intención de obtener el grado como profesional en psicología, y parte de los intereses personales que se han tenido por el campo de la psicología organizacional, debido a que se piensa que es donde los empleados pasan la mayor parte de su tiempo y de su vida, y es a partir del proceso de selección donde se podrá elegir la persona adecuada para comenzar su carrera laboral en determinada empresa.

Por tanto es indispensable para los psicólogos encargados de esta área elegir el personal que cumpla con ciertas condiciones para que se adecue a la vacante, y para que su desempeño sea optimo, ya que una persona que posea las competencias y el perfil que requiere el cargo se adaptara fácilmente a la organización y por tanto hará su trabajo de manera motivada, que es el mayor interés que se considera personalmente que debe tener un psicólogo organizacional: que a una persona se le brinde las condiciones adecuadas, para que se sienta bien en sus labores y así tanto la empresa y el empleado se vean beneficiados.

Lo que se quiere mostrar es como desde un proceso de selección bien realizado se permite prever el comportamiento o conductas futuras, que podrán ser determinantes en el desempeño laboral del empleado, y es en los psicólogos que realizan este proceso en las empresas donde recae la mayor responsabilidad, según muestran Alonso, Moscoso y Cuadrado (2015), Por esto es importante que se tenga en cuenta instrumentos importantes como la entrevista individual o grupal, el uso de pruebas y verificación de datos y referencias personales y laborales.

Siendo el Wartegg 8 campos y el 16 pf 5 una de las pruebas más utilizadas, según los estudios de Vergara (2011) y León (2017), es una obligación para la autora de este trabajo, indagar sobre su utilidad, validación y confiabilidad en este campo, ya que es donde se visualiza estar a futuro como profesional, y es por ética profesional e interés propio que se deben obtener conocimientos sobre cómo realizar adecuadamente un proceso de selección en el área organizacional, basándose en instrumentos y herramientas como lo son estas pruebas que son tan difundidas en el campo para la toma de decisiones.

En resumen, este trabajo va dirigido a quien les interesa el campo de la psicología organizacional, específicamente el proceso de selección, ya que permite analizar aspectos importantes como el uso del Wartegg 8 campos, ya que se quiere dar a conocer de qué trata el test, la utilidad, cómo evalúa, y que tan válido y confiable es a partir de los datos que ofrecen los candidatos.



## **Objetivo general**

Analizar la confiabilidad y validez de los datos otorgados al Test Wartegg 8 campos, por los candidatos de un proceso de selección organizacional, con conocimientos previos de la prueba.

## **Objetivos Específicos**

- Aplicar en un proceso de selección el test Wartegg 8 campos a candidatos que lo conozcan previamente.
- Aplicar el test 16 pf 5 a los mismos candidatos que se van a evaluar con el Test Wartegg 8 campos.
- Relacionar los resultados obtenidos del Test Wartegg 8 campos y el Test 16 pf en el proceso de selección de personal.

## Estado de la cuestión

En 1894, Freud plantea el concepto de "proyección" en su obra sobre "La neurastenia y la neurosis de angustia", en este concepto solo hace alusión a aspectos inconscientes y defensivos de la proyección. A partir de sus trabajos en 1915, postula que hay proyección en toda percepción y que no solo esta es inconsciente, es esta teoría la que sirve como base a diversos autores de los test proyectivos (Vives, 2006).

Dentro de estos Test proyectivos se encuentra el Wartegg Zeinchestest (Wartegg 1953), el cual utiliza la capacidad proyectiva en la técnica de dibujo, la cual permite que emerja información de un contenido específico a partir de 8 estímulos; anterior a esta prueba cuenta Sabogal (2006) que ya los test habían sido utilizados por personajes como Davinci, y autores como Binet con su adaptación del juego blotto en el s. XIX, donde interrogaba a los niños sobre lo que veían en unas manchas, y así evaluaba su imaginación. Después del test Wartegg aparecieron test como el de "asociación de palabras", ideado por Jung en 1969, según este mismo autor.

En cuanto al Wartegg, Biedma y D'Alfonso (1960) se esforzaron en el estudio de su validación y confiabilidad; Estos proponen primero unas reglas y una tablas de interpretación, para que así halla menos margen de error en cuanto a los resultados del test; mencionan entonces resultados muy favorables en cuanto validez, confiabilidad, fiabilidad y objetividad del test.

Pero no solo estos trabajaron en mostrar la confiabilidad y validez del test, su propio autor (Wartegg 1972) trabajó arduamente en estudios estadísticos (Scarpellini, 1992), en este trabajo muestra las “retroalimentaciones” de diversos autores que se interesaron en el test.

Pero no todos los postulados sobre este test han sido positivos, Soria (2004) establece que la validez de los test proyectivos (dentro de los que se encuentra el Test Wartegg), en cuanto a la predicción de comportamiento es mínima, ya que evoca a procesos mentales más conscientes que primarios.

La validez del Wartegg ha sido cuestionada también por autores como Tamminen y Lindeman (2000), los cuales dicen que no son concluyentes los pocos estudios que se han realizado para validar el test, al igual que Roivainen (2006).

Al contrario, para Pino y Martínez (2011) numerosos estudiosos le atribuyen una gran potencialidad diagnóstica y utilidad clínica a los test proyectivos, además de reconocer empíricamente su confiabilidad y consistencia (Crisi, 2007; Buccaro, Rubino y Muzzatti, 2002; Caricchia, D’Angerio y Lonoce, 2000; Roivanen, 2009; Torazza, 1993).

En cuanto a los estudios sobre uso de estos test en varios países del mundo, Vergara (2011) muestra la utilización del test Wartegg y el test 16 pf en varios países de Latinoamérica, siendo en Colombia donde hay una mayor preferencia por estos dos test, los cuales considera que son

utilizados sin tener el suficiente conocimiento técnico y sin tener en cuenta si cumple con los criterios que necesitan evaluar en el proceso de selección, por tanto se puede afectar su confiabilidad y validez.

Respecto a esto, Sánchez (2013) dice que los estudios en Colombia son deficientes, pese a que el test es utilizado a nivel mundial en el campo organizacional, educativo y clínico. Además cita: “Según Lilienfeld, Gershon, Duke, Marino, y Waal (1999), los psicólogos académicos han criticado los métodos proyectivos por cuestiones de validez y confiabilidad. (P.1).

Según León, Psicóloga y coordinadora del proyecto “Evaluación de las calidades técnicas de las pruebas más frecuentemente usadas en el ejercicio profesional de los psicólogos en Colombia”, realizado por la Universidad Nacional de Colombia con el apoyo del Colegio Colombiano de Psicólogos – Colpsic. (2017); el Wartegg es una de las técnicas más utilizadas por los psicólogos en el mundo, y en Colombia es la más empleada en el área de selección, siendo infringidos los derechos de los evaluados, porque no hay la información necesaria de esta prueba, por lo menos acá en Colombia no existen estudios sobre “validez y confiabilidad” en sus resultados, porque no se asegura su “calidad técnica”, además porque tal como se plantea en este trabajo, en internet hay una sobre información sobre el test, la cual tiene como intención entorpecer los resultados a favor de los candidatos.

## Marco teórico:

### **Análisis de validez y confiabilidad del test de Wartegg 8 campos aplicado en un proceso de selección de un contexto organizacional.**

#### **Pruebas Proyectivas**

Cuenta Sabogal (2006), que el nacimiento de las pruebas proyectivas se da en épocas remotas, por ejemplo, Davinci en el siglo XV ponía a sus estudiantes a encontrar en figuras sin forma y confusas unos *patrones y diseños*. Binet en siglo XIX interrogaba a niños sobre lo que veían en unas manchas, para determinar su *imaginación pasiva* al adaptar un juego llamado Blotto. En 1910, Carl G. Jung crea una prueba parecida a la de Galton (1879), que consistía en la *asociación de palabras*.

De ahí en adelante dice el autor, su desarrollo se dio casi a la par con el de las pruebas psicométricas. Las pruebas proyectivas parten de la teoría de proyección propuesta por Freud en 1884 en su obra “La Neurastenia y la neurosis de Angustia”, y que fue replanteada por este en 1915, además de ser extendida por sus discípulos.

## Concepto de Proyección

El concepto de proyección debe ser tenido en cuenta para poder explicar los test proyectivos según Peña (2006), dice que Freud en 1987 nombro la proyección como un *Mecanismo de defensa*, el cual tiene que ver con poner en el otro las propias “tendencias, deseos y sentimientos”. Después Freud profundiza en este concepto a partir de 1915, siendo esta última teoría utilizada en la construcción de técnicas de proyección, como plantea Peña (2006, p.277): “Freud...postulo un concepto más general que alude a un mecanismo en el cual el recuerdo de percepciones anteriores influye en la percepción de estímulos actuales”.

También Peña menciona otros autores como Beck, que utiliza otra definición para este concepto de proyección, con base a su raíz en latín que significa “lanzar adelante”; debido a las confusiones por los diversos conceptos es que han surgido también otras denominaciones para estos test, como el nombre de “test de imaginación” utilizado por White (1944).

Vives (2006), alude también que el concepto de proyección planteado en una primera época de Freud no es útil en las pruebas proyectivas, ya que estas tienen en cuenta no solo la proyección de aspectos inconscientes y defensivos, a como se reducían en esta primera definición; la autora retoma la citación de Ávila (1986) de las conclusiones de Holmes en 1968, las cuales: “...Señalan que en toda percepción hay proyección y que esta no es únicamente inconsciente, coincidiendo por lo postulado por S. Freud a partir de 1915”(p.27).

Bellak & Abt (1967), intentan que la base de los test proyectivos sea una teoría independiente de la psicología proyectiva, hablan que “el supuesto básico de Freud es que los recuerdos de las percepciones pasadas influyen sobre la percepción de los estímulos actuales y no solo con fines de defensa” (p.28). Además dan sus propios aportes, Bellak por ejemplo propone el término de "Apercepción" para agrupar todas las percepciones, nombrando cuatro modalidades de “distorsión aperceptiva” (proyección invertida, simple, sensibilización y externalización).

La proyección invertida como la explica Bellak (1978), es el mayor grado de distorsión, es lo contrario a una “percepción objetiva”, en ella participa la formación reactiva, que es un mecanismo de defensa que aparece anterior a la distorsión aperceptiva, por ejemplo, en el paranoide cambia un sentimiento *inaceptado socialmente*, como “yo lo amo” (homosexual) por un sentimiento como “yo lo odio”, posteriormente otorga este sentimiento subjetivo al mundo exterior (“el me odia”) como una proyección simple.

La proyección simple, es la atribución previa de un sentimiento o acto que esperamos encontrar en un sujeto por un recuerdo o una imagen adquirida anteriormente, esta distorsión no es necesariamente clínica ya que puede aparecer comúnmente, dice este mismo autor. Plantea también sobre la sensibilización, que es percibir de manera más sensible un estímulo existente, por ejemplo, cuando una persona tiene mucha hambre percibe comida donde no hay. Por último está el proceso de Externalización, que permite evocar fácilmente a la conciencia una configuración sutilmente reprimida.

Como los de Bellak (1978), hay otros planteamientos teóricos los cuales han servido a la elaboración de diversos test proyectivos; Peña (2006) menciona los que considera son los constructos más básicos, por ejemplo, en cuanto a personalidad los enunciados fundamentales son: el carácter estructural, estratiforme (que están organizados en niveles de profundidad), dinámico (proceso cambiante), y funcional de la conducta (que se evidencian aspectos internos en la conducta manifiesta).

### **Test Proyectivos**

Las pruebas proyectivas se nombran así “...en vista de que a través de estímulos “ambiguos” el sujeto proyecta su personalidad al interpretarlos de acuerdo con su experiencia, preocupaciones, intereses, etc.”. (Soria, 1982, p.151). Según entonces este autor podría considerarse estas pruebas como “*Inestructuradas*”, Ya que a diferencia de las pruebas psicométricas no están enmarcadas sobre cuestionarios pre-establecidos.

Los test proyectivos se encuentran dentro una clasificación de las pruebas psicotécnicas (1- Test Psicométricos, 2-Test Proyectivos), que según Peña (2006) es muy importante, ya que tiene que ver con el método que utiliza, el cual se basa en un paradigma, por lo que hace referencia a un problema más de fondo que de forma.



Para entender los test proyectivos dice Peña (2006), que primero se debe tener en cuenta el concepto de “Evaluación de la Personalidad” apartándolo de la definición test, ya que esto permite diferenciar el resultado de una prueba del objetivo de una *técnica proyectiva*. Este autor retoma a Lanyon (1971) y Golstein (1977) citando: “El concepto de evaluación de la personalidad se refiere al proceso de recolección de muchas clases de información acerca de un sujeto, para entender las diversas partes de la personalidad en su conjunto, esto contrasta con una medida o test psicométrico que considera solo un aspecto de la personalidad, Además la comprensión de la personalidad se empleara para realizar predicciones o tomar una decisión con algún tipo de consecuencias” (Peña, 2006, p.276).

Lo anterior entonces lo expone Peña (2006), para explicar que la finalidad de los test proyectivos es mostrar la personalidad o ciertos aspectos de esta, para poder saber cómo va responder un sujeto tanto en el ámbito clínico u organizacional, respecto a lo anterior menciona este autor a Abt y Bellak (1967) : “de manera que permita conocer las formas de responder y de percibir el mundo de las personas, la influencia de la crianza, el moldeamiento cultural y educación de los padres, así como también la manera individual de pensar, actuar y sentir”.

### **Técnica proyectiva**

Teniendo claro la finalidad de las pruebas proyectivas, Peña (2006) procede a dar una noción de lo que se entiende por técnica proyectiva, para lo cual utiliza a Frank y Pichot (1971), y a Bohm (1984), quienes se asemejan en sus definiciones, las cuales básicamente consisten en

exponer a un sujeto frente a una situación y de la cual va responder de acuerdo a como la interprete o el significado que le dé a esta, expresándose a sí mismo.

Como se ha dicho antes, según Peña (2006) hay varios métodos y supuestos que son usados en las diferentes pruebas proyectivas, las cuales tienen en común varios aspectos: El propósito, que es tratar de develar aspectos de la personalidad. Las respuestas son provocadas intencionalmente por el estímulo en el sujeto para que se reflejen aspectos básicos de su personalidad, al tener libertad de responder ante el estímulo.

En los test proyectivos se pueden evidenciar la diversidad de personalidades de los individuos, ya que permiten que se responda de múltiples maneras, lo cual no limita a responder determinadas cuestiones como en los test psicométricos que evalúan aspectos puntuales. En los test proyectivos también es difícil alterar las respuestas, ya que la interpretación esta encubierta, así que el sujeto no puede anticiparse a los resultados del test. Las personas actúan sin restricción, ya que se trabaja con aspectos inconscientes y el estímulo al ser ambiguo hace que el sujeto no responda defensivamente ante las respuestas. Estos test proyectivos tratan sobre aspectos emocionales del sujeto. Por último, las variables para poder interpretarlos son mayores, ya que dependen de varios aspectos.

## **Clasificación de los test proyectivos**

Los test proyectivos han sido clasificados por diversos autores, entre los que Vives (2006) destaca la primera clasificación conocida de L.K Frank (1939), en donde se dividen en técnicas constitutivas, interpretativas, catárticas y refractarias.

La clasificación que Peña (2006) menciona y la que se tomara en este trabajo, es la planteada por Ballesteros en 1992, donde se dividen en técnicas estructurales, en las cuales se le presenta al sujeto un material sin forma, sobre el cual se va indicar a que se le parece o que forma le puede dar el sujeto, el test de Rorschach es un ejemplo de este tipo de test. En las técnicas temáticas, al sujeto se le presenta una imagen sobre la cual debe construir una historia, entre estas técnicas se encuentra el C.A.T. En las técnicas expresivas, el sujeto debe construir un dibujo, por ejemplo el test de la figura humana, y se podría ubicar acá el test de Wartegg 8 campos. En las técnicas constructivas, a partir de unas indicaciones el sujeto debe organizar o construir el material, por último en la técnica asociativa al sujeto se le da un estímulo como una palabra y este debe asociarla a otra palabra o a una historia.

## Test Wartegg 8 campos

Dentro de las variadas clasificaciones, nos interesa la técnica que se utiliza en el Wartegg Zeichentest (WZT), que consiste en la construcción o realización de gráficos o dibujos, esto permite que surja información de suma importancia, que tiene que ver con la estructura y la personalidad del evaluado; este se clasifica entonces entre los test proyectivos gráficos, según Scarpellini (1992); el cual es citado por Pino & Martínez (2011) para explicar la importancia de este test, ya que en numerosos estudios según estas autoras, ha sido mostrada su confiabilidad, además de su ayuda diagnóstica.

El WZT posibilita la configuración de determinados contenidos por medio de la expresión gráfica; estos contenidos son provocados a partir de los 8 estímulos que conforman el test, y que sustentan su potencial proyectivo (Scarpellini, 1992).

Según Pino et al (2011), el Test Wartegg fue creado por Ehrig Wartegg entre 1934 y 1950 en el instituto Leipzig; el cual tuvo firmes bases científicas, ya que pudo observar como a partir de un *estímulo inicial* los sujetos creaban un dibujo, dándole forma a este estímulo. Encontró por tanto el potencial de los estímulos en su Zeichentest, y en 1953 presenta su nueva versión, donde se evidencia sus estudios sobre posibles funciones e interpretaciones de este test. Wartegg en 1990 muestra como cada estímulo proyecta características de la personalidad a través del contenido simbólico.

## Interpretación del test de Wartegg

Para poder interpretar el test Wartegg se reconocen dos modalidades propuestas por Wartegg (1972,1990), las cuales son: el análisis de resultados y de la serie normativa. En el análisis de cualidades, Wartegg (1972) sostiene que las características gráficas y expresivas se conectan fuertemente, apoyado en sus arduos estudios investigativos propone 8 estímulos que integran el test, los cuales tienen sus correspondientes opciones de interpretación. Estos 8 factores se dividen en 3 categorías, la primera categoría tiene relación en cuanto a la forma, tamaño y posición de las representaciones, la segunda tiene que ver con cualidades expresivas y la tercera tiene que ver con el dibujo en cuanto contenido y significado (Torazza, 1993; Crisi, 2007). El test en cuestión tiene propiedades proyectivas, gráficas y arquetípicas (Pino & Martínez, 2011).

El análisis del Wartegg se encuentra sustentado estadísticamente, no sólo por las investigaciones pioneras llevadas adelante por el autor, sino también por estudios posteriores de otros autores que tenían como finalidad corroborar la validez y confiabilidad del instrumento (Roser, 1959; Scarpellini, 1992).

Biedma & D'Alfonso (1960), sugieren una *visión global de la prueba* para iniciar la interpretación su interpretación, hay que tomar las características de todos los dibujos de manera general, ya que esto denota su peculiaridad, por ejemplo, dos personas pueden realizar una

pintura sobre un mismo tema, pero cada uno lo va tratar de manera diferente, porque tiene una forma particular de interpretarlo. Entonces esta visión global de la que hablan Biedma et al (1960), posibilita “...captar, en su esencia, la manera y el estilo que tienen su significación psicológica correspondiente” (p.107).

Para esto los anteriores autores sugieren tres factores fundamentales para tener en cuenta: 1. La preponderancia de las modalidades expresivas (Claridad, dimensión, dinamismo, presión, espesor, disposición, simplicidad y originalidad). 2. El empleo más frecuente de ciertas líneas, pues al separar un dibujo se pueden identificar elementos simples, estos arquetipos tienen una significación según el espacio que ocupa o la relación con los otros arquetipos; destacan entonces arquetipos simples como el punto, la recta, el ángulo agudo y la curva, y los arquetipos compuestos que nombran son: la cruz, la recta, los rayos, el cuadrado o el rectángulo, la cuadrícula, las rectas horizontales, las líneas verticales u oblicuas, la flecha, la cruz de San Andrés y el asterisco, el triángulo, el rombo, la línea ondulada, la guirnalda, la arcada o el arco abierto, la circunferencia o el ovalo, la espiral, la nube. 3. La presencia de un tipo determinado de representaciones, las cuales pueden ser inconscientes, por tanto se puede representar una cosa pero en un sentido profundo evocar otra. Como ejemplo Biedma et al (1960) en la tabla de representaciones que postulan en su libro (1960, p.66), aluden al ideograma de anteojos como la toma de posición de deseo de armonía, de conciliación. Prudencia. Diplomacia; en cuanto a los problemas de situación familiar- social.

Pino et al (2001) dicen sobre el estímulo 1 que está conformado por un punto central en el cuadro, que tiene que ver con el “sí mismo”, con la identidad, con el arquetipo de inicio, “de ser lanzado”. Este cuadro proyecta como el sujeto se ubica en el mundo y como se adapta a este.

El segundo estímulo es una línea ondulada pequeña, tiene que ver con la capacidad de adaptación afectiva según Pino et al (2011). Este ítem es útil entonces si se quiere evaluar por ejemplo la forma de relacionarse con el otro, o la manera de vincularse socialmente un sujeto.

En el estímulo 3, encontramos según estas mismas autoras una serie de tres líneas paralelas con crecimiento ascendente. La imagen arquetípica contenida en este estímulo es la salida, el empuje, la superación, amplitud y profundidad; evoca entonces la direccionalidad del sujeto, hacia donde van dirigidos sus deseos. Se encuentra relacionado con el establecimiento de metas y objetivos.

El estímulo 4, “Según los hallazgos del autor (Wartegg, 1972) evoca una zona del inconsciente que alberga la culpa y el miedo. Este cuadro evalúa la esfera psíquica del súper yo, el nivel de conciencia y la relación paterna” (Pino & Martínez, 2011, p.193).

El estímulo 5, son dos líneas contrapuestas, está relacionado con la manera de asumir las dificultades o como se canaliza la energía, correspondiente con el arquetipo dice Pino et al (2011) “de la oposición como resistencia”.

El estímulo 6 lo constituye una línea vertical y una horizontal, evoca la racionalidad, el como la persona organiza e integra los estímulos, trata sobre la capacidad intelectual, según estas mismas autoras.

El estímulo 7 “está compuesto por un medio círculo punteado, se caracteriza por cualidades como la delicadeza, la precisión y la articulación fina. La imagen arquetípica evocada es la delicadeza de los sentimientos, exteriorizando la dimensión de la sensibilidad y relación con la feminidad y figura materna.

En el estímulo 8 se encuentra una línea curva, que se caracteriza por la imagen arquetípica que evoca el vínculo, armonía y protección. Las propiedades del estímulo hacen que se tienda a cerrar el signo de manera equilibrada y circular. Evoca al establecimiento de relaciones cordiales, siguiendo la explicación de estas autoras.

### **Validez y Confiabilidad del Test Wartegg 8 campos**

Vives (2006), define la técnica proyectiva como un método para revelar características de la personalidad, por ejemplo en el dibujo se puede observar que a partir de la exposición de un sujeto a una situación se presenta una respuesta. Para definir el test proyectivo, esta autora toma el diccionario "English e English" de 1958, que lo define como: “Una situación relativamente no estructurada aunque estándar, a la que un probando debe responder con tan pocas restricciones



como le sea posible en su forma de respuesta”. Para esto se requiere considerar que hay un estímulo ambiguo (exceptuando algunos test), y la respuesta está más determinada por la realidad interna del sujeto.

Biedma et al (1960), realizaron estudios en cuanto a validez, confiabilidad, fidelidad y objetividad del Wartegg; comparando los resultados “con el “Rotter Incomplete Sentences Blank”, el análisis grafológico y la anamnesis de los sujetos” (p.116). Donde se dedicaron a los estudios de 2.812 casos de personas entre los 5 y 59 años. Respecto a la validez, dicen que es un test que no tiene por qué verse con las mismas exigencias de los test de performance, ya que el Wartegg posibilita un diagnóstico individual y permite una proyección creadora. Estos autores estudiaron desde lo cualitativo las características individuales, y solo se tomó el método cuantitativo para estudiar la validez en cuanto a intensidad, variabilidad y acción compensadora de los diferentes atributos.

En cuanto a fidelidad, Biedma et al (2000), Muestran en sus estudios los elementos que varían y los que persisten, dependiendo de las situaciones que intervienen en el desarrollo de cada sujeto. Al someter a la prueba a alumnos de 10 y 11 años, los cuales volvieron a evaluar en la etapa de paso de la infancia a la adolescencia, donde pudieron evidenciar cambios en la posición cultural y la aparición de nuevos intereses.

Para el evaluar el grado de objetividad del test, Biedma et al (1960) tratan de disminuir los factores subjetivos en los resultados, con la elaboración de reglas y de tablas para que los datos

sean más precisos y controlados, posibilitando que el trabajo sea realizado satisfactoriamente por personas que no tengan una especialización necesariamente.

En cuanto a la confianza, Biedma et al (1960) dicen que el test es un apoyo eficaz tanto para el psiquiatra con casos psicopatológicos como con sujetos normales, ya que los resultados del análisis de muchos casos extremos de sujetos difíciles y alienados han sido exitosos.

Según Sánchez & Pardo (2013) a pesar de que el Wartegg es muy utilizado en diversos países del mundo, tanto en el ámbito clínico, organizacional y educativo, en su versión de 8 y 16 campos, son pocos los estudios actuales sobre su validación, por lo cual hicieron un estudio de carácter empírico- cualitativo con una muestra de 200 estudiantes, donde se apoyaron en el modelo de Rasch de la teoría de respuesta al ítem. Al analizar los factores que conforman el test, se originaron nuevas escalas para mejorar el proceso de análisis del test Wartegg, en los factores CLA (Claridad), DIM (Dimensión), ECO (Economía Espacial), ORI (Originalidad) , SIM (Simplificación esquemática) , PRE; (Presión) Además de la necesidad de mejorar las escalas en los factores DIN (Dinamismo) , EMH (Emplazamiento horizontal) , EMV (Emplazamiento Vertical) y ESP (Espesor) .

En esta investigación, no se hace una descripción de los factores que se evaluaron, sino que se ofrecen datos estadísticos, de confiabilidad, desviación y análisis factorial sobre estos. Al otorgar este estudio parámetros claros de evaluación invita a los psicólogos a crear sistemas de análisis

con criterios objetivos, para ampliar la gama de indicadores de validez, y así hallar mayor correspondencia de los resultados entre los evaluadores, ya que según Sánchez et al (2013):

El presente estudio indica, como ya fue presentado en los estudios de Silva (2004) y Ramón (2006) en Brasil, que existe una clara relación entre la precisión de los resultados y el dominio y conocimiento que el profesional posea sobre los criterios de calificación usados principalmente en lo que se refiere a la clasificación e interpretación de los datos. Tal como afirman Van Kolck (1984) y Alves (2006) se debe tener en cuenta la experiencia del psicólogo con miras a alcanzar mejores resultados al momento de abordar el test Wartegg como herramienta de evaluación, dicha experiencia se convierte entonces en un factor importante en el proceso de evaluación, aunque no es el único criterio.

Para estos autores en Colombia, hay un uso indiscriminado de estas pruebas, ya que se ignora por la mayoría de profesionales la teoría que los fundamenta y su historia, además de los esfuerzos por ejemplo de Biedma y D'Alfonso (1960) por realizar criterios de validación más precisos, Por tanto, los autores Sánchez et al (2013)l, lograron proponer una escala que da resultados confiables en algunos factores bajo ciertas circunstancias, pero sugieren continuar con los estudios, ya que hay factores de los cuales se debe mejorar su evaluación; plantean entonces que sobre su base se puede continuar en la mejora de verificación de validez del test.

En cuanto León (2017), psicóloga coordinadora proyecto “Evaluación de las calidades técnicas de las pruebas más frecuentemente usadas en el ejercicio profesional de los psicólogos en Colombia”, realizado por la Universidad Nacional de Colombia con el apoyo del Colegio Colombiano de Psicólogos – Colpsic. Concuera con lo anterior, en cuanto el uso indiscriminado de las pruebas en el área de selección, inclusive en otras áreas para las cuales no fueron diseñadas; siendo el Wartegg una de las pruebas más utilizadas en Colombia en procesos de selección, no se tienen los “fundamentos técnicos” suficientes, ni siquiera hay estudios de validación y confiabilidad en Colombia que sustenten su interpretación, siendo también una prueba con múltiple información en internet con intención de desvirtuar los resultados a favor del evaluado, además no hay una capacitación para el uso de esta y otras pruebas.

La anterior información concuerda con los estudios realizados por Vergara (2011), donde manifiesta que en países de Latinoamérica como Uruguay, Chile y específicamente Colombia, es donde más se utiliza el test Wartegg, seguido por el test 16 pf, donde se manifiesta no haber un conocimiento técnico por parte de los profesionales en el área de psicología, y además considera que se puede acceder fácilmente a información sobre cómo resolver estos test, lo cual puede incidir en los resultados.

## **Confiabilidad y validez del Test 16 pf 5 en el campo organizacional**

Este test se puede comparar con el Test Wartegg, por ser una prueba de personalidad y en cuanto a su uso, ya que según Aluja y Blanch (2003) es una de las pruebas más usadas en varias ramas, pero sobre todo en el campo organizacional en el área de selección, porque ha mejorado significativamente su validez y confiabilidad, además de tener buenas propiedades psicométricas.

También explican que su primera publicación se dio en 1949, donde Catell siguiendo los estudios de Allport y Obder en 1936, "sobre el contenido del lenguaje natural de la lengua inglesa y atributos de la personalidad", redujo a 16 los factores de personalidad.

Esta versión es la quinta de Rusell y Karol (1995) y adaptada por Seisdedos del texto original de Catell, Catell, Catell (1993), donde hay varias mejoras como la redacción, sustitución de la opción b (algunas veces) por interrogante, etc.

El 16 pf 5 contiene tres escalas de valor: MI muestra la intención de dar una imagen de sí distorsionada, es decir de alterar la imagen de sí mismo, IN trata las repuestas poco frecuentes del sujeto, AQ es la aquiescencia, trata sobre la tendencia a afirmar la mayoría de las frases del test. Haciendo un resumen del Manual de este test creado por Rusell & Karol (1995), se pueden describir los siguientes 16 factores que mide el test:

- **A- Afabilidad.** Tiene que ver con la tendencia a nivel emocional, la manera de relacionarse a nivel social. Como límite positivo puede ser una persona cálida, cordial; en su límite negativo puede ser una persona distante y fría.
- **B- Razonamiento.** Capacidad de comprensión y análisis, facilidad de dar solución a los problemas. En su aspecto positivo es una persona capaz de ordenar ideas; en su aspecto negativo habla de una persona con poca capacidad de resolver conflictos.
- **C- Estabilidad.** Tiene que ver con la adaptación y afrontamiento de las situaciones de la vida cotidiana. En su sentido positivo son aquellas personas que confrontan los inconvenientes de manera tranquila, manteniendo estabilidad emocional; en su sentido negativo son personas que se afectan fácilmente ante cualquier contingencia, interfiriendo varias emociones en el proceso.
- **E- Dominancia.** Ejercer poder sobre otros. En su extremo positivo es la capacidad de imponer la voluntad sobre otro; en su extremo negativo es la dependencia, someterse ante el otro.
- **F- Animación.** Tendencia a la actividad, exaltación y excitación a nivel social y ante una actividad. En su límite positivo son personas desinhibidas y entusiastas para realizar

tareas; en su límite negativo son personas que actúan moderadamente, serias ante los demás.

- **G-Atención a las normas.** Tiene que ver con el superyó y el seguimiento a las normas. Como se ha integrado las normas culturales para actuar según estas. En su lado positivo son personas que aceptan las normas morales y culturales, son personas integras y actual según lo socialmente aceptado; en su lado negativo, son personas que pueden ser críticas e ir en contra de los lineamientos grupales.
- **H- Atrevimiento.** Personas que asumen nuevos retos o se implican en situaciones desconocidas a nivel social y situacional. En el aspecto positivo son personas seguras, emprendedoras y atrevidas a generar nuevos contactos o implicarse en actividades; en el aspecto negativo son personas que huyen ante circunstancias que puedan generar diferentes emociones, introvertidas, prefieren estar solas.
- **I- Sensibilidad.** Capacidad empática y sensible frente al otro. En su límite positivo son personas que aprecian lo estético y lo que le puedan brindar a nivel emocional, en su límite negativo puede referirse a personas apáticas, indiferentes y frías.

- **L- Vigilancia.** Nivel de recelo y cautela frente a las intenciones del otro, en su aspecto positivo hacen parte personas precavidas y cautelosas; en su aspecto negativo están las personas crédulas y tolerantes.
- **M- Abstracción.** Hacia donde está orientada la atención de las personas. En su lado positivo son personas más direccionadas a los procesos mentales e ideas, son imaginativas; en su lado negativo son personas realistas que se interesan más por la utilidad de las cosas, más prácticas.
- **N- Privacidad.** Muestra el nivel de apertura, como se muestra frente a los demás. En el extremo positivo son personas cautelosas y discretas que intentan mostrar una imagen agradable de sí mismas; en su extremo negativo son personas que actúan por naturaleza, que dejan fluir sus emociones.
- **O- Aprensión.** Tiene que ver con el cómo se percibe así misma, la seguridad y nivel de autoestima, si hay preocupación o aprensión. En su puntuación alta, son personas inseguras, desconfiadas de si, aprensivas; en su puntuación baja, son personas despreocupadas porque está segura de sí, confiadas.
- **Q1- Apertura al cambio.** Evalúa la inclinación a enfrentar situaciones nuevas o poco comunes, disposición al cambio. En su lado positivo son personas que buscan



experimentar nuevas situaciones y asumir cambios y actúan analíticas frente a estos; en su lado negativo, son personas convencionales, reacias a los cambios.

- **Q2- Autosuficiencia.** El nivel de necesidad de estar en contacto con los otros frente al individualismo o independencia. En su extremo positivo son personas que les gusta hacer las cosas solas, toman sus propias decisiones; en su extremo negativo, son personas que prefieren hacer las cosas en compañía, y necesitan la aprobación de los demás.
- **Q3- Perfeccionismo.** Mide el nivel de flexibilidad ante el desorden y las faltas a la perfección. En su aspecto positivo se encuentran las personas organizadas, perfeccionistas y disciplinadas; en su aspecto negativo son personas tolerantes al desorden, indiferentes al cumplimiento de las normas.
- **Q4- Tensión.** Mide el grado de ansiedad o tensión nerviosa de un sujeto. En su puntuación alta son personas que ante cualquier situación actúan irritables, intranquilas, tensas e impacientes; en su puntuación baja son personas pacientes, tranquilas que actúan con calma.

El test Adicionalmente a esto muestra 5 factores secundarios o dimensiones globales, según el manual de Russell et al (1995) son:

- **Ext. Extraversión.** (Ext+). Personas desinhibidas socialmente, con poca timidez y capacidad de integrarse a nivel social, combinación de los resultados de la escala A+ F+ H+ N- Q2-. (Ex-t). Muestra necesidad de privacidad, autosuficiente, seria, tímida, inhibida puntuaciones muy altas pueden indicar retraimiento patológico, combinación de los resultados de la escala A- F- H- N+ Q2+.
- **Ans. Ansiedad.** (Ans+). Presenta personas inestables emocionalmente, que se perturban fácilmente, impacientes, combinación de los resultados de la escala, C- L+ O+ Q4+. (Ans-).Refleja seguridad, calma, tranquilidad, confianza, combinación de los resultados de la escala C+ L- O- Q4-.
- **Dur. Dureza.** (Dur+). Persona tradicionalista, dura, inflexible Combinación de los resultados de A- I- M- Q1- . ( Dur-). Mentalidad abierta, flexible, sensible, gentil, imaginativa, combinación de resultados de la escala A+ I+ M+ Q1+.
- **Ind, Independencia.** (Ind+).Persona persuasiva, dominante, competitiva, crítica, abierta al cambio, combinación de los resultados de E+ H+ L+ Q1+. (Ind -). Sometimiento ante los otros, refleja timidez, influenciado, inseguridad, sumisa, combinación de los resultados E- H- L- Q1- .

- **AuC. Autocontrol.** (AuC+). Son personas moralistas, controladas, manejan sus impulsos, son prácticas y perfeccionistas, combinación de los resultados F- G+ M- Q3- .  
(AuC-). Muestra inconformidad, impulsividad, autocontrol, tolerantes al desorden, combinación de los resultados F+ G- M+ Q3+.

## **Estudio de caso: Aplicación del test Wartegg 8 campos y 16 pf 5 en un proceso de selección organizacional.**

Ante la solicitud de una empresa de la ciudad de Medellín, para realizar un proceso de selección para el cargo de auxiliar de selección, se creó un perfil el cual consiste en el requerimiento de un profesional o estudiante de psicología para el apoyo del área de selección, y para la ejecución de procesos como: reclutamiento, aplicación de pruebas como el Wartegg 8 campos, 360, IPV, 16 PF5, entrevistas individuales y grupales, verificación de referencias como policía, contraloría, procuraduría, simit y datajurica y elaboración de informes finales. Se indicó que como requisito debían tener conocimientos en la aplicación de pruebas como el Wartegg 8 campos y 16 PF5.

A continuación se expone en la tabla 1 (Factores requeridos en los candidatos), tres aspectos importantes para poder relacionar los datos que se van a tener en cuenta a la hora de evaluar los candidatos: el perfil, que habla en general de las competencias, cualidades o habilidades que debe poseer la persona para desempeñar el cargo; el segundo indica cómo deben ser los resultados en los campos correspondientes del Wartegg 8 campos para que se relacione con el perfil, y el tercero son los factores del 16 pf 5 que se van a tener en cuenta de acuerdo al perfil y como debe ser su puntaje si positivo o negativo para que cumpla con lo que se requiere.

**Tabla 1.****Factores requeridos en los candidatos**

<b>Perfil</b>	<b>Campos relacionados en el Wartegg 8 campos.</b>	<b>Factores relacionados en el 16 pf 5</b>
Persona segura de sí misma, que tenga confianza en sus capacidades y potencial, que pueda tomar decisiones en el proceso de manera autónoma.	Campo 1 (Preferido, adaptativo): La persona asume su individualidad, seguridad en sí misma, capacidad de adaptación, equilibrio, confianza.	Aprensión (O-) Estabilidad (C+)
Capacidad de establecer empatía y de relacionarse con el otro, para tratar de entender las emociones y pensamientos, para así obtener la mayor información posible de los candidatos y al final hacer una evaluación objetiva.	Campo 2 (Preferido, adaptativo): Persona enfática en cuanto al establecimiento de las relaciones, sensible y afectiva. Campo 7 (preferido, adaptativo): Sensibilidad, madurez sexual, entrega, altruismo.	Afabilidad (A+) Atrevimiento (H+) Sensibilidad (Nivel intermedio) Vigilancia (L+) Privacidad (N intermedio) Autosuficiencia(-) Dominancia (+)
Persona tolerante a la frustración, que busque solucionar los diferentes inconvenientes que conllevan los procesos de selección.	Campo 4 (Aplazado, adaptativo): Persona auto-controlada, racional, inhibe emociones Campo 5 (Preferido, adaptativo):	Apertura al cambio (Q1+) Tensión (Q4-)
Debe poder establecer metas y objetivos, tratando de utilizar bien los recursos para poder alcanzarlos según las necesidades de la organización,	Campo 3 (Preferido, adaptativo): Ambición, esfuerzo, persistencia en alcanzar lo propuesto. Campo 5 (Preferido, adaptativo): Dinamismo, firmeza, toma de decisiones, actividad, iniciativa propia.	Animación (F+) Estabilidad (C+) Perfeccionismo (Q3+)
Razonamiento: Capacidad analítica y de abstracción.	Campo 6 (Preferido, adaptativo): Claro raciocinio, capacidad sintética e integrativa, objetividad.	Razonamiento (B+) Abstracción (Nivel intermedio)
Debe seguir las normas y parámetros establecidos por la organización.	campo8 (Preferido, adaptativo): Seguimiento de normas, equilibrio, Compromiso.	Atención a las normas (G+) Perfeccionismo (Q3+)

## **Ejecución de la prueba a los candidatos**

Se citaron aproximadamente 20 candidatos durante cuatro días de la semana, dos grupos por día cada uno de 5 personas. Durante el proceso de selección se les indicó sobre la empresa en general y luego sobre el perfil de la vacante: salario, funciones, horario. Se continuó a describir en qué consistía el proceso de selección y como se les iba a realizar, se comenzó diligenciando los formatos, uno de entrevista estructurada, donde solicitan información básica de la hoja de vida, y las autorizaciones pertinentes para el uso de datos (Ver Anexo A, Formato de autorización de uso de información). Después se procedió a aplicar el test 16 pf 5 y el test Wartegg 8 campo, por último se les cuestionó sobre los conocimientos del Wartegg y como lo interpretarían, lo que sirvió para evidenciar si tenía conocimientos, de esas 20 personas se eligieron 6, que más se acercaban a tener conocimientos del Wartegg.

## **Análisis global**

Se realizó la interpretación del test Wartegg a partir de la guía construida por Mesa (2004), el cual se basa en el manual de Thelma R y a partir del libro del lenguaje del dibujo de Biedma (1960). Referente a la calificación del 16 pf 5, fue calificado de manera sistematizada por un software, donde solo expondremos los resultados y no la prueba realizada en sí por el candidato. En cuanto a la interpretación de ambos test, para la triangulación se hizo relación solo los aspectos y factores que tuvieron calificaciones relevantes en ambos test.

### **Candidato 1. (Véase anexo B).**

#### **Área Personal.**

*Test Wartegg 8 campos.* En el campo 1 se muestra a nivel situacional una preferencia, lo que indica buena capacidad de adaptación, respeta la centralidad del estímulo, lo que apunta a que tiene un buen nivel de adaptación, en cuanto al arquetipo que utiliza que es una flor, puede significar que es una persona sensible o influenciable.

Test 16 pf 5. En cuanto al factor aprensión tiene una puntuación alta, lo que indica estabilidad a nivel adaptativo en cuanto a la seguridad en sí misma.

**Análisis de resultados.** En ambos test se encuentra una coincidencia en cuanto la capacidad adaptativa y seguridad. Aunque en el Wartegg se evidencia que es una persona que a pesar de ser segura puede ser influenciable y sensible.

### **Área de las relaciones Sociales.**

**Test Wartegg 8 campos.** En el campo 2 a nivel situacional hay un aplazamiento, lo que indica que no hay necesidad de expandirse afectivamente, en cuanto al contenido puede establecer relaciones sociales, pero es permeable frente a esto ya que no hay contorno en su dibujo. En cuanto al campo 7, hay también un aplazamiento, lo que indica que es una persona fría, que le cuesta entregarse a nivel afectivo.

**Test 16 pf 5.** En cuanto Afabilidad, puede mostrarse abierta, tolerante a los demás. Respecto a la privacidad, es una persona que trata de mostrar una buena imagen de sí, pero evidencia fácilmente su sensibilidad, En Vigilancia hay una puntuación baja, apuntando a que es una persona tolerante, abierta a los demás; también es fría frente a las emociones de los otros, lo cual se muestra en el factor Sensibilidad por su puntuación baja, y referente al atrevimiento es una persona introvertida, que prefiere estar sola. En el factor autosuficiencia tiene un puntaje alto, es una persona que puede trabajar a nivel individual, le cuesta trabajar en equipo, pero pese a esto tiene un factor de dominancia bajo, lo que la hace una persona influenciable fácilmente, y que no tenga autoridad ante los demás.



***Análisis de resultados.*** Ambos test muestran que es una persona que puede mostrarse agradable y establecer relaciones sociales, pero a la hora de profundizar es fría, individualista, con poca necesidad de acudir al otro. El 16 pf 5 muestra adicionalmente que es una persona influenciable.

### **Solución de conflictos.**

***Test Wartegg 8 campos.*** En el campo 4 en cuanto a lo situacional se muestra que es un campo preferido, lo cual es raro, hay excesiva preocupación ante los conflictos, en cuanto al contenido muestra excitación y angustia. Relacionado con el campo 5 es una persona que reprime sus impulsos.

***Test 16 pf 5.*** En cuanto a apertura al cambio, es una persona con puntuación baja, ya que no busca enfrentar nuevas situaciones; en cuanto a la tensión, hay un indicador clínico, es una persona muy sensible ante cualquier situación.

***Análisis de los resultados.*** Estos dos test coinciden en la manera en la que enfrenta los conflictos, en los dos se muestra un factor clínico, es una persona que muestra tensión y represión de impulsos.

### **Establecimiento de metas y objetivos.**

*Test Wartegg 8 campos.* El campo 3 indica que es una persona que puede plantearse metas y objetivos, ya que a nivel situacional muestra una preferencia, pero lo que se evidencia en cuanto al contenido es que quiere mostrar más ambición de la que realmente tiene. El campo 5 muestra que es una persona la cual puede tornarse irritable ante una actividad según el contenido del campo, en cuanto a lo situacional hay un aplazamiento lo que indica que actúa de manera pasiva ante la toma de decisiones.

*Test 16 pf 5.* En el factor estabilidad se muestra una baja puntuación, lo que indica que es una persona que se afecta fácilmente en ciertas situaciones, tornándose muy sensible. En cuanto la animación es una persona que tiende a exigirse poco a sí misma y a los demás.

*Análisis de resultados.* En ambos test se muestra una persona con tendencia a la pasividad, es una persona que se exige muy poco así misma.

## **Razonamiento.**

*Test Wartegg 8 campos.* El campo 6 es un campo preferido, por lo cual muestra un deseo de realización, en cuanto se relaciona con el campo 2 como preferido, suele mostrarse por lo que hace a nivel intelectual, en cuanto el contenido es una persona que se preocupa en cuanto a esta área.

*Test 16 pf 5.* Es una persona de pensamiento concreto, así que su razonamiento es más negativo, su nivel de abstracción es también bajo, ya que es una persona más práctica.

*Análisis de resultados.* Ambos test coinciden en que es una persona más objetiva, realista y práctica.

## **Seguimiento de normas**

*Test Wartegg 8 campos.* En el campo 8 a nivel situacional hay preferencia, lo que indica que hay seguimiento de normas, en cuanto al contenido hay mayor carga del dibujo a nivel inferior y hay un dibujo cerrado, lo que indica que es una persona que puede comprometerse con los valores.

**Test 16 pf 5.** En cuanto la atención a las normas, tiene una puntuación alta, ya que es una persona que puede comprometerse a nivel laboral en este sentido.

**Análisis de resultados.** Los dos test indican que es una persona que sigue las normas.

**Candidato 2. (Véase anexo C).**

**Área personal.**

**Test Wartegg 8 campos.** En cuanto el campo 1 el arquetipo indica temor o desengaño, en una estructura rígida no se puede considerar preferido, porque no indica en las preguntas finales si fue el que más le gusto o el más sencillo, es una persona insegura, pero que quiere mostrarse y acomodar el medio a su conveniencia.

**Test 16 pf 5.** En el factor Aprensión hay una puntuación alta, lo que indica que es una persona insegura.

**Análisis de resultados.** Los dos test indican que es una persona insegura, en cuanto al Wartegg se tuvo que hacer un análisis más meticuloso junto con el asesor del trabajo, ya que es una persona que a primera vista del test tiene resultados muy positivos, pero en un análisis

situacional se puede ver que es una persona que tiende a mostrarse, por tanto quiere dar una imagen positiva de si, lo que se manifiesta en el test y en la entrevista. En el Wartegg entonces se puede ver a más profundidad este aspecto de la personalidad.

### **Área de las relaciones sociales.**

*Test Wartegg 8 campos.* En el campo 2 se muestra que es una persona capaz de establecer relaciones sociales, es un dibujo que manifiesta ser sencillo y tiene un contenido adecuado, pero si se relaciona con el campo 7 se interpreta como una persona fría, de bajo nivel afectivo, ya que no hay una función real en el estímulo, además lo repisa, y es el que menos le gusta, por tanto, se puede decir que es una persona que puede relacionarse a nivel social, pero que no es capaz de involucrarse a profundidad a nivel emocional y afectivo.

*Test 16 pf 5.* En cuanto a habilidad, hay una puntuación baja, es una persona fría, impersonal y distante, en cuanto al atrevimiento, suele ser tímida, insegura, temerosa, el factor sensibilidad tiene un puntaje bajo, es una persona indiferente frente al otro. Respecto a la autosuficiencia hay un nivel alto en el puntaje, ya que es una persona individualista, que le cuesta trabajar en equipo.

*Análisis de resultados.* Los test se relacionan en cuanto a que es una persona con dificultades en la entrega afectiva, ya que es una persona fría y de bajo nivel afectivo. Pero en el Wartegg se

evidencia nuevamente la tendencia de esta persona a adaptarse a lo que el medio le exige, y mostrarse, por tanto puede establecer relaciones pero son muy momentánea.

### **Establecimiento de metas y objetivos.**

*Test Wartegg 8 campos.* Según el campo 3 es una persona que puede establecerse metas y objetivos, ya que es un campo preferido, referente al contenido indica que quiere mostrar más ambición de la que realmente tiene, por la cantidad de líneas que realiza.

*Test 16 pf 5.* Es una persona que puede realizar sus actividades y plantearse metas de manera organizada, perfeccionismo (+).

*Análisis de resultados.* Los dos test indican que es una persona que puede ser organizada en cuanto el establecimiento de metas y en sus actividades, pero suele ser demasiado perfeccionista según indica el 16 pf 5, si se relaciona con el Wartegg, quizás el ser perfeccionista pueda hacer que se exija más de lo que realmente está a su alcance.

### **Solución de conflictos.**

**Test Wartegg 8 campos.** El campo 4, en cuanto al contenido se manifiesta una necesidad de realizar otras actividades para dispersar sentimientos de ansiedad y angustia, relacionado con el campo 6 que en lo situacional puede considerarse “normal”, pero respecto al contenido muestra en la realización de ciertas actividades la aparición de sentimientos y emociones que pueden interferir en la toma de dediciones. Esta persona es enfática en las líneas, lo que muestra otra vez su deseo de mostrarse.

**Test 16 pf.** En el factor Apertura al cambio, se muestra como una persona abierta al cambio y experimental, pero se puede predisponer ante situaciones o actividades asignadas, en cuanto a la tensión hay un puntaje alto, puede ser una persona muy sensible ante ciertas situaciones.

**Análisis de resultados.** Ambos test coinciden en cuanto suele tornarse excitable y sensible ante ciertas situaciones. En el 16 pf 5, se muestra que es una persona abierta al cambio de lo cual en el Wartegg no se puede encontrar información.

### **Razonamiento.**

**Test Wartegg 8 campos.** En el campo 6, hay un tipo de razonamiento sintético- integrativo, es un campo en cuanto lo situacional considerado normal.

**Test 16 pf 5.** En el factor razonamiento se muestra como una persona de pensamiento concreto, lo que indica un puntaje de extremo negativo.

**Análisis de resultados.** En el 16 pf se muestra una persona con pocas habilidades analíticas, es más práctica, lo cual en el Wartegg se muestra como un aspecto no muy relevante para la candidata, lo cual se relaciona.

#### **Seguimiento de normas.**

**Test Wartegg 8 campos.** Persona que acata las normas de acuerdo al contenido en la parte inferior del campo, en cuanto lo situacional es “normal”.

**Test 16 pf 5.** Nivel intermedio en cuanto la atención de normas.

**Análisis de resultados.** Es una persona que puede acatar las normas, lo cual coincide en los dos test.



**Candidato 3. (Véase anexo D).****Área Personal.**

*Test Wartegg 8 campos.* El campo 1 es aplazado, se muestra como una persona insegura, y además en ella interfieren procesos afectivos, según el arquetipo elegido.

*Test 16 pf 5.* En cuanto a nivel alto de aprensión es una persona insegura, en esto puede interferir su emocionalidad.

*Análisis de resultados.* En ambos test, se puede ver la falta de seguridad y a emocionalidad que está en juego.

**Área de las relaciones sociales.**

*Test Wartegg 8 campos.* En el campo 2 se muestra como una persona con capacidad de establecer relaciones sociales, es un campo preferido, que indica que puede mostrarse amable y abierta, pero según el contenido puede no manejar los límites sobre estas, según el campo 7 el cual es preferido, es una persona con capacidad de entregarse afectivamente y con madurez sexual.

**Test 16 pf 5.** Respecto a la afabilidad hay un nivel alto, es una persona que se le facilita las relaciones sociales, puede mostrarse amable e interactuar de manera cordial con un equipo de trabajo. En atrevimiento también ha y un nivel alto, ya que es una persona abierta a establecer nuevas relaciones y está activa ante nuevas situaciones.

**Análisis de resultados.** En los dos test se muestra como es una persona capaz de establecer relaciones, y de entregarse afectivamente, En el test Wartegg se puede evidenciar adicionalmente que es una persona que en ciertas situaciones no maneja límites en las relaciones sociales.

### **Establecimiento de metas y objetivos**

**Test Wartegg 8 campos.** Según el campo 3 por el contenido, es una persona con deseo de independencia y alto nivel de perfección, y el ser un campo preferido indica que es una persona con ambiciones y metas claras, puede haber mala canalización de energía en cuanto al campo 6, ya que puede sobre exigirse debido al deseo de perfeccionamiento por el arquetipo que utiliza.

**Test 16 pf 5.** En cuanto a nivel de perfección es positivo su puntaje, lo que indica una persona con alto nivel de perfección, suele ser disciplinada para cumplir con las actividades que se propone, ante alguna situación a pesar de ser una persona sensible es controlada.

**Análisis de resultados.** En ambos test se muestra que es una persona perfeccionista, con gran deseo de destacar, pero que ciertas emociones pueden interferir en su desempeño, pero es algo que puede controlar.

### **Solución de conflictos.**

**Test Wartegg 8 campos.** En el campo 3 según el contenido es una persona activa ante los conflictos, tiende a actuar a nivel práctico, lo que indica el nivel situacional al ser aplazado, pero según el campo 6 puede inhibir cierta emotividad en el desarrollo de las actividades.

**Test 16 pf 5.** Es una persona que busca solución ante los conflictos, aunque puedan interferir ciertas emociones, las trata de controlar, esto lo indica el factor tensión (-).

**Análisis de resultados.** Los dos test indican que es una persona que tiende a actuar y enfrentar nuevas situaciones, pero en este proceso pueden interferir ciertas emociones.

### **Razonamiento.**

**Test Wartegg 8 campos.** En campo 6, muestra un razonamiento sintético- integrativo, es un campo preferido lo cual indica que es una persona objetiva y racional.

**Test 16 pf 5.** En cuanto razonamiento hay un nivel positivo: es una persona que tiene capacidad de razonar, fluidez verbal y buena solución de conflictos.

**Análisis de resultados.** Se refleja en los dos test la capacidad de análisis e importancia que le atribuye el candidato al área organizacional.

### **Seguimiento de normas.**

**Test Wartegg 8 campos.** Según el campo 8, es una persona en cuanto al contenido que puede hacer un análisis crítico antes de acatar las normas, a nivel situacional muestra preferencia, lo que indica que por lo general es una persona que acata y sigue las normas.

**Test 16 pf 5.** En cuanto la atención de normas hay un nivel intermedio, suele no acatar las normas con las cuales no esté de acuerdo, pero busca hacer una mediación para resolver estos conflictos.

**Análisis de resultados.** Los test coinciden en cuanto a que es una persona que evalúa primero las normas, pero suele acatarlas o mediar en cuanto su seguimiento, aunque normalmente las acata.

**Candidato 4. (Véase anexo E).****Área personal.**

*Test Wartegg 8 campos.* Según el campo 1, en cuanto lo situacional es una persona segura de sí misma, referente al contenido, se respeta la centralidad del estímulo, lo que indica confianza en sí misma, pero según el arquetipo utilizado puede ser de carácter permeable.

*Test16 pf 5.* Persona despreocupada según el factor aprensión (+), pero a veces puede ser dominada por algunas emociones en cuanto el factor estabilidad.

*Análisis de resultados.* Es una persona que suele estar tranquila consigo misma según los dos test, aunque a veces pueden aparecer algunos sentimientos que la puedan afectar, lo cual se evidencia en las dos pruebas.

**Área de las relaciones sociales.**

*Test Wartegg 8 campos.* El campo 2 indica puede establecer relaciones sociales, según la preferencia en el plano situacional, pero el contenido lo hace de manera superficial, ya que el arquetipo utilizado son unos ojos sin pupilas, que indica que es una persona egocéntrica e

introvertida, en el campo 7 se repisa el estímulo y además no tiene una función real, lo que indica poca necesidad afectiva, no puede ser considerado preferido porque está dentro de una estructura rígida, y no es catalogado como el más sencillo, ni el que más gusto.

**Test 16 pf 5.** Esta persona indica una afabilidad (-), es fría, impersonal y solitaria, no posee buena relación interpersonal. Respecto a la privacidad (+), es una persona retraída, autosuficiente, en cuanto a dominancia (-), es una persona que sede fácilmente ante los demás, así que no tiene carácter, pero prefiere trabajar sola y ser individualista lo que indica el factor autonomía (+).

**Análisis de resultados.** Ambos test muestran que es una persona fría, con poca necesidad afectiva e individualista. El test Wartegg denota adicionalmente a esto que es una persona capaz de establecer relaciones de manera superficial; el 16 pf 5 añade que es una persona fácilmente influenciable por los demás.

### **Establecimiento de metas y objetivos.**

**Test Wartegg 8 campos.** En el campo 3 se muestra como una persona inestable en el desarrollo de metas, según el contenido es poco organizada. En cuanto el campo 5 se sigue la ascendencia, lo que indica actividad y dinamismo, pero en cuanto el sombreado del dibujo se puede indicar cierta impulsividad.

**Test 16 pf 5.** Perfeccionismo (-), indica que es una persona poco organizada y disciplinada en cuanto al desarrollo de sus actividades.

**Análisis de resultados.** Los dos test coinciden en cuanto es una persona que le cuesta organizarse respecto a las actividades y establecimiento de metas.

### **Solución de conflictos.**

**Test Wartegg 8 campos.** Según el campo 4, es una persona activa frente a los conflictos por lo situacional, Ya que es considerado el campo más difícil para esta persona, en cuanto el arquetipo muestra que puede ponerse ansiosa frente a las figuras de autoridad, en cuanto al campo 6 muestra que es una persona activa y dinámica.

**Test 16 pf 5.** Tensión (-), lo que indica que es una persona con nivel de tolerancia a la frustración, ya que se muestra relajada ante ciertas situaciones. Respecto a la apertura al cambio (+), muestra que es una persona abierta ante nuevas situaciones.

**Análisis de resultados.** Ambos test indican que es una persona que busca solucionar de una manera activa y tolerante los conflictos. El Wartegg muestra adicionalmente que es una persona que puede ponerse ansiosa en cuanto a las figuras de autoridad.

**Razonamiento.**

*Test Wartegg 8 campos.* El campo 6, respecto al contenido indica que es una persona de pensamiento sintético integrativo, respecto a lo situacional es el que menos le gusta, esto puede indicar cierto sentimiento de inferioridad frente a sus capacidades.

*Test 16 pf 5.* Razonamiento (+), es una persona analítica, puede solucionar problemas.

*Análisis de resultados.* Es una persona con capacidad de resolver y analizar conflictos según los dos test, pero el Wartegg muestra que es una persona que considera que no tiene la suficiente capacidad intelectual.

**Seguimiento de normas.**

*Test Wartegg 8 campos.* Es una persona crítica en cuanto al seguimiento de normas, ya que según el contenido se evidencia en la parte superior e inferior una sobrecarga de imágenes.

*Test 16 pf 5.* En cuanto a la atención a las normas suele no acatarlas.



*Análisis de resultados.* Ambos test indican la posición crítica del candidato frente a las normas, pero el 16 pf es más determinante en cuanto a mayor inclinación de no acatar las normas.

**Candidato 5. (Véase anexo F).**

**Área Personal.**

*Test Wartegg 8 campos.* Según el campo 1 es una persona con capacidad de hallar múltiples soluciones, por el contenido manifiesto.

*Test 16 pf 5.* Aprensión (+), segura de sí misma y de sus proyecciones.

*Análisis de resultados.* Los dos test coinciden que es una persona segura con capacidad de conocer sus limitaciones y potencial.

### **Área de las relaciones sociales.**

*Test Wartegg 8 campos.* En el campo 2 se muestra que es una persona estable en cuanto al establecimiento de relaciones sociales, junto con el campo 7 donde muestra que puede profundizar en las relaciones afectivas.

*Test 16 pf 5.* Afabilidad (+), persona generosa, cálida, atenta a los demás, se orienta a las buenas relaciones. Autonomía (-), persona que trabaja en equipo.

*Análisis de resultados.* Es una persona que tiene predilección por el área afectiva y el establecimiento de relaciones sociales, según los resultados de ambos test.

### **Establecimiento de metas y objetivos.**

*Test Wartegg 8 campos.* Según el campo 3, es una persona que puede plantearse metas y objetivos y trata de alcanzarlos, por el contenido en ascendencia, y por lo situacional en lo cual es preferido. En cuanto al campo 5, al ser un campo aplazado, y por el contenido indica que es una persona con falta de vitalidad, y con cierta represión de impulsos dinámicos.

**Test 16 pf 5.** Perfeccionismo (+) Siempre busca dar cumplimiento a las actividades y funciones asignadas. Estabilidad (-). Puede ser sensible ante ciertas situaciones emocionales.

**Análisis de resultados.** Es una persona que puede establecer metas y realizar sus actividades, pero según ambos test pueden aparecer emociones que interfieran en el desarrollo de estas.

### **Solución de conflictos.**

**Test Wartegg 8 campos.** El campo 4 muestra excesiva preocupación por los conflictos a nivel situacional, es un campo que no ha sido aplazado, según el campo 6 puede haber un debilitamiento o desgaste de energía.

**Test 16 pf 5.** Apertura al cambio (+): es abierta al cambio y a nuevas situaciones. En cuanto a tensión trata de estar tranquila pero no logra separar sus emociones, según el nivel de tensión (-).

**Análisis de resultados.** En los testse evidencia la aparición de emociones en ciertas situaciones conflictivas. En el Wartegg se hace más énfasis en la preocupación excesiva ante los conflictos.

**Razonamiento.**

*Test Wartegg 8 campos.* Este campo muestra un pensamiento sintético- integrativo, por el contenido, pero no es un dibujo muy elaborado y es el que menos le gusto, aunque en el plano situacional halla preferencia. No se muestra claridad en este campo.

*Test 16 pf 5.* Tipo de razonamiento concreto: baja capacidad de controlar los impulsos y de resolver los problemas de la vida cotidiana,

*Análisis de resultados.* En cuanto el análisis de ambos test se puede ver que no hay una capacidad sintética muy alta. En el 16 pf 5 se evidencia menor capacidad de razonamiento.

**Seguimiento de normas.**

*Test Wartegg 8 campos.* El campo 8 es preferido a nivel situacional, por ser 8 en una estructura no rígida, esto indica que hay un seguimiento a la norma.

*Test 16 pf 5.* Atención a las normas (+), siempre trata de estar pendiente al cumplimiento de las normas.

**Análisis de resultados.** Es una persona que en ambos test evidencia su compromiso a nivel normativo.

**Candidato 6. (Véase anexo G).**

**Área personal.**

**Test Wartegg 8 campos.** En cuanto al campo situacional, es una persona segura de sí misma, pero el contenido indica que hay factores emocionales que interfieren en ella, además que es una persona que está al servicio de sus propias necesidades.

**Test 16 pf 5.** En cuanto a la aprensión (+), es una persona confiada y segura de sí, en estabilidad se muestra que en ella pueden aparecer diferentes sentimientos, pero puede controlar su emocionalidad.

**Análisis de resultados.** Es una persona según los dos test segura de sí misma, pero hay factores emocionales que interfieren en ella. El 16 pf 5 evidencia que es una persona controlada, y en el Wartegg se muestra que es una persona al servicio del yo.

### **Área de las relaciones sociales.**

**Wartegg 8 campos.** Según el campo 2, en el plano situacional es una persona que se interesa por el establecimiento de las relaciones sociales, pero puede elaborarlas de manera superficial, ya que no puede sentir la necesidad de extender su círculo afectivo, debido al contenido del campo 7, no hay funcionalidad del estímulo, lo que evidencia inmadurez sexual.

**Test 16 pf 5.** Afabilidad (+), es una persona cálida, generosa y atenta a los demás, en cuanto a su comportamiento tiene un puntaje positivo, ya que es atrevida y segura en lo social.

**Análisis de resultados.** Se muestra que es una persona con capacidad de establecer relaciones sociales, Pero el Wartegg evidencia que no las puede mantener a profundidad.

### **Establecimiento de metas y objetivos.**

**Test Wartegg 8 campos.** Puede establecerse metas y objetivos, según el campo 3 en cuanto a la preferencia, pero parece no esforzarse lo suficiente para alcanzarlos según las líneas del contenido, Hay movilización de energía pero no siempre se pone en acción según el campo 6, ya que se sigue las líneas en ascendencia pero no se unen.

**Test 16 pf 5.** Animación (-), es una persona que trata de evitar conflictos, ser cuidadosa y reprimida.

**Análisis de resultados.** Los dos test coinciden en cuanto es una persona que a veces puede poner la suficiente energía ante la consecución de metas.

### **Solución de conflictos.**

**Test Wartegg 8 campos.** Es una persona con diferentes sentimientos en cuanto a la solución de conflictos, la cual tiene la necesidad de involucrarse en actividades para dispersarlos, Según el contenido y el área situacional como campo aplazado.

**Test 16 pf 5.** Según la Tensión Es una persona que en ocasiones tiende a ser relajada, es decir quedarse tranquila. En cuanto apertura al cambio (+) es una persona abierta, dispuesta a asumir nuevas situaciones.

**Análisis de resultados.** En el Wartegg se muestra que es una persona en la cual aparecen ciertas emociones, en cuanto al manual de Mesa (2004) se indica que ante la aparición de ciertas emociones de angustia puede haber inhibición, lo cual se relaciona con la actitud relajada que se muestra en el 16 pf 5. Adicionalmente el 16 pf muestra que es una persona abierta al cambio, a asumir nuevas situaciones.

**Razonamiento.**

*Test Wartegg 8 campos.* En cuanto al campo 6, en lo situacional muestra preferencia, es una persona analítica, con capacidad de solucionar conflictos, hay un tipo de pensamiento sintético-integrativo en cuanto al contenido.

*Test 16 pf 5.* El Razonamiento (+) es abstracto, persona analítica, adecuado funcionamiento intelectual.

*Análisis de resultados.* Es una persona con predilección de los procesos intelectuales y con buena capacidad analítica.

**Seguimiento de normas.**

*Test Wartegg 8 campos.* En el campo 8 en cuanto al contenido es una persona que puede hacer un análisis crítico antes de acatar las normas, pero suele acatarlas debido al nivel situacional en el cual hay preferencia.

*Test 16 pf 5.* Muestra una puntuación intermedia en cuanto a la atención de normas, es una persona que puede seguir normas pero también hacer un juicio anterior a esto.



***Análisis de resultados.*** Ambos resultados coinciden respecto a la evaluación previa de las normas, pero suele acatarlas.

En el candidato 1 fueron similares los test en el área personal, el wartegg otorga en este aspecto más información adicional, en cuanto al área de las relaciones sociales es en este caso el 16 pf, el que profundiza más en la información. En la solución de conflictos coinciden ambos test, lo mismo que en el establecimiento de metas, razonamiento y seguimiento de normas, donde son muy similares las interpretaciones.

En el candidato 2 en el área del yo fueron similares los resultados, pero el Test Wartegg profundiza más en los resultados, en el área de las relaciones sociales sucede lo mismo es el wartegg el que arroja más datos. En cuanto al establecimiento de metas, se encuentra una similitud en los resultados. Referente a la solución de conflictos en el 16 pf se brinda más información pero igualmente tienen resultados parecidos. En el razonamiento hay relación en cuanto a la interpretación al igual que el seguimiento de normas.

En el candidato 3 coinciden las interpretaciones en el área personal, en cuanto al establecimiento de relaciones sociales hay similitud en los datos, pero el Wartegg arroja más información. En el establecimiento de metas coinciden en los resultados al igual que la solución de conflictos, el razonamiento y el seguimiento de normas.

En el candidato 4 coinciden los resultados en el área personal. En cuanto al establecimiento de relaciones son similares los resultados pero hay mayor información en el 16 pf. En las metas y objetivos los datos coinciden, en la solución de conflictos también hay similitud pero el Wartegg brinda más información, al igual que en el razonamiento. En el seguimiento a las normas es el 16 pf el que otorga más información, pero al igual se asemejan los resultados.

En el candidato 5 los resultados son similares, en el área personal, establecimiento de relaciones, metas y objetivos. Respecto a la solución de conflictos concuerdan los resultados, pero el Wartegg profundiza más en la información. En cuanto a las normas hay similitud en los test.

En el candidato 6, en el área personal se evidencia más información aunque los resultados coinciden, al igual que con el establecimiento de relaciones. En el establecimiento de metas y objetivos los test coinciden, y en la solución de conflictos el 16 pf otorga más información. En cuanto al cumplimiento de normas los dos coinciden.

En todos los datos se muestra como en la mayoría de los candidatos hay una gran similitud en la interpretación de los dos test. El hecho de que en ocasiones el Wartegg halla profundizado más en ciertos aspectos, y el 16 pf en otros, se puede explicar por lo que dice Vegara (2011) y León (2015), ya cada test tiene diferentes criterios de evaluación, y tratan diferentes aspectos,

por tanto puede que el Wartegg en los respectivos casos donde arrojó más información, fue porque el sujeto tuvo una mayor respuesta proyectiva ante el estímulo. A continuación se ofrece unas tablas para cada candidato, las cuales contienen la información integrada de ambas pruebas y su respectivo análisis presentado como resultados.

**Tabla 2.****Candidato 1**

<b>Test Wartegg</b>	<p>Persona segura de sí misma, pero fácilmente influenciable. Puede establecer relaciones sociales pero no siente la necesidad de ampliar su círculo, no sabe guardar límites.</p> <p>Necesita autoafirmarse, parece que quiere mostrar más ambición de la que realmente tiene. Es una persona que intenta hacer las cosas bien. Se preocupa de manera excesiva ante un conflicto, puede tornarse excitable o deprimirse, le dificulta tomar decisiones. Es una persona que se puede irritar y tiende a actuar de manera pasiva ante una actividad.</p> <p>Persona con deseo de realizarse, con claro raciocinio, tipo sintético integrativo. Cierta represión sexual, puede ser una persona objetiva. Persona que sigue las normas fácilmente</p>
<b>Test 16 pf</b>	<p>Persona emocionalmente estable, adaptativa, de pensamiento concreto y cooperadora, abierta y tolerante con los demás, evita al máximo los conflictos, en el ámbito laboral es atenta a las normas y cumplidora de ellas, sigue las instrucciones de sus jefes inmediato, pero su debilidad consiste en trabajar en equipo debido a su individualismo y autosuficiencia, es solitaria se relaciona poco con los demás es introvertida y socialmente inhibida. Como indicador clínico se evidencia que es una persona muy sensible en ciertas situaciones aunque trata de ser estable se ve afectada fácilmente, no muestra tolerancia a la frustración, puede llegar a tener un nivel de exigencia muy bajo consigo misma, y con los demás ya que se rinde fácilmente ante cualquier situación lo cual indica que no tiene un nivel de autoridad ante los demás.</p>
<b>Resultados</b>	<p>Las pruebas coinciden en cuanto a la posición en la que se ubica la persona y la autoimagen, en ambas se muestra un indicador clínico en cuanto al afrontamiento a conflictos, donde interfieren diferentes emociones y sentimientos que afectan la toma de decisiones y su actividad. También hay relación en cuanto a la manera de relacionarse con los otros, ya que es una persona fría y solitaria.</p>

**Tabla 3.****Candidato 2**

<b>Test Wartegg</b>	<p>Persona con temor y dudas sobre si. Se relaciona fácilmente con los demás, ya que trata de mostrar una buena imagen de sí misma, pero no logra profundizar y entregarse a nivel emocional. Compite para lograr metas y objetivos que van más allá de sus propias capacidades. En cuanto a la solución de conflictos siente la necesidad de realizar otras actividades para dispersar sentimientos de angustia y ansiedad. En cuanto al manejo de energía, hay cierta indecisión o represión de la energía. De pensamiento sintético integrativa. Inmadurez sexual. persona que acata las normas</p>
<b>Test 16 pf</b>	<p>Según las pruebas realizadas, es una persona emocionalmente fría, impersonal, distante de pensamiento concreto y cooperadora, abierta, evita al máximo los conflictos, tiende a ser tímida, temerosa e insegura, en el ámbito laboral es abierta al cambio, experimental analítica aunque en algunos momentos se predispone ante situaciones o actividades asignadas, no suele trabajar en equipo, ya que es individualista, prefiere realizar sus actividades sola se considera autosuficiente y piensa que los demás no realizarán las cosas bien. No presenta indicadores clínicos, solo se evidencia que es una persona muy sensible en ciertas situaciones emocionales, es tranquila y paciente con las demás personas.</p>
<b>Resultados</b>	<p>Los dos test Coinciden en cuanto la inseguridad y dudas que tiene sobre si, también en cuando es una persona fría e individualista, aunque puede mostrarse como una persona cordial y amable. En una persona donde interfieren varios sentimientos de angustia y preocupación en cuanto a la solución de conflictos.</p>

**Tabla 4.****Candidato 3**

<b>Test Wartegg</b>	<p>Insegura de sí misma, ya que en ella interfieren procesos afectivos. Es estable en cuanto relaciones interpersonales pero no sabe guardar límites. Persona con capacidad de iniciativa, con un nivel alto de perfección y capacidad de independencia, persona con actitud activa ante los conflictos. No canaliza adecuadamente la energía, persona con deseo de perfeccionamiento. De pensamiento sintético integrativo. Con capacidad de entregarse afectivamente. Persona que hace un análisis crítico de las normas, pero por lo general las acoge.</p>
	<p>Persona cordial, amable, con los demás, posee habilidad, social lo que le facilita las buenas relaciones interpersonales, en el ámbito laboral es abierta al cambio, analítica, es organizada y disciplinada con sus actividades, se interrelaciona con los demás escucha ideas y las tiene en cuenta lo cual le facilita el trabajo en equipo, en ocasiones suele no acatar ciertas normas las cuales no está de acuerdo, sin embargo lo manifiesta y busca la solución para evitar los conflictos. Se evidencia que es una persona emocionalmente sensible, lo cual la puede tornar insegura, es perfeccionista y organizada, le gusta exigirse para siempre hacer las cosas bien.</p>
<b>Resultados</b>	<p>Los test coinciden en cuanto el establecimiento de las relaciones sociales, en que hay factores afectos y emocionales que intervienen en ella. Además en que es una persona perfeccionista y que hace una evaluación crítica de las normas.</p>

**Tabla 5.****Candidato 4**

<b>Test Wartegg</b>	<p>Persona segura de sí misma, pero de carácter permeable. Con capacidad de establecer relaciones sociales, pero emocionalmente cambiante, es una persona que prefiere estar sola, las relaciones que establece pueden ser superficiales, ya que es una persona egocéntrica e introvertida. Es Inestable en el establecimiento de metas y objetivos poco organizada, activa frente las situaciones pero suele ponerse ansiosa frente a figuras de autoridad. Dinámica, con buen direccionamiento de energía. Pensamiento sintético integrativo. Con impulsividad e inmadurez sexual. Análisis crítico antes de acatar la norma.</p>
<b>Test 16 pf</b>	<p>persona fría, impersonal, distante, emocionalmente Cambiante y relajada ante ciertas situaciones, lo que facilita un nivel de tolerancia a la frustración, es solitaria, no posee una buena interrelación con los demás, en el ámbito laboral es abierta al cambio, analítica, en ocasiones tiende a ser desorganizada y poco disciplinada con sus actividades, se da fácilmente, no tiene carácter es individualista en el desarrollo de su gestión. No presenta indicadores clínicos solo evidencia que es una persona autosuficiente, maneja pocas relaciones interpersonales y suele no acatar normas ni seguir instrucciones</p>
<b>Resultados</b>	<p>Los test coinciden en cuando es una persona cambiante en su forma de ser, también que es una persona que prefiere estar sola, que es fría e independiente, además que es una persona poco organizada en el establecimiento de metas y en sus tareas, en cuanto al acatamiento de normas suele hacer confrontación frente a estas.</p>

**Tabla 6.****Candidato 5**

<b>Test Wartegg</b>	<p>Capacidad de hallar múltiples soluciones. Facilidad para establecer relaciones sociales.</p> <p>Persona que se propone metas y objetivos y trata de alcanzarlos. Tiene excesiva preocupación o angustia frente a los conflictos. Suele ser activa y dinámica pero gastar más energía de la necesaria. Su tipo de pensamiento es asociativo integrativo. Hay inmadurez sexual. Acoge y cumple las normas.</p>
<b>Test 16 pf</b>	<p>Es una persona cálida, generosa y atenta a los demás, de pensamiento concreto, emprendedora y se orienta a las buenas relaciones con los demás, es segura de sí misma y de sus proyecciones, en el ámbito laboral es abierta al cambio, acata normas e instrucciones, trabaja en equipo y siempre está pendiente de dar cumplimiento a las actividades y funciones asignadas. No se evidencia indicadores clínicos, es una persona que en algunos casos puede ser sensible en ciertas situaciones emocionales, sin embargo, trata de estar siempre tranquila pero no logra separar sus emociones.</p>
<b>Resultados</b>	<p>Los dos test se relacionan en cuando al nivel de empática y habilidad social, además de la seguridad en sí misma, y capacidad de proyectar y establecer metas, es cumplidora de las normas, también se muestra en ambos test que es una persona que en ciertas circunstancias puedan interferir algunas emociones y sentimientos.</p>



**Tabla 7.****Candidato 6**

<b>Test Wartegg</b>	Tiende a satisfacer sus propias necesidades, con capacidad de entablar relaciones sociales. Establece metas y objetivos. Pueden verse involucrados sentimientos en cuanto a la solución de conflictos. Tendencia a actuar, a ser dinámica, pero se puede desviar la energía. Pensamiento sintético integrativo. Madurez sexual. Tiende a acatar las normas.
<b>Test 16 pf</b>	persona cálida, afable, generosa, atenta a los demás, emprendedora, y segura atrevida emocionalmente estable adaptativa, de pensamiento concreto y cooperadora, y segura en lo social tolerante con los demás, evita al máximo los conflictos, en el ámbito laboral es abierta
<b>Resultados</b>	Las dos pruebas se relacionan en cuanto a como se muestra a nivel social, además que es una persona que se propone metas y busca alcanzar nuevos objetivos, también sobre la interferencia de sentimientos ante una situación pero suele tender hacia la actuación.

## Conclusiones

Se aplicó el test Wartegg 8 campos y test 16 pf a 6 candidatos, los cuales presentaron tener conocimientos previos al test, para poder determinar que este test muestra contenidos inconscientes muy consistentes a los que devela el test 16 pf 5 y la entrevista y observación de los candidatos.

Ya que en el análisis de los resultados se pudo encontrar gran similitud en los aspectos evaluados del test Wartegg 8 campos y del test 16 pf 5, a partir de la revisión teórica y de la revisión de casos que se hizo, por tanto se considera que el Wartegg es una prueba que revela gran contenido inconsciente y de la personalidad del sujeto, y que es de gran ayuda diagnóstica, ya que pudo brindar información similar a la del test 16 pf 5, y que esta no es gratuita ni casual.

Para llegar a una interpretación de los test, primero se tuvo que hacer un arduo proceso de análisis e investigación para poder detectar algunos aspectos relevantes de la personalidad de los candidatos, ya que con los conocimientos básicos que tiene la estudiante no fue posible en un primer análisis acercarse a resultados acertados o coherentes, por tanto con el acompañamiento del asesor se evidenció que se habían obviado varios aspectos importantes en cuanto la revisión de los test.

Por tanto esto da indicio de que autores como Vergara (2011), Moscoso et al (2015) y León (2017), tienen razón en suponer que la falta de conocimiento técnico del test influye en la validez y confiabilidad de mismo, ya que si no se tiene la experticia en cuanto la interpretación del test, la subjetividad entra a jugar un papel importante en cuanto la distorsión de la información. Entonces se puede decir con certeza que si no se tiene el conocimiento necesario para evaluar el test se van a ver afectados los resultados.

En cuanto a la validez y confiabilidad afectada por el conocimiento previo del test, que estos mismos autores plantearon, se detectó que si bien es cierto que se puede encontrar diversidad de información de la prueba, la mayoría de las personas que asistieron al proceso de selección no tenían los suficientes conocimientos previos del test, siendo aún condición de la vacante para la que se postularon y requisito para poder participar en el proceso de selección, por tanto no tuvieron la iniciativa de prepararse más ampliamente sobre el tema para la entrevista, y solo de 20 personas del campo de la psicología y de gestión humana, seis mostraron tener un interés particular en el uso e interpretación de la prueba.

Sobre este tema se pudo determinar, que cuando hay un conocimiento previo del test puede haber una intención de mejorar los resultados, pero esto es inherente a la personalidad del sujeto, ya que si es una persona que intenta mostrarse siempre de manera positiva en varias áreas de su vida, y de acomodarse frente a las necesidades de los demás para mejorar su imagen, va intentar también “mejorar” de manera inconsciente o consciente su imagen ante el test, pero si el

evaluador tiene el suficiente conocimiento del test, puede detectar esta intención del candidato de alterar el test.

Lo anterior se pudo evidenciar en el candidato 2, el cual tuvo un interés particular sobre la prueba y por la entrevista, y fue en una evaluación exhaustiva del test que se pudo detectar varios aspectos de su personalidad, por tanto El Wartegg es una prueba en la que en la que se puede tratar de alterar sus resultados, pero de alguna manera emergen aspectos inconscientes del sujeto.

En cuanto a la evaluación del test Wartegg, en el estudio de casos por ejemplo, se revelaron varios aspectos de los candidatos, los cuales pueden considerarse negativos, y ser determinantes en la toma de decisiones del evaluador, sin tener en cuenta que puede que estos aspectos no repercutan en el desempeño del sujeto en el ámbito organizacional, por tanto se estaría incurriendo en un error ético, y a la violación de los derechos de los evaluados, tal como lo plantea Vergara (2011), porque no se estaría evaluando adecuadamente los aspectos que realmente interesan en el proceso de selección. Por ejemplo en el estudio de casos se pudo evidenciar factores muy negativos en los candidatos, y si se basa la elección sobre estos aspectos prácticamente ningún candidato sería apto para la vacante desde la óptica de las pruebas, por tanto se debe entrar a mirar realmente que competencias requerimos evaluar y cuales pruebas son más acertadas y confiables respecto a esto.

Referente a esto, Vergara (2011), Moscoso et al (2015) y León (2017) mencionan su preocupación en cuanto el uso desmesurado de pruebas clínicas en proceso de selección, donde emergen aspectos personales del sujeto, que no son necesarios tener en cuenta en la evaluación psicológica, sin embargo se compromete la privacidad del evaluado, lo cual es una falta ética.

Por tanto se invita a los profesionales de esta área, a que se pregunten si están capacitados y conocen sobre los métodos y herramientas que utilizan para la evaluación de los candidatos, y si realmente están basando su evaluación sobre datos de los candidatos pertinentes al área a desempeñar, pues la mayoría de autores mencionados en este trabajo (Vergara 2011, Moscoso et al 2015 y León 2017)., coinciden en la falta de compromiso y desconocimiento por parte de los psicólogos, de los contenidos que aplican en sus procesos, por tanto esto puede afectar en los resultados.

Por último, se quiere rescatar que las pruebas psicotécnicas son un gran aporte para la evaluación psicológica, siempre que se tenga presente que son instrumentos que sirven solo como apoyo, que deben ir acompañados de otros instrumentos como la entrevista, y que antes de aplicarlos se debe evaluar la pertinencia de la información que otorgan para la toma de decisiones y su validez y confiabilidad. Por tanto el test Wartegg es una ayuda diagnóstica de gran utilidad, pero se debe tener en cuenta dependiendo de las exigencias del proceso a evaluar si es adecuado su uso o no.

## Bibliografía

Abt, L. (1978). *Una teoría de la psicología proyectiva*. En Abt, L. y Bellak, L. *Psicología proyectiva*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Abt, L y Bellak, L. (1967). *La psicología proyectiva*. Buenos Aires, Argentina: Paidós,

Alonso, P; Moscoso, S y Cuadrado, M. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas, *Journal of Work and organizational psychology, Universidad de Santiago de Compostela*, 31 (2), 79-89. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231340289003.pdf>

Aluja, A. y Blanch, A. (2003). Replicabilidad de los factores de segundo orden del 16PF-5 en muestras americanas y españolas. *Psicothema*, 15(2), 309-314.

Bellak, L. (1978). *Sobre una teoría de la distorsión Aperceptiva (Capítulo 2)*. En Abt, L.E. y Bellak, L., *Psicología proyectiva*. Buenos Aires: Paidós.

Biedma, C. y D'Alfonso, P. (1960). *Lenguaje del dibujo Test del Wartegg*. Buenos Aires: Kapelusz.

Bohm, E. (1998). *Manual del psicodiagnóstico de Rorschach*. Madrid, España: Morata.

Cattell, H. E. P., y Mead, A. D. (2008). *The sixteen personality factor questionnaire (16PF)*. In G. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske, Eds.) *The sage handbook of personality theory and assessment; Personality measurement and testing*, 2, 135–178. Los Angeles, California: Sage.

Crisi, A. (2007). *Manuale del test di Wartegg*. Roma, Italia: E. S. Magi.

Eisenhardt, K. M. (1989). *Building Theories from Case Study Research*, *Academy of Management Review*, 14 (4): 532-550.

González, F. (2000). *Investigación cualitativa en psicología rumbos y desafíos*. México: Thomson Editores.

León, F. A. (2017). Una mirada general sobre el uso de pruebas en Colombia. Campo de evaluación, medición y estadística aplicada. *Boletines Colpsic*, 24, 3-5. Recuperado de [http://colpsic.org.co/aym\\_image/files/Evaluacion\\_y\\_Medicio%CC%81n\\_Marzo-2-2017\\_Vs\\_Diciembre\\_2015\\_DC\\_V2.pdf](http://colpsic.org.co/aym_image/files/Evaluacion_y_Medicio%CC%81n_Marzo-2-2017_Vs_Diciembre_2015_DC_V2.pdf)

- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, 20, 165-193, Barranquilla, Colombia.
- Mesa, P. C. (2004). Guía de interpretación del test de Wartegg. *By Luis Vallester "Valle Vallester"*. Recuperado de <http://thevalle323.xtrweb.com/test-psicologia-valle-vallester/MANUAL%20WARTEGG%20BY%20LUIS%20VALLESTER.pdf>
- Peña, G. (2006). *Una introducción a la psicología*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica de Caracas.
- Pino, M y Martínez, S. (2011) Estudio exploratorio del test proyectivo de Wartegg en adultos jóvenes de la provincia de Ñuble, Chile. *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.aacademica.org/000-052/239.pdf>.
- Rodríguez, G; Gil, J y García E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada. España: Ediciones Ajibe.



Roivainen, E. (2006): Ehrig Wartegg ja Wartegg-testin varhaisvaiheet. [Ehrig Wartegg and the early history of Wartegg's drawing test]. *Psykologia* 41(4), 260-268.

Russell, M. T. y Karol, D. L. (1995). *16PF-5. Manual*. Madrid, España: TEA Ediciones.

Sabogal, F. (2006). Pruebas proyectivas, acerca de su validez y confiabilidad. *Duazary*, 1 (2).

Recuperado de base de datos Dialnet.

Sánchez, O. (2013) El único estudio sobre la calidad psicométrica del test wartegg. *Seminarios y Eventos Group*. Recuperado de <https://seminariosyeventosgroup.wordpress.com/el-unico-estudio-sobre-la-calidad-psicometrica-del-test-wartegg/>.

Scarpellini, C. (1992). *Prontuario di Psicodiagnostica*. Cosenza, Italia: Bios.

Sneiderman, S. (2011). Consideraciones acerca de la confiabilidad y validez de las técnicas proyectivas. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 15 (2), 93-110, Rosario, Argentina.

Recuperado de la base de datos Dialnet.

Soria, V. (2004). *Relaciones humanas*. México: Limusa.

- Tamminen, S. y Lindeman, M. (2000): Wartegg-luotettava persoonallisuustesti vaimaagista ajattelua ? (Wartegg – A valid personality test or magical thinking). *Psykiologia* 35(4), 325-331.
- Torazza, B. (1993). *Contributi allo studio del Wartegg - Zeichentest (WZT)*. Roma, Italia: Borla.
- Vergara, R. (2011). Buenas prácticas en el uso de tests de selección de personal en España, México, Argentina, Chile, Perú, Colombia, Uruguay, Centroamérica y El Caribe. VyA Consulting Group. 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](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)
- Vives, M. (2006). *Test proyectivos: Aplicación al diagnóstico y tratamiento clínico*. Universidad de Barcelona. Recuperado de [https://www.psyciencia.com/wp-content/uploads/2013/08/tests\\_proyectivos.pdf](https://www.psyciencia.com/wp-content/uploads/2013/08/tests_proyectivos.pdf)
- Wartegg, E. (1953). *Schichtdiagnostik-Der Zeichentest (WZT) [-El diagnóstico de la prueba de dibujo diferenciales (WZT)]*. Göttingen: Hogrefe.
- Wartegg, E. (1972). *Il reattivo di disegno*. Firenze : Ed. O.S. Wartegg, E. (1990). *Reattivo di Disegno di Wartegg*. Florencia, Italia: Edizione: O. S.

Wartegg, E. (1990). *Reattivo di Disegno di Wartegg*. Florencia, Italia: Edizione: O. S.