



---

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CAMPUS IZTACALA

TESIS TEORICA

*FUNCIONALIDAD DE LA PRUEBA PROYECTIVA*  
*GRAFICA "FIGURA HUMANA" EN EL PROCESO DE*  
*SELECCIÓN DE PERSONAL.*

***GARCIA ZAVALA JOSE LUIS***

MTRA. MARGARITA MARTÍNEZ RIVERA

LIC. JORGE GUERRA GARCÍA

DRA. MARÍA ANTONIETA DORANTES GÓMEZ





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
Capítulo 1.	
FUNDAMENTOS DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.....	12
1.1 Evolución de la Psicología Industrial.....	13
1.2 Psicología Organizacional.....	15
1.3 La labor del Psicólogo en las Organizaciones.....	18
1.4 Reclutamiento y Selección de Personal.....	20
1.5 Herramientas y Técnicas en la Selección de Personal.....	29
Capítulo 2.	
PRUEBAS PSICOLÓGICAS.....	31
2.1. Naturaleza y uso de las Pruebas Psicológicas.....	32
2.2. Clasificación de las pruebas Psicológicas.....	37
2.3. Pruebas de Personalidad.....	40
Capítulo 3.	
PRUEBAS PROYECTIVAS.....	51
3.1. Fundamentos Teóricos a la Psicología Proyectiva.....	52
3.2. Perspectiva Psicoanalítica.....	54
3.3. Tests Proyectivos.....	63
3.4. Tests Proyectivos Gráficos.....	65
Capítulo 4.	
PRUEBA PROYECTIVA GRAFICA DE LA FIGURA HUMANA.....	71
4.1. Antecedentes.....	72
4.2. Aplicación.....	75
4.3. Interpretación.....	77
4.4. Funcionalidad de la Prueba de la Figura Humana en el Proceso de Selección.....	88
5.- CONCLUSIONES.....	95
REFERENCIAS.....	98
ANEXOS.....	102

## **RESUMEN**

El psicólogo en la industria representa un papel trascendental para el funcionamiento de la misma, pues su conocimiento especializado en el comportamiento humano genera que logre comprender las diferentes formas de conducta laboral, es decir las aptitudes, nivel de inteligencia, así como aspectos de la personalidad, siendo estos últimos los más importantes, pues subyacen y modifican el proceder del trabajador. Para esto se han utilizado diversos métodos de evaluación como lo son las pruebas psicológicas que constituyen uno de los instrumentos más fructíferos para la selección de personal, los cuales sirven para detectar y ubicar a la gente competente y adaptable a las exigencias y necesidades de cada empresa u organización. El uso de la técnica del Dibujo Proyectivo, en la corriente psicoanalítica, considera los motivos de la conducta, como básicamente inconscientes; ayuda a tener conocimiento del autoconcepto, de un posible candidato a ser contratado, de sus motivaciones, deseos, impulsos, características difíciles de obtener, por otro medio de evaluación en corto tiempo y bajo costo, condición que hace pertinente el uso de la prueba proyectiva del dibujo, ya que la persona al desconocer la intencionalidad del test, será espontáneo y sus respuestas podrán ser interpretadas con autenticidad y mayor confiabilidad.

Por lo anterior, se considera necesario incluir en la batería de pruebas en la evaluación de personal, El tests de la Figura Humana, pues a través de ésta se puede conocer rasgos de personalidad que sirvan en el proceso de contratación de personal y junto con pruebas específicas de competencias se logre tomar decisiones con seguridad y así las organizaciones se mantengan en la vanguardia.

## INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, la Psicología como ciencia que estudia la interacción del comportamiento humano con el ambiente, ha cobrado mayor interés y relevancia. En la actualidad cuenta con áreas que se especializan en el estudio del hombre dentro de determinados contextos. Un individuo va a mostrar conductas distintas si se encuentra en su casa, en el trabajo o en la escuela, de esta forma existen diferentes áreas como la Psicología Educativa, Social, Experimental, Laboral, entre otras que constituyen ambientes importantes para el desarrollo del trabajo del Psicólogo, siendo la Psicología Organizacional o laboral, la que cobra mayor trascendencia, ya que la mayor parte de la vida activa del ser humano la tienen en el trabajo.

Las personas llevan a cabo los avances, logros y errores de sus organizaciones, por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso más preciado. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables, pero careciera de un conjunto de personas idóneas al puesto, o éstas se consideraran mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible.

La psicología organizacional cumple con sus finalidades mediante la obtención, desarrollo, aprovechamiento, evaluación, mantenimiento y retención de un grupo de trabajadores eficientes (Werther 1992).

De las labores realizadas por el Psicólogo dentro de las Organizaciones, una de las actividades de su interés se centra en la Selección de Personal, dado que es una de las más importantes por encargarse de suministrar la materia prima básica (personal), para un buen funcionamiento de la Organización. Los empleados condicionan los resultados en todos los aspectos del trabajo, por ello es importante contar con trabajadores competentes para estar siempre a la vanguardia y evitar fallas significativas que puedan generar problemas dentro del ámbito laboral.

Por consiguiente, el Psicólogo laboral trata de conocer a los trabajadores tanto a nivel individual como grupal, además busca predecir la conducta en diferentes circunstancias con el objetivo de aumentar la productividad de las empresas.

La importancia de una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por lo cual, la evaluación debe realizarse de manera precisa, contemplando los siguientes aspectos:

- Experiencia laboral.
- Trayectoria académica.
- Aspectos psicológicos.

Estos últimos son componentes básicos de la personalidad de un individuo que hace posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y específicamente en su ámbito laboral, por lo tanto, “cuando uno tiene la persona idónea en el puesto adecuado, no queda nada más que hacer” (Lovart, 1994; Grados, 2003).

Para que el proceso de Selección sea eficaz, se requiere de una revisión de los instrumentos que se emplean para evaluar a los candidatos. Existen varios métodos y/o técnicas para tratar de predecir el comportamiento dentro de una área de trabajo, tanto en su adaptación al grupo, como su nivel de competitividad en la realización de las tareas asignadas. Por lo anterior, varios especialistas se han enfocado en exámenes técnicos y psicométricos para tener un conocimiento de las habilidades del candidato, y así tomar una decisión en su posible contratación; sin embargo, el uso masivo e indiscriminado de éstas, origina que una población considerable las conozca y pueda manipularlas, condición que disminuye la validez de los datos obtenidos, razón por la que se han hecho necesarias las pruebas de personalidad.

Se ha detectado que la personalidad es determinante en el funcionamiento de las organizaciones, pues la actitud, motivación y disposición para aprender y responder a las demandas del trabajo son de mayor relevancia, por ello se ha tratado de explorar inventarios para identificar la naturaleza y desarrollo de la personalidad, pues son aspectos que subyacen a la conducta del individuo y determinan la forma en que el sujeto puede llegar a responder ante ciertos estímulos que el medio, le demanda, especialmente en el trabajo.

Entre las pruebas de personalidad podemos encontrar diversas con determinados fines, como son las motivacionales, actitud hacia el trabajo, "Test de Intereses", "Estudio de valores", "Rasgos Temperamentales", entre otros; pero sólo nos enfocaremos en las pruebas psicológicas de personalidad llamadas "proyectivas", es decir aquellas que se basan según la teoría Psicoanalítica en el mecanismo de defensa "Proyección", en donde las respuestas emitidas provienen de un nivel inconsciente y el examinador atribuye a otro sus propios deseos, sentimientos y emociones.

El término Proyección, fue introducido por Sigmund Freud en 1894, el cual lo definió como: "Un proceso que consiste en atribuir los propios impulsos, sentimientos y afectos a otras personas o al medio exterior como un proceso defensivo que nos permite ignorar estos fenómenos -indeseables- en nosotros mismos" (Edwin y Bellak, 1994, Pág. 25)

Las técnicas proyectivas, son de suma relevancia en el proceso de Selección, pues damos por hecho que el individuo con tal de obtener un empleo, tiende a ocultar sus limitaciones, por consiguiente es frecuente que mienta y se adjudique habilidades y conocimientos que no posee, aunado a lo anterior y lo más significativo, es que evade sus rasgos de personalidad, especialmente cuando puedan afectar negativamente su contratación, tales como su inadaptación a grupos, control de impulsos, inseguridad e inestabilidad emocional entre otros, los cuales toman un papel importante en su desempeño laboral.

Por lo anterior, un medio para saber sobre su personalidad “encubierta”, es a través de las técnicas proyectivas, pues en base a dicha teoría el candidato sin darse cuenta exterioriza su personalidad, esto lo podemos detectar a través de la entrevista, y en las pruebas proyectivas, tales como son, “Test de Rorschach”, el “Test de Apercepción Temática”, “Test de Frases Incompletas de Sacks”, “Test de Zulliger”, entre otras. En este trabajo nos enfocaremos en la prueba proyectiva gráfica el “Dibujo de la Figura Humana”, describiendo de manera general su definición, aplicación e interpretación.

Por lo tanto el objetivo del trabajo es:

**Analizar la importancia que tiene la prueba proyectiva de la Figura Humana para poder identificar en los candidatos dentro del ámbito laboral sus rasgos de personalidad y las áreas de conflicto.** Con la finalidad de tomar las decisiones pertinentes para la contratación, pues un eficiente proceso de Selección brindará satisfacciones a futuro para cualquier organización.

Un psicólogo se ha formado para percibir y comprender la conducta humana; por lo tanto en la tarea de selección, debe utilizar los recursos para identificar y predecir el comportamiento de un individuo dentro de una organización laboral, donde brinde propuestas a los altos directivos sobre las posibilidades de éxito y ciertos riesgos sobre el trabajador, así como las condiciones que pueden favorecerle para mejorar su desempeño; de modo que la Psicología Organizacional, desde tiempos atrás ha buscado herramientas para facilitar el conocimiento de la persona en el trabajo, por lo que se han implementado pruebas de inteligencia, y de personalidad estandarizadas, y de fácil aplicación, que agilicen el proceso; sin embargo, se ha abusado de ello, ya que son utilizadas con demasiada frecuencia, generando familiaridad en los candidatos e incluso su aprendizaje, por lo que al ser interpretadas, la información obtenida llega a ser subjetiva y de menor confiabilidad. Por tal condición, se ha prestado mayor atención a las pruebas proyectivas, ya que en éstas, podemos tener indicios de la conducta sin que el sujeto este alerta de lo que acontece, siendo

espontáneo y permitiendo conocerlo tal como es, por ello es pertinente presumir la importancia de dichas pruebas especialmente en la Selección de Personal, motivo que por el cual este proyecto se basa en el “Dibujo de la Figura Humana”, ya que es una prueba de fácil aplicación, de corto tiempo en su ejecución, económica para la empresa y de análisis e interpretación práctica para el psicólogo (Hammer, 1997; Pág.370).

A través de la experiencia profesional, durante seis años en una Institución gubernamental como Psicólogo Evaluador, al aplicar dicha prueba a diferentes candidatos de diversos estratos socioeconómicos, se ha logrado identificar con confiabilidad empírica, una significativa utilidad en el proceso de selección, ya que al momento de entrevistar al sujeto se corroboran los rasgos de personalidad arrojados por la prueba con la información que manifiesta verbalmente el sujeto, esto deriva de la espontaneidad del dibujo y la ausencia de manipulación y defensividad en el mismo, dado que su interpretación no es cuantitativa, sino cualitativa, además de ser un test no estructurado y de manejo complejo para quienes no tienen una formación especializada en pruebas proyectivas, por lo que queda en segundo plano la “buena imagen” que el evaluado desea presentar en su afán de obtener un empleo.

Así, para cumplir el objetivo del trabajo, éste consistirá en lo siguiente:

En el primer capítulo se abordarán los Fundamentos de la Psicología Organizacional, donde hablaremos sobre la Psicología Industrial, su evolución hasta llegar a lo que denominamos Psicología Organizacional, pues anteriormente el ser humano era considerado sólo una pieza mecánica en un proceso de producción, sin tomar en cuenta los intereses, motivaciones e interacción con sus compañeros en el alcance de objetivos laborales; no obstante, en 1924, Elton Mayo, citado en Schultz (1985) llegó a la conclusión de que los factores que influían en la productividad de los trabajadores eran las actitudes y relaciones sociales en el grupo de trabajo, razón por la que se

enfatisa la filosofía administrativa de Akio Morita, Fundador de la Corporación SONY, citado en Stoner (1994), quien refiere como uno de sus principios “tratar a los empleados como colegas y no como un simple medio de utilidad”; labor que desempeña el especialista del comportamiento, es decir el Psicólogo laboral, ya que debido a su preparación en el conocimiento profundo de la personalidad, es el único que puede pronosticar el funcionamiento del individuo en su área de trabajo y proponer alternativas de mejora que propicien un incremento en la productividad y efectividad del sujeto. Aunado a lo anterior, sus herramientas básicas para determinar la viabilidad de un cierto puesto son el Reclutamiento y la Selección, iniciando por sus definiciones y la importancia de su aplicación para suministrar el recurso más importante de las organizaciones que es el ser humano, seguidamente se mencionarán las técnicas de Selección.

En el segundo capítulo, se describirán las Pruebas Psicológicas, su naturaleza y clasificación, es decir los primeros psicólogos que iniciaron con los estudios experimentales y empíricos correspondientes en materia de psicometría y tests de personalidad. En general las pruebas constituyen una muestra de conducta de la que se obtienen inferencias acerca de la conducta o desempeño futuro; los test o pruebas, buscan describir, explicar, controlar y predecir el comportamiento futuro que tendrá el individuo.

De igual forma, se habla sobre la categorización de pruebas, como la de intereses, aptitudes, potencial, conocimientos y capacidad mental, para posteriormente terminar con las pruebas de personalidad. Al respecto Nunnally (1987) menciona que, el estudio de la personalidad se centra en dos grandes temas:

Ψ. Cómo son las personas en un punto determinado del tiempo.

Ψ. Cómo se hicieron así.

Por otro lado se describirán las principales estrategias de la medición de los rasgos de la personalidad como son: los autoinventarios, los métodos observacionales y las técnicas Proyectivas.

En el tercer capítulo, se analiza los fundamentos teóricos de las pruebas proyectivas, es decir desde su incubación dentro de la perspectiva psicoanalítica, describiendo esta para poder entender de manera más explícita la definición de “Proyección”, así como su uso dentro del área clínica en el conocimiento de la personalidad profunda, asimismo se mencionará el desarrollo de éstas y su inserción dentro del ámbito laboral. El propósito de las técnicas proyectivas es lograr penetrar en la personalidad de cada sujeto. Las pruebas proyectivas se basan en la teoría psicoanalítica, la cual considera los motivos de la conducta como básicamente inconscientes, por lo que a través de esta técnica se explora la expresión de la “subjetividad” de cada persona y permite comprender como el individuo estructura su mundo a partir de sus deseos y motivaciones internas. La Psicología Proyectiva, supone que no hay conducta accidental, toda conducta esta determinada. Una característica importante de las técnicas proyectivas es el empleo que hacen de una tarea no estructurada para el individuo, y que permite el libre juego de la fantasía, por lo que se proporcionan breves instrucciones a fin de que los estímulos sean vagos y ambiguos para el sujeto. La hipótesis de fondo es que la forma en que la persona percibe e interpreta el material del instrumento, reflejará aspectos fundamentales de su funcionamiento psicológico. Para finalizar dicho capítulo, nos centraremos en las pruebas proyectivas gráficas, fundamentando la hipótesis de que toda expresión gráfica de un dibujo, constituye una herramienta de comunicación. Las técnicas gráficas, permiten de manera indirecta explorar los conflictos de un individuo. Los aspectos de la dinámica de la personalidad que surgen de los dibujos proyectivos, se descubrieron mediante distintas vías de comprobación: información sobre el examinado, asociaciones libres, traducción de símbolos mediante el análisis funcional y comparaciones entre

dibujos de una misma serie o entre dibujos e informaciones de otras pruebas estandarizadas.

En el capítulo cuatro, nos concentraremos en la Prueba Proyectiva Gráfica de la Figura Humana, pues como se mencionó anteriormente debido a su fácil aplicación, corto tiempo en su ejecución y la dificultad que tiene el individuo para manipular dicho test, lo hacen veraz, ya que permite que el individuo actúe de forma espontánea al realizar esta, pues al desconocer el objetivo, dibuja sin tener que dar una buena imagen hacia el aplicador a fin de obtener el empleo. La prueba de la Figura Humana, no se trasparenta, pues el sujeto no sabe que respuestas se desean obtener y por tanto no está en condiciones de falsear sus respuestas intencionalmente, no obstante, la administración de esta prueba y su interpretación requiere un alto grado de habilidad y experiencia.

En términos generales, el dibujo de la persona representa la expresión de sí mismo o del cuerpo en el ambiente, en cuanto un individuo se propone “dibujar una persona” tiene que referirse a todas las imágenes de sí mismo y de las demás personas que pueblan su mente (Xandro,2002; Portuondo 2001).

En su esencia, la prueba de la Figura Humana, es un método de estudio de la personalidad que pone al sujeto ante una situación a la cuál contestará según el sentido que para él presenta esa situación y según lo que siente mientras contesta. Por consiguiente, para poder comprender la misma, se describirán sus antecedentes, aplicación e interpretación para concluir en su funcionalidad en la Selección de personal, por ejemplo la detección de ansiedad, impulsividad, rigidez, autoestima, relaciones interpersonales, dependencia, atención al detalles, perfeccionismo, fortaleza emocional para enfrentar los retos de trabajo, etc.

Por último, se anexarán ejemplos específicos sobre la interrelación que tienen los rasgos identificados en el Dibujo de la Figura Humana con la información arrojada por los candidatos durante la entrevista psicológica para enfatizar su

valiosa utilidad en la evaluación de personal. Para finalizar con reflexiones sobre su aplicación y la actuación del psicólogo en este campo.

*En la actualidad, el mayor defecto del Psicólogo es su incapacidad para probar lo que él sabe que es cierto.*

# CAPÍTULO I

## **FUNDAMENTOS DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

La influencia de las organizaciones sobre la vida de los individuos es fundamental: la manera como las personas viven, se alimentan, se visten, sus sistemas de valores, sus expectativas y convicciones son profundamente influenciados por las organizaciones. Y viceversa: estas también son influidas por las maneras de pensar y sentir de sus participantes.

El término organización sirve para acoger una enorme variedad de tamaños, estructuras, interacciones, objetivos, etc. Dentro de esta variedad y complejidad existen dos tipos de elementos comunes a toda la organización el elemento básico que son las personas y los elementos de trabajo conformados por los recursos que utiliza y pueden determinar su futura eficiencia.

En términos sencillos podemos decir que la Psicología Industrial u Organizacional, es la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la Psicología a las personas en el trabajo.

La revaloración de los recursos humanos en las organizaciones, como consecuencia del avance tecnológico y el desarrollo de los conocimientos aplicados permite posicionar más ventajosamente las empresas en el mercado. Frente a la equiparación de los avances en otros campos, las personas determinan la diferencia. Los recursos humanos se constituyen por lo tanto en una variable estratégica, por consiguiente podemos concluir que la selección de personal es una función principal para las organizaciones.

Con el objeto de comprender más ampliamente tales conceptos a continuación se refiere una breve reseña histórica a cerca de la Psicología Organizacional y la labor del psicólogo en la misma, por medio de su participación en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.

## 1.1 EVOLUCIÓN DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

La Psicología Organizacional surgió por primera ocasión a raíz de la imperiosa necesidad de resolver un problema práctico, es difícil precisar el origen y el fundador de una disciplina, pero muchos autores coinciden en atribuir el origen de la Psicología industrial al profesor Walter Dill Scott quien en 1901 se pronunció en favor de las aplicaciones de la psicología a la publicidad y se convirtió en el primero en aplicar los principios de la psicología a la productividad en el área de trabajo. Fue además partícipe de la implementación de procedimientos de selección de personal durante la primera Guerra Mundial (Schultz, 1985; y Blum, 1990)

Así mismo, uno de los principales estudios, motores para el surgimiento de la psicología industrial, fueron los de Taylor (1911) que dio énfasis al estudio sistemático de las técnicas y procedimientos de la administración de personal. Taylor se ocupó del rediseño de la situación (estudios del uso adecuado del tiempo y del movimiento) para alcanzar mayores utilidades en la empresa y mejores condiciones y satisfacciones para el trabajador. En el mismo año se publicó el primer libro “The principles of scientific management” dos de sus principios claves fueron: 1) métodos de trabajo científicamente diseñados para elevar la eficacia. y 2) selección de mejores trabajadores y su correspondiente entrenamiento a los mejores métodos. En 1913 apareció un segundo libro titulado “The psychology of industrial efficiency”, lo había escrito Hugo Munsterberg, un psicólogo alemán. Esta obra versa sobre el campo de la psicología industrial en términos más amplios. Ante la necesidad de seleccionar y clasificar a millones de reclutas, el ejército comisionó a un grupo de psicólogos para que idearan un tests de inteligencia general. Esta experiencia militar sentó las bases de una dinámica proliferación de las actividades de la psicología industrial (Blum, 1990 y Pineda y Ruíz, 1988, en Garzón, 1998).

Cabe mencionar que Hugo Munsterberg y Walter Dill Scott fueron discípulos de Wundt, el padre de la psicología experimental del cual aprendieron a llevar la metodología científica al ambiente industrial y como consecuencia pudieron descubrir elementos para comprender los fenómenos conductuales que ocurrían dentro de la organización. Así pues, las aportaciones de los primeros psicólogos industriales fueron centrándose en torno a lo que se conoce con el nombre de psicología del personal, la cual versa sobre la selección del individuo idóneo en el puesto apropiado. .

Una de las mayores influencias a la psicología industrial y organizacional fueron los estudios de Hawthorne, llevados a cabo por Elton Mayo en 1924. Se les llamó estudios de Hawthorne por haber sido efectuados en la planta de Western Electric Company situada en Hawthorne (Illinois). En esta planta trataban de estudiar la relación entre la iluminación y la eficiencia, el incremento de la iluminación resultó en aumento de la eficiencia; Mayo llegó a la conclusión de que los factores que influían en la productividad de los trabajadores no eran las variables que se utilizaron sino las actitudes y relaciones sociales en el grupo de trabajo (Schultz, 1985).

La segunda Guerra Mundial introdujo a más de 2,000 psicólogos en el esfuerzo bélico. Su principal contribución consistió en aplicar tests, seleccionar y clasificar a millones de reclutas para asignarlos a varias ramas del servicio. El desarrollo de la psicología industrial en Estados Unidos a partir de 1945 tuvo cierto paralelismo con el extraordinario crecimiento de la tecnología. En los finales de los 40s e inicios de los 50s las teorías de Carl Rogers y Abraham Maslow acerca de la motivación y las relaciones humanas fueron los cimientos de una psicología moderna.

En los finales de los 50s Douglas McGregor propuso la teoría X y la teoría Y acerca de las relaciones entre empleados y patrones. La teoría X contiene un punto de vista sobre la naturaleza humana acorde a los requisitos de la

burocracia se impone a los empleados un liderazgo controlador y dictatorial, por considerarlos incapaces de tomar una iniciativa. En cambio la teoría Y supone que el hombre siente una fuerte motivación intrínseca para buscar y aceptar responsabilidades en sus tareas.

A mediados de los 60s David McClelland propuso la teoría de la motivación de logro además se dieron avances en las técnicas de análisis de puestos (Shultz,1985)

En 1971 B.F.Skinner, sugirió las técnicas de modificación de conducta para motivar al personal en las organizaciones.

En la época de los 80s y 90s se vivieron grandes cambios importantes respecto a las teorías clásicas de la administración, las cuales no tuvieron consecuencias muy satisfactorias para la empresa americana. Los japoneses avanzaron de manera importante a partir de los modelos de calidad total propuestos por autores como: Edward Deming, Joseph Juran y Noam Crosby.

## **1.2. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

A diferencia de la Psicología industrial, concentrada en la producción y en maximar el desempeño, a toda costa del trabajador; la Psicología organizacional toma en cuenta la integración de equipos de trabajo. Para entender mejor esto es necesario describir primeramente lo que es una organización. Los seres humanos son obligados a cooperar unos con otros para alcanzar ciertos objetivos que la acción individual aislada no conseguiría. Siempre que hay dos o más personas con los mismos intereses, existirá una organización. Guest 1962, citado en Dunnette y Kirchner, 1974, ha definido la organización como un grupo grande de personas comprometidas en actividades dependientes, que tienen un propósito determinado.

Para Bernard (Chiavenato,1990), la organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas, la cooperación entre ellas

es esencial para la existencia de la misma. Las organizaciones son algo más que simplemente suma de sus partes individuales, una organización es una integración de actividades estructuradas es decir personas que trabajan conjuntamente e implica estructuración de actividades, o sea, individuos que trabajan juntas con relaciones interdependientes.

Las organizaciones son infinitamente variables, de la misma forma como sus participantes son diferentes, las organizaciones presentan variaciones también muy grandes.

Dependiendo del grado en que se comprometan emocionalmente sus miembros las organizaciones pueden ser primarias o secundarias; las organizaciones primarias se basan en las expectativas mutuas más que en obligaciones precisamente definidas, por ejemplo: un grupo de amigos. Las organizaciones secundarias se caracterizan por relaciones intelectuales, racionales y contractuales y tienden a volverse formales e impersonales con obligaciones explícitamente definidas. Según el grado de su estructuración las organizaciones pueden ser formales o informales.

La organización formal es la que está planeada o requerida y estructurada y que implica líneas oficiales de autoridad y responsabilidad, clasificada desde la mesa de directores de los obreros. La autoridad es un elemento universal en todas las organizaciones formales. La organización informal implica cualquier autogrupo natural de individuos acordes en su personalidad y necesidades ante cualquier planteamiento formal ( Kossen, 1991).

La organización industrial formal proporciona reglas y procedimientos que dejan muy claramente especificado como deben ser ejecutadas las tareas particulares y como deben de comportarse los miembros en determinadas situaciones. Hay una enorme variedad de organizaciones: empresas industriales, empresas comerciales, organizaciones de servicios (bancos, hospitales, universidades,

etc., las cuales pueden enfocar su acción para la producción de bienes o productos, como para la prestación de servicios. La influencia de las organizaciones sobre la vida de los individuos es fundamental ya que influyen en la personalidad, en la manera cómo las personas viven, se alimentan, se visten, en sus valores morales, sus expectativas, etc. Y viceversa, las empresas también son influidas por la manera de pensar y sentir de sus participantes( Shultz, 1985 ; Kossen, 1991).

De lo anterior, podemos deducir que la psicología organizacional toma en cuenta el comportamiento de los individuos en grupos o en colectividades que forman a cada organización. La psicología organizacional ha sustituido la psicología industrial. El cambio de campo se dio por que la psicología industrial se enfoca al individuo como instrumento en la producción, mientras que la psicología organizacional se orienta a sus sistemas y su desarrollo.

La psicología organizacional cumple con sus finalidades mediante la obtención, desarrollo, aprovechamiento, evaluación, mantenimiento y retención de un grupo de trabajadores eficientes. Para desempeñar su papel, la psicología organizacional tiene que satisfacer muchos planes generados por la sociedad y la organización, esos objetivos de dirección se alcanzan mediante diversas actividades que son responsabilidades de todos los gerentes; pero muchas de las cuales pueden delegarse en un departamento de personal. A menudo, este surge como una pequeña oficina que crece a medida que aumentan las exigencias de la organización, por tanto, la psicología organizacional estudia todos los aspectos de la organización en relación a sus componentes humanos, acciones reciprocas entre los hombres y las organizaciones y la relación de estos con la tecnología y los aspectos formales e informales de la misma. Esto ratifica la importancia que tiene esta disciplina para el bienestar organizacional.

En esta época moderna de grandes cambios económicos, políticos, sociales, y culturales, la psicología organizacional forma parte activa en la solución de los

problemas contribuyendo con estrategias metodológicas que permiten identificar los factores conductuales que intervienen dentro del ámbito laboral para lograr el éxito.

### **1.3. LA LABOR DEL PSICOLOGO EN LAS ORGANIZACIONES**

El sistema administrativo se evoca a la coordinación de recursos (humanos, financieros, materiales y técnicos) para el logro de objetivos organizacionales la tarea del administrador es básicamente la de integrar y coordinar los recursos de operación, muchas veces cooperativos y otras veces conflictivos- tales como personal, materiales, dinero maquinaria y equipo, etc., Sin embargo al ir evolucionando y complejizándose las organizaciones surgió la necesidad de que se insertaran diferentes expertos relacionados y que aportaran conocimientos y experiencia a las organizaciones para su mejor progreso y empezaron a segmentarse las actividades para un mayor y mejor conocimiento, empezaron a insertarse profesionistas de diferentes áreas: Ingenieros, Arquitectos, Contadores y Psicólogos. Se descubrió que los recursos humanos son medios para que la organización alcance sus objetivos. Los recursos humanos son los más importantes por que pueden mejorar y perfeccionar el empleo y el diseño de los recursos materiales y técnicos por lo que fue necesario expertos en la conducta y comportamiento para el mejoramiento de la organización siendo así a la fecha indispensable un experto en el comportamiento humano.

*La tarea específica del Psicólogo en las Organizaciones es, proveer del personal idóneo con la finalidad de que éste incremente la producción en la empresas, pero para poder conocer un poco más la administración del recurso humano, será necesario iniciar por definiciones y conceptos.*

Ugo Fea (1995) menciona que en la empresa tradicional, la inversión ha sido siempre asociada a los medios productivos, a las tecnologías y sistemas, casi nunca a los recursos humanos. En la empresa dinámica, este orden cambia

radicalmente asumiéndose como absoluta prioridad la inversión en capital humano.

El objetivo fundamental de la organización de los recursos humanos es asegurar que todos los aspectos de la organización, el empleo, la motivación y la gerencia de personal estén integrados con los objetivos estratégicos de la empresa y contribuyan al logro satisfactorio de esos objetivos (Werther, 1994 y Dessler 1991).

La administración de personal enfrenta desafíos múltiples en su labor. El principal desafío consiste en ayudar a las organizaciones a mejorar su efectividad y su eficacia. El departamento de personal o recursos humanos existe para ayudar a los empleados, los directivos y la organización a lograr sus metas (Stoner, 1994).

Ahora pasaremos a definir el concepto de Administración de personal o de recursos humanos para determinar su campo de acción dentro de todo quehacer de la Administración de Recursos Humanos (ARH) función administrativa que se encarga de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de los miembros de la organización

Rodriguez (1991), la define como: "Un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento en favor de unos y otros. French (1998) menciona, que la administración de personal se refiere al reclutamiento, selección, desarrollo, dirección y colocación de los recursos humanos en las organizaciones.

Los procesos de administración de personal son inherentes a organizaciones de cualquier clase y de todos los tamaños y complejidades. Actualmente en la gran mayoría de las empresas se espera que el departamento de personal este

interesado en la mayoría de los aspectos de las personas de la empresa, para decirlo de otra manera, usualmente el departamento de personal tiene un alto grado de responsabilidad en la integración del sistema técnico de la empresa con su sistema social (French, 1998).

Lo que pretende la administración de personal es una ergonomía ( adaptación del trabajo al hombre) una realización personal a través del trabajo. Se considera a las personas como recursos, a la vez por que su trabajo constituye un factor de producción y porque su desarrollo sus iniciativas y su potencial contribuyen activamente a la eficacia global de la organización. Gestionar los recursos humanos consiste en fijarse unos objetivos relacionados con las personas, llevarlos a la ejecución y controlarlos desde la perspectiva del conjunto del sistema. Es necesario conocer suficientemente la empresa, en todos sus aspectos históricos y socio-técnicos. Conviene estar atento a los objetivos y los medios de producción a las tecnologías actuales; a las estructuras tanto visibles como informales. Todo ello debe servir de contexto operativo a la gestión de los recursos humanos. “La única acción que vale la pena es el personal” ( Pierre, 1994 ).

Werther (1992), cita que el objetivo de la administración de recursos humanos lo constituye el mejoramiento de la contribución a la productividad que llevan a cabo los recursos humanos. Los departamentos de personal deben emprender acciones que mejoren la contribución que efectúan los recursos humanos a la productividad de las organizaciones.

#### **1.4. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

Las recientes aportaciones de las ciencias de la conducta al estudio de la administración de personal han surgido principalmente de la Psicología. La moderna administración de personal ha evolucionado. El dotar a la organización de personal competente, es fundamental para el éxito de ésta, por tanto el

trabajo especialmente del psicólogo en el departamento de recursos humanos reviste de una gran importancia ya que puede proporcionar a la organización fuerza laboral eficiente (Rodríguez.1991).

Los recursos humanos son los activos más importantes que tiene una organización y su efectiva gerencia es la clave del éxito (Armstrong,1990).

Como se acaba de mencionar, es sumamente importante la participación de las personas para que una empresa o institución se encuentre a la vanguardia, por consiguiente es fundamental tener conocimiento sobre cada individuo, papel del psicólogo, ya que por su preparación respecto al comportamiento humano su contribución es indispensable en las organizaciones. El propio éxito o fracaso de las organizaciones es determinado por el papel que juegan los empleados contratados. A continuación nos enfocaremos en el Proceso de Reclutamiento y Selección, ya que es el primer filtro y de mayor trascendencia para captar y contratar al personal que será el “motor” de la organización y a través de estos pasos se podrá predecir el desempeño y la adaptación del sujeto a un ámbito de trabajo.

### ***RECLUTAMIENTO.***

El Reclutamiento intenta reunir un grupo de candidatos que se ajustan al plan de recursos humanos. Los candidatos suelen ser contratados a través de anuncios en los periódicos, a través de agencias de empleo, a través de contactos personales y mediante visitas a los Colegios y Universidades.

Las actividades de Reclutamiento empiezan con una amplia comprensión del puesto por cubrir. El Reclutamiento es el primer paso para proporcionar recursos humanos apropiados a la organización una vez que se ha abierto una vacante (Rodríguez, 1991 y Stoner 1994 ).

Grados (2003) menciona que, el Reclutamiento es la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno. Chiavenato, define al Reclutamiento como un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

El hallazgo de nuevos empleados para la organización es un desafío continuo para la mayoría de los departamentos de personal. En ocasiones, la necesidad de nuevos trabajadores se conoce con anticipación, debido a la planeación de personal. El Reclutamiento comienza en el momento de conocer las necesidades presentes y futuras de personal; esto es un proceso de información que se da entre la organización y el mercado de trabajo. Es una actividad que tiene por objeto inmediato a traer candidatos, para seleccionar los frutos participantes de la organización (Rodríguez, 1991)

El propósito del reclutamiento es conseguir un grupo bastante numeroso de candidatos, de modo que la organización pueda seleccionar a los empleados calificados que necesita. Antes de poder reclutar empleados, los reclutadores deben de tener clara idea acerca de las actividades y responsabilidades de nuevos empleados. Por lo tanto, el análisis del trabajo es uno de los procesos pasos en el proceso de reclutamiento. Una vez que se ha analizado un trabajo específico, se integra al organigrama en un enunciado que especifique su contenido y su nivel, la formulación recibe el nombre de descripción de puesto. Una vez determinada la descripción del puesto, se elabora una especificación de trabajo o de contratación, el cual define la preparación, experiencia y características personales que un individuo debe reunir a fin de desempeñar eficazmente el puesto. (Stoner, 1994).

Desde el punto de vista de la organización, el proceso de Reclutamiento no es simple. En este proceso se distinguen dos fases importantes:

## *A) Fuentes de reclutamiento*

## *B) Medios de reclutamiento*

### *A) Fuentes de Reclutamiento:*

Son los lugares de origen donde se podrán encontrar los recursos humanos necesarios. Una de las fases más importantes del Reclutamiento es la identificación, selección y mantenimiento de las fuentes que puedan ser utilizadas adecuadamente. Las fuentes de Reclutamiento se dividen en:

- 1) fuentes internas: Son las oportunidades que se presentan para encontrar aspirantes dentro de la organización.
  - Los trabajadores de la propia organización
  - Contactos con sindicatos
  - Los familiares o personas recomendadas por los trabajadores.

El reclutamiento interno, muestra varias ventajas para la empresa u organización, pues ya existe un conocimiento a priori del candidato, además prevé gastos como anuncios en periódico, radio y televisión, entre otros; por otra parte suele ser el más rápido al evitar demoras frecuentes en el reclutamiento externo.

El utilizar fuentes de reclutamiento internas, representa para los trabajadores ciertas ventajas, como poder ocupar los puestos vacantes, la organización somete a concurso de promociones y ascensos a sus trabajadores logrando con ello una capacitación directa, a su vez motiva al personal dándole la oportunidad de ascender y desarrollarse (Rodríguez, 1991)

2) fuentes externas: Son totalmente ajenas a la empresa. Entre las más importantes se encuentran las siguientes:

- Bolsas de trabajo de escuelas, universidades, asociaciones
- Agencias de colocación
- Otros empleos
- Por el público en general (currículos)

La contratación externa otorga a la empresa la ventaja de contar con perspectivas frescas y planteamientos diferentes.

Para captar a los prospectos candidatos a participar en el proceso de selección, es importante tener conocimiento del entorno sociocultural y económico con base al puesto de trabajo, pues no sería conveniente reclutar ejecutivos en ambientes restringidos.

#### *B) Medios de Reclutamiento.*

El reclutamiento es básicamente un proceso de comunicación al mercado de trabajo: exige información y persuasión.

Los “medios de reclutamiento”: Son las diferentes formas o conductos que se utilizarán para enviar el mensaje e interesar a los candidatos y así atraerlos hacia la organización.

Los medios de comunicación que se usan ordinariamente dentro del reclutamiento de recursos humanos son:

- Medios impresos ( periódico, folletos y boletines)
- Radio y televisión
- Grupos de intercambio
- Internet

Roger Hawk (Chiavenato, 1995), asegura que la complejidad que envuelve el sistema de reclutamiento resalta las diversas actividades de una buena

organización de reclutamiento y exige un amplio grado de conocimiento de los siguientes aspectos:

- Que tipo de trabajo deben realizar
- Cuantas personas son necesarias para realizar el trabajo
- Donde se deben buscar (fuera de la organización)
- Determinar las habilidades requeridas para el trabajo
- Cuál es la situación del mercado de trabajo total y como penetrar en él
- Cómo redactar anuncios efectivos
- Como reducir el ciclo de reclutamiento dependiendo las fuentes de reclutamiento
- Cómo presentar la imagen, la política y las oportunidades de la compañía.
- Cómo generar el interés del solicitante

Una vez recibidos los currículos provenientes de los posibles candidatos, se clasifican para examinar los conocimientos y la experiencia. El análisis de los candidatos se basa en la preparación de impresos que deben de llenar los candidatos con una serie de datos laborales y personales. El impreso debe estar concebido para que el análisis posterior sea muy rápido y permita su clasificación y preselección. Posterior a este procedimiento se planifica el proceso de selección el cual se describirá en el siguiente punto.

### ***SELECCIÓN.***

Una vez que se integran un grupo de solicitantes adecuado, por medio del reclutamiento, comienza el proceso de selección de personal. Si el proceso de reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada de atención, de incremento de entradas (consumos), por lo tanto una invitación positiva de invitación, el proceso de “selección” es una actividad de escoger, de opción, de decisión, de filtración de entrada (insumos) de calificación y por lo tanto,

respectiva, esto es el objetivo es elegir entre los candidatos que se han reclutado, aquel que tenga mayores posibilidades de ajustarse al puesto vacante (Rodríguez, 1991).

Definiciones de Selección:

- Sánchez Barragán:

“Es un proceso para determinar cual es dentro de todos los solicitantes son los mejores para que se puedan adaptar a las descripciones y especificaciones del puesto”

- Werther :

“Es una serie de etapas específicas que se utilizan para decidir cuáles son los candidatos a los que se debería de contratar”

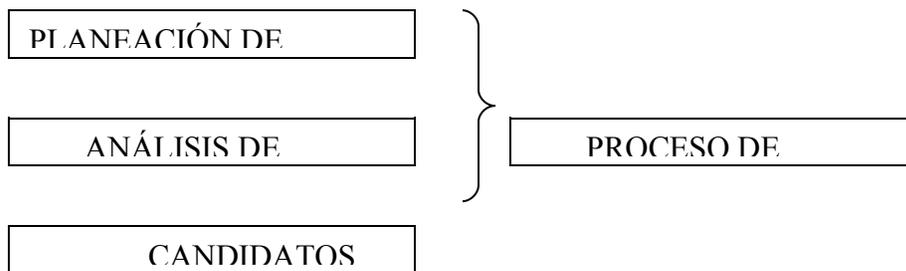
- Grados:

“Es una serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para un puesto determinado.

El proceso de selección se inicia cuando los candidatos solicitan un empleo y concluye con la decisión de contratación. La etapas intermedias de selección hacen coincidir las necesidades de empleo de los candidatos y la organización

Esta etapa es vital para la administración de personal, si este proceso se realiza de manera inadecuada, provocara que el departamento de personal no alcance sus objetivos; no es exagerado indicar que la Selección de personal es crucial para el éxito de la administración de personal e incluso para el de la organización. El resultado final del proceso de Selección son las personas a las que se contrata. Si se han seguido correctamente las etapas básicas del proceso de Selección, los nuevos empleados tendrán posibilidades de ser productivos, lo que constituye la mejor prueba de un buen proceso de Selección (ver cuadro 1).

**Cuadro .1 Entrada para el proceso de Selección de Personal:**



Los gerentes de personal utilizan el proceso de selección para captar nuevo personal: “La planeación de personal” indica a los superiores que vacantes tienen posibilidades de presentarse. Los planes permiten que la selección se lleve a cabo de manera lógica y eficaz. La información para “el análisis de puestos” proporciona descripciones de las tareas, especificaciones humanas de desempeño que requiere cada puesto. Finalmente, se requieren “candidatos”, para que el Director de personal tenga un grupo de candidatos entre los cuales escoger. Este proceso es vital para la administración de personal. Una mala selección de personal provoca que la organización no alcance sus metas.

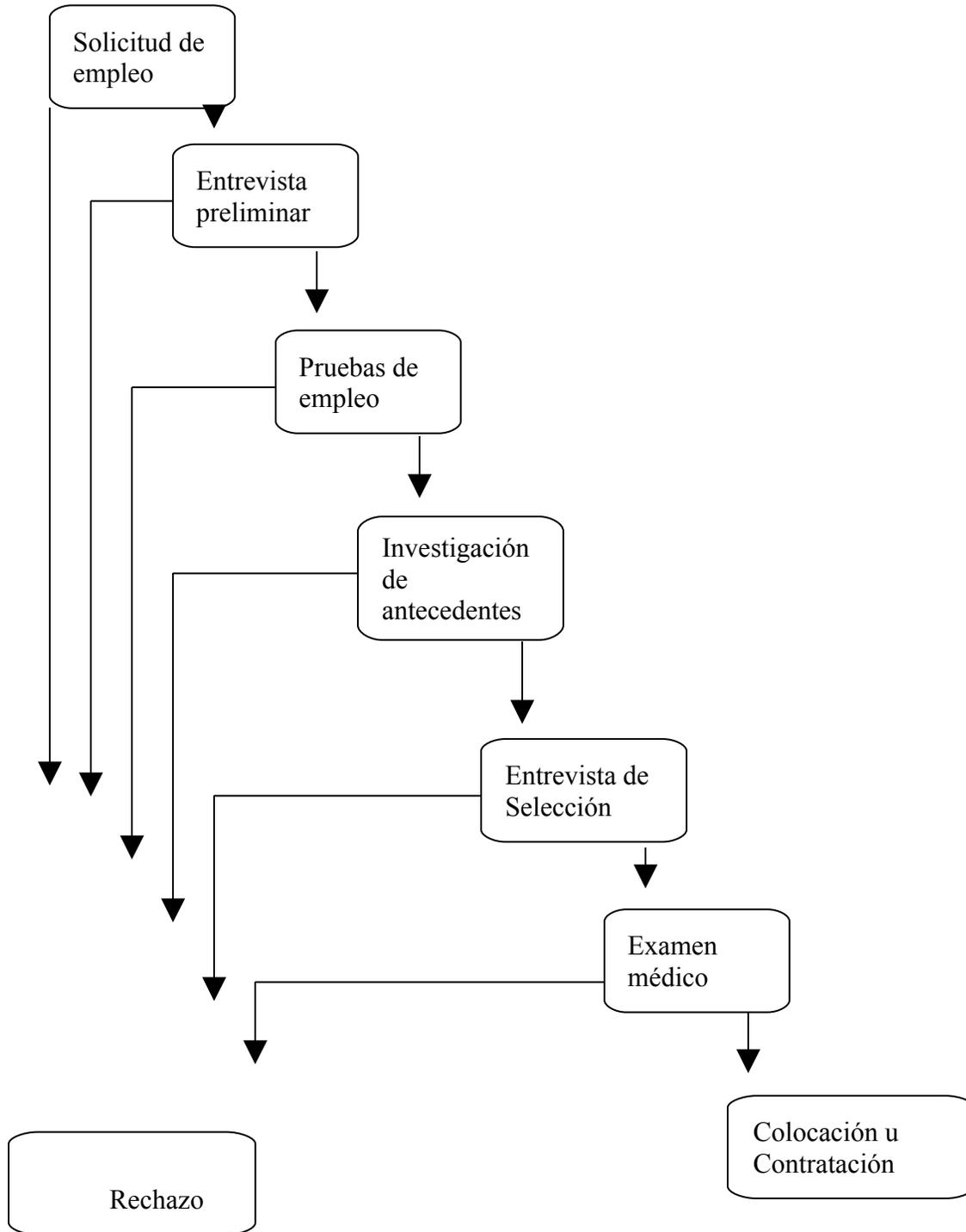
***Se distinguen como objetivos del proceso de selección, los siguientes:***

- Escoger a las personas con más probabilidades “para tener éxito en el puesto”.
- Hacer concordar los requisitos del puesto con las capacidades de las personas.

Estos objetivos benefician a la organización con una menor rotación de personal, mayor satisfacción en el trabajo y lo más importante obtener mayor productividad ante las demandas de la empresa u organización.

La secuencia estándar de contratación sigue un procedimiento de varios pasos. En la práctica, el proceso de selección variará según la empresa y también dependerá de los niveles de una misma organización: (ver cuadro 2)

- *Recepción de solicitantes*: Indica el puesto que desea ocupar el candidato: proporciona información para la entrevista.
- *Entrevista preliminar*: Permite una evaluación rápida de las aptitudes del candidato.
- *Pruebas de empleo*: Se miden las habilidades laborales del candidato y las capacidades para aprender en el trabajo.
- *Investigación de antecedentes*: Verifica la autenticidad del currículum del candidato o de su solicitud de empleo.
- *Entrevista de Selección*: Por lo general es manejada por un especialista con el propósito de discernir a los posibles trabajadores.
- *Exámenes físicos*: Se inspecciona la capacidad física para desempeñar el puesto.
- *Colocación*: Incluye una serie de etapas que consideran disposiciones legales a la decisión de contratar personal para la organización.



cuadro 2. Etapas del proceso de Selección (Rodríguez, 1991; Stoner, 1994; French, 1998).

## **1.5. HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

Contar con herramientas “tranquiliza”, permite tomar distancia y profesionalizar las decisiones. Reduce el margen de incertidumbre (Richino, 1996).

Todo puesto requiere de ciertos conocimientos o pautas conductuales para ser desempeñado de manera adecuada. El psicólogo dentro del proceso de selección, evalúa dichos conocimientos u competencias mediante técnicas dependiendo las necesidades de la empresa: emplea la entrevista profunda, aplica pruebas de conocimientos, desempeño y de personalidad, medios que lo apoyan para tomar una decisión asertiva, enseguida se mencionara de manera breve su definición y uso.

En la selección de personal existen varios métodos y/o técnicas de evaluación; en cuanto a su evaluación de personalidad e inteligencia, los instrumentos utilizados son los exámenes técnicos y las pruebas psicométricas, siendo estas últimas medios que sirven para evaluar aspectos cognitivos (pruebas de inteligencia). La etapa más importante en la selección de personal, es indiscutiblemente, la evaluación psicológica, la cual se puede llevar a cabo a través de pruebas de personalidad, las cuales se describirán en el siguiente capítulo, otra herramienta común para explorar aspectos psicológicos, es la entrevista, aunque ha sido criticada por su escasa fiabilidad, llevarla a cabo adecuadamente, puede brindarnos datos e información relevante. Para poder entender un poco más la entrevista en seguida se mencionará su definición y aplicación en la selección de personal.

La entrevista, es un instrumento con el cual se puede obtener información valiosa de otra persona con diferentes fines. El término entrevista tiene sus orígenes en el idioma francés “entrevoir” que quiere decir verse el uno al otro (Acevedo y López, 1996).

Cardona (1991) señala que una entrevista de selección de personal es una conversación preparada en la que el entrevistador presenta el puesto de trabajo

y la empresa; evalúa las posibilidades de un candidato para desarrollar un trabajo concreto y su proyección futura dentro de la empresa. En el transcurso de ésta, se realizan preguntas para poder predecir si en el futuro ese candidato va a ser funcional para la organización.

La entrevista psicológica intenta el estudio y la utilización del comportamiento total del sujeto, es decir que con ella se tratan de indagar aspectos profundos a través de un análisis exhaustivo para delimitar los parámetros del comportamiento. Al hablar de la historia y contexto en que se ha desarrollado la persona, puede obtenerse información importante y determinante.

El proceso de entrevista en la selección de personal exige un entrenamiento y adiestramiento especializado, la intención de ésta es explorar las competencias del candidato a través de diferentes preguntas que por lo general están sustentadas en los resultados que arrojan las pruebas psicológicas, las cuales describiremos en el siguiente capítulo.

# **CAPÍTULO 2**

## **PRUEBAS PSICOLÓGICAS**

Las pruebas psicológicas son medios que muchas organizaciones utilizan en el proceso de selección. En general las pruebas constituyen una muestra de conducta de la que se obtienen inferencias acerca de la conducta o desempeño futuro (French, 1998).

Toda prueba define siempre una situación en la que se observa y evalúa el comportamiento de un individuo frente a un estímulo (precisamente, el estímulo real es la prueba); tal valoración nunca es absoluta, sino relativa a un grupo de personas (grupo de referencia). Por ello es una situación objetiva y experimental. Las pruebas son, de hecho, instrumentos estandarizados capaces de evaluar con precisión las diversas características típicas de cada individuo.

Una prueba puede definirse tan sólo como un dispositivo o procedimiento de medición. Cuando la palabra es seguida por un adjetivo calificativo, a lo que se hace referencia a un dispositivo o proceso de medición diseñado para medir una variable con ese adjetivo. El término prueba psicológica se refiere a un dispositivo o procedimiento de medición para medir variables diseñadas con la psicología ( por ejemplo inteligencia, personalidad, aptitud, actitudes, valores). Una prueba mide lo que pretende medir en una forma consistente (Cohen, 2001).

La función principal de toda prueba, sea del tipo que sea, es precisamente la de evidenciar las distintas características del individuo, sus habilidades, capacidades, los rasgos específicos, medir sus diferencias y en algunos casos, evaluar las distintas reacciones del mismo individuo en condiciones adversas (Tronconi y Morganti 1994).

Una breve revisión de los antecedentes históricos y los orígenes de las pruebas psicológicas nos brindará un panorama útil para comprender las pruebas actuales. La dirección en que éstas han avanzado, así como sus ventajas y limitaciones.

## **2.1. NATURALEZA Y USO DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS**

Las raíces de la aplicación de pruebas se pierden en la Antigüedad. Entre los antiguos griegos, el empleo de exámenes formaba parte del proceso educativo; las pruebas servían para evaluar el dominio de habilidades físicas e intelectuales. El siglo XIX atestiguó el surgimiento del interés por el tratamiento humano de las personas “insanas” y las que sufrían de retardo mental. Se hizo evidente la necesidad de contar con criterios uniformes para su identificación y clasificación. El primer informe sobre retardo mental se publicó en 1838, por el médico francés Esquirol, el cual señalaba que existen varios grados de retardo, que variaban desde la normalidad hasta la “idiotez profunda”. Esquirol probó varios procedimientos y llegó a la conclusión de que el habla proporciona el criterio más confiable del nivel intelectual del individuo.

Los primeros psicólogos experimentales del siglo XIX, no estaban interesados en la medición de las diferencias individuales. Su objetivo principal era la formulación de descripciones generalizadas de la conducta humana, lo que supone que su atención se concentraba en las uniformidades más que en las diferencias conductuales y por lo tanto las diferencias individuales eran ignoradas o aceptadas como un mal necesario que limitaba la aplicabilidad de las generalizaciones. Así el hecho de que el individuo reaccionara diferente a otro en las mismas condiciones era considerado como un error. Ésta era la actitud hacia las diferencias individuales que prevalecía en laboratorios como el fundado por Wunt en Leipzig en 1879. Los problemas que estudiaban en sus laboratorios tenían que ver principalmente con el tiempo de reacción y con la sensibilidad a estímulos sensoriales como los visuales y los auditivos, bajo un

control riguroso de condiciones, lo que demuestra la importancia de que todos los participantes del experimento sean observados en condiciones estandarizadas. Esta estandarización del procedimiento llegó a convertirse en una de las señales distintivas de las pruebas psicológicas ( Anastasi y Urbina 1998; Gregory, 2001).

El biólogo inglés Francis Galton fue el principal responsable del inicio del movimiento psicométrico. Un factor común en las numerosas y variadas de investigación fue su interés por la herencia humana, Galton se dio cuenta de la necesidad de medir las características de personas que estaban y no emparentadas, ya que sólo de esta manera podría descubrir, por ejemplo, el grado exacto de parecido entre padres e hijos, hermanos y hermanas, primos o gemelos, en 1884, estableció un laboratorio donde se medían ciertos rasgos físicos de los visitantes y se los sometía a pruebas de agudeza visual y auditiva, fuerza muscular, tiempo de reacción y otras funciones sensoriomotoras simples. Galton creía que las pruebas de discriminación sensorial podrían servir para estimar el intelecto, asimismo se percató de que las personas con retardo mental extremo tienden a mostrar defectos en su capacidad para discriminar. Otra de sus muchas contribuciones se encuentra en la formulación de métodos estadísticos para el análisis de datos sobre las diferencias individuales.

El término “test mental”, apareció por primera vez en la bibliografía psicológica en un artículo escrito por Cartell en 1890, que describe una serie de pruebas que cada año se aplicaban a los estudiantes universitarios para determinar su nivel intelectual, Cartell compartía la opinión de Galton respecto a la posibilidad de obtener una medida de las funciones intelectuales con el uso de instrumentos de discriminación sensorial y de tiempo de reacción.

Kraepelin en 1895, que estaba interesado sobre todo en la evaluación clínica de pacientes psiquiátricos, preparó una serie de pruebas para medir lo que consideraba factores básicos en la caracterización del individuo. Otro psicólogo

alemán, Ebbinghaus en 1897, aplicó a escolares pruebas de cálculo aritmético, memoria y completación de oraciones; esta última que era la más compleja, fue la única que mostró una clara correspondencia con el desempeño escolar del menor (Anastasi y Urbina, 1998).

Las primeras pruebas o test, se basaban en la medida de distintas formas de habilidades físicas. Sin embargo, el psicólogo francés A. Binet criticó en 1895 la teoría de la capacidad de aprendizaje basada en las funciones motrices y subrayó, en cambio la importancia de medir las facultades más elevadas, como la memoria, la imaginación, la atención y la comprensión. Así nació la escala métrica de la inteligencia que permite medir el coeficiente intelectual (CI), es decir la relación entre la edad mental y la edad cronológica de un individuo. Cuando en 1917 los Estados Unidos entraron en guerra, se encargó a la Sociedad Americana de Psicología el estudio de un método para clasificar rápidamente a los reclutas según su nivel intelectual, a fin de poderlos a ocupar en las tareas más adecuadas. Así nació el primer test de inteligencia. Poco después de la Primera Guerra Mundial, las pruebas del ejército fueron liberadas para que se aplicaran a civiles; las pruebas Alfa y Beta sirvieron como modelo para la mayor parte de los test colectivos de inteligencia, lo que contribuyó al notable crecimiento del movimiento psicométrico. Muy pronto se prepararon test de inteligencia para todas las edades y personas, desde preescolares hasta universitarios. En 1939, David Wechsler, introdujo una prueba diseñada para medir inteligencia de los adultos. La siguiente revisión de esta prueba fue llamada Escala de Wechsler de Inteligencia para adultos (WAIS-R). El apogeo de las pruebas psicológicas se dio en la década de 1950 y principios de 1960. En muchas Instituciones de salud mental tanto públicas como privadas a los pacientes se les administraba un grupo de pruebas (Tronconi y Morganty, 1994); (Gregory, 2001).

Los Test o Pruebas, buscan describir, explicar, controlar y predecir el comportamiento futuro que tendrá el individuo.

Es importante señalar que las pruebas deben tener una serie de atributos, con el fin de determinar su confiabilidad, entre las más importantes según Schultz (1985), se encuentran:

- a) Normalización, que hace referencia a la uniformidad en las condiciones y procedimientos en que se aplica, como lo son las mismas instrucciones, tiempos y ambiente físico de aplicación semejante
- b) Objetividad, de la puntuación o calificación de los resultados, que se refleja en la eliminación de prejuicios personales y con base a parámetros que sean claros y definidos.
- c) Normas, las cuales deben tener un marco de referencia o criterio de comparación a través de una muestra de estandarización.
- d) Confiabilidad, es importante que los resultados sean congruentes y uniformes para que el instrumento tenga un mayor sustento
- e) Validez, que hace mención a la correlación entre lo que se desea medir y lo que realmente mide el test.

Por otra parte Cohen (2001), refiere que desde un punto de vista puramente lógico, los criterios para una buena prueba incluirían instrucciones claras para su aplicación, calificación e interpretación. También parecería ser una ventaja si una prueba ofrece economía en el tiempo que se lleva aplicarla, calificarla e interpretarla. Sobre todo, una buena prueba tendería ser aquella que mide lo que pretende medir. Mas allá de la simple lógica, existen criterios técnicos que usan los profesionales de la evaluación para estimar la calidad de la pruebas y otros procedimientos de medición. Estas consideraciones técnicas tienen que ver con la psicometría. La psicometría puede definirse como la ciencia de la medición psicológica. Los administradores de pruebas a menudo hablan de solidez psicométrica, de la cual dos aspectos claves son la confiabilidad y la validez.

**Confiabilidad:** El criterio de confiabilidad tiene que ver con la consistencia de la herramienta de medición, la precisión con la que mide la prueba, deseamos estar seguros de manera razonable que la herramienta de medición o prueba que estamos usando producirá la misma medición numérica bajo determinadas condiciones.

**Validez:** Una buena prueba se considera válida, se de hecho mide lo que pretende medir. Un test de tiempo de reacción, es una prueba válida si en verdad mide tiempo de reacción.

**Otras Consideraciones:** Si el propósito de una prueba es comparar el desempeño de quien responde la prueba con el desempeño de otros que la han respondido, una buena prueba es aquella que contiene normas adecuadas. También conocidos como datos normativos, las normas proporcionan un Estándar con los que pueden compararse los resultados de la medición. Recordemos que la prueba psicológica es una medida estandarizada; la estandarización supone la uniformidad de los procedimientos en la aplicación y calificación de la prueba. Es evidente que las condiciones del examen para distintas personas, tienen que ser las mismas. Tal requisito es sólo una manifestación de la necesidad de tener condiciones controladas. En una situación de prueba, la única variable independiente es a menudo el individuo examinado.

Tronconi y Marganti, 1994, mencionan que los test a los que ha de someterse el candidato a un puesto de trabajo han de ser objetivos. Se puede decir que una prueba es objetiva cuando la distribución del mismo y la interpretación de los resultados son independientes del juicio y la opinión de cualquier examinador. Deberán ser además, confiables, es decir han de proporcionar los mismos resultados individuales aun cuando se aplique en distintos momentos al mismo sujeto. Todavía una exigencia más, los test han de ser válidos, o lo que es lo mismo, ha de estar documentada la precisión con la que la prueba mide los resultados y lo que pretende evaluar.

Es importante saber que los test son instrumentos difíciles de construir, delicados, sensibles, capaces de proporcionar resultados útiles e interesantes; no obstante a pesar de todo lo anterior, puede existir un cierto margen de error. Un test puede, por ello, no ser fiable en absoluto. Precisamente para eliminar este problema en el área laboral, se recomienda distribuir una serie articulada de pruebas diferentes, *una batería de test*, a través de los resultados de los distintos test relacionados entre sí, se obtendrá una serie de observaciones más fidedignas.

## **2.2. CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS**

Aunque existe una interacción considerable, las pruebas psicológicas pueden ser convenientemente agrupadas en categorías: personalidad, intereses, aptitudes (capacidad potencial), logros (o conocimientos) y capacidad mental o de inteligencia. Así el término “pruebas psicológicas” implica pruebas de todo tipo, no sólo pruebas de personalidad (French, 1998).

- **Tests de Inteligencia:**

El concepto de inteligencia es demasiado amplio y abstracto, lo que ocasiona poca precisión y desacuerdo general en cuanto a su significado. Los educadores han considerado la inteligencia como la capacidad para aprender, los biólogos como la capacidad para adaptarse al entorno. Algunos autores refieren que esta es innata y otros que es adquirida a través de la formación académica, incluso se ha definido la inteligencia como la aptitud para resolver problemas. Anastasi y Urbina hacen referencia de que la inteligencia no es una capacidad unitaria, sino un compuesto de varias funciones. El término debe emplearse para cubrir la combinación de habilidad que una cultura requiere para sobrevivir y progresar, por otra parte Cesar Ramírez (1993), enfatiza que la inteligencia debe considerarse como una capacidad mental de tipo global. La inteligencia general es la capacidad de resolver problemas mediante el empleo del pensamiento.

Los usos de las pruebas de inteligencia son muchos y muy variados, van desde el aprovechamiento escolar hasta el rendimiento laboral. Pese a la controversia que existe por su uso, el desarrollo y la difusión comercial de tales exámenes han aumentado significativamente en años recientes. En la Selección de personal se aplican diversos test de inteligencia, algunos de éstos se relacionan sobre todo con la materia de la educación, por consiguiente cuando el individuo carece de una buena estimulación académica, es factible que sus resultados sean deficientes.

- **Tests de Aptitud:**

Con el paso de los años se fue clasificando que los llamados “test de inteligencia” no llegaban frecuentemente a medir, de hecho, más que particulares combinaciones de habilidades: ello propició al nacimiento de los test conocidos actualmente como test de aptitudes específicas, útiles para clasificar y valorar las diferentes habilidades y aptitudes y las disposiciones innatas de una persona para la mecánica, la música, las actividades artísticas o sus capacidades para determinado oficio ( Tronconi y Morganty, 1994)

La evaluación crítica de las pruebas de inteligencia que siguió al uso indiscriminado durante los veinte, también reveló el hecho notable de que el desempeño del individuo a menudo mostraba una marcada variación en diferentes partes de la prueba. Esto resultó en especial evidente en las pruebas colectivas, en las que los reactivos suelen separarse por subpruebas de contenido relativamente homogéneas; por ejemplo una persona podía obtener una puntuación alta en la subprueba verbal y un pobre resultado en la numérica o viceversa, motivos que propiciaron la necesidad de contar con múltiples tests de aptitud. En lugar de una puntuación total, o CI, es obtener una puntuación aparte para rasgos como la comprensión verbal, la aptitud numérica, la visualización espacial, el razonamiento aritmético y la rapidez perceptual, lo que permite el análisis intrasujeto o diagnóstico diferencial en el mismo sujeto que

los usuarios trataron de obtener por muchos años con los resultados crudos y en ocasiones erróneos en los tests de inteligencia; las baterías de aptitudes múltiples representaron un desarrollo relativamente tardío en el campo de las pruebas, ya que iniciaron a aparecer a partir de 1945 (Anastasi y Urbina, 1998).

En muchos puestos, los test de aptitud se crean específicamente para medir las habilidades que se requieren; sin embargo, existen test ya publicados que cuantifican las *aptitudes generales* necesarias para las destrezas mecánicas y las labores de oficina. A menudo, como parte de los test destinados a trabajos especializados se examinan la agudeza visual y la auditiva, varios tests se concentran en la velocidad y exactitud de la percepción. Las investigaciones basadas en estas pruebas demuestran que tienen cierta validez en la predicción del rendimiento.

- **Test de Interés:**

El desempeño que muestra un individuo en un test de aptitud, en la escuela, en el trabajo o en cualquier otro contexto está influido por su motivación de logro. Los inventarios de intereses en esencia, comprenden muchas actividades y objetos de la vida diaria: entre ellos los sujetos eligen sus preferencias. Se basan en el hecho de que si alguien tiene éxito en determinada ocupación, lo más seguro es que encuentre satisfacción en ella; no obstante, el simple hecho de que alguien le interese mucho un trabajo, no significa que posee la capacidad para dar un buen rendimiento, asimismo, si la persona no tiene el menor interés en determinado trabajo, habrá pocas probabilidades de que lo realice debidamente. Dentro de los inventarios de interés podemos mencionar: la escala de intereses profesionales de Kuder. El examinado debe de indicar la actividad de su preferencia y la que menos le guste.

- **Test de Conocimientos:**

Son aquéllas en las que se evalúan conocimientos generales, tienen como objetivo evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridas mediante el estudio, la práctica o el ejercicio.

- **Test de Personalidad:**

Son instrumentos que se utilizan para medir características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actitud. Las principales estrategias de la medición de los rasgos de la personalidad son: Los Autoinventarios, Los métodos Observacionales y *Las técnicas Proyectivas*, las cuales nos sirven para conocer y poder predecir la personalidad de los individuos; no obstante, debido a la complejidad del tema será necesario revisarlo de manera más detallada en el siguiente punto, pues será base de el objetivo de éste trabajo.

### **2.3. PRUEBAS DE PERSONALIDAD**

Es importante hacer hincapié que el desempeño que muestra un individuo en un test de aptitud, en la escuela, en el trabajo o en cualquier otro contexto está influido por su motivación al logro, su persistencia, su sistema de valores, la existencia o ausencia de problemas emocionales discapacitantes y muchas otras características que tradicionalmente se clasifican bajo el rubro de “personalidad”( Anastasi, 1998).

Para poder entender con mayor precisión las pruebas de la personalidad, será necesario empezar por la definición de personalidad para posteriormente ubicarnos en los controvertidos tests de personalidad.

Liebert y Spiegler (2000), define a la personalidad como una organización única y dinámica de las características de una persona particular, físicas y psicológicas, que influyen en la conducta y respuestas al ambiente social y físico.

Dicaprio (1989), menciona que el término personalidad puede referirse a todo lo que sabe acerca de una persona, simplemente en nuestra naturaleza psicológica individual, por consiguiente es una identidad personal.

Lorenzo Gonzalez (1987), hace referencia que la Psicología de la Personalidad se ocupa del individuo en cuanto totalidad y de sus diferencias con otros individuos. Aunque todos los sujetos son semejantes en una serie de aspectos, sin embargo, existen diferencias importantes en el modo de percibir, calidad diferente de inteligencia, intereses y vulnerabilidad a la enfermedad psíquica. El comportamiento de los sujetos humanos presenta una gran variedad de características específicas. Rasgos tales como agresividad, fanatismo o sociabilidad, introversión, extroversión.

Un rasgo puede describirse como una característica, o modo relativamente estable de comportarse en una gran variedad de situaciones, que puede ser específico de un individuo. Los rasgos son descriptores que utilizamos para caracterizar la personalidad de alguien. Allport, 1937 sugirió que los rasgos eran los elementos fundamentales de la personalidad, pensaba que un rasgo era una predisposición para responder de una forma determinada, asimismo creía que los rasgos se basaban en diferencias biológicas y físicas entre la gente. A la vez, que era en el “discurrir observable de la conducta”.

Raymond B. Cattell en 1943, estaba interesado en las causas determinantes y del desarrollo de los rasgos. Para estudiar las primeras desarrolló un método para determinar cuánto influía la herencia y el ambiente en el desarrollo de los distintos rasgos. A pesar de que se descubrió que las influencias relativas de la herencia y el ambiente variaban considerablemente, estimó que la personalidad en conjunto estaba determinada por el ambiente en dos terceras partes y una tercera parte por la herencia. Otra aportación fue aprobar los aspectos dinámicos de la personalidad. Así, Cattell claramente no creía que la persona

fuera una entidad estática que se comportaba de la misma manera en todas las situaciones. Reconoció que la manera de comportarse de una persona en un momento cualquiera depende de muchos factores motivacionales y situacionales (Pervin, 1998).

La personalidad no es una entidad estática sino que está sometida a transformaciones; no obstante por lo general, los cambios son graduales y requieren de un período más o menos largo de incubación, las transformaciones de la personalidad se realizan dentro de ciertos límites, como los determinados por los factores biológicos, el aprendizaje y otras circunstancias socioculturales.

Como la personalidad puede ser definida desde ópticas diferentes, podremos decir que no existe una definición verdadera o falsa, sino útiles en tanto que nos informan de aspectos importantes para el funcionamiento psíquico del individuo.

Los psicólogos estudian la personalidad en diversas maneras. El método que utilicen depende de los aspectos de la personalidad que pretendan estudiar. Algunos sólo se interesan en la conducta manifiesta- lo que hacemos y decimos en respuesta a ciertos estímulos. Otros se enfocan en los sentimientos y experiencias conscientes medidos por pruebas y cuestionarios. Esos inventarios de autoreporte se encuentran entre las técnicas de investigación empleadas con mayor frecuencia. Otros investigadores tratan de entender las fuerzas inconscientes que puedan motivarnos, mismas que se pueden captar a través de tests proyectivos (Schultz, 2002).

La investigación de la personalidad también pueden catalogarse de acuerdo al número de individuos participantes y las formas en que estudia. Por ejemplo, la investigación ideográfica, supone el estudio intensivo de un pequeño número de sujetos- en algunos casos, de uno solo. Por lo general, la meta del enfoque es terapéutico y el conocimiento obtenido acerca de un individuo contribuye al

tratamiento. Una meta adicional es obtener información general respecto a la personalidad humana.

La investigación nomotética implica la comparación y análisis de las diferencias estadísticas de grandes muestras de sujetos. La meta es obtener datos que puedan generalizarse a una variedad de personas.

Los tres métodos principales de los que vale la investigación de la personalidad son:

- el método clínico
- el método experimental
- el método correlacional

#### *Método clínico:*

El método más importante es el estudio de caso o historia de caso, en el cual los psicólogos buscan en el pasado y el presente de sus pacientes claves que puedan revelar el origen de los problemas emocionales que presentan. Realizar un estudio de caso es parecido a escribir una biografía pequeña escala de la vida emocional de una persona, desde sus primeros años hasta el momento actual, en el que incluyen sentimientos, temores y experiencias. Sigmund Freud utilizó en forma extensiva el estudios de caso al desarrollar la teoría del psicoanálisis, la cual se desarrollará en el siguiente capítulo. Para investigar la personalidad, los psicólogos utilizan una variedad de métodos clínicos, además de los estudios de caso, que incluyen pruebas, entrevistas y análisis de sueños, todos los cuales pueden usarse en la evaluación. Si bien el método clínico pretende ser científico, los datos son más objetivos y se relacionan con acontecimientos mentales, sobre todo el inconsciente y con las primeras experiencias vitales; una ventaja importante de la utilización del método clínico es que permite contar con una exhaustiva información sobre el sujeto objeto de

estudio. Tal contingente de datos es utilizado con fines descriptivos para, a partir de las mismas llegar a comprensiones sobre la personalidad.

*Método experimental:*

La característica principal, es la observación objetiva y la condición es que esta sea controlada y sistematizada, otro requisito implica la duplicidad y la verificación. Un experimento es una estrategia que permite determinar el efecto de una o más variables. Los científicos distinguen dos tipos de variables en un experimento: una es la variable independiente o variable estímulo, que manipula el experimentador y la otra es la variable dependiente, que es la conducta o respuesta de los sujetos a esa manipulación. Para asegurarse que ninguna otra variable que no sea la independiente puede afectar los resultados, los investigadores deben de estudiar dos grupos: uno experimental y uno control. Ambos grupos se eligen al azar de la misma población.

Con un control cuidadoso de las condiciones experimentales, un investigador que trabaje en otro momento y lugar puede duplicar con exactitud las condiciones en que se realizó la investigación anterior. Los sucesos en la vida de un individuo no pueden repetirse con tal precisión.

El método experimental tiene el potencial de ser el de mayor precisión en la investigación psicológica, pero también cuenta con varias limitaciones. Existen situaciones en las que no puede aplicarse y hay aspectos de la conducta y la personalidad que no pueden estudiarse con las condiciones rigurosamente controladas de laboratorio debido a consideraciones éticas y de seguridad. Por ejemplo, los psicólogos podrían controlar mejor los trastornos emocionales si contaran con datos experimentales controlados referentes a las técnicas de crianza infantil, en forma que pudiesen determinar que tipos de experiencias tempranas pueden dar lugar a problemas en la adultez. No obstante es obvio

que no pueden tomar grupos de recién nacidos y exponerlos a diversas manipulaciones de la crianza para ver que sucede.

*Método correlacional:*

Los investigadores indagan las relaciones existentes entre variables. En lugar de manipular una variable. Por ejemplo, en lugar de provocar estrés en los sujetos en forma experimental en el laboratorio y observar los efectos, pueden estudiar a personas que funcionan en situaciones estresantes. Los defensores de esta tradición metódica se han ido centrando en los datos de autoinforme procedentes de inventarios o escalas donde los individuos responden a una serie de cuestiones sobre lo que piensan, sienten o hacen.

Los investigadores que recurren a este método se interesan en la relación entre variables, la forma en que la conducta bajo una variable cambia o difiere como función de otra variable.

La mayor limitación del método correlacional tiene que ver con la causalidad. No porque dos variables muestren una correlación elevada puede afirmarse que una causó la otra. Suponga que un psicólogo utilizó el método correlacional y encontró una fuerte relación negativa entre dos variables de personalidad: timidez y autoestima. Entre mayor sea el nivel de timidez, menor será la autoestima. Pese a ello, no podemos concluir que la timidez ocasione una baja autoestima. Podría ser al contrario: que una baja autoestima hiciera tímida a la gente, o alguna otra variable, como apariencia física o el rechazo de los padres, podría causar tanta timidez, como la baja autoestima (Schultz, op. Cit; Hernández López, 2000).

Nunnally (1987), menciona que el estudio de la personalidad se centra en dos grandes temas:

- Cómo son las personas en un punto determinado del tiempo.
- Cómo se hicieron así.

La medición de la personalidad se relaciona principalmente con el primer punto; siendo el propósito de la medición describir a los individuos con base en los rasgos relacionados con la dominancia, la extroversión y otros.

El segundo punto se relaciona con la herencia y la experiencia.

Al igual que en las habilidades humanas, la medición de los rasgos de la personalidad se interesa en forma primordial por las diferencias individuales, por lo tanto, se hablará de medidas de la personalidad en lo concerniente a tres amplias clases de rasgos.

*-Rasgos sociales:* La conducta característica de los individuos con respecto a otras personas. Los rasgos sociales típicos son la timidez, la dominancia y el humor. Se suele decir que son los que constituyen la capa superficial de la personalidad, o sea, la forma en que el individuo aparece ante la sociedad.

*-Motivacionales:* Las diferencias individuales en cuanto a las “necesidades” y a los “impulsos”, en particular aquellos no biológicos como la necesidad de afiliación, la agresión y el logro. Las motivaciones constituyen la “dinámica” de la personalidad.

*-Equilibrio en oposición a desequilibrio:* La libertad relativa de angustias emocionales y/o de conducta social anormal. El desequilibrio se relaciona con las llamadas neurosis y psicosis, mientras que el equilibrio es inherente a las personas sanas.

Las características sociales pueden ser observadas de manera directa, y por ello es que la mayoría de las mediciones estandarizadas toman en cuenta los rasgos sociales de la personalidad. Las motivaciones o la dinámica no puede observarse directamente, sino que deben ser inferidas de las respuestas

expresadas. Esto se logra, por ejemplo, con las técnicas proyectivas (Nunnally, 1987).

Nunnally señala, las principales estrategias de la medición de los rasgos de la personalidad:

- ✓ Los Autoinventarios
- ✓ Los métodos observacionales
- ✓ Las técnicas Proyectivas
- ✓ Las variables fisiológicas
- ✓ Las variables perceptuales

Para los efectos del presente trabajo, solamente hablaremos de los tres primeros puntos:

### ***Medidas de Autoinventarios:***

En el Autoinventario el individuo describe sus propias características.

Existen diversas clases de reactivos que pueden usarse en los autoinventarios. Los más típicos son los que se presentan al sujeto una lista denunciados, para que responda “sí” o “no”, a cada uno de ellos; también puede contestar con “falso-verdadero” o “deacuerdo-en desacuerdo”.

### ***Métodos Observacionales:***

Los métodos observacionales o de observación, al igual que los autoinventarios, están elaborados para medir los rasgos de la personalidad, la diferencia es que en los primeros se pide a un individuo que describa a otra persona, y no a sí mismo; la intención es que el observador sea imparcial y que elabore un juicio preciso acerca de los rasgos de otra persona. Sin embargo, en algunos métodos de observación son los rasgos de la personalidad del observador los que entran

en el cuadro, por lo que es bastante apropiado decir que éstos métodos tienden a ser “subjetivos”, sobre todo cuando se trata de observar rasgos complejos tales como la angustia, dominancia y las motivaciones de logro, pues los rasgos que están a nivel de “hábitos” simples- por ejemplo, el la cantidad de tiempo dedicado a diferentes actividades, el número y clase de palabras, puede ser más fácil ser objetivo.

### ***Técnicas Proyectivas:***

Con frecuencia se dice que la esencia de las pruebas proyectivas es su falta de estructura. Mientras que los autoinventarios tienden a tratar más lo concerniente a los rasgos sociales que a los motivacionales o formas de equilibrio mental, en el caso de las proyectivas ocurre lo contrario. Como las motivaciones se obtienen por inferencia más que por observación directa; no obstante debido a que es el tema principal de éste trabajo, se abarcara con mayor profundidad en el siguiente capítulo (Nunnally, 1987).

Aunque en ocasiones se emplea el término “personalidad” en un sentido más amplio, en la terminología psicométrica los “tests de personalidad” son instrumentos que se utilizan para medir características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actitud, rasgos todos estos que se consideran distintos de las habilidades. En el desarrollo de los inventarios de personalidad se han seguido diversas aproximaciones para formular, reunir, seleccionar y agrupar los reactivos.

*Entre los procedimientos de mayor uso se encuentran los que se basan en la relevancia de contenido, la clave de criterio empírico, el análisis factorial y la teoría sobre la personalidad (Anastasi y Urbina, 1998).*

### ***Procedimientos relacionados con el contenido:***

El prototipo de ***los inventarios autodescriptivos*** de la personalidad fue la hoja de datos de Woodworth, instrumento desarrollado durante la Primera Guerra Mundial, que en esencia constituyó una tentativa para estandarizar una entrevista psiquiátrica y adaptar el procedimiento para la evaluación masiva. Las preguntas del inventario se formularon en función de síntomas comunes de neuróticos y preneuróticos como miedos anormales o fobias, obsesiones y compulsiones, sentimientos de irrealidad y perturbaciones motoras. En la elaboración y uso de este inventario puso el acento en la relevancia del contenido de sus reactivos. Un ejemplo actual de la aproximación relacionada con el contenido al desarrollo del inventario autodescriptivo es la *lista de verificación de 90 síntomas* , revisada Derogatis, 1994), un instrumento que consta de la breve descripción de 90 síntomas (por ejemplo, mal apetito, debilidad o vértigo). En la escala de cinco puntos se pide a los individuos que indiquen el grado que se han visto afligidos por cada uno de los problemas en los últimos siete días. La principal ventaja de la aproximación relacionada con el contenido para el desarrollo de los inventarios de personalidad estriba en la simplicidad y lo directo del método.

### ***Clave empírica de criterio:***

El uso de una clave empírica de criterio se refiere al desarrollo de puntuación en términos de algún criterio externo. El procedimiento requiere la selección de los reactivos que han de conservarse y la asignación de los pesos de la puntuación para cada respuesta. Se considera que la respuesta a cada pregunta es un indicador de la actual existencia o inexistencia del problema. El ***Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI)*** constituye el ejemplo más destacado de la clave de criterio empírico en la elaboración de test de personalidad. El contenido de los reactivos varía considerablemente y cubre áreas como la salud general, afectiva, neurológica y los síntomas motores; las actitudes sexuales, políticas y sociales; aspectos educativos, educacionales,

familiares y maritales; así como muchas manifestaciones bien conocidas de conducta neurótica o psicótica, como los estados obsesivo y compulsivo, los delirios, las alucinaciones, las fobias y las tendencias sádicas y masoquistas. Desde su publicación, el MMPI ha servido como base para la preparación de otros inventarios de gran difusión. Un ejemplo notable es el ***Inventario Psicológico de California CPI***, que si bien derivó casi la mitad de sus reactivos del MMPI, se desarrolló para usarse con poblaciones adultas normales. La tercera edición del CPI, consta de 434 reactivos que deben contestarse con “cierto” o “falso” y produce puntuaciones en 20 escalas. Tres de ellas son escalas de validez y las 17 escalas restantes proporcionan calificaciones en dimensiones de personalidad como Dominancia, Sociabilidad, Autoaceptación, Responsabilidad, Autocontrol, etc. El editor Consulting Psychologists Press ha enfatizado los usos del CPI en la identificación y desarrollo de empleados y líderes exitosos, al parecer la tipología cuádruple es un rasgo atractivo del inventarios entre los usuarios de la industria y otras organizaciones. La tipología cuádruple esta descrita por cuatro conceptos: alfa, beta, gama y delta; entre los alfa se encuentran los “ambiciosas, asertivos, emprendedores, sociables y buscadores del yo”; los beta son “cautelosos, conservadores, convencionales, moderados y modestos”; los gama son “audaces, listos, voluntoriosos, progresistas y rebeldes; los delta son “preocupados, tranquilos, reservados, sensibles e inquietos”.

### ***El análisis factorial en el desarrollo de las pruebas:***

En un esfuerzo por llegar a una clasificación sistemática de los rasgos de personalidad, algunos psicólogos recurrieron al análisis factorial que es ideal para la tarea de reducir el número de categorías necesarias para explicar los fenómenos conductuales al buscar patrones constantes en su ocurrencia. Dicha investigación empieza al correlacionar puntuaciones obtenidas por una muestra de personas en diversos tests de personalidad, posteriormente se somete la tabla de correlación a otros análisis matemáticos con el único propósito de identificar los factores o rasgos que los instrumentos tienen en común.

### ***Teoría sobre la personalidad :***

Casi todos tenemos alguna teoría de porqué la gente se comporta como lo hace. Esas teorías de naturaleza y la conducta humana consisten, por lo común, en generalizaciones excesivas o estereotipos, pero sirven como guías aproximadas a las expectativas y la acción. Existen muchas otras diferencias entre las teorías de personalidad, siendo una el énfasis relativo que se pone en la herencia y el ambiente como moldeadores de la conducta. Los teóricos también difieren en el grado en que enfatizan las características internas individuales, o rasgos, más que las variables situacionales, como determinantes de la conducta. Como esos y otros puntos de debate entre los psicólogos no existe una teoría de la personalidad que goce de aceptación general. Las teorías proporcionan marcos de referencia- ideas concernientes a la dinámica y el desarrollo de la personalidad y la conducta- para la interpretación de hallazgos de la investigación.

En general, las teorías de la personalidad se originan en medios clínicos, por lo que la verificación experimental a la que han sido sometidas varía de modo considerable de un sistema teórico a otro; las hipótesis clínicamente formuladas han sido particularmente importantes en la elaboración de las *técnicas proyectivas*. Para finalizar este capítulo podemos concretizarlo al hacer una mención general de algunas pruebas de personalidad que se emplean en la actualidad:

Inventario Multifásico de Personalidad Minnesota (MMPI); 16 Factores de Personalidad (16FP); Inventario de Rasgos Temperamentales de Thurstone; Test de Colores ; Test de Intereses ; Estudio de valores; Figura Humana de Karen Machover; Figura humana bajo la lluvia; H.T.P.; Frases incompletas; Test de Apercepción Temática; Técnica Grafológica, entre otras.

## **CAPÍTULO 3**

### **PRUEBAS PROYECTIVAS**

La cantidad de técnicas proyectivas es grande y está diversificada. En este capítulo, no haremos una evaluación crítica de ningún instrumento en particular, sino que haremos una apreciación resumida de las técnicas proyectivas.

Una característica importante de las pruebas proyectivas es el empleo que hacen de una tarea *no estructurada* en términos relativos, es decir una tarea que permite una variedad prácticamente ilimitada de respuestas posibles. Para permitir el libre juego de la fantasía del individuo se proporcionan breves instrucciones generales, y por la misma razón, los estímulos de la prueba suelen ser vagos o ambiguos. La hipótesis de fondo es que la forma en que el individuo percibe e interpreta el material del instrumento o en que “estructura” la situación reflejará aspectos fundamentales de su funcionamiento psicológico. En otras palabras, se espera que los materiales de la prueba habrán de servir como pantalla sobre la que los individuos “proyectan” sus procesos de pensamiento, necesidades, ansiedades y conflictos característicos.

Además, en la medida en que los examinados rara vez se percatan de la interpretación psicológica que hará de sus respuestas los instrumentos proyectivos suelen ser procedimientos encubiertos de evaluación, los exponentes de éstas técnicas en general las consideran especialmente eficaces para revelar aspectos encubiertos, latentes o inconscientes de la personalidad; más aún argumentan que entre menos estructurada esté la prueba, más sensible resulta el material encubierto, como se sigue de la suposición de que entre menos estructurados o más ambiguos sean los estímulos, menor será la posibilidad de que provoquen reacciones defensivas de parte del examinado.

### **3.1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA PROYECTIVA**

La Psicología Proyectiva surge como contraposición a muchas de las principales corrientes psicológicas y se ocupa del estudio funcional del individuo, refiriéndose a funcional como un término dinámico. Este punto de vista que usa la Psicología proyectiva exige que se considere toda conducta como activa e intencional, asimismo el punto de vista proyectivo utiliza un criterio holista, por el que la conducta es una modalidad particular de expresión, se estudia dentro de la matriz de la personalidad total y debe ser comprendida en relación con todas las expresiones de conducta del individuo. Las producciones proyectivas de los individuos deben considerarse por lo tanto, como meras partes de un todo.

La Psicología proyectiva se ha formado con base a ciertos elementos dinámicos-funcional-holistas de corrientes que han surgido a lo largo del desarrollo histórico de las ciencias de la conducta. En primer lugar cabe mencionar, por su enorme importancia el desarrollo y la elaboración de proposiciones psicoanalíticas, un segundo desarrollo histórico de gran significación es la Psicología de la Gestalt. Brown (1985) señaló que los criterios de la Psicología Gestalt y Psicoanalítica concuerdan en muchos puntos esenciales (Edwin y Bellak, 1994).

El término “proyección” fue introducido por Freud en 1894, en su trabajo “Neurosis de angustia”. En 1896, en su trabajo “La neuropsicosis de defensa siguió elaborando su concepto al afirmar que la proyección es un proceso que consiste en atribuir los propios impulsos, sentimientos y afectos a otras personas o al mundo exterior, como un proceso defensivo que nos permite ignorar estos fenómenos indeseables en nosotros mismos.

La proyección de acuerdo a la definición original de Freud, sugiere que: constituye un mecanismo de defensa inconsciente en el que la persona atribuye

a otros un rasgo o deseo propio que le resulta inaceptable admitir para su Superyó, percibiéndolas luego como características propias del objeto, por ejemplo, el caso del nieto que en el zoológico le dice a su acompañante “vamonos de aquí, pues tú tienes miedo a los leones” (Tallaferro, 1995).

Bell, (1978) menciona que el término proyección según su raíz latina que significa “lanzar adelante”, es la acción implicada en las técnicas. El sujeto manifiesta en ella su personalidad “lanzándola afuera” y de ese modo puede ser examinado.

Lawrencw Frank (1939) acuñó el término *técnica proyectiva* para referirse a los procedimientos de evaluación psicológica en los cuales las personas “proyectan” sus necesidades y sentimientos internos en estímulos ambiguos. Los estímulos son materiales y/o tareas relativamente no estructurados en los que se les pide ala persona describir, contar una historia al respecto, completar o responder de alguna otra forma (Lewis, 2003).

Laplanche y Pontalis (1971), refirieron en sentido propiamente psicoanalítico, operación por medio de la cual el sujeto expulsa de sí y localiza en el otro (persona o cosa) cualidades, sentimientos, deseos, incluso “objetos”, que no reconoce o que rechaza de sí mismo.

Anderson (1978), hace hincapié en que el acto de proyectar es un mecanismo inconsciente, no se comunica a los demás ni siquiera la propia persona lo reconoce como tal proyección.

En Psicología se habla de proyección para indicar el siguiente proceso:

*El sujeto percibe a su medio ambiente y responder al mismo en función de sus propios intereses, aptitudes hábitos, estados afectivos duraderos o momentáneos, esperanzas, deseos etc.*

Como las técnicas proyectivas intentan capturar el proceso inconsciente, la interpretación de las respuestas que se suscitan ha recibido una gran influencia de la teoría psicoanalítica, razón por la cual se buscará analizar la epistemología de dicha corriente enseguida.

### **3.2 PERSPECTIVA PSICOANALITICA**

La perspectiva Psicoanalítica elaborada por Sigmund Freud es sin duda uno de los planteamientos de mayor influencia en el estudio de los trastornos mentales. La riqueza y la originalidad de sus teorías lo sitúan en la primera línea de los pensadores modernos, al lado de Einstein, Darwin y Marx, sus obras, escritas casi todas durante la primera mitad del siglo XX, han cambiado radicalmente la forma en que el hombre se ve a sí mismo.

El impacto del Psicoanálisis no se limita al campo profesional, ni al académico. Sus ideas y su lenguaje ya forman parte de nuestra cultura. Hoy casi todo el mundo tiene al menos un conocimiento superficial de los conceptos fundamentales. Términos y expresiones como “equivocaciones al hablar”, “ego” e “inconsciente”, se han convertido comunes en la conversación cotidiana.

Sigmund Freud, nació en Freiberg el 6 de Mayo de 1856, pero pasó la mayor parte de su vida (80 años) en Viena, Austria. Murió en Londres, donde tuvo que refugiarse de los nazis. Su vida se vio amenazada debido a que era judío y sostenía puntos de vista ofensivos al régimen hitleriano. Freud escribió extensamente sobre sus investigaciones dentro de la dinámica de la psique humana. Aprendió de sus pacientes sobre las funciones de la mente. También realizó un autoanálisis, el cual comenzó en 1897 y continuó a lo largo de toda su vida. Freud era médico y se especializó en neurología, no porque quisiera

ejercer la medicina, sino porque deseaba aprender el enfoque científico del ser humano. Se recibió de la escuela de medicina en 1881 y ocupó un puesto de investigador, finalmente abrió su consultorio especializándose en el tratamiento de trastornos neuróticos. (Dicaprio, 1989).

Los niveles de personalidad desde la perspectiva psicoanalítica:

### **(Consciente, Preconsciente e Inconsciente)**

Freud dividió la personalidad en tres niveles: El Consciente, Preconsciente e Inconsciente. El consciente, según su definición del término, corresponde a su significado ordinario. Incluye todas las sensaciones y experiencias de las que estamos al tanto en cualquier momento. Conforme estas palabras, por ejemplo, puede ser consciente del tacto de su pluma, de la vista de la página, de la idea que trata de entender o de que un perro ladra a distancia. El preconsciente se forma de recuerdos latentes, los cuales pueden pasar deliberadamente al consciente o surgir a través de asociación con experiencias actuales. La esfera más grande y significativa en la mente es el sistema inconsciente. De hecho Freud definió el Psicoanálisis como la ciencia del Inconsciente (Dicaprio, 1989)

Freud atribuía más importancia al inconsciente. Este es el foco de atención de la teoría psicoanalítica. Sus vastas y oscuras profundidades son el hogar de los instintos, aquellos deseos y anhelos que dirigen nuestra conducta. El inconsciente contiene la mayor fuerza impulsora detrás de todas las conductas y es el receptáculo de fuerzas que no podemos ver.

Entre esos dos niveles se encuentra el preconsciente, donde se almacenan las memorias, percepciones y pensamientos de los que no tenemos conciencia en el momento, pero que podemos traer con facilidad a la conciencia. Por ejemplo, si su mente se aleja de esta página y empieza a pensar en un amigo o en lo que

hizo la última noche, estaría recuperando material de su preconsciente a su consciente. (Schultz 2002).

Una de las primeras percepciones de Freud de la dinámica fue de que las conductas anormales pueden ser causadas y sostenidas por experiencias infantiles dolorosas aparentemente olvidadas. (A esta peculiar clase de olvido la llamó posteriormente *represión*.) La experiencia desagradable estaba viva en la esfera inconsciente de la psique y provoca trastornos en la conciencia y la conducta.

En general, hay dos significados del inconsciente: 1) inconsciente como *no darse cuenta* y 2) inconsciente como un estrato de la psique (Freud 1933). Esta distinción requiere abundar un poco en ella. Un hombre puede tener el hábito de morderse el labio inferior cuando está en tensión, pero no se da cuenta de ello hasta que alguien le llama la atención. Su hábito podría considerarse inconsciente en el primer sentido, su conducta no tiene la cualidad de la conciencia. Si el hombre que se muerde el labio persiste en ello, incluso después de haberse percatado de su costumbre, el significado o propósito del hábito es *inconsciente*. En general, no puede descubrir ese significado. Por tanto, este caso se vuelve un ejemplo del funcionamiento del inconsciente en el segundo sentido.

***El inconsciente:*** Los psicólogos reconocen que una parte importante del procesamiento de información implicado en actividades cognitivas es inconsciente. Algunos proponen incluso que los mecanismos causales que subyacen a toda conducta y pensamiento pueden ser inconscientes (Bargh y Chartrand, 1999; Wegner y Wheatley, 1999, citado en Schult, 2002).

Tallaferro (1995), menciona que el concepto de Inconsciente es, en su mayor parte teórico en el sentido de que nunca ha sido observado directamente. Pero al mismo tiempo es empírico, por el hecho de representar una inferencia

imprescindible para explicar, de una manera lógica y sistemática gran cantidad de observaciones. El estudio de los contenidos del Inconsciente permite, por otra parte, explicar y demostrar que los actos mentales y sociales tienen una causa definida, siguen un propósito que son emocionalmente lógicos, aún cuando desde un punto de vista intelectual, aparentemente no sea así. Mal se podrá, pues, dar una definición categórica de algo cuya naturaleza se desconoce íntimamente y cuyo conocimiento solo puede hacerse de un modo indirecto, mediante los datos que nos suministran los sueños, los actos fallidos y los test proyectivos, sobretodo la historia de los síntomas neuróticos y psicóticos. *Prácticamente se conoce el inconsciente en su expresión consciente.*

Al modo de actuar del inconsciente se le denomina proceso primario, por ser la primera forma de actuación, la más primitiva del psiquismo. Debe tenerse en cuenta que la teoría psicoanalítica considera que los procesos psíquicos son esencialmente inconscientes y que antes de llegar a conscientes deben sufrir un complicado proceso, que tiene sus leyes determinantes, reglas de la gramática especial y lógica primitiva que gobierna este sistema y que en este caso son las del proceso primario.

Galimberti Humberto (2002), refiere que el término *inconsciente* se utiliza como adjetivo para calificar los contenidos no presentes en la conciencia, y como sustantivo para indicar una zona de lo psíquico. Este concepto es central en todas las psicologías de lo profundo, para las cuales los contenidos de la conciencia no son originados, sino derivados de procesos que, como escapan de la conciencia y son anteriores a estas, son llamados “inconscientes”, que mediante la *represión* se les negó el acceso al sistema conciente. Esta definición se refiere a la primera tópica que elaboró Freud, donde el inconsciente es concebido como un sistema denominado *Icc*, cuyos contenidos están representados por las pulsiones y regulados por los mecanismos específicos.

Otra fuente de prueba de la existencia del inconsciente es el “olvido”, que sirve a un propósito evidente. Una persona puede “olvidar” completamente una cita, hasta que sea muy tarde para acudir a ella. El hecho de que posteriormente la persona recuerda la cita indica que el “olvido”, fue sólo temporal- y, por tanto, no es un olvido real, sino una represión.

Laplanche y Pontalis (1971), manifestaron que para Freud, “el sueño” fue el camino real hacia el descubrimiento del inconsciente. Los mecanismos (desplazamiento, condensación, simbolismo) deducidos en el sueño en *La interpretación de los sueños* y constitutivos del proceso primario se vuelven a encontrar en otras formaciones del inconsciente ( actos fallidos, equivocaciones orales, etc.) que equivalen a los síntomas por su estructura de compromiso y su función de “realización de deseo” Cuando Freud intenta definir el inconsciente como sistema, resume sus caracteres específicos del siguiente modo: proceso primario (movilidad de las catexis, características de la energía libre), ausencia de la negación, de duda, de grado en la certidumbre; indiferencia a la realidad, y regulación por el solo principio del placer-displacer, (tendiendo éste a restablecer por la vía más corta la identidad de percepción).

Freud rastreó los síntomas extraños que observaba en sus pacientes a la represión de experiencias traumáticas anteriores. Llegó a creer que el ego (yo) era demasiado débil para arreglárselas con las experiencias desagradables; por tanto excluía de la conciencia el material amenazador y lo colocaba en el inconsciente. Pero más que ser olvidado por la memoria, la represión creaba tensión y se volvía la base de los síntomas. El material reprimido necesita descubrirse por medio de técnicas psicoanalíticas (Dicaprio, 1989).

La estructura de la personalidad: Ello, yo y superyó:

Freud concibió que la personalidad está formada por sistemas opuestos que se encuentran continuamente en conflicto entre sí:

El "ELLO"	Representa los impulsos psicobiológicos. El "ello" es el receptáculo de los instintos y la libido, por lo que se relaciona directamente con la satisfacción de las necesidades corporales. El ello opera con lo que Freud denominó <i>principio de placer</i> , por su interés en la reducción de la tensión, funciona para incrementar el placer y evitar el dolor. Se esfuerza por lograr la satisfacción inmediata de sus necesidades y por ningún motivo tolera la demora o posposición de la satisfacción, se trata de una estructura egoísta, ávida de placer e impetuosa. El ello no tiene conciencia de la realidad, por ello la única forma de satisfacer la necesidad es mediante la acción refleja.
El YO (ego)	Representa el agente consciente o el yo controlador. Estas características que pueden sintetizarse como razón o racionalidad, están contenidas en la segunda estructura freudiana de la personalidad. Su propósito del yo no es impedir que el "ello" satisfaga sus impulsos, sino ayudarlo a obtener la anhelada reducción de la tensión. Por estar consciente de la realidad, el yo decide cuándo y cómo puede satisfacer mejor los instintos en un entorno socialmente apropiado.
El SUPERYO	Se conceptualiza como la parte que observa y evalúa el funcionamiento del yo comparándolo con lo ideal, es la parte moral de la personalidad.

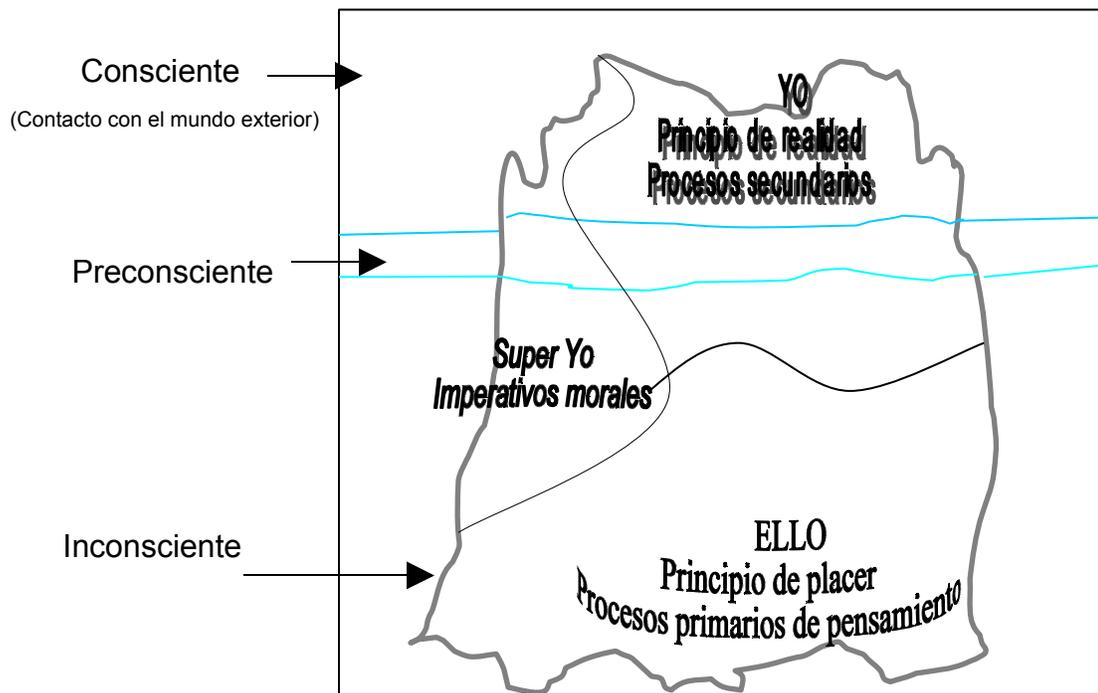
Cuadro No. 3 (ELLO, YO Y SUPERYO)

La dinámica de la personalidad está determinada por los cambios en la distribución de la energía. Si la mayor parte de energía está controlada por el superyó, su conducta será moralista, si está controlada por el yo, su conducta

será realista y si depende del ello, sus acciones serán impulsivas (Dicaprio, 1989; Schultz, 2002).

Para resumir la concepción freudiana del desarrollo de las tres estructuras de la personalidad, al nacer sólo existe el “ello”. Mas tarde en respuesta a las exigencias de la realidad, se desarrolla el “yo”. Por último, surge el “superyó” como representación de la sociedad en la personalidad. Una vez que se han desarrollado los tres aspectos, la energía psíquica, que una vez perteneció al ello, se divide entre yo y superyó y fluye y fluctúa entre ellos. El yo sirve de mediador entre tres fuerzas básicas: primero las exigencias del ello; segundo las condiciones de la realidad y tres las limitaciones impuestas por el superyó. El yo debe asegurarse que las necesidades instintivas se satisfagan de manera realista y socialmente aprobadas, de lo contrario de suscita un *conflicto intrapsíquico*. Lo más frecuente es que estalle porque las demandas del ello presionan por su satisfacción inmediata. Por lógica el conflicto intrapsíquico se puede resolver a través de tres posibilidades: a) la eliminación de la pulsión; b) la expresión directa del mismo y c) el cambio de dirección de la pulsión. Se supone que una pulsión nunca puede ser eliminada por completo; se le puede proscribir de la conciencia, pero no de la personalidad en su conjunto. La expresión directa rara vez ocurre, si una pulsión del ello se le permitiera la expresión total, el yo se vería abrumado por la excitación y la persona experimentaría una intensa *ansiedad*, momento en donde entran los mecanismos de defensa que utiliza el yo para prevenir ésta ansiedad. En consecuencia, la mayoría de los conflictos intrapsíquicos se maneja con el cambio de dirección de la pulsión, lo que entraña un equilibrio entre las estructuras de la personalidad que intervengan en ello. Por ejemplo, en un conflicto del ello y el yo en el cual siente el deseo de golpear a alguien que lo hizo enojar, usted puede optar por decirle algo desagradable en lugar de golpearlo. Los conflictos intrapsíquicos son parte del funcionamiento normal de la personalidad. Su resolución es un proceso defensivo efectuado por el yo que requiere energía psíquica. Cuanto mejor minimice el yo los conflictos, más

energía le queda para sus funciones mentales superiores, como la solución de problemas y las actividades creativas (Liebiert y Spiegler 2000).



cuadro 4 “Eisberg”

Niveles y Estructuras de la Personalidad, según Freud. Fuente: Psychology: Themes and Variations, Segunda Edición. Por W. Weiten, p. 428. Brook Cole Publishing, 1992, citado en Schultz (2002).

### Los mecanismos de defensa:

Los mecanismos de defensa constituyen estrategias, generalmente inconscientes, que el individuo adopta para eliminar o disminuir la angustia. Se trata de mecanismos egodefensivos o de preservación del yo. La ansiedad de la que intenta protegerse el sujeto pueden provenir de distintas fuentes: impulsos del ello que demanda satisfacción inmediata, dictamen del superyó que responsabiliza al yo por no cumplir las normas sociales; la presión del medio

ambiente, cuyas agresiones el yo debe controlar; y las tensiones derivadas de las discrepancias entre el ello y el superyó. El instinto es considerado peligroso cuando su satisfacción está prohibida por el superyó. Del mismo modo, cuando el afecto respecto al yo se relaciona con un proceso instintivo vedado, el yo se siente amenazado y se defiende contra su satisfacción. El yo dispone de estos medios psicológicos en su lucha contra la tendencia del ello que busca satisfacción y la oposición del superyó quien con su censura moral restringe la consecución del placer (Lorenzo González, 1987).

***Entre los mecanismos de defensa más importantes cabe citar:***

<p><b><i>Represión:</i></b></p>	<p>La represión consiste en suprimir algo de la conciencia en forma involuntaria. Es un olvido inconsciente de la existencia de algo que nos ocasiona incomodidad o dolor. La represión es el mecanismo de defensa más elemental y también el más rudimentario. Como habíamos dicho, Freud veía al ego (yo) como débil y defensivo contra las fuerzas poderosas del ello, superyó y el mundo exterior. Agobiado por amenazas y conflictos el ego (yo) recurre a la represión como un procedimiento protector. La represión cumple el propósito de reducir la ansiedad al eliminar la carga emocional de la conciencia, pero obviamente el problema no se soluciona . De hecho, la represión en sí no es en realidad sólo un tipo de olvido, lo amenazador permanece dinámicamente activo en el inconsciente y siempre intenta romper las defensas del yo. Lo reprimido tiene efectos peculiares en la conducta y la conciencia, como ya habíamos mencionado, que deben descubrirse para aliviar sus efectos nocivos. Una de las tareas principales del Psicoanálisis es liberar al paciente de la represión, de manera que el yo se libere de las restricciones y pueda emplear sus energías para solucionar los problemas reales.</p>
<p><b><i>Negación:</i></b></p>	<p>Se trata de la anulación de una realidad no deseada y dolorosa. Una forma común de negación consiste en la fantasía en donde la gente encuentra un alivio temporal a su realidad. En su estudio de la negación en 1925, Freud da una explicación metapsicológica en donde se desarrollan</p>

	<p>tres afirmaciones entre sí: (1) la negación constituye un medio de adquirir conocimiento de lo reprimido; (2) lo que se elimina es sólo una de las consecuencias del proceso de represión; (3) mediante el símbolo de la negación, el pensamiento se libera de las limitaciones de la represión</p>
<b>Regresión:</b>	<p>Es incurrir en una conducta asociada con el placer y la satisfacción de un período de desarrollo anterior; es decir el individuo retorna a una etapa de la vida pasada, la cual fue placentera y libre de frustraciones y ansiedad.</p>
<b>Formación Reactiva</b>	<p>Una forma de rechazar un impulso inaceptable es hacer un excesivo en su opuesto, tanto en pensamiento como en conducta, por ejemplo: una persona a la que le inquietan impulsos en extremo agresivo, puede tornarse abiertamente solícita y amistosa. Así la lujuria se convierte en virtud y el odio en amor.</p>
<b>Proyección:</b>	<p>Como ya se menciona con anterioridad, la proyección consiste en atribuir los propios impulsos o deseos inaceptables a alguien o algo más. Este mecanismo consta de tres pasos: (1) reprimir el impulso amenazador, (2) proyectar el impulso en otra persona y (3) distanciarse de esta última ( Kernberg, 1987, citado en Liebiert y Spiegler, 2000). Vemos en los demás, pero no en nosotros, la lujuria, la agresión y otros impulsos que nos resultan inaceptables.</p>
<b>Desplazamiento:</b>	<p>El desplazamiento implica transferir el impulso provocado por un objeto amenazador inaceptable a un objeto menos amenazador y más aceptable. Un ejemplo común es la persona que es objeto de crítica en su trabajo por un superior y que más tarde se muestra colérica en el hogar con un miembro de la familia, sin razón aparente. Como consecuencia, da a su ira una nueva dirección, pues éste es menos probable que ejerza represalias.</p>

<b>Identificación:</b>	La Identificación consiste en adoptar las características de otra persona para reducir la ansiedad propia o las emociones negativas del otro.
<b>Racionalización:</b>	Consiste en justificar pensamientos, sentimientos y actos inaceptables empleando mal y distorsionando los hechos. Es un recurso para mantener el autorespeto y prevenir los sentimientos de culpa. Después de que hemos actuado en respuesta a motivos no reconocidos, formulamos razones aceptables que creemos que determinaron nuestra conducta, aunque en realidad sean sólo justificaciones. Nuestros deseos y actitudes reales permanecen disfrazados. La persona que es despedida de un trabajo puede racionalizar diciendo que en cualquier forma el empleo no era tan bueno. El amante que nos abandonó ahora parece tener muchos defectos. Resulta menos amenazante culpar a algo o alguien más de nuestros fracasos que culparnos a nosotros.
<b>Sublimación:</b>	La sublimación modifica impulsos inaceptables y los canaliza por vías aceptables, incluso admiradas. Freud consideraba que la religión, la ciencia y el arte son las principales vías de sublimación. La energía instintiva se canaliza a otras formas de expresión que la sociedad considera aceptables. La energía sexual, por ejemplo, se desvía o sublima en la creatividad artística (Dicaprio, 1989; Liebiert y Spiegler, 2000; Schultz, 2002).

cuadro 5 (Mecanismos de defensa).

### 3.3. TESTS PROYECTIVOS

El propósito de las técnicas proyectivas es lograr penetrar en la personalidad de cada sujeto. Las pruebas proyectivas investigan la dinámica de la personalidad de manera global. Se basan en la teoría psicoanalítica, la cual considera los motivos de la conducta como básicamente inconscientes, por lo que a través de esta técnica se explora la expresión de la “subjetividad” de cada persona y permite comprender como el individuo estructura su mundo a partir de sus deseos y motivaciones internas.

Una característica importante de las técnicas proyectivas es el empleo que hacen de una tarea no estructurada para el individuo que permite el libre juego de la fantasía, por lo que se proporcionan breves instrucciones a fin de que los estímulos sean vagos y ambiguos para el sujeto. La hipótesis de fondo es que la forma en que la persona percibe e interpreta el material del instrumento, reflejará aspectos fundamentales de su funcionamiento psicológico. En otras palabras, se espera que los materiales de la prueba habrán de servir como una especie de pantalla sobre la que los individuos “proyectan” sus procesos de pensamiento, necesidades, ansiedades y conflictos característicos.

Además, en la medida en que los examinados rara vez se percatan de la interpretación psicológica que se hará de sus respuestas, los instrumentos proyectivos suelen ser procedimientos encubiertos de evaluación. Los exponentes de estas técnicas en general las consideran especialmente eficaces para revelar los aspectos encubiertos, latentes o inconscientes de la personalidad, más aún argumentan que entre menos estructurada esté la prueba, más sensible resulta al material encubierto, es decir menor será la probabilidad de que provoquen reacciones defensivas por parte del examinado.

Los tests proyectivos son instrumentos estandarizados, es decir; siempre son los mismos estímulos para los sujetos, en donde lo latente (inconsciente) lo constituyen los datos de la prueba y lo manifiesto (consciente) lo constituye la conducta del individuo. Las pruebas proyectivas pueden considerarse como una situación de muestra que permite hacer inferencias acerca de la personalidad.

Bellak, 1990, citado en la compilación de la Dra. Amada Ampudia Rueda, 2003. Sugiere que existen entre las técnicas proyectivas características comunes, tales como:

1.- La presencia de un estímulo en el que no se manifiesta, el verdadero propósito del examinador al requerir una respuesta. Generalmente el examinador hace alguna indicación que se da como aspecto de la estructura de la situación estimulante para el individuo. Esta primera característica consiste en reducir el control consciente del sujeto sobre su conducta al ser analizada y origina respuestas que reflejan su propia individualidad, se supone que el sujeto organiza los sucesos en función de sus propias motivaciones, percepciones, actitudes, ideas, emociones y todos los aspectos de su personalidad.

2.- Brindan una muestra de la conducta individual suficientemente expresiva y con suficiente brevedad como para ser utilizadas y el estímulo es lo bastante estimulante como para provocar una serie de respuestas al sujeto, las técnicas proyectivas, acentúan primeramente la peculiaridad de las respuestas de aquellas cualidades que distinguen entre sí a los individuos.

3.- Consideran la conducta registrada, tanto a la personalidad que la produce como una totalidad organizada (esta es otra razón por la cual el análisis cuantitativo no se logra fácilmente). Dentro del registro total de la conducta, aún ítem específico le corresponde una variedad de significados dependientes de la manera en que es integrado dentro o separado de la totalidad.

Se han desarrollado varias técnicas proyectivas para detectar motivos poco obvios, conflictos, problemas y otras características intrapersonales encubiertas. De éstas técnicas o pruebas podemos mencionar: asociación de palabras, frases incompletas, manchas de tinta, test de Apercepción Temática y las graficas, siendo las últimas de importancia en este proyecto, pues debido a su

aplicación práctica tienden a ser eficaces en el proceso de selección de personal dentro de las organizaciones, no obstante, se expondrá una síntesis resumida de las primeras técnicas.

### **3.4. TESTS PROYECTIVOS GRÁFICOS**

Toda expresión gráfica, constituye un medio de comunicación y conocimiento cuando se tiene como objeto determinar las características de personalidad de un individuo. Históricamente, el hombre utilizó dibujos para expresar sus sentimientos y acciones mucho antes que los símbolos que registraran específicamente el habla, el hombre alcanzó el estadio del lenguaje escrito hace poco más de dos mil años; el primitivo intentó hacer perdurar su expresión únicamente por medio de los dibujos. Tal como observó Piotrowki: los productos artísticos fueron probablemente los primeros elementos que se encararon como proyecciones de tendencias conscientes e inconscientes de la personalidad; Burckhardt en 1855, pudo realizar algunas deducciones muy acertadas con respecto a las personalidades y a la atmósfera sociopsicológica prevaleciente durante toda una época (El renacimiento Italiano), a partir de un análisis de las obras de arte de ese período. Después que Florence Goodenough ideó su escala de inteligencia basada principalmente en el número de detalles que el examinado ha incluido en el dibujo de un hombre, observó junto con otros clínicos, que su tests ponía en juego no sólo la capacidad intelectual sino también factores de la personalidad. Bender informa sobre un estudio en el que pidió el dibujo de un hombre a un grupo de 450 escolares; se encontró que nueve de ellos realizaron dibujos con una o más de aquellas características como poca concentración, distracción, timidez, hipersensibilidad, inestabilidad y caprichos, así como fuga de ideas, características que identificaron sus maestros y determinaron como afectados por mayor número de rasgos psicopatológicos ( Hammer, 1997).

Tanto el procedimiento del Test del Dibujo de la casa- árbol-persona como el del Dibujo de la Figura Humana se desarrollaron como tests de personalidad a partir de escalas de inteligencia. En efecto, el Test de la figura humana de Machover nació de la experiencia de la autora con el test de Goodenough para la evaluación de la inteligencia infantil, a su vez, el Tests de la casa- árbol-persona de Buck. En suma Machover y Buck, son los principales gestores y más elocuentes expositores en el campo de los dibujos proyectivos.

En un estudio sobre Proyección de la agresividad de los niños, J. Katz comparó cincuenta y dos adultos hombres, convictos por asalto y/o crimen, con un grupo control. El grupo agresivo se diferenciaba significativamente del grupo control por ítems gráficos como ojos penetrantes y reforzados, largos dedos, piernas muy abiertas y una combinación de líneas firmes y gruesas, grandes brazos y cabello reforzado, sintetizándolos como actos de agresión.

Por su parte Gunzbur (Hammer, 1997), obtuvo una correlación significativa entre el diagnóstico de patología hecho sobre la base de dibujos proyectivos y la opinión psiquiátrica sobre los examinados que habían realizado los dibujos. Existía una correlación positiva entre el diagnóstico de patología o no patología (basados en ochenta series de dibujos), y los diagnósticos basados en el cuadro clínico. Se comprobó que tanto el criterio de los gráficos como la opinión psiquiátrica ubicó al 74% de los casos en la misma categoría y que sólo en el 12,5% no hubo coincidencia con respecto a la categoría. El 13,5% remanente se consideró “dudoso” sobre la base del criterio de los gráficos.

En la práctica la confirmación de las especulaciones interpretativas hechas sobre la base de un dibujo debe buscarse no sólo en la confrontación de otros dibujos, sino en las conclusiones de la batería proyectiva completa, en la historia del caso, en la impresión clínica obtenida durante la entrevista con el paciente, y en cualquier otra información (Hammer, 1997).

En el campo de los dibujos proyectivos, la interpretación se basa, empíricamente, en los siguientes puntos fundamentales:

- a) El uso de los significados simbólicos comunes en psicoanálisis y folklore, derivados de los estudios sobre el inconsciente.
- b) La experiencia clínica con los mecanismos de desplazamiento y sustitución, así como con una amplia gama de fenómenos patológicos, especialmente síntomas conversivos, obsesiones y compulsiones, fobias y estados psicóticos, los que solo se pueden comprender dentro del marco conceptual del simbolismo.
- c) El desciframiento de la simbolización usada en los dibujos, mediante las asociaciones del paciente.
- d) La evidencia empírica derivada de los dibujos previos de los pacientes.
- e) Combinando la dirección que ofrecen las hojas de dibujo impregnadas de las simbolizaciones evidentes que surgen del inconsciente de los psicóticos.
- f) La correlación entre los dibujos proyectivos realizados a intervalos durante el curso de una terapia.
- g) La coherencia interna entre un dibujo y el otro, entre los dibujos y las otras técnicas incluidas en la batería proyectiva y entre los dibujos y la historia del caso.
- h) Por último, no menos importantes los estudios experimentales.

### **NIVELES DE ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS PROYECTIVAS GRÁFICAS**

Dentro del dominio de las técnicas proyectivas, la actitud del individuo al enfrentar la tarea, puede revelar características de la personalidad: es posible que dibuje con alegría o irritación, en silencio o locuazmente, de manera tensa o con la serena calma, con confianza o con duda, con atención al entrevistador o con descuido absoluto de la opinión potencial del otro. Además, es necesario considerar la estructura y el contenido de los dibujos. La fase estructural o expresiva del dibujo abarca el tamaño de éste, la presión y calidad de línea, el emplazamiento en la hoja de papel, la exactitud, grado y áreas de completamiento y detalles, la simetría, perspectiva, proporciones, sombreado, reforzamiento y el borrado. En cambio para el análisis de contenido se debe tener en cuenta la postura de las figuras, la expresión facial y la importancia que

se da a diferentes detalles tales como la chimenea, la ventana o la puerta en la casa, las ramas o raíces del árbol, las distintas partes del cuerpo con ropa y accesorios en la persona, etcétera (Hammer, 1997).

De acuerdo en la compilación de la Dra. Amada Ampudia, en la lectura de toda expresión gráfica, subyacen en especial cuatro niveles de análisis de datos:

1.- Análisis de las estructuras formales de un dibujo viable a través de las pautas formales tales como la presión, el tamaño, el trazo, la ubicación en la hoja, la proporción, simetría, secuencia y detalles que posea. Un análisis estructural, implica el comienzo de la etapa de análisis y recolección de datos, tratar de ver aspectos salientes, zonas de conflicto u omisión, la relación de espacio disponible, espacio efectivamente ocupado y luego comenzar a evaluar las principales categorías de análisis tales como: profundidad de la presión, coloración del trazo, modalidad del trazo, entero, entrecortado, ancho, cortado (Psicología y psicopatología del trazo), presión más trazo nos informa del nivel energético, la capacidad de resolver y avanzar sobre los distintos obstáculos, energía más vital, lo que es equivalente a dinamismo psicofísico. Luego el tamaño (autoestima-expansión yoíca), simetría (adecuación del esquema corporal, coordinación visomotora. Proporción entre las partes constituyentes entre las más corrientes. El análisis de estos aspectos permiten evaluar el grado de fortaleza o debilidad del Yo, aspectos comportamentales usuales, etc. También pautas de interpretación de dibujo libre Rigidez-Pasticidad, simplicidad versus complejidad.

2.- Las características generales de los dibujos hacen referencia a la forma y estructura que se deriva de la aplicación de las pruebas proyectivas. Con respecto al tamaño un dibujo grande es cuando sobre pasa los dos tercios del espacio de que se dispone y pequeño cuando no rebasa una cuarta parte del mismo. La variable tamaño nos indica la manera de reaccionar a las presiones ambientales, con agresividad cuando el tamaño es excesivo y con pasividad

cuando es pequeño. Los dibujos pequeños tienen que ver con una pobre imagen de sí mismo, con sentimientos de inferioridad y retraimiento. Los grandes sienten afán de protagonismo, de demostrar alguna cosa, denotando exceso de vanidad. En relación con el tamaño pequeño, tanto Traub como Lenibke sin año, citado en Hammer, 1997, estudiaron dibujos de niños temerarios y de niños tímidos, observaron que los dibujos muy pequeños se correlacionaban con un sentimiento de inferioridad.

Alschuler y Hattwick, comprobaron que los niños que dibujaban con trazos largos eran los que mantenían un firme control sobre su conducta, las líneas dentadas- se relacionan con hostilidad. Buck, indicó que las líneas quebrantadas, indecisas, o que poseen continuidad sólo porque fueron varias veces reforzadas, por lo general se asocian con la inseguridad o la ansiedad. Si las líneas fragmentadas o esbozadas están muy destacadas, expresan ansiedad, timidez y falta de confianza; el borrar de un modo excesivo constituye incertidumbre e indecisión, así como autoinsatisfacción. Las ejecuciones gráficas demasiado perfectas, es decir orientadas al detalle, hechas con un control y cuidado fuera de lo común, son características de pacientes obsesivo-compulsivos. La perfección, expresa el esfuerzo para mantenerse integrado contra la amenaza de una desorganización inminente. Constituye una manifestación directa de la hipervigilancia que ejercen, e implica la presencia de un yo bastante débil que teme tanto la irrupción de los impulsos prohibidos que no se atreve a descuidar su vigilancia constante.

Los dibujos con fallas de simetría revelan una inadecuación de los sentimientos de seguridad en la vida emocional. El estudio de Werner y Wolf acerca de los abstractos infantiles aporta una base objetiva de esta afirmación. En el extremo opuesto, cuando la simetría bilateral está acentuada hasta el punto de producir un afecto de rigidez, el control emocional es de tipo obsesivo-compulsivo y puede representarse como represión e intelectualización exagerada.

3.- El emplazamiento de los dibujos se rige por el siguiente criterio:

- Dibujar arriba significa estar en el mundo de la fantasía y abajo en la realidad, en lo firme. Hacia la izquierda tenemos tendencias al recuerdo a lo pasado, a nuestra más tierna infancia, sería la zona regresiva. Por el contrario, la derecha indica el futuro, una mirada al horizonte, a nuestro destino.
- Dibujar en el mismo borde inferior de la hoja, indicaría fuertes tendencias regresivas o una excesiva dependencia.
- Los indicadores más importantes de conflictos emocionales en la proyección del dibujo son el uso del sombreado y las borraduras, por este motivo es importante su valoración cuando se presentan.

4.- Análisis de contenido que varía en cada técnica por ejemplo, en el árbol dibujar o no ramas, tipo de follaje, presencia de frutos u otros elementos, etc. En la figura humana dibujar determinadas formas de ojos, con o sin pupila, detalles de pestañas, cejas, ropas y otros accesorios, estos aspectos de contenido que privilegia o no a cada sujeto están supeditados e influenciados al estado psicosomático del individuo.

La síntesis defectuosa en los dibujos es característica de las personas que sufren trastornos emocionales. En conclusión podemos decir que el trazo del lápiz al apoyarse sobre la hoja de papel, lleva consigo inevitablemente según palabras del artista norteamericano Robert Henri, el estado exacto en que las personas se encuentran en ese momento; este estado permanece ahí, listo para que lo vean y lo lean todos aquellos que sean capaces de comprender esos signos.

## **CAPÍTULO 4**

### **LA PRUEBA PROYECTIVA GRÁFICA DEL DIBUJO DE LA FIGURA HUMANA**

*El dibujo es el prototipo de la prueba proyectiva que favorece la expresión de las tendencias inconscientes (Compilación de la Dra. Amada Ampudia, 2003).*

El Test de la figura humana de Machover nació de la experiencia de la autora con el test de Goodenough para la evaluación de la inteligencia infantil en 1926.

En el dibujo de la persona, al suponer una proyección de la imagen corporal, ofrece un camino para la expresión de sus propias necesidades, motivaciones, habilidades, actitudes y metas. La interpretación del dibujo se basa en la hipótesis de que la figura esta reflejando al examinado la misma forma que puede hacerlo con gestos o cualquier otro movimiento expresivo. Cuando un individuo se propone dibujar una persona, tiene que referirse necesariamente a todas las imágenes de sí mismo y a las demás personas integradas a su experiencia (Xandro,2002).

El aspecto expresivo, es decir, la distribución del diseño gráfico, viene indicada por las omisiones, interrupciones de línea, perspectiva, esfuerzos, tachaduras y sombreados, que deben interpretarse en función del significado atribuido a las diversas partes del cuerpo, por lo que el dibujo permite localizar el conflicto (Machover, 1974).

Los aspectos de la dinámica de la personalidad que surgen de los dibujos proyectivos, se descubrieron mediante distintas vías de comprobación: información sobre el examinado, asociaciones libres, traducción de símbolos

mediante el análisis funcional y comparaciones entre dibujos de una misma serie o entre dibujos e informaciones del Rorschach o del TAT.

#### **4.1. ANTECEDENTES**

Schilder (1923), citado en compilación de la Dra. Amada Ampudia 2003, hace hincapié en la sistematización del concepto gúestáltico de la imagen corporal, lo que indujo un nuevo enfoque y valoración del dibujo; el dibujo del hombre, como expresión de la imagen corporal del dibujante. Al mismo tiempo Dallinger (1931), y Bender (1932), establecen las bases sobre las que se habría de levantar el "Draw-a-man-test", como tests de personalidad. Así es como se incorpora, a la batería del test proyectivo.

Una de las impulsoras de esta etapa, es la psicóloga norteamericana Karen Machover, quien inicia sus investigaciones en 1934 y después de 15 años de trabajo los publica, en 1949. La personalidad dice Machover, -no se desarrolla en el vacío, sino en el sentir, en el pensar y en el moverse de un cuerpo determinado-; ya que el cuerpo con sus tensiones y esfuerzos musculares, constituyen el campo en que se enfrentan facciones de necesidades y presiones. Cuando un sujeto trata de dibujar, debe resolver diferentes problemas buscando un modelo a su alcance. En el proceso de selección, intervienen tres mecanismos de defensa: la identificación, la proyección y la introyección. El propio cuerpo es el punto de referencia, en cualquier actividad.

Los principios tentativos de análisis, tuvieron crecimiento empírico, principalmente en una amplia variedad de material clínico, recolectado en clínicas y hospitales de observación mental, durante el transcurso de 15 años. El objetivo inicial de la investigación, fue perfeccionar la técnica del dibujo como instrumento clínico para el análisis de la personalidad y posteriormente para evaluar a los sujetos en un marco de selección profesional. Este test se empezó a formular, al ver los rasgos de los dibujos,

comparándolos con la historia clínica del sujeto. Se tomó un grupo, a sus integrantes se les pidió que dibujaran personas, tomando en cuenta sus respectivas historias y el diagnóstico; Así se elaboró el sistema de interpretación de la prueba, pues los resultados se ajustaron a las normas de validación clínica. Se les aplicó a todos los sujetos, sin excepción de edades, ni condiciones clínicas. La figura humana trazada por un individuo a quien se le pide “dibujar una persona”, se relaciona íntimamente con los impulsos, ansiedades, conflictos y compensaciones características del individuo; en un sentido, la persona dibujada es la *persona*, y el papel correspondiente al medio ambiente. (Machover, 1974).

Al estudiar dibujos (dos o más) obtenidos en un período de tiempo, se ha observado que los aspectos estructurales y formales de un dibujo tales como **tamaño, línea y colocación**, están menos sujetos a variabilidad que a contenido, tales como detalles corporales, ropa y accesorios (Machover, 1974).

A partir de la década de los 60s se realizaron diferentes investigaciones en grupos comparativos sobre la veracidad de la Prueba de la “Figura Humana”, basadas en las propuestas por Karen Machover, mismas que se exponen en el siguiente cuadro: ver cuadro 6.

Autor	Estudios e Investigaciones
Koppitz (1968)	Realizó en la Ciudad de Guadalajara una investigación para determinar diferencias en conducta y actitudes reflejadas en el dibujo de la figura humana de niños americanos y niños mexicanos de clase baja. Al comparar los indicadores emocionales, los niños mexicanos tendían a presentar significativamente indicadores de timidez, depresión, inestabilidad e inmadurez. Los niños americanos, en cambio reflejaron ansiedad, inadecuación, pobre concepto de sí mismo, agresividad e impulsividad.
Baracio, y De la	Realizaron una investigación para comparar los resultados obtenidos

Teja (1980)	por Koppitz en niños americanos y niños mexicanos a nivel escolar, y se encontraron diferencias significativas en los ítems evolutivos y se observó que como aumenta la edad aumentan las diferencias. Los indicadores emocionales en niños mexicanos reflejaron timidez, retraimiento, pasividad, sentimientos de inadecuación y probable depresión, además también se pudo concluir que existen diferencias culturales porque los ítems masculinos y femeninos escogidos por Koppitz se dieron de diferente forma en las dos poblaciones.
Lanz (1983)	Realizó una investigación en la que se planteó analizar respuestas de niños mexicanos con la técnica del Dibujo de la Figura Humana, y en especial con los indicadores emocionales, los realizó con 150 niños de primero a sexto grado de primaria, con un nivel socioeconómico muy pobre y se observó retraimiento, timidez, depresión y sobre todo inseguridad. Como puede observar los datos se corroboran con los estudios precedentes.
Koppitz 1984	Enfatiza lo que postula, los Dibujo de la Figura Humana revelan las actividades del niño hacia las tensiones y exigencias de la vida, además de su forma de enfrentarla, asimismo los dibujos pueden reflejar los intensos miedos y ansiedades que pueden afectarlo consciente e inconscientemente en determinando momento.

cuadro 6.

El espacio gráfico impone sus leyes al encuentro de la imagen que caracteriza al mundo de los dibujos. Esto concierne a la amplitud motriz y visual, que lo organiza a desempeñar un papel determinante en el estilo del dibujo; el dibujo se caracteriza porque está hecho de signos gráficos además de tener la peculiaridad de parecerse los datos de la percepción visual.

En términos generales, el dibujo de la persona representa la expresión de sí mismo o del cuerpo en el ambiente; en cuanto un individuo se propone “dibujar una persona” tiene que referirse a todas las imágenes de sí mismo y de las demás personas que pueblan su mente. Como quiera que la organización del propio yo, en cuanto a enfoque y actitudes es eminentemente selectiva, es decir, es producto de las experiencias,

proyecciones e introyecciones; la imagen compuesta constituida por la figura dibujada está íntimamente ligada al propio yo y a todas sus ramificaciones. La imagen corporal proyectada corresponde a los más profundos deseos del sujeto, a una franca exposición de carencia o defecto, a una fuerte compensación de dicho defecto, o una combinación de los tres factores, cuando el dibujo proyectado es francamente distinto del sujeto en cuanto a raza, sexo, edad, cabe pensar en que existe alguna dificultad para realizar identificaciones normales (Anderson y Anderson, 1978).

Los principios de interpretación, han recibido justificación y verificación en el uso clínico y se han extendido al campo de la selección de personal.

#### **4.2. APLICACIÓN**

La Prueba de la Figura Humana es una prueba rápida ya que se puede ejecutar en menos de una hora (15-20 min.) y se interpreta directamente sin puntuación o codificación intermedia. Es decir, la puntuación es cualitativa y comprende la preparación de una descripción compuesta de la personalidad, partiendo del análisis de numerosas características de los dibujos.

El producto se puede conservar y analizar, pues es un testimonio directo de la proyección del sujeto y no solamente una descripción. Se le puede administrar a extranjeros y analfabetas; puede ser aplicada en grupos o individualmente a niños y adultos. La autora Karen Machover (Hammer, 1997; Bellak, 1994), señala que es preferible a hombres mayores de 16 años, ya que el dibujo de la figura humana está en íntima relación con los impulsos, ansiedades, conflictos y características del propio sujeto.

(ver cuadro 7).

<b>CLASIFICACIÓN</b>	
Tipo de prueba	Ejecución típica
Administración	Individual y de grupo

Uso	Diagnóstico, pronóstico, tratamiento y selección de personal
Material	Lápiz, papel y goma de borrar
Instrucciones	Orales o escritas
Tipo de estímulo	Semiestructurado
Calificación	Cualitativa
Áreas de aplicación	Clínica, educativa y laboral
<b>Para que sirve</b>	<b>Explora autoconcepto y personalidad</b>

cuadro: 7

La administración del Test es sencilla, consiste en dar al sujeto un lápiz de dureza media provisto de goma y unas hojas de papel en blanco tamaño carta (21 x 28cms); se le pide simplemente que dibuje una figura humana (las instrucciones deben ser lo menos concretas posibles). Al terminar se le dice que dibuje una del sexo opuesto a la figura que realizó.

► Si el sujeto alega que no sabe dibujar, que no tiene habilidad para ello, se le debe contestar que no importa, porque lo que interesa no es la pericia en el dibujo, si no saber que hace la gente cuando intenta dibujar una persona.

► Si el examinado dibuja una caricatura, una figura hecha con palotes, un estereotipo o una representación abstracta, se le pide que tome otra hoja adicional y dibuje una persona; pero los estereotipos, las caricaturas, etc. (según sea el caso), no son aceptables y es necesario repetir las instrucciones hasta que se obtenga un dibujo satisfactorio.

► Si el sujeto da por terminado el dibujo una vez dibujada la cabeza, hay que pedirle que dibuje la figura completa, tomando nota de ésta reacción.

► Exceptuada esta indicación de que dibuje la figura completa, toda pregunta por parte del examinado se debe responder en términos vagos, por ejemplo, si el sujeto pregunta “¿qué clase de persona?”, se le dice “como usted quiera”.

Después de haberlas dibujado se procede a decirle al sujeto que haga una historia o relato a cerca de los personajes que realizó, la cual deberá contener un pasado, un presente y un futuro.

En el proceso de aplicación de la prueba del dibujo de Karen Machover, se considera las “asociaciones” como ayuda suplementaria para la interpretación del dibujo de la figura humana (DFH).

Portuondo (2001), hace mención de que se puede obtener información valiosa solicitando al examinado que relate una historia acerca de las dos personas y si el sujeto no colabora, se le puede estimular haciéndole preguntas concretas sobre dicho dibujo, por ejemplo:

¿Qué edad le parece que tiene?; ¿cuál es su ocupación?; ¿es bien parecido?; ¿cuál es la mejor parte del cuerpo y por qué?, etcétera.

Anderson y Anderson (1978), refiere que potestativo para el examinador completar la administración del Test con un interrogatorio, que se practica una vez terminadas las figuras, pidiendo al sujeto que responda a las siguientes preguntas:

- ¿La figura que realizó le recuerda a alguien en particular?
- ¿Le gustaría ser como la persona dibujada? y ¿por qué?
- ¿Qué se encuentra haciendo y que piensa?
- ¿Cuál es su mayor ambición?
- ¿Está triste o feliz?
- ¿Cuál es su mayor miedo?
- ¿Qué lo hace enojar?
- ¿Cuál es su mayor habilidad?
- ¿Cuáles son sus defectos?

Es importante señalar que dependiendo del área de conflicto, pueden variar los cuestionamientos para definir las condiciones del mismo. También se le pide que explique rasgos del dibujo que no son claramente identificables.

#### **4.3. INTERPRETACIÓN**

Desde un principio el psicólogo debe comenzar a evaluar el dibujo del sujeto; la respuesta a la petición de “dibuja una figura humana” da indicios a cerca de forma de conceptualizar e integrar los estímulos.

El tamaño de la figura, el lugar en donde se halla colocada en la hoja, la rapidez del movimiento gráfico, la presión, la solidez y variabilidad de la línea, la sucesión de las partes dibujadas, el porte, el uso de fondo o efectos de base, la extensión de los brazos hacia el cuerpo o hacia fuera del mismo, espontaneidad o rigidez, si la figura se dibuja de perfil o de frente, son todos aspectos pertinentes de la propia presentación de la persona (Machover, 1974)

Para su interpretación, se revisará a la figura dibujada en forma total y al contexto en que se encuentra dibujada *aspectos formales y estructurales*. Así mismo se evaluarán las partes que componen la figura *rasgos sociales y de contacto*, y sus detalles, *rasgos misceláneos corporales* (Machover, 1974; Portuondo, 2001; Xandro 2002).

Al lograr la interpretación parcial del Dibujo de la Figura Humana, se integrará para conocer de ésta forma la percepción que tiene de sí mismo, la existencia de una identificación, ya sea con su Yo emocional, su Yo físico o con su Yo ideal. Explora también las relaciones afectivas e interpersonales que mantiene con los demás individuos, la capacidad que tiene en su control de impulsos, los mecanismos de defensa que utiliza para evitar la angustia y los conflictos que pueden llegar a tener, por lo que el test proyecta mediante la DFH toda una serie de componentes de la estructura de la personalidad.

## RASGOS ESTRUCTURALES Y FORMALES

► **Tema:** Es necesario conocer quien es la figura dibujada; un estereotipo, una persona específica o la imagen de sí mismo.

- ✓ Si se dibuja un personaje ridículo, como representación sería de una persona, indica evasión ante los sentimientos de inferioridad física.
- ✓ Si se dibuja una figura (del propio sexo), más joven que el propio sujeto puede indicar un deseo de volver a edades anteriores, y si es más vieja, sugiere una identificación con la imagen de los padres.

► **Tamaño y Colocación:** El tamaño varía de 13 a 20 cm, aproximadamente y expresa como responde el individuo a las presiones ambientales.

- ✓ Tamaño proporcionado con relación a la hoja: Equilibrio.
- ✓ Tamaño demasiado pequeño: Timidez, inhibición, sentimientos de inferioridad, cualquier tipo de represión.
- ✓ Tamaño demasiado grande: Deseos de destacar, sobrestimación de sí mismo, narcisismo.
- ✓ Arriba: Optimismo, refiere acentuada fantasía.
- ✓ Abajo: Se relaciona con depresión, ansiedad e inseguridad.
- ✓ En medio: Índice de equilibrio, autodirigidos, adaptados y centrados en sí mismos.
- ✓ Derecha: Orientación del individuo hacia el medio ambiente.
- ✓ Izquierda: Dependencia, orientación hacia sí mismo, introversión, evasión.

► **Acción o movimiento:** Se tiene que observar en el dibujo, qué actividad está realizando: camina, está en combate, corre, saluda, es estática.

- ✓ Cuando el movimiento no encaja con la edad se puede pensar en una tendencia a la fantasía.
- ✓ Los dibujos que sugieren mucha actividad, son obra de individuos que sienten fuertes impulsos hacia la actividad motora, así como orientados a la tarea.

- ✓ Los dibujos que dan una expresión de extrema rigidez, por lo general manifiestan un control excesivo sobre sus impulsos, pero a menudo endeble.

▷ **Sucesión:** Indica la secuencia con que se dibuja la figura humana. Si está en desorden indica problemas en la expresión de los impulsos. Si lo hace meticulosamente en partes, existe un temor a adentrarse en un todo; al no existir orden al dibujar, indica un mal ajuste interpersonal, incluyendo incapacidad para tratar de lograr el propio equilibrio emocional.

▷ **Simetría:** Los que dibujan con excesiva simetría, son usualmente compulsivos y/o emocionalmente fríos. Además tienen por lo regular una personalidad precariamente controlada.

- ✓ El exceso de simetría produce efectos rígidos.
- ✓ Una marcada confusión en la simetría, se observa en los neuróticos con su sentido de poca coordinación.

▷ **Línea media:** Puede estar relacionada con la nuez de adán, corbata, botones, hebilla, y aún un pliegue cualquiera en el pantalón.

- ✓ Poner énfasis en la línea media se ve en sujetos con preocupación somática, sentimientos de inferioridad corporal, inmadurez emocional, y dependencia materna.

▷ **Postura:** Puede considerarse de manera similar a la postura real.

- ✓ El perfil indica evasión, temor a comprometerse, eludir las exigencias del medio ambiente.
- ✓ La figura flotante refiere inseguridad.
- ✓ Si la figura está de frente indica enfrentamiento, expresión de seguridad.

► **El tipo de línea:** La línea puede representarse en distintas formas: sólida, quebrada, frágil, vellosa, fragmentada, etcétera. La línea del contorno del cuerpo es esencialmente la pared entre el cuerpo y el medio ambiente por lo que de acuerdo a la fuerza de la línea marca el estado de la persona que realizó el dibujo.

- ✓ Débil: Indica ansiedad y temor.
- ✓ Fuerte: Tensión extrema y posible agresión.
- ✓ Temblorosa: Ansiedad que afecta el control motor.
- ✓ La línea confusa la dan los individuos tímidos o inseguros y dicha línea frecuentemente es fragmentada.
- ✓ La línea vellosa, quebrada o temblorosa la dan los alcohólicos esquizoides.
- ✓ La línea gruesa se ve en los alcohólicos paranoides.

► **Indicadores de conflicto:** Se ven representados a través de tachaduras, separaciones, borraduras, remarcamientos. Cuando alguno de éstos puede observarse en un área específica es allí mismo donde se encuentra el conflicto.

► **Borraduras:** Las borraduras (conflictos) se observa mayormente en los neuróticos y en los caracteres obsesivo-compulsivo en general.

- ✓ Las borraduras pueden ser consideradas como una expresión de ansiedad.
- ✓ Al borrar, por lo general en vez de mejorarse en dibujo se empeora, confirmándose así la interpretación de que la borradura es principalmente un índice de conflicto.

► **Sombreamiento:** El sombreado se considera como una expresión de la ansiedad.

- ✓ Sombrear con vigor puede sugerir agresividad y/o ocultamiento. Es más frecuente en psicópatas y en niños.

- ✓ Las líneas sutiles sobre el área de los órganos genitales sugieren preocupación sexual.
- ✓ El sombreado del contorno de las ropas puede ser relacionado con el conflicto relativo a la ocultación corporal, puede indicar un impulso o un temor a exponer el cuerpo.

## RASGOS SOCIALES Y DE CONTACTO

► **La Cabeza:** Se proyectan las aspiraciones intelectuales, la tendencia a controlar racionalmente los impulsos y las fantasías de la personalidad. Por ser una parte expuesta a la vista se relaciona con la función de las relaciones interpersonales. La cabeza es la parte que primero dibujan los niños y a menudo es lo único que queda en personas deterioradas.

- ✓ Dibujar cabezas muy grandes es señal de inmadurez personal y deseos de destacar intelectualmente, suelen hacerla grande los retrasados mentales, narcisistas y pedantes, los frustrados intelectuales y los paranoides.
- ✓ Las cabezas de forma extraña corresponden a pacientes orgánicos cuyo cerebro funciona mal.
- ✓ Las cabezas pequeñas, las hacen personas tímidas, inhibidas y con sentimientos de inferioridad; también los deprimidos o inadaptados disminuyen en sus dibujos el tamaño de la cabeza.

► **La cara:** Puede ser considerada como el centro más importante de comunicación, es la parte más expresiva y se considera un rasgo social.

- ✓ Omisión del rostro: Suele omitir el rostro personas a sociales o que llevan una vida “secreta o doble vida”, es como un deseo

de ocultarse de la vista de los demás. Cuando únicamente se omiten algunos rasgos faciales y no el rostro completo se traduce como evasión, superficialidad y también como signo de cautela y hostilidad.

- ✓ Dar énfasis en los rasgos del rostro es una forma de acentuar la propia estima, proyectándose de forma agresiva y dominante, pero como simple vista de compensación de su estima deteriorada.
- ✓ No debemos pasar por alto otras señales del rostro, como puede ser la expresión inconsciente que se da al dibujo del rostro, al margen de la capacidad artística. Debemos leer el miedo, odio, pensar o alegría, súplica o admiración, que muchas veces se refleja en los dibujos.
- ✓ Cuando el rostro es lo mejor realizado del dibujo muestra el intento de comunicación social. El sujeto desea proyectarse socialmente, por el contrario cuando es la parte menos cuidada del dibujo, la persona rechaza la comunicación social.

► **El cabello:** Debemos interpretar el cabello como un símbolo de potencia tanto física como vital, como sexual.

- ✓ El cabello en el hombre, en dibujo masculino es una señal de virilidad (algunos homosexuales dibujan a su Figura masculina, calvos y sin nariz). El cabello abundante y cuidado en la mujer por el contrario es una señal de feminidad y por lo mismo de coquetería y vanidad, deseos de agradar y atraer al hombre.

► **Los ojos:** Son un órgano básico para el contacto con el mundo exterior, pues a través de estos se acepta o no al mundo que nos rodea, por lo que constituye una parte principal para la expresión de sentimientos.

- ✓ Ojos muy elaborados y/o muy grandes se presentan en gente suspicaz y paranoica.

- ✓ Ojo sin pupila, suele ser omitida en los dibujos de individuos egocéntricos e histéricos; el ojo vacío blanco, sin pupila es claro indicio de inmadurez general, infantilismo y clara dependencia materna.
- ✓ Los ojos penetrantes fuertemente marcados indican una actitud socialmente agresiva.
- ✓ Dibujarlo con gafas es una especie de defensa contra un ambiente hostil sobretodo si son gafas de sol, oscuras u oscurecidas.

▷ **Las orejas:** Mediante las orejas se evalúa un aspecto social referente a las críticas y opiniones que los demás hacen acerca del individuo.

- ✓ Le dan énfasis, los sujetos muy sensibles a la opinión ajena, como los paranoides que muestran su fuerte desconfianza y suspicacia.

▷ **La boca:** Nuestra boca nos pone en contacto con el mundo y nos sirve de aproximación afectiva y al mismo tiempo de expresividad verbal.

- ✓ La omisión de la boca en los adultos refleja deficiencias afectivas.
- ✓ La boca cóncava es propia de niños, en adultos indica infantilismo y dependencia; por otro lado, la boca convexa es índice de mal humor o al menos revela un tinte de tristeza, es circunstancial.
- ✓ Cuando se representa por una raya recta y fuerte, indica fuerza, energía y agresividad.
- ✓ Representar la boca con dientes es una señal típica de agresividad.
- ✓ Todo lo que sea destacar los labios es índice de sensualidad, los labios elaborados como arco de cupido, en combinación con otros rasgos excesivamente cosmetizados en la figura se

observa en los dibujos de muchachas sexualmente precoces o en individuos con rasgos homosexuales.

▷ **El cuello:** Separa la cabeza del cuerpo y puede considerarse como el vínculo entre el control intelectual y los impulsos del ello.

- ✓ Un cuello corto lo dibujan los impulsivos y malhumorados que controla deficientemente sus impulsos.
- ✓ El cuello largo y delgado se ve en los moralistas y muy educados, rígidos; no obstante, puede revelar vulnerabilidad a la pérdida de control.
- ✓ La omisión del cuello es normal en niños pequeños; es por tanto, un signo claro de inmadurez, deficiencia mental y regresión.

▷ **Los brazos y manos:** Funcionalmente se relacionan con la adaptación social.

- ✓ Los sujetos inhibidos, autistas y agresivos reprimidos, pueden dibujar los brazos pegados al cuerpo; asimismo, son signos de pasividad, retracción, inseguridad y dificultades de relación social.
- ✓ Los brazos extremadamente largos son índice de ambición y deseos de comunicación.
- ✓ Los brazos cortos indican introversión, timidez, inhibición y temor al contacto interpersonal.
- ✓ Brazos en la espalda son una forma de evasión a la realidad, es una cobardía de quien no se atreve a enfrentar los hechos., además pueden padecer culpabilidad inconsciente.
- ✓ La mano en el bolsillo se ha observado muy frecuentemente en delincuentes o en jóvenes varones psicopáticos.
- ✓ El sombreado en las manos podría significar sentimientos de culpa por robo o masturbación.
- ✓ La omisión de manos muestra la insuficiente adecuación personal a los contactos interpersonales.

- ✓ Los sujetos inseguros y con malas relaciones interpersonales dibujan manos con contornos imprecisos y manos oscurecidas.
- ✓ La mano con el puño cerrado indica agresión, pero también es el símbolo de rebeldía contra una presión del medio.
- ✓ La mano enguantada que cubre los dedos por completo podría definirse como agresión reprimida
- ✓ Dibujar los dedos sin las manos, en los adultos, indica agresión infantil; asimismo, es frecuente observar dedos en forma de lanzas, también la agresividad se puede ver en dedos muy largos, en forma de garra o en forma de herramienta mecánica.
- ✓ Dibujar más de cinco dedos en una mano a veces puede significar ambición, agresividad y conflictos masturbatorios. Por el contrario, menos de cinco dedos, indica pereza, mala calidad productiva por evitar el esfuerzo.

► **Las piernas y pies:** Las piernas son las manifestaciones exteriores de nuestro aplomo frente a los demás y de nuestra confianza en nosotros mismos, en el plano instintivo-sexual. Todo el edificio corporal se apoya en las piernas y en los pies.

- ✓ Los inseguros, tímidos y deprimidos oponen resistencia al dibujo de la parte inferior del cuerpo.
- ✓ Piernas anchas, ampliamente apoyadas refieren seguridad en uno mismo, valor, aplomo y seguridad.
- ✓ El pie, también puede estar referido a la seguridad personal hacia el medio ambiente; asimismo, posee implicaciones agresivas, que parten de su función de impulsar y conducir el cuerpo hacia delante, como un instrumento de ataque.
- ✓ La agresión evaluada mediante el pie, se muestra cuando éste tiene los dedos en forma de garra o si tiene una posición de impulso del cuerpo hacia delante y simplemente patear.

## RASGOS MISCELÁNEOS CORPORALES

► **El tronco:** Su omisión se encuentra en personas con problemas de adaptación y poco evolucionadas, generalmente se tiende a representar un tronco parecido al que se posee, de no ser así existe un problema con el Yo físico.

► **Los senos:** Si son dibujados por parte de un hombre con un mayor tamaño al que le corresponden, indica dependencia, sumisión; si el dibujo lo realizó una mujer indica dominancia. El énfasis en los senos, en la cadera y en la vestimenta de la figura por un hombre puede representar problemas en el proceso de identificación sexual.

► **Los hombros:** Los hombres con sentimientos de inferioridad destacan los hombros y a veces les ponen hombreras. Las mujeres que hagan lo mismo, indica entonces un rasgo masculinoide.

Los hombros firmemente hechos, sin enmiendas, ni tachaduras o borrados, son señal inequívoca de seguridad en sí mismo.

► **Indicaciones anatómicas:** La representación de órganos internos, líneas asemejando las costillas o miembros sexuales manifiesta falta de conciencia somática; dependiendo de que parte muestre, se interpretará su patología. Los órganos sexuales, pueden dibujarlos: los artistas, las personas en tratamiento psicoanalítico, pero también los esquizoides y los esquizofrénicos.

► **Articulaciones:** Dan a la figura un aspecto de fortaleza, en su mayoría los dibujos que enfatizan a las articulaciones muestran indicios de dependencia e inmadurez. Los esquizoides y esquizofrénicos pueden dar énfasis a las

articulaciones como un intento de evadir los sentimientos de desorganización psíquica y corporal.

► **Transparencia:** Revela el pensamiento ideoplástico y concreto de una mentalidad infantil y primitiva. En general corresponde a una apreciación deficiente. En los dibujos de adultos cuando se limita a un área funcional determinada, tal deficiencia de apreciación se refiere a dicha parte funcional; en cambio cuando afecta la totalidad del dibujo hay que pensar en un grave y profundo trastorno de apreciación que si no coincide con el coeficiente intelectual o los antecedentes culturales del sujeto, pueden ser indicios de esquizofrenia.

► **Vestimenta:** Los vestidos reflejan fuertes contenidos de tipo social, representan la apariencia con la que el Yo quiere manifestarse delante de los demás. Los vestidos sobrios indican introversión y poca preocupación por la apariencia social; por el contrario las vestimentas adornadas, además de indicar vanidad y presunción, son una señal de extraversión y preocupación por producir buena impresión delante de los demás.

- ✓ Los desnudos en general tienen un carácter individualista y egocéntrico.
- ✓ Los botones: El énfasis en los botones ocurre en sujetos dependientes, en los infantiles y en inadaptados. Los botones de uniforme indican sumisión a la autoridad.
- ✓ Los bolsillos: Su atención extrema es observada en dibujos de personas inmaduras y dependientes (principalmente en el sexo masculino). Los bolsillos son claro símbolo de egocentrismo y egoísmo, ya que ese punto preparado para guardar mis cosas, para esconder mis secretos, para –también- ocultar mis manos.
- ✓ El calzado: Apoyado en el suelo de tamaño proporcionado al cuerpo indica aplomo, seguridad y firmeza.

- Pequeños proporcionalmente al cuerpo y puesto como de puntillas, apoyando la punta en el suelo, refleja inseguridad, timidez e inhibición.
- Dibujar adornos en el zapato, cosidos, ponerles cordones es una clara tendencia obsesiva y también revela inquietud por lo pequeño, capacidad de análisis.

► **Sombreado:** El sombreado es una expresión de ansiedad y a veces de agresividad y/o de ambas cosas a la vez. Indica sentimientos de culpa, así también son índice de inseguridad.

- ✓ El acentuado sombreado es indicio de agresividad y ocultación, propio de psicópatas y niños.

Cuando se realiza un diagnóstico nosológico, puede servir tomar en cuenta algunas de las características observadas en distintas patologías, no se toman como una regla, y tampoco deben presentarse todos los indicadores, solo sirven como una referencia. Algunos de los rasgos que tienden a aparecer en los distintos problemas, son leves y otros más graves en la personalidad, que permiten tener una referencia para el proceso de interpretación de los dibujos.

#### **4.4 FUNCIONALIDAD DE LA PRUEBA DE LA FIGURA HUMANA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.**

Una empresa tiene que contratar a los mejores empleados para mantener estabilizada y a la vanguardia la misma, por lo general en función de las puntuaciones de cada candidato en las pruebas que se le aplican, los directivos determinan a la persona a la que se le contratará en el puesto.

La selección es el mecanismo que permite determinar la cualidad total de los recursos humanos de una organización, por lo tanto si una medida produce

resultados perfectamente coherentes, la medida es totalmente confiable; es decir, si se emplean las técnicas de selección adecuadas, el pronóstico de desempeño de los trabajadores, tendrá un mayor grado de efectividad, de modo que si los candidatos seleccionados son los que más rinden, entonces se ha establecido la validez empírica.

Las pruebas de selección, son un medio para analizar la compatibilidad del candidato con el puesto que desempeñará, ubicando a profundidad su rendimiento intelectual y rasgos de personalidad, siendo éstos últimos los que determinan la adaptabilidad de la persona a las condiciones particulares de cada puesto.

Los rasgos de personalidad que determinan el comportamiento de un individuo influyen en el nivel de productividad y eficiencia que tiene durante el ejercicio de sus funciones, de modo que es de suma importancia identificar tales características en las pruebas de personalidad, sobre todo para detectar su fortaleza emocional, constancia y persistencia en la ejecución de una actividad, así como sus áreas de conflicto y los riesgos que puedan implicar un perjuicio a los intereses organizacionales.

Dentro de las pruebas de personalidad donde se pueden identificar los rasgos de personalidad profundos, han salido a relucir las que se denominan proyectivas, que deben su nombre al término *proyección*, introducido por Freud en 1894 y definido como: Un proceso que consiste en atribuir los propios impulsos, sentimientos y afectos a otras personas o al mundo exterior. Las técnicas proyectivas permiten al sujeto expresar su percepción del mundo: lo que el examinado manifiesta es contenido del inconsciente que emerge ante cierto estímulo, por lo que externa sus verdades, sentimientos y pensamientos.

Las pruebas proyectivas con mayor aplicabilidad a la industria son: El Test de frases incompletas, el Test de Apercepción Temática, El Rorschach; el test del HTPy el Dibujo de la Figura Humana, entre otros.

La prueba de la Figura Humana ha sido una de las técnicas más ampliamente usadas por los psicólogos que trabajan en el área Clínica y laboral con diferentes objetivos en cuanto a su administración, ya que su simple manejo lo hace aplicable tanto al examen de grandes grupos como al de personas individuales, asimismo el periodo de ejecución, es relativamente corto, lo que permite ahorro de energía y tiempo, pues la comprensión de las instrucciones son sencillas; con la orden concreta de dibujar y la ausencia de otras indicaciones, el examinado puede realizar la tarea en forma rápida o despacio, presionando el lápiz, con trazos débiles o fuertes, haciendo borraduras, dibujando figuras de grandes dimensiones o pequeñas, enfatizando algunos rasgos, poniendo objetos alrededor o sin ningún detalle. Es decir, lo que el candidato dibuja, obedece a una cadena de asociaciones intelectuales y afectivas que están en función de su experiencia personal. Mientras se administra el test el examinado no sólo dibuja sino también se comporta (Hammer, 1997).

El dibujo es el prototipo de la prueba proyectiva que favorece la expresión de las tendencias inconscientes. Cuando se le pide al individuo que realice un dibujo, se provee de un estímulo estructurado, no se le dice como, no se le da un modelo a seguir; la persona debe buscar dentro de sí mismo, que tipo de dibujo hace, de ahí que exista una mínima posibilidad de manipulación en este. La psicología proyectiva supone que no hay conducta accidental (Anderson y Anderson, 1978).

La prueba psicológica proyectiva gráfica de interés primordial en éste trabajo es el Dibujo de la Figura Humana, la cuál nos permite explorar aquellos aspectos que subyacen la conducta del individuo, ya que logran alcanzar

rasgos profundos de su personalidad, como son: autoconcepto, ansiedad, impulsos, motivación al logro, así como sentimientos de minusvalía, inseguridad, tensión y la forma en que se relaciona en su medio social, identificando si existen conflictos interpersonales, pues el hecho de que la prueba consiste en dibujar con toda libertad una Figura Humana, representa un estímulo poco amenazante y hasta cierto punto conocido y fácil de ejecutar, por lo tanto incitará al individuo a emitir respuestas con espontaneidad, sin tratar de manipularlas. De esta manera aún cuando el candidato intente vender una buena imagen ante el examinador y obtener su aprobación para el empleo, sus defectos, limitaciones y conflictos serán evidentes en la interpretación de dicho instrumento.

Lo que el psicólogo laboral le interesa de los dibujos proyectivos es la visión que el examinado tiene de sí mismo y de su ambiente, las cosas que considera importantes, sus motivaciones, así como lo que se niega a incluir o manifestar de manera conciente de su persona. De un modo figurado podemos deducir que los dibujos son como un espejo colocado frente a la naturaleza interna del candidato que refleja los aspectos positivos y negativos de su personalidad y el equilibrio entre ambas. A través de la interpretación de la Prueba de la Figura Humana podemos identificar empuje, interacción y habilidad para relacionarse con su medio, seguridad al actuar, actitud, así como adaptabilidad, cuidado y orden al desarrollar una tarea; asimismo, se ponen de manifiesto aspectos poco favorables para desempeñar una actividad laboral como falta de confianza en sí mismo, pobre control sobre su agresión, falta de capacidad para adaptarse a las condiciones sociales y de trabajo que se presenten, deficiente tolerancia para laborar bajo condiciones cambiantes o estresantes, problemas psicomotores, limitaciones intelectuales, baja capacidad de juicio e incluso encontrar indicadores de patología de personalidad, mismos que ponen en riesgo el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Con base en las anotaciones anteriores, se puede destacar que el psicólogo de evaluación organizacional, al incluir en la batería de pruebas el Dibujo de la Figura Humana, cuenta con una herramienta importante para conocer tal cual es la personalidad de candidato que compite por un puesto; incluso será capaz de darse cuenta de las potencialidades que puede desarrollar con la debida capacitación o por el contrario, identificar las características de riesgo para desarrollar determinada actividad. Por ejemplo, al realizar la interpretación del dibujo y visualizar que la figura es de tamaño proporcionado con relación a la hoja y se encuentra en medio, con el tipo de línea firme, rasgos faciales y extremidades completos, determinaría una estructura de personalidad equilibrada que puede adaptarse a las condiciones de trabajo de un nuevo empleo.

En contra parte, si se observa que un dibujo es de tamaño demasiado grande con trazo fuerte y sesgada, con extremidades angulosas y dedos en forma de garra o herramienta mecánica, así como mirada furtiva y postura en actitud de reto, reflejaría una personalidad agresiva y poco tolerante a la frustración, por ende su comportamiento dentro de un área laboral, manifestaría dificultades para integrarse a grupos, disciplinarse a las normas laborales y colaborar en conjunto hacia el logro de metas comunes.

Otro ejemplo representativo para valorarse con base en el puesto, sería la manifestación de rasgos de inseguridad y ansiedad, representados por figuras muy pequeñas en la parte superior de la hoja, trazo tembloroso, velloso y confuso, ausencia de rasgos faciales, manos y pies, entre otros, podría dificultarle tolerar situaciones estresantes, así como cambios repentinos.

Debido a la manifestación inconsciente del comportamiento, también se pueden detectar áreas de conflicto severas, las cuales impedirán al candidato cumplir con sus deberes laborales de manera satisfactoria, incluso dicha

conducta manifiesta, puede fomentar accidentes significativos, errores de trascendencia, problemas con superiores y compañeros de trabajo.

Entre los rasgos que representan mayor índice de patología se encuentran: la expresión de conflicto a través de la transparencia, pues esta revela un nivel de pensamiento concreto y una mentalidad infantil, así como primitiva. Los desnudos en general, tienen un carácter individualista, egocéntrico y de rebeldía. Dibujar órganos internos, huesos, dientes destacados y dibujos abstractos, falta de simetría, líneas gruesas, remarcadas y angulosas, así como coyunturas, fragmentaciones y borraduras marcadas en los dibujos (Anderson y Anderson, 1978; Ampudia Rueda Amada (2003). De acuerdo a la relación de datos antes mencionados, se incluyen ejemplos concretos, identificados en la práctica cotidiana en el departamento de Selección en una Institución Gubernamental. Ello con el fin de corroborar la funcionalidad del tests de la Figura Humana en la detección de patología y exclusión de los candidatos durante el Proceso de evaluación, donde el individuo durante la entrevista en su discurso da a conocer información que constata en acciones lo proyectado en sus dibujos.

Las características identificadas en el Dibujo, sirven para ubicar áreas de conflicto y potencialidades de la persona, mismas que se deberán corroborar en la Entrevista y en otras pruebas psicológicas que conformen la batería aplicada.

Lo normal y esperado en el Dibujo de la Figura Humana tiende a ser lo que sigue:

- Dibujar la Figura Completa, de frente y sin omisiones
- Dibujar el sexo y edad correspondiente a la persona.
- Tamaño: Promedio 18 cm.
- Trazo: Continuo y Firme
- Ubicación: Centrar la figura en la hoja
- Rasgos faciales completos

Interpretación: Adecuado contacto del individuo con su ambiente, así como su interacción social, favorable autoconcepto, seguridad en sí mismo, equilibrio emocional, nivel óptimo de energía.

Al realizar la interpretación del Dibujo de la Figura Humana y al detectar áreas de conflicto como: transparencias, indicadores anatómicos, genitales expuestos, figuras poco convencionales y no humanas será necesario valorar su descalificación para el puesto, ya que tales indicadores representan un trastorno de personalidad que conlleva desadaptación a su entorno social y por consiguiente laboral, pues generaría problemas dentro de su equipo de trabajo y afectaría el nivel de productividad, tanto en actividades conjuntas, como de manera individual.

Dependiendo de las necesidades requeridas por la empresa u organización, así como del perfil establecido, puede crearse un cuadro donde se identifique con facilidad y prontitud las características de personalidad esperadas en el candidato y señalar las ventajas o riesgos que éstas implican para la Organización, así como la satisfacción que obtendría en sus intereses. A continuación se reseña un ejemplo:

<b>Categoría</b>	<b>Interpretación</b>	<b>Beneficio</b>	<b>Riesgo</b>
<b>Seguridad</b>	Figura de 20cm, ubicada en el centro de la hoja.	Se desempeñará con confianza en labores de análisis de información	Ninguno
<b>Nivel de Energía</b>	Elevado, dibujo representa movimiento y elaborado	Capacidad para mantenerse alerta en durante su jornada laboral	Ninguno
<b>Control de impulsos</b>	Trazo fuerte y dedos en punta, boca con dientes prominentes.	Puede defender con firmeza sus puntos de vista	Dificultad para interactuar con su medio y tendencia a ser hosco en su trato
<b>Coordinación Visomotora</b>	Simetría en las partes del dibujo	Habilidad para atender detalles	Ninguno
<b>Apego a normas</b>	Vestimenta acorde a su edad y entorno social, cabello alineado	Disciplina y convencionalismo social y laboral	Ninguno

Es importante destacar que los conceptos estarán con base en los requerimientos del área y del puesto.

## **CONCLUSIONES:**

El objetivo principal en el proceso de selección es: elegir a las personas con mayores probabilidades de tener éxito en el puesto y que éstas mantengan a la organización, productiva y en continuo crecimiento.

Es de suma importancia contar con un Psicólogo dentro del Departamento de Selección de Personal, pues su conocimiento especializado en la conducta humana dentro del trabajo tanto a nivel individual, como grupal, tiene la posibilidad de identificar competencias con base al perfil, perfeccionarlas y aumentar la productividad, además de aportar alternativas en la comunicación y adaptación de los integrantes en un área de trabajo.

La etapa más importante en la selección de personal, es indiscutiblemente la evaluación psicológica, la cual se puede llevar a cabo a través de pruebas de personalidad, que constituyan una muestra de conducta, por consiguiente se puede obtener una inferencia a cerca del desempeño laboral y con base en ello establecer un pronóstico.

La personalidad de los empleados es determinante en el funcionamiento de las organizaciones, por lo anterior es de suma importancia conocerla, acción primordial del psicólogo, que la evalúa a través de la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas.

La función principal de toda prueba sea del tipo que sea, es precisamente la de evidenciar las distintas características del individuo, sus habilidades, capacidades y rasgos específicos; se puede decir, que la prueba es confiable cuando la distribución de la misma y la interpretación de los resultados son independientes del juicio y la opinión de cualquier examinador.

Las pruebas de personalidad son instrumentos que se utilizan para medir características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actitud. Una de las principales estrategias para conocer a la persona en el área laboral, es el uso de pruebas y técnicas proyectivas.

El propósito de las Técnicas Proyectivas, es lograr penetrar en la personalidad de cada individuo. Se basan en la teoría psicoanalítica, la cual considera los motivos de la conducta como básicamente inconscientes. (El término Inconsciente se utiliza como adjetivo para calificar los contenidos no presentes en la conciencia).

La prueba Proyectiva Gráfica de la Figura Humana, permite de manera indirecta explorar rasgos de personalidad profunda, pues ayuda a tener conocimiento previo de las características de ella, que son difíciles de obtener por otro procedimiento de evaluación en tan corto tiempo.

La interpretación de la Prueba de la Figura Humana, se basa en la hipótesis de que la figura, esta reflejando sus emociones al examinador, de la misma forma que puede hacerlo con gestos o cualquier otro movimiento expresivo. Cuando un individuo se propone dibujar a una persona, tiene que referirse necesariamente a todas las imágenes que tiene de sí mismo y de los demás, integrados a su experiencia y vivencias personales. En términos generales, el dibujo de la persona representa la expresión de sí mismo en el ambiente.

Los aspectos de la dinámica de la Personalidad que surgen de los dibujos proyectivos, se descubrieron mediante distintas vías de comprobación como son: Información sobre el examinado en un examen clínico, Asociaciones libres y los resultados de otras pruebas de personalidad, así como el discurso mismo de la persona evaluada.

El hecho de ser la prueba sencilla y poco amenazante para el candidato, incita a éste a responder con espontaneidad, sin tratar de manipular su comportamiento

para dar una buena imagen a los evaluadores y obtener su aprobación con el propósito de conseguir el empleo.

La prueba de la Figura Humana es una prueba rápida, ya que puede ejecutarse en menos de una hora (15-20 min.) y se interpreta directamente sin puntuación o codificación, es decir la puntuación es cualitativa.

Se le puede administrar a extranjeros y analfabetas, puede ser aplicada en grupos e individualmente, así como adolescentes y adultos, por consiguiente debido al bajo costo que implica el material que se utiliza en dicha prueba, así como la sencillez de su aplicación, permitirá optimizar los recursos económicos de la organización y ahorrar tiempo en la valoración de los candidatos.

A pesar de que los dibujos proyectivos de la Figura Humana, no tienen de manera determinante una validez experimental, la utilización de esta prueba puede constituir una fuente de información y comprensión de la personalidad fructífera y profunda en el proceso de selección de personal.

El Dibujo de la Figura Humana, es una herramienta básica para la selección de personal, por lo que se considera sumamente funcional para ser contemplada dentro de la batería de pruebas de personalidad de toda organización.

Es necesario realizar estudios continuos, clínicos, laborales y experimentales para destacar la importancia de los dibujos proyectivos y estandarizarlos, a fin de que su confiabilidad satisfaga las necesidades de las Organizaciones.

En la práctica, la confirmación de las especulaciones interpretativas hechas sobre un dibujo, deben buscarse en los datos y resultados de otras pruebas psicológicas, así como con la información obtenida durante la entrevista.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo y López (1996). *El Proceso de la Entrevista*. México. Limusa

Ampudia Rueda Amada (2003) *Compilación del Uso de las Gráfico Proyectivas en el Área Laboral*. México DF.

Anastasi y Urbina (1998) *Tests Psicológicos*. Editorial Prentice may, México.

Anderson y Anderson (1978) *Técnicas Proyectivas del Diagnóstico Psicológico*. Ed. Rialp, S.A. Madrid.

Arias G.(1984) *Administración de Recursos Humanos*. México; Trillas

Armstrong, M. (1990) *Gerencia de Recursos Humanos*. Colombia, Legis

Blum.(1990) *Psicología industrial*. México; Trillas

Cardona H. S. (1991) *Entrevista de Selección de Personal*. Madrid; Díaz de Santos.

Chiavenato, I. (1990) *Administración de Recursos Humanos*. México; McGraw-Interamericana.

Cohen R. (2001) *Pruebas Psicológicas*. Mac Graw- Hill

Dessler, G. (1991) *Administración de Personal*. México. Prentice-Hall-Hispanoamericana.

- Dicaprio N. (1989) *Teorías de Personalidad*. MacGraw-Hill.
- Dunnette y Kirchner. (1974) *Psicología Industrial*. México; Trillas
- Edwin y Bellak (1994) *Psicología Proyectiva; Enfoque Clínico de la Personalidad Total*. Paidós México-Buenos Aires- Barcelona
- French, W (1998) *Administración de Personal, Desarrollo de Recursos Humanos*. México; Limusa
- Fea Ugo, (1995) *Hacia un nuevo concepto de empresa Occidental*. México, Alfuamena.
- Galimberti Humberto (2002), *Diccionario de Psicología*. Siglo XXI, México DF.
- González Lorenzo (1987), *Psicología de la Personalidad*. Madrid, Biblioteca Nueva.
- Grados Espinosa (2003) *Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción del Personal*. El Manual Moderno.
- Gregory R. (2001) *Evaluación Psicológica Historia, Principios y Aplicaciones*. Manual Moderno.
- Hall, R. (1983) *La Naturaleza de las Organizaciones*. México; Limusa
- Hall, R (1993) *Organizaciones estructura y Proceso*. Pritice may. México.
- Hammer E. (1997) *Test Proyectivos Gráficos*. Paidós Barcelona, Buenos Aires-México.
- Hernández López J. (2000) *La personalidad*. Biblioteca Nueva.

Kossen, S. (1991) *Recursos Humanos en las Organizaciones*. México; Harla.

Laplanche y Pontalies (1971) *Diccionarios de Psicoanálisis*. Editorial Labor, Barcelona.

Lewis R. (2003) *Tests Psicológicos y Evaluación*. México, Pearson Educación.

Lovart, P. (1994) *Gestión de los Recursos Humanos*. Barcelona, Gestión 2000.

Liebiert y Spiegler (2000) *Personalidad*. International Thomson Editores.

Mejia y Cardy (2001) *Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Reclutamiento y Selección de personal*. Prentice may.

Nunnally. J. (1987) *Teoría Psicométrica*. México; Trillas.

Ramírez Cavaza (1993) *Selección y Reclutamiento de Personal en México*. Pac, S.A. de C.V.

Pervin L. (1998) *La ciencia de la Personalidad*. Madrid, MacGraw-Hill.

Portuondo J. (2001) *La figura Humana, Test Proyectivo de Karen Machover*. Colofón S.A., México.

Richino S. (1996) *Selección de Personal*. Paidos- Buenos Aires- Barcelona- México.

Rodriguez, J (1991) *Administración Moderna de Personal*. México; ECASA

Schultz, D. (1985) *Psicología Industrial*. México; McGraw-Hill

Schultz, D (2002) *Teorías de la Personalidad*. México, Thomson.

Stoner, J. (1994) *Administración*. México; Hall.

Tallaferro A. (1995) *Curso básico de Psicoanálisis*. Paidós, México.

Tronconi y Morganti( 1994) *Los Tests de Selección de Personal*.  
Vecchi, S.A.

Tyson y York (1989) *Administración de Personal*. México; Trillas.

Werther, W. (1992) *Administración de Personal y Recursos Humanos*.  
México; McGraw-Hill

Xandró M. (2002) *Test de Machover, Pareja y Familia*. Xandró, Madrid.

***ANEXOS***

Anexo 1.

Edad: 23 años

Sexo: Masculino

Escolaridad: Lic. en Derecho

Puesto: Analista

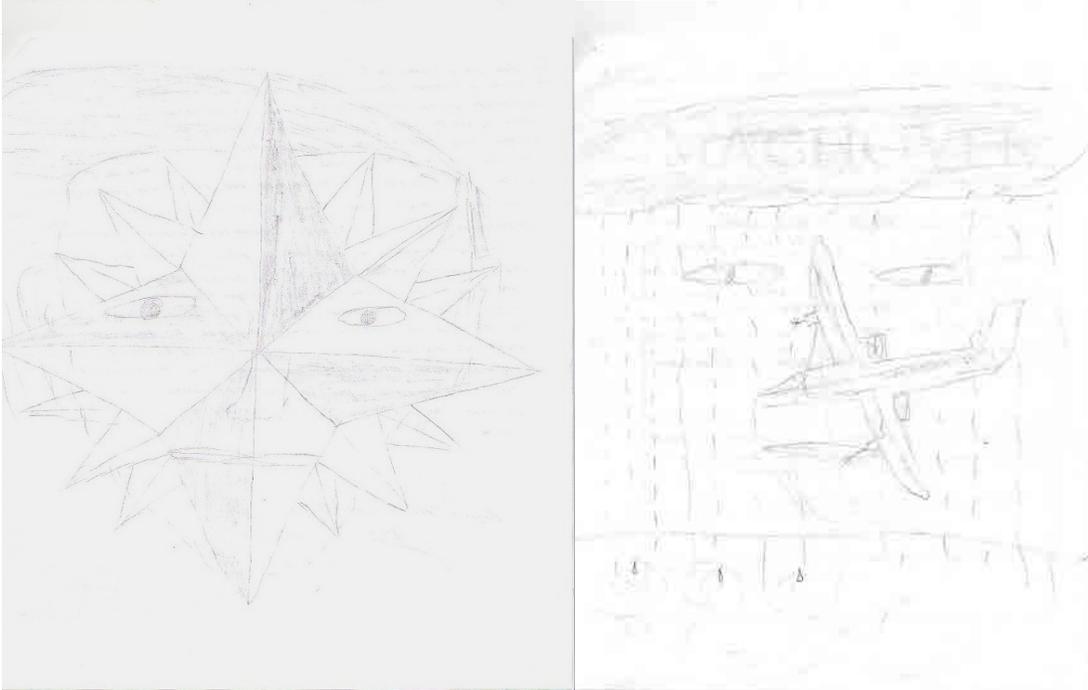


Figura 1

Figura 2

#### RESEÑA DEL CASO:

**Rasgos Estructurales y Formales:** figura flotante, atípico y asimétrico; tamaño grande (falta de objetividad, evasión, inseguridad, despersonalización, acentuada fantasía - desadaptación a su medio).

**Rasgos Sociales y de Contacto:** cabeza de forma extraña, no hay cuerpo, rasgos faciales incompletos, mirada furtiva (desequilibrio en el control de afectos, evasión a la propia realidad, limitado control de impulsos, reacciones viscerales y carentes de juicio lógico)

**Rasgos Misceláneos:** transparencia y omisión de tronco, sombreado vigoroso (indicios de agresividad, pensamiento concreto, rendimiento intelectual limitado)

**Entrevista:** se identificaron los rasgos de personalidad en la interpretación de la Prueba Proyectiva de la Figura Humana, ya que refirió la presencia de alucinaciones, pues percibe la presencia de demonios que quieren llevárselo, asimismo manifestó haber visto como una bruja se posesiona de una prima que le dice que el demonio se la quiere llevar, por lo que cree que solamente Dios los puede proteger de la gente mala. En relación al interrogatorio señaló que al momento de realizar el Dibujo que el hombre “tiene muchas caras” y que responde con una cara diferente ante cada situación, ya que tiene maldad y bondad.

Anexo 2.

Edad: 27 años

Sexo: Masculino

Escolaridad: Secundaria

Puesto: Elemento de Seguridad



Figura 1

Figura 2

#### RESEÑA DEL CASO:

**Rasgos Estructurales y Formales:** Postura de reto, tamaño pequeño, línea fuerte (rasgos significativos de agresividad incontrolable, sentimientos de inferioridad, rebeldía, actitud obstinada y renuente hacia su entorno)

**Rasgos Sociales y de Contacto:** Expresión facial denota enojo, en la boca apretada, ojos y cejas remarcadas, dedos en punta (agresión, conflictos importantes en su integración a grupos, impulsividad, susceptibilidad a la crítica)

**Rasgos Misceláneos corporales:** desaliño en la vestimenta y énfasis en una botella (identificación con personas alcohólicas o consumidoras de sustancias tóxicas)

**Entrevista:** se corroboró con hechos los rasgos de personalidad identificados en la interpretación de la Prueba, ya que refirió ser explosivo e impulsivo, esto debido a que suele enojarse con facilidad y responder de manera agresiva y violenta; asimismo consume bebidas alcohólicas en exceso y drogas, pues experimenta falta de afecto y apoyo por parte de su madre, ya que lo abandonó durante su infancia y permitió que fuera víctima de violación, vivencias que le han generado un fuerte resentimiento y enojo que expresa hacia sí mismo y su entorno; condiciones que limitan su integración y adaptación en ambientes laborales.

Anexo 3.

Edad: 32 años

Sexo: Masculino

Escolaridad: Bachillerato

Puesto: Jefe de Departamento

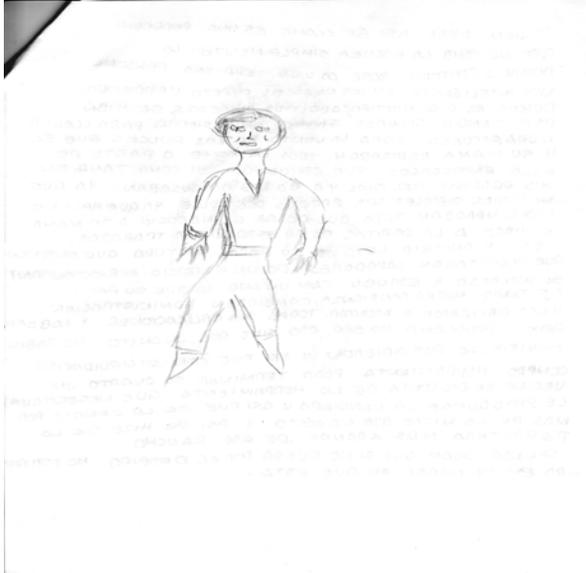


Figura 1

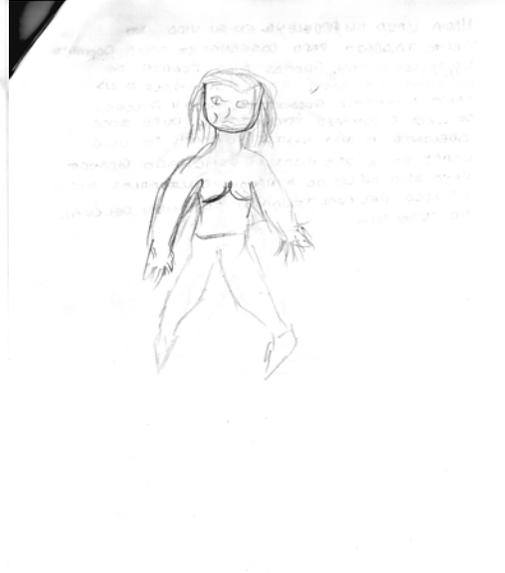


Figura 2

#### RESEÑA DEL CASO:

**Rasgos Estructurales y Formales:** figura flotante, colocación hacia arriba e izquierda, línea saliente y pesada, así como quebrantada (tensión, inseguridad, dependencia y enojo, sentimientos de impotencia para resolver los problemas que se le presentan).

**Rasgos Sociales y de Contacto:** Expresión facial denota angustia y ansiedad, posible tristeza, boca cóncava, cuello largo y delgado; manos y pies en pico (labilidad en sus emociones, rigidez, baja tolerancia a la frustración y reacciones de agresividad, lo que propicia problemas en sus relaciones sociales)

**Rasgos Misceláneos corporales:** sombreado vigoroso, borraduras (ansiedad significativa e incontrolable, inseguridad, indecisión)

**Entrevista:** se corroboró con hechos los rasgos de personalidad identificados en la interpretación, ya que manifestó tristeza y enojo, así como sentimientos de impotencia a causa de problemas familiares y trato durante su pasado, pues su padre era alcohólico y agresivo, incluso era frecuente que lo minimizara, lo anterior originó un pobre autoconcepto, pues en el presente tiende a ser pesimista y con baja tolerancia a la frustración al grado de que reacciona de manera agresiva ante la mínima provocación. Dicha característica dificultaría su desempeño, así como su integración a grupos de trabajo en la ejecución de tareas conjuntas, además de reflejar una deficiente productividad.

Anexo 4.

Edad: 32 años

Sexo: Femenino

Escolaridad: Pasante de Lic. en Derecho

Puesto: Auditora

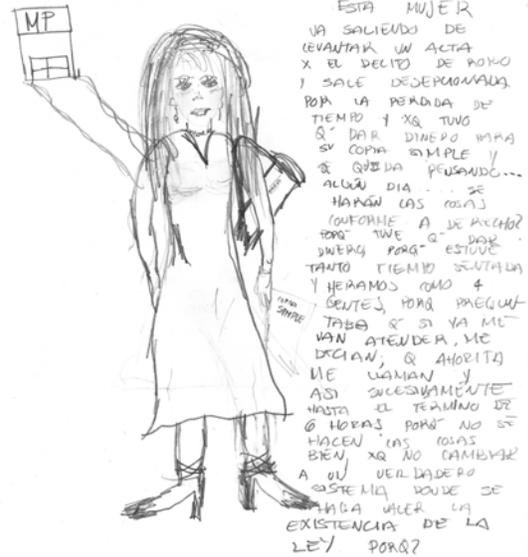
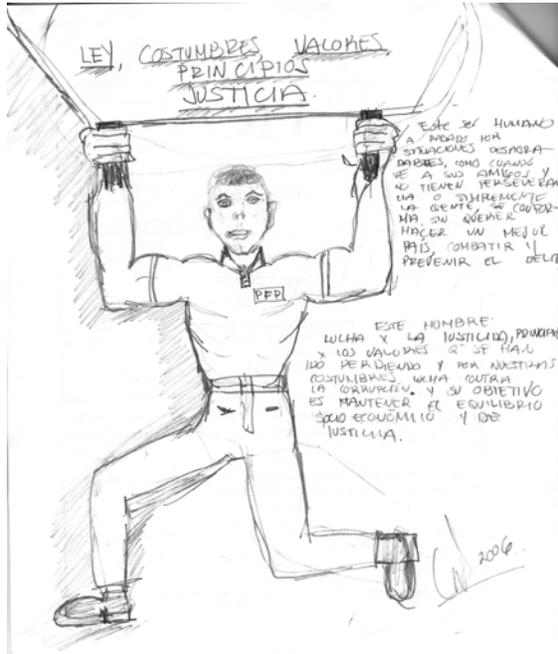


Figura 1

Figura 2

#### RESEÑA DEL CASO:

**Rasgos Estructurales y Formales:** Dibuja sexo opuesto, tamaño grande, línea fuerte y remarcada, tamaño grande (deseos por destacar, sobreestimación, agresión)

**Rasgos Sociales y de Contacto:** énfasis en los rasgos faciales, orejas y ojos, manos con puño cerrado y dedos en punta, ausencia de cuello, hombros destacados, abundante cabello (susceptibilidad a la crítica, bajo control sobre sus emociones, hostilidad, dominancia)

**Rasgos Misceláneos corporales:** sombreado vigoroso, fortaleza física, realización de una historia (no sigue instrucciones, agresividad, afán por mantener el control de los demás)

**Entrevista:** se corroboró los rasgos de personalidad identificados en la interpretación de la Prueba Proyectiva de la Figura Humana, ya que es una persona obstinada, directa e inflexible; asimismo, es común que exteriorice su malestar e inconformidad abiertamente y se conduzca bajo su propio criterio, dichas características fomentan un comportamiento hostil y rebelde ante las normas socialmente establecidas; por otro lado expresó sufrir de marginación por su identificación y arreglo personal orientado hacia el sexo masculino, incluso estuvo en tratamiento

psicoterapéutico por la distonía que su preferencia le genera y manifiesta inconscientemente al ser su primer figura la representación de un hombre en situación de protesta.

Anexo 5.

Edad: 27 años

Sexo: Femenino

Escolaridad: Pas. Lic. en Contaduría Pública

Puesto: Auxiliar Administrativo

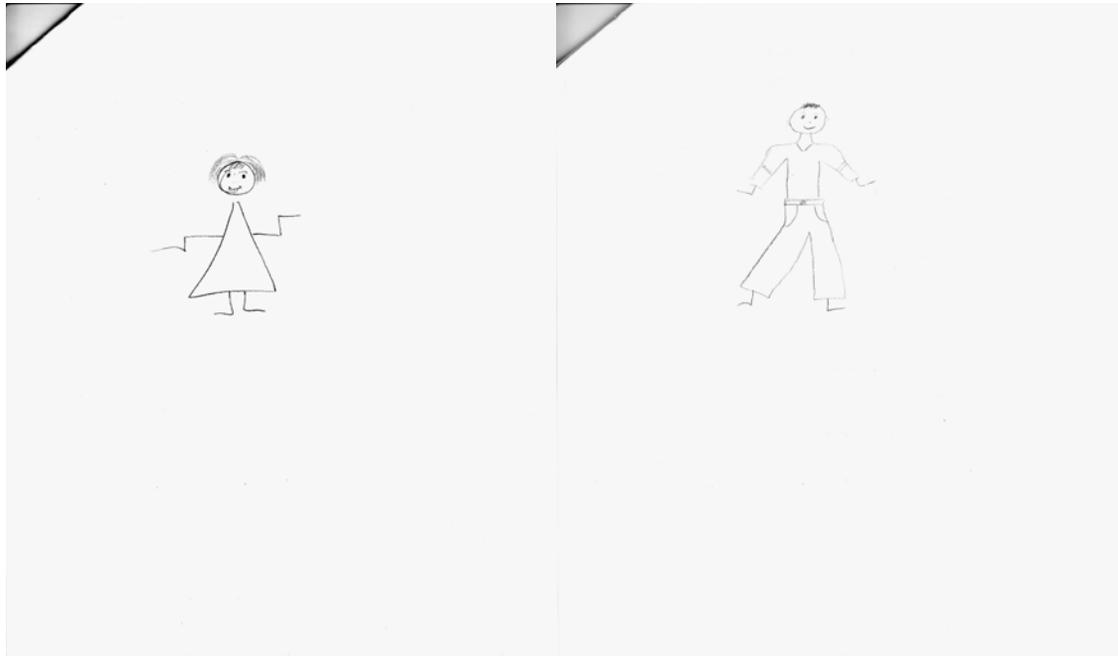


Figura 1

Figura 2

#### RESEÑA DEL CASO:

**Rasgos Estructurales y Formales:** cuerpo subjetivos y sin forma real, pequeño, línea recta y angulosa, colocación hacia arriba y a la izquierda, asimetría (bajo control de impulsos)

**Rasgos Sociales y de Contacto:** rasgos faciales infantiles, forma de los brazos, manos y pies con solo líneas rectas y angulosas, ausencia de cuello (deficiente control de impulsos, inmadurez, reacciones viscerales, relaciones interpersonales conflictivas)

**Rasgos Misceláneos corporales:** tronco geométrico (despersonalización)

**Entrevista:** La candidata manifestó ser enojona, posesiva, rencorosa e intolerante, pues suele exteriorizar su enojo abiertamente sin valorar las consecuencias de sus actos, por lo que señaló “no dejarse ante cualquier injusticia”, razón por la que ha tenido fricciones con sus compañeros de trabajo, así como con superiores, ya que al no estar de acuerdo con éstos o al recibir una llamada de atención la cual considera injustificada, presenta arranques injustificados al tornarse indiferente a las instrucciones que se le giran y hostil al grado de aventar la puerta frente a su

superior como una forma de hacer saber su inconformidad. Lo anterior le ha impedido adaptarse en sus trabajos, así como integrarse y colaborar adecuadamente en tareas conjuntas.

Anexo 6.

Edad: 25 años

Sexo: Masculino

Escolaridad: Bachillerato

Puesto: Administrativo

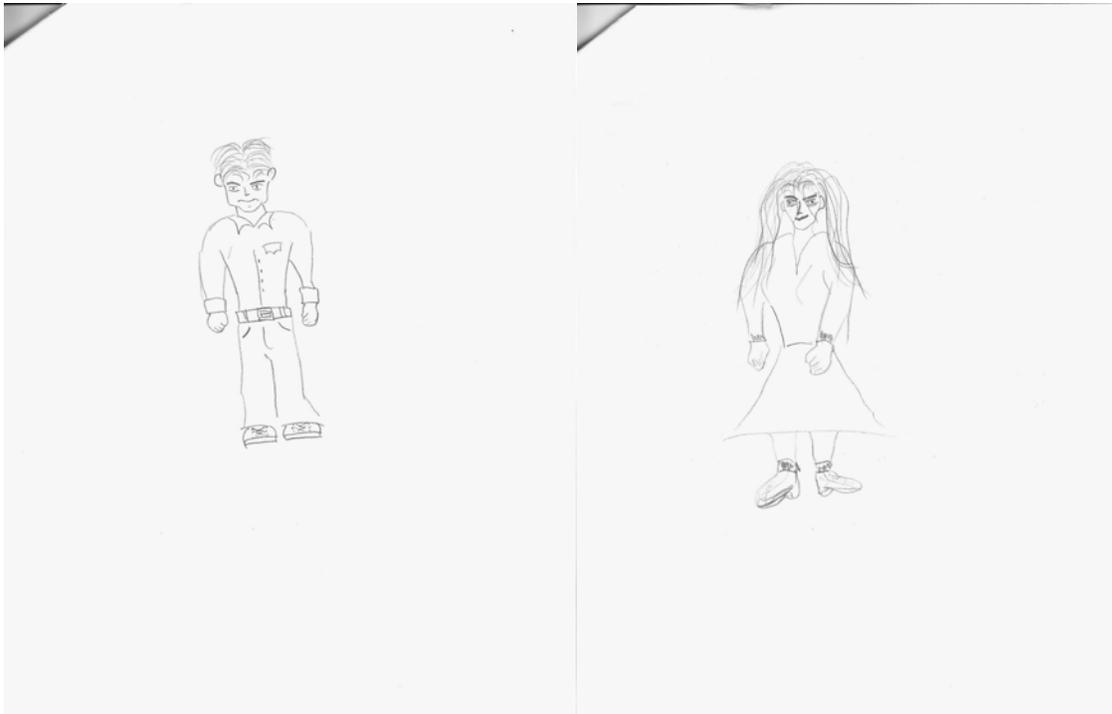


Figura 1

Figura 2

#### RESEÑA DEL CASO:

**Rasgos Estructurales y Formales:** Dibujo conforme a su edad, en medio, postura de reto, trazo fuerte, anguloso (Desafiante)

**Rasgos Sociales y de Contacto:** orejas destacadas, mirada penetrante gesticulación de enojo y manos en puño, boca apretada (sensibilidad a la crítica al grado de malinterpretar las intenciones de los otros, actitud de dominio, impositivo, hostil, agresivo verbalmente)

**Rasgos Misceláneos corporales:** cinturón (dependencia, evita dar a conocer sus emociones)

**Entrevista:** Ante el interrogatorio, refirió que veía en éste una cara enojada, pues la vida no lo había tratado bien, razón por la que estaba de mal humor todo el tiempo, esto debido a la falta de comprensión por parte de su familia, pues no lo aceptan como es. Al asociar dicha información y confrontar la misma con su vida personal, manifestó haber sido abandonado por su madre. En el presente denota un resentimiento y dependencia al consumo de bebidas alcohólicas, ya que cada ocho días toma hasta perder la conciencia, asimismo llega a ser

imprudente bajo el influjo de dicha sustancia hasta llegar a los golpes en varias ocasiones, por otra parte comentó ser negligente y terco, pues tiende a ignorar las peticiones de los demás y es frecuente que adopte una actitud de desafío.

Anexo 7.

Edad: 25 Años

Sexo: Masculino

Escolaridad: Pas. Lic. en Derecho

Puesto: Suboficial Operativo

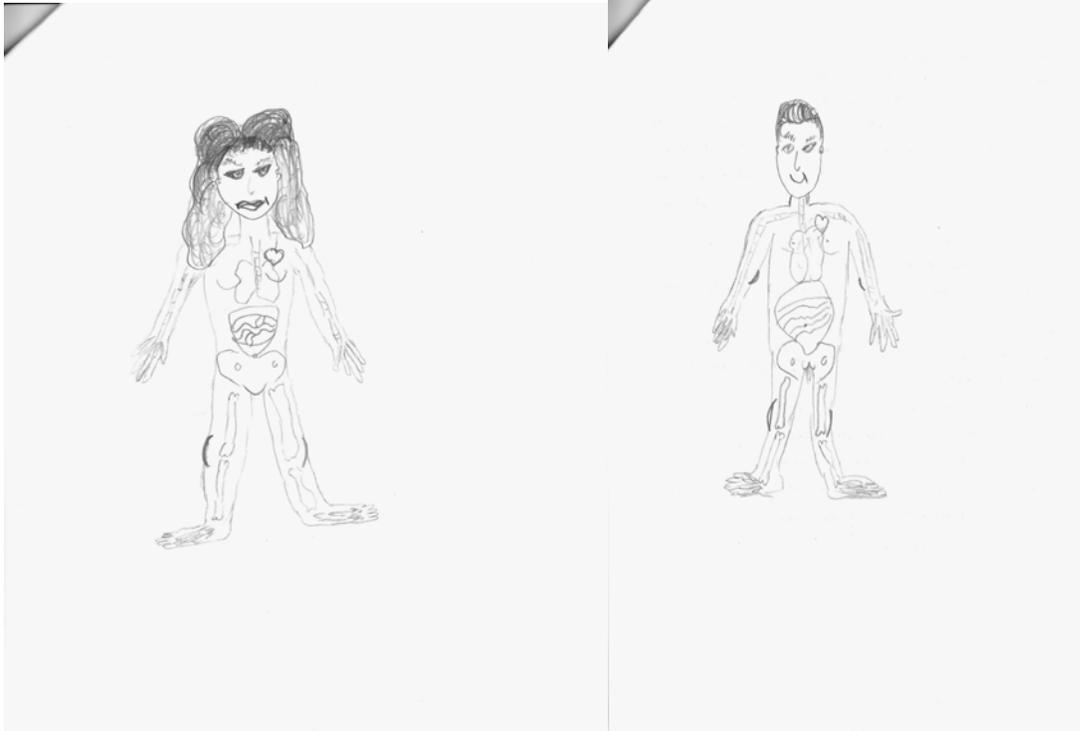


Figura 1

Figura 2

RESEÑA DEL CASO:

**Rasgos Estructurales y Formales:** colocación hacia arriba e izquierda, desnudo, línea fuerte y gruesa, (tensión extrema y agresión desmedida, orientado a la fantasía y distanciamiento de la realidad)

**Rasgos Sociales y de Contacto:** ojos y boca remarcada, cabello desalineado y abundante, mirada penetrante, brazos y manos abiertos (demandante, histriónico, agresión verbal directa, deficiente control sobre sus emociones, sus afectos se encuentran endeblés)

**Rasgos Misceláneos corporales:** presentación de órganos internos, sombreado vigoroso, transparencias (juicio deficiente y una intensa angustia, sentimientos de desorganización, indicios de esquizofrenia)

Entrevista Psicológica: se corroboró los rasgos de personalidad identificados en la interpretación de la Prueba Proyectiva, pues refirió experimentar angustia y miedo desmedido, asimismo

tensión constante y temor a la muerte por un acontecimiento desagradable experimentado durante su adolescencia, lo anterior le impide concentrarse en sus funciones y actuar con objetividad, pues llega a tergiversar la realidad con pensamientos irracionales.