

El Test de Zulliger Sistema Comprehensivo en Selección de Personal: La influencia del contexto de administración

The Zulliger Test Comprehensive System in Job Selection: Influence of the administration context

ANGÉLICA ZDUNIC¹

RESUMEN

Se estudiaron las similitudes y diferencias entre los resultados que se obtienen en grupos de sujetos que realizan el Test de Zulliger Sistema Comprehensivo en dos contextos de administración diferentes: dentro de un proceso de selección de personal y como voluntarios.

Fueron evaluados 200 sujetos de ambos sexos, con rango de edad entre 21 y 30 años. La mitad de ellos eran voluntarios y el resto de selección de personal. Todos tenían como nivel educacional mínimo estudios secundarios completos y residían en la Ciudad de Buenos Aires.

En relación con el contexto de administración, se observaron diferencias significativas entre los resultados de ambos grupos, selección y voluntarios. Las variables incrementadas en el grupo selección fueron: DQ+, FQu, Xu%, M, CF, FD, (2) e Índice de Egocentrismo, EA, Zf, Cl e índice de aislamiento, H pura, DR, PER, la Sum6CCEE y la SumPond6. Las variables incrementadas en el grupo voluntarios fueron: DQo y DQv, FQo, X+%, An, INCOM y Sum6CCEE2.

Realizado el análisis estadístico descriptivo por sexo, la única diferencia en la comparación entre las variables de ambos grupos fue M, que apareció incrementada en el grupo masculino. No se encontraron diferencias significativas en la interacción entre sexo y contexto de administración.

1. Dra. Universidad de Palermo. Argentina.
E-mail: azdunic@infovia.com.ar

Palabras claves

Zulliger, Test de Manchas de Tinta, Sistema Comprensivo, Selección de Personal.

ABSTRACT

The similarities and differences between the results obtained when The Zulliger Comprehensive System Test is administered under two different contexts -within job selection procedures and under a volunteer condition- were evaluated.

Using intentional sampling, 200 male and female subjects with age range between 21 and 30 years were evaluated. Half of them were volunteers and the others were being evaluated as candidates for specific jobs. All of them had a minimum of secondary level formal education and lived in the City of Buenos Aires, Argentina, area.

As regards the administration context, some significant differences were observed between groups, selection and volunteer. The variables that were found to be increased in the selection group were: DQ+, FQu, Xu%, M, CF, FD, (2) and Egocentrism Index, EA, Zf, Zf, CI, pure H, DR, PER, Sum6CCEE and WSum6. The variables that were found increased in the volunteer group were: DQo, DQv, FQo, X+%, An, INCOM and Sum6CCEE.

When the sex variable is considered, the statistical analysis showed a significant different only for Human Movement, that was found increased in the male group.

On the other hand no significant interaction was found between sex and administration context.

Key words

Zulliger, Inkblot Test, Comprehensive System, Job Selection

INTRODUCCIÓN

En el estudio de las respuestas que se dan a las pruebas de evaluación psicológica administradas en procesos de selección de personal, se ha encontrado que los sujetos tienden a distorsionar sus respuestas.

Así, analizando cuestionarios de autorreporte, Ones et al (1996), concluyeron que los evaluados tendían a contestar aquello que suponían que sería considerada como *una buena respuesta* por el evaluador, sin que esa respuesta necesariamente coincidiese con conclusiones de autoevaluación honestas. También Elkins y Phillips (2000) señalaron que en un contexto laboral, cuando el postulante percibía que una pregunta estaba vinculada con las posibilidades de ser aceptado para el trabajo, tendía a sesgar sus respuestas.

Con los tests de manchas de tinta se da una situación peculiar, distinta a las pruebas de autorreporte: lo ambiguo del estímulo hace que el sujeto tenga pocas referencias en relación con qué sería *lo deseable como respuesta*. Whittington (1998) es uno de los autores que se ha ocupado del tema evaluando la influencia de la deseabilidad social en las respuestas al test de Rorschach. Encontró que el Rorschach no guarda una relación significativa con la deseabilidad social.

Tomando en cuenta que el test de Zulliger (Zulliger, 1970) también es una prueba de manchas de tinta,

podría esperarse que la deseabilidad social tampoco influyese en sus resultados, pero - hasta el momento al menos - no parecen existir investigaciones específicas publicadas que permitan discriminar si las respuestas que se obtienen cuando se lo utiliza para selección de personal difieren de las dadas en otros contextos.

El presente estudio

El Test de Zulliger, por ser una prueba de administración más breve que el Rorschach, se utiliza con frecuencia en el ámbito laboral, y es en el ejercicio de esta práctica donde han surgido interrogantes que reclaman ser atendidos.

El presente trabajo fue llevado a cabo en un intento por contestar algunas de esas preguntas: el hecho de realizar el Test de Zulliger dentro de un proceso de selección de personal, ¿determina que los resultados obtenidos sean diferentes de los que surgen de su administración a sujetos voluntarios? Y si así fuese, ¿cuál es la diferencia entre ellos?

El objetivo fue describir las similitudes y diferencias entre los resultados que se obtienen en grupos de sujetos que realizan el test movidos por objetivos diferentes: en selección de personal y voluntarios. Se intentó además verificar si se detectaban diferencias estadísticamente significativas por sexo en los resultados de los protocolos.

MÉTODO

Se realizó un estudio correlacional, comparativo entre dos grupos, por una parte sujetos que realizaron voluntariamente la prueba y por la otra sujetos que fueron evaluados dentro de un proceso de selección de personal.

Participantes

Participaron un total de 200 suje-

tos; 100 fueron evaluados en un contexto de selección de personal - 50 varones y 50 mujeres - y 100 realizaron voluntariamente la prueba - 50 varones y 50 mujeres -.

Se conformaron dos grupos por rango de edad y sexo, según se detalla en la tabla 1.

Los sujetos que integraron el estudio tenían como nivel educacional mínimo estudios secundarios completos. Todos residían en la Ciudad de Buenos Aires.

Tabla 1 - Conformación de grupos por rango de edad y sexo, Voluntarios y Selección.

Componente	Voluntarios		Selección	
	Femeninos (Cantidad de casos)	Masculinos (Cantidad de casos)	Femeninos (Cantidad de casos)	Masculinos (Cantidad de casos)
21 a 25 años	25	25	25	25
26 a 30 años	25	25	25	25

Instrumentos

Encuesta oral

En una breve encuesta oral, se recolectó información sobre edad, nivel de escolaridad mínimo completado y lugar de residencia.

Test de Zulliger

Fue administrado en su versión individual y evaluado según los criterios del Sistema Comprensivo

(Exner, 1994; Zdunic, 1999). A continuación se detallan las variables específicas para el Zulliger utilizadas en este trabajo.

- Para *Localización*, con el objeto de facilitar estudios comparativos, se adoptaron las localizaciones propuestas por Mattlar (et al. 1993).
- Los *valores organizativos* - puntaje Z - que se utilizaron fueron los que figuran en la tabla 2.

Tabla 2 - Valores de la Actividad Organizativa (Z) para las tres láminas

Lámina	Tipo de Actividad Organizativa			
	W (DQ+, v/+, o)	Detalle Adyacente	Detalle Distante	Integración del espacio blanco
I	1.0	4.0	6.0	3.5
II	5.5	3.0	3.0	4.0
III	5.5	3.0	4.0	4.5

- Para calcular la *Proporción Afectiva*, Afr, - siguiendo los criterios de Uhinki (1996) - se comparó el número de respuestas de la lámina II con las que se dieron en las láminas I y III.
- Para codificar la *Calidad Formal* y las *respuestas populares*, se utilizó como referencia los resultados obtenidos por Zdunic (2001) en un estudio sobre una muestra de 400 sujetos no pacientes, entre 18 y 55 años, de ambos sexos y con estudios secundarios completos, residentes en la ciudad de Buenos Aires.

Para el procesamiento estadístico de los datos, se realizó un análisis de varianza de dos factores, con el objeto de evaluar el efecto del contexto de administración y el sexo, así como su interacción, sobre las variables dependientes consideradas. Se consideró la

existencia de diferencias significativas cuando el valor de F obtenido correspondía a una probabilidad menor que 0.05.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos se encuentran en la tabla 3. En ella se muestran - para cada una de las variables - los valores de media aritmética, desviación típica según contexto y sexo. También están discriminados los valores de probabilidad - alfa - para cada uno de esos dos factores - contexto y sexo - y su interacción. En los casos en que el valor de alfa fue mayor que 0.05, se indica *N.S.* - diferencia no significativa -.

En relación con contexto de administración, se observaron diferencias significativas entre los resultados de ambos grupos, selección y voluntarios. Las variables incrementadas en el grupo selección fueron: Calidad Evolutiva

DQ+, Calidad formal FQu, Xu%, determinantes M, CF y FD, respuestas pares e Índice de Egocentrismo, EA, Puntaje Z, contenido CI e índice de aislamiento, H pura, DR, PER, la Sum6CCEE y la SumPond6. Las variables incrementadas en el grupo voluntarios fueron: Calidad evolutiva DQo y DQv, Calidad formal FQo, X+%, contenido An, INCOM y Sum6CCEE2.

Realizado el análisis estadístico descriptivo por sexo, la única diferencia en la comparación entre las variables de ambos grupos fue Movimiento Humano, que apareció incrementada en el grupo masculino.

Por otra parte, no se encontraron diferencias significativas en la interacción entre sexo y contexto de administración.

**Tabla 3 - Estadísticos descriptivos y análisis de Varianza de 200 adultos.
Por Contexto de Administración -100 voluntarios, 100 selección -
y Sexo -100 masculinos, 100 femeninos -**

Variable	Voluntarios		Selección		Masculino		Femenino		P (ANOVA)		
	Media	DT	Media	DT	Media	DT	Media	DT	Toma	Sexo	Inter.
R	11,94	3,44	11,99	2,83	12,07	3,35	11,86	2,93	N.S	N.S	N.S
W	3,75	2,33	3,86	2,85	3,91	2,53	3,70	2,67	N.S	N.S	N.S
D	6,12	2,71	5,68	2,42	5,83	2,39	5,97	2,75	N.S	N.S	N.S
W+D	9,87	2,54	9,54	2,54	9,74	2,60	9,67	2,48	N.S	N.S	N.S
Dd	1,97	2,45	2,51	2,47	2,43	2,85	2,05	2,02	N.S	N.S	N.S
S	2,24	1,42	2,56	1,71	2,56	1,65	2,24	1,49	N.S	N.S	N.S
SQ-	0,53	0,86	0,65	0,98	0,66	1,01	0,52	0,82	N.S	N.S	N.S
DQ+	3,52	2,03	4,49	2,48	4,23	2,38	3,78	2,23	<0.01	N.S	N.S
DQo	7,95	3,31	7,04	3,11	7,41	3,32	7,58	3,16	<0.05	N.S	N.S
DQv/+	0,11	0,37	0,15	0,36	0,15	0,39	0,11	0,35	N.S	N.S	N.S
DQv	0,38	0,83	0,16	0,39	0,24	0,65	0,30	0,66	<0.05	N.S	N.S
FQxo	6,39	2,12	5,42	2,15	5,79	2,10	6,02	2,27	<0.01	N.S	N.S
FQxu	3,48	2,32	4,41	2,20	4,05	2,43	3,84	2,17	<0.01	N.S	N.S
FQx-	1,95	1,68	2,10	1,84	2,13	1,95	1,92	1,54	N.S	N.S	N.S
FQxsin	0,06	0,24	0,02	0,14	0,04	0,20	0,04	0,20	N.S	N.S	N.S
MQo	0,93	1,27	1,38	1,03	1,26	1,24	1,05	1,10	<0.01	N.S	N.S
MQu	0,24	0,57	0,73	0,93	0,55	0,83	0,42	0,78	<0.01	N.S	N.S
MQ-	0,14	0,38	0,45	0,96	0,35	0,90	0,24	0,53	<0.01	N.S	N.S
MQsin	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	N.S	N.S	N.S
M	1,40	1,72	2,62	2,01	2,28	2,05	1,74	1,85	<0.01	<0.05	N.S
F	4,64	2,57	4,34	2,79	4,43	2,59	4,55	2,78	N.S	N.S	N.S
FM	1,56	1,39	1,41	1,19	1,51	1,16	1,46	1,42	N.S	N.S	N.S

Continúa tabla

Tabla 3 (continuación)

Variable	Voluntarios		Selección		Masculino		Femenino		P (ANOVA)		
	Media	DT	Media	DT	Media	DT	Media	DT	Toma	Sexo	Inter.
M	0,63	0,86	0,74	0,93	0,72	0,95	0,65	0,83	N.S	N.S	N.S
FC	0,80	0,94	0,61	0,84	0,64	0,81	0,77	0,97	N.S	N.S	N.S
CF	0,91	0,93	1,46	1,24	1,24	1,06	1,13	1,19	<0.01	N.S	N.S
C	0,36	0,59	0,23	0,55	0,32	0,60	0,27	0,55	N.S	N.S	N.S
Cn	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	N.S	N.S	N.S
SumC	2,07	1,42	2,30	1,40	2,20	1,39	2,17	1,44	N.S	N.S	N.S
Sum PondC	1,86	1,44	2,11	1,40	2,04	1,41	1,94	1,45	N.S	N.S	N.S
Sum C'	0,93	1,19	0,75	1,02	0,76	1,10	0,92	1,12	N.S	N.S	N.S
Sum T	0,28	0,57	0,32	0,63	0,25	0,50	0,35	0,69	N.S	N.S	N.S
Sum V	0,37	0,58	0,55	0,88	0,51	0,78	0,41	0,71	N.S	N.S	N.S
Sum Y	0,80	1,02	0,81	0,99	0,83	1,07	0,78	0,94	N.S	N.S	N.S
Sum SH	1,45	1,39	1,71	1,54	1,61	1,55	1,55	1,39	N.S	N.S	N.S
Fr	0,09	0,29	0,17	0,45	0,16	0,37	0,10	0,39	N.S	N.S	N.S
FD	0,58	0,79	0,99	1,04	0,82	1,00	0,75	0,89	<0.01	N.S	N.S
(2)	3,98	1,97	4,83	1,83	4,38	1,84	4,43	2,05	<0.01	N.S	N.S
3r+(2)/R	0,36	0,15	0,45	0,15	0,41	0,16	0,40	0,16	<0.01	N.S	N.S
Lambda	0,88	1,46	0,73	0,66	0,69	0,60	0,92	1,48	N.S	N.S	N.S
FM+m	2,19	1,70	2,15	1,52	2,23	1,54	2,11	1,68	N.S	N.S	N.S
EA	3,45	2,35	4,73	2,57	4,22	2,53	3,97	2,55	<0.01	N.S	N.S
Es	4,57	3,17	4,58	2,53	4,58	2,85	4,57	2,88	N.S	N.S	N.S
a(activo)	2,76	1,56	3,04	1,92	3,02	1,55	2,78	1,93	N.S	N.S	N.S
p(pasivo)	1,75	1,43	1,73	1,35	1,82	1,37	1,66	1,41	N.S	N.S	N.S
Ma	1,56	1,23	1,78	1,55	1,77	1,44	1,57	1,36	N.S	N.S	N.S
Mp	0,75	0,96	0,80	0,86	0,83	0,89	0,72	0,93	N.S	N.S	N.S
Intelec	1,00	1,56	0,80	1,31	1,04	1,47	0,76	1,40	N.S	N.S	N.S
Zf	6,08	2,42	6,85	2,92	6,75	2,76	6,18	2,62	<0.05	N.S	N.S
Zsum	19,82	9,16	24,66	11,69	23,14	10,97	21,33	10,51	N.S	N.S	N.S
Complejas	2,01	1,60	2,60	1,91	2,36	1,72	2,25	1,85	N.S	N.S	N.S
Complejas/R	0,17	0,14	0,22	0,15	0,20	0,15	0,19	0,14	N.S	N.S	N.S
Compl.C.SH	0,20	0,40	0,43	0,77	0,27	0,53	0,36	0,70	N.S	N.S	N.S
Populares	3,03	1,23	3,02	1,26	3,04	1,25	3,01	1,23	N.S	N.S	N.S
X+%	0,55	0,17	0,46	0,16	0,49	0,17	0,52	0,17	<0.01	N.S	N.S
XA%	0,83	0,12	0,82	0,14	0,82	0,15	0,84	0,12	N.S	N.S	N.S
WDA%	0,87	0,13	0,85	0,15	0,84	0,15	0,87	0,12	N.S	N.S	N.S
X-%	0,16	0,12	0,17	0,14	0,18	0,14	0,16	0,12	N.S	N.S	N.S
Xu%	0,28	0,14	0,36	0,15	0,32	0,15	0,32	0,15	<0.01	N.S	N.S

Continúa tabla

Tabla 3 (continuación)

Variable	Voluntarios		Selección		Masculino		Femenino		P (ANOVA)		
	Media	DT	Media	DT	Media	DT	Media	DT	Toma	Sexo	Inter.
S-%	0,20	0,31	0,26	0,37	0,25	0,36	0,21	0,32	N.S	N.S	N.S
Aislam./R	0,21	0,15	0,26	0,17	0,22	0,15	0,25	0,17	<0.05	N.S	N.S
H	1,50	1,22	2,23	1,72	1,98	1,69	1,75	1,35	<0.01	N.S	N.S
(H)	0,75	0,90	0,49	0,67	0,69	0,84	0,55	0,77	N.S	N.S	N.S
Hd	0,83	1,06	0,87	1,10	0,81	1,03	0,89	1,13	N.S	N.S	N.S
(Hd)	0,23	0,57	0,20	0,43	0,21	0,46	0,22	0,54	N.S	N.S	N.S
Hx	0,15	0,46	0,07	0,29	0,08	0,31	0,14	0,45	N.S	N.S	N.S
Todos H	3,46	2,03	3,86	2,26	3,77	2,36	3,55	1,94	N.S	N.S	N.S
A	3,92	2,03	3,55	1,83	3,63	2,09	3,84	1,77	N.S	N.S	N.S
(A)	0,15	0,46	0,14	0,40	0,16	0,42	0,13	0,44	N.S	N.S	N.S
Ad	0,79	1,07	0,71	0,94	0,79	0,95	0,71	1,06	N.S	N.S	N.S
(Ad)	0,11	0,40	0,04	0,20	0,09	0,29	0,06	0,34	N.S	N.S	N.S
An	0,69	0,81	0,45	0,76	0,58	0,81	0,56	0,78	<0.05	N.S	N.S
Art	0,31	0,61	0,33	0,65	0,36	0,66	0,28	0,60	N.S	N.S	N.S
Ay	0,25	0,46	0,21	0,50	0,32	0,55	0,14	0,38	N.S	N.S	N.S
Bl	0,09	0,35	0,05	0,26	0,08	0,31	0,06	0,31	N.S	N.S	N.S
Bt	1,53	1,20	1,72	1,23	1,48	1,27	1,77	1,15	N.S	N.S	N.S
Cg	0,53	0,78	0,63	0,96	0,63	0,98	0,53	0,76	N.S	N.S	N.S
Cl	0,03	0,17	0,13	0,42	0,10	0,39	0,06	0,24	<0.05	N.S	N.S
Ex	0,03	0,17	0,07	0,29	0,04	0,24	0,06	0,24	N.S	N.S	N.S
Fd	0,13	0,39	0,21	0,56	0,17	0,40	0,17	0,55	N.S	N.S	N.S
Fi	0,30	0,59	0,35	0,64	0,36	0,67	0,29	0,56	N.S	N.S	N.S
Ge	0,15	0,52	0,17	0,45	0,15	0,52	0,17	0,45	N.S	N.S	N.S
Hh	0,18	0,44	0,25	0,58	0,18	0,46	0,25	0,56	N.S	N.S	N.S
Ls	0,34	0,59	0,49	0,87	0,48	0,85	0,35	0,63	N.S	N.S	N.S
Na	0,25	0,54	0,24	0,53	0,21	0,46	0,28	0,60	N.S	N.S	N.S
Sc	0,41	0,73	0,42	0,77	0,45	0,82	0,38	0,66	N.S	N.S	N.S
Sx	0,05	0,22	0,02	0,14	0,04	0,20	0,03	0,17	N.S	N.S	N.S
Xy	0,11	0,37	0,07	0,26	0,09	0,32	0,09	0,32	N.S	N.S	N.S
Id	0,52	0,77	0,48	0,75	0,50	0,70	0,50	0,81	N.S	N.S	N.S
DV	0,41	0,64	0,44	0,66	0,44	0,66	0,41	0,64	N.S	N.S	N.S
INCOM	0,24	0,59	0,02	0,14	0,13	0,44	0,13	0,44	<0.01	N.S	N.S
DR	0,64	1,02	1,32	1,69	0,98	1,47	0,98	1,40	<0.01	N.S	N.S
FABCOM	0,12	0,41	0,11	0,40	0,17	0,49	0,06	0,28	N.S	N.S	N.S
DV2	0,01	0,10	0,02	0,14	0,02	0,14	0,01	0,10	N.S	N.S	N.S
INC2	0,01	0,10	0,03	0,17	0,02	0,14	0,02	0,14	N.S	N.S	N.S

Continúa tabla

Tabla 3 (continuación)

Variable	Voluntarios		Selección		Masculino		Femenino		P (ANOVA)		
	Media	DT	Media	DT	Media	DT	Media	DT	Toma	Sexo	Inter.
DR2	0,05	0,26	0,02	0,20	0,06	0,31	0,01	0,10	N.S	N.S	N.S
FAB2	0,07	0,29	0,03	0,22	0,07	0,29	0,03	0,22	N.S	N.S	N.S
ALOG	0,15	0,39	0,28	0,59	0,17	0,45	0,26	0,54	N.S	N.S	N.S
CONTAM	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	N.S	N.S	N.S
Sum6 CCEE	1,69	1,62	2,27	2,18	2,06	1,97	1,90	1,91	<0.05	N.S	N.S
Sum6CCEE2	0,29	0,61	0,10	0,39	0,24	0,61	0,15	0,41	<0.05	N.S	N.S
SumPond 6	4,88	5,23	6,77	7,40	6,17	6,86	5,48	6,05	<0.05	N.S	N.S
AB	0,22	0,56	0,13	0,51	0,18	0,56	0,17	0,51	N.S	N.S	N.S
AG	0,41	0,70	0,24	0,53	0,37	0,58	0,28	0,67	N.S	N.S	N.S
CFB	0,00	0,00	0,05	0,26	0,03	0,22	0,02	0,14	N.S	N.S	N.S
COP	0,30	0,54	0,47	0,78	0,41	0,67	0,36	0,69	N.S	N.S	N.S
CP	0,02	0,14	0,02	0,14	0,02	0,14	0,02	0,14	N.S	N.S	N.S
MOR	0,66	0,96	0,81	1,14	0,66	0,84	0,81	1,23	N.S	N.S	N.S
PER	0,40	0,72	0,80	1,04	0,62	0,96	0,58	0,88	<0.01	N.S	N.S
PSV	0,02	0,14	0,07	0,26	0,06	0,24	0,03	0,17	N.S	N.S	N.S
%R W	0,33	0,21	0,33	0,24	0,34	0,21	0,33	0,24	N.S	N.S	N.S
%R D	0,51	0,18	0,48	0,19	0,49	0,18	0,50	0,19	N.S	N.S	N.S
%R Dd	0,15	0,14	0,20	0,17	0,18	0,17	0,16	0,14	N.S	N.S	N.S
%R S	0,19	0,11	0,21	0,13	0,21	0,12	0,19	0,12	N.S	N.S	N.S
SumSH+C'	2,38	2,09	2,43	1,86	2,35	1,97	2,46	1,99	N.S	N.S	N.S
EA-es	-1,12	3,45	0,15	2,75	-0,37	3,48	-0,61	2,85	<0.01	N.S	N.S
Afr	0,64	0,48	0,65	0,43	0,61	0,26	0,68	0,58	N.S	N.S	N.S

DISCUSIÓN

Las discrepancias señaladas entre variables de los grupos voluntarios y selección, sugieren algunas reflexiones.

Si se toma en cuenta que *no todos* los sujetos que fueron invitados a participar en la muestra voluntarios aceptaron hacerlo, resulta razonable pensar que algunos de los que se negaron lo hicieron impulsados por determinadas características de su personalidad. Por ejemplo, no resultaría extraño que

personas que básicamente están pendientes de sí mismas y/o que son poco sociables, o que directamente rehuyen de situaciones que impliquen la posibilidad de darse a conocer, hayan evitado participar en la experiencia. Por otra parte, sin lugar a dudas, en la muestra selección habían personas con características similares a las descritas, pero ellos *no podían elegir rehusarse* a la evaluación porque, si lo hacían, perdían toda posibilidad de lograr su objetivo, obtener trabajo.

Las diferencias entre algunas variables podrían tener ese origen, la auto-exclusión de la muestra de voluntarios de algunos sujetos: FD, Índices de Egocentrismo y de Aislamiento, presencia de MQ-.

Por otra parte la naturaleza del compromiso al realizar la prueba era diferente para los sujetos del grupo voluntarios que para el grupo selección. En el primero, el compromiso probablemente fue más con el investigador y/o con la investigación que con la prueba en sí misma. En cambio, para aquellos en los que del resultado de la prueba dependía tener o no un empleo, la necesidad de hacer *de la mejor manera posible el test* probablemente incrementó el compromiso con la prueba. El diferente compromiso con la tarea podría explicar las diferencias entre las variables M, DQv, H y el puntaje Zf.

El determinante Movimiento Humano es el que muestra mayor discrepancia en ambos grupos y está disminuido en voluntarios. En la medida en que las respuestas M suponen una creación personal, para poder darlas posiblemente es necesario, además de todos los otros aspectos intervinientes, contar con el suficiente *grado de compromiso con la tarea* como para que se justifique el esfuerzo y que este podría ser un factor que contribuyó a disminuir la presencia de M en la muestra voluntarios. Probablemente este grupo estaba mucho más relajado al hacer la prueba y la ejecutó con un

nivel de compromiso menor, sabiendo que sólo con realizarla el objetivo - colaborar con el investigador - se alcanzaba. En cambio, en el grupo selección, donde los sujetos sabían que del resultado del test dependía en parte el conseguir trabajo, es probable que se hayan esforzado mucho más y precisamente el mayor compromiso pudo haber contribuido a que surgieran valores más altos en M.

Se observó que, en relación a la Calidad Evolutiva, aparecía una mayor frecuencia de respuestas DQv en el grupo voluntarios. Exner y Sendín (1995) señalaron que las respuestas DQv tienen muy escasa frecuencia en protocolos de adultos y si bien habitualmente señalan limitaciones intelectuales o neurológicas, en algunos casos su presencia parece relacionarse con un *intento de evitar compromisos*. Es probable que la mayor frecuencia de respuestas DQv en protocolos de sujetos que realizan voluntariamente la prueba esté relacionado con este último significado: los sujetos buscarían cumplir con la consigna pero sin un interés *personal* en el resultado de la tarea.

Dentro de los Contenidos Humanos, H pura es la única variable en la que se detectó alguna diferencia estadísticamente significativa: aparece disminuida grupo voluntarios. Esto inclina a suponer que en el grupo selección había más individuos que construyeron su propia imagen sobre experiencias reales y no sobre fantasías.

as - es lo que la variable indaga - pero también podría estar influyendo en estos resultados la actitud más relajada de los voluntarios, que les posibilitaría, por desinhibición, explicitar una mayor cantidad de percepciones de contenidos humanos irreales.

En relación con la frecuencia de Puntaje Z se advirtió una ligera tendencia a obtener valores superiores en el grupo selección. Probablemente los sujetos de este grupo, estimulados por el interés en realizar el mejor desempeño posible en la prueba, realizaron un mayor esfuerzo que los voluntarios para dotar de sentido el campo estimular ambiguo y desestructurado que son las láminas de manchas de tinta.

Revisando los Códigos Especiales Críticos, se encontraron diferencias significativas en dos de ellos: DR e INCOM. En el grupo voluntarios la frecuencia media de DR es menor, o sea que este grupo, al realizar la prueba, dio menor cantidad de muestras de divagaciones inconsistentes con la tarea asignada; pudo cumplir de manera más acotada a lo que se les estaba pidiendo - *¿qué podría ser esto?*- , sin irse por las ramas ni alejarse del objetivo. Tal vez el contexto de administración voluntarios facilita un proceso de concentración más relajado, preservando a los sujetos de dispersiones que contribuyan a la presencia del código DR. Por otra parte, la variable INCOM apareció incrementada en el grupo de voluntarios. Probablemente estas personas puedan permitirse dar respuestas

que implican condensaciones inusuales de varios detalles, por relajación de la censura. Estas INCOM representarían más el resultado de hacer la tarea como un juego, donde es posible permitirse respuestas que resultan incompatibles con la realidad - tales como *osos rojos* - sabiendo que esa incompatibilidad existe, sin que, por lo tanto, se pueda hablar aquí de un fracaso en la capacidad de discriminación.

Por último, parece razonable pensar que quienes aceptaron integrar el grupo voluntarios, se encontraban bastante más relajados al dar sus respuestas que los del grupo selección. Esa mayor relajación al realizar la prueba como voluntario probablemente contribuyó a que algunas de las variables tuviesen valores distintos en ambos grupos, por ejemplo, las respuestas PER y los contenidos agresivos y cooperativos. En relación con las respuestas PER se obtuvieron valores más bajos en el grupo voluntarios. Se pensó que era probable que los sujetos no hayan sentido la necesidad imperiosa de justificar sus respuestas para lograr convencer al evaluador.

La única diferencia en la comparación entre las variables de los grupos masculino y femenino fue el determinante Movimiento Humano, el valor de la media estadística está incrementado en el grupo masculino. En la medida en que esta variable representa el uso de la reflexión y el pensamiento deliberado, se podría pensar que esta *modalidad de recur-*

sas con los que el sujeto cuenta para tomar decisiones y ponerlas en práctica es más frecuente en los varones. Pero dicho incremento resulta muy pequeño, y siendo la *única diferencia* observada también podría atribuirse al azar estadístico, teniendo en cuenta la elevada cantidad de variables evaluadas.

El presente trabajo parece indicar que cuando el proceso de evaluación psicológica se realiza dentro de un contexto de selección de personal, los resultados que se obtienen en el test

de Zulliger SC presentan algunas características específicas que lo diferencian al menos de los resultados obtenidos con muestras de sujetos voluntarios.

A pesar de las limitaciones del estudio realizado, queda planteada la conveniencia de ampliar investigaciones con muestras, donde el contexto de administración esté contemplado. Se podrá cumplir así con el objetivo de obtener normas que sirvan de referencia adecuada para la evaluación de grupos específicos en los diferentes ámbitos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Elkins, T and Phillips, J. (2000) "Job Context, Selection Decision Outcome, and the Perceived Fairness of Selection Tests: Biodata as an Illustrative Case". *Journal of Applied Psychology*, v85 N°3 p 479.
- Exner, J. (1994) *El Rorschach. Un sistema Comprehensivo*. Madrid: Psimática.
- Exner, J. (1995) *Manual de codificación del Rorschach. Para el Sistema Comprehensivo*. Madrid: Psimática.
- Exner, J. y Sendín, C. (1995) *Manual de Interpretación del Rorschach. Para el Sistema Comprehensivo* Madrid: Psimática.
- Mattlar, C, Forsander C, Norrlund L, Carlsson A, Vesala P., Öist A., y Uhinki A. (1993) *A Zulliger workbook, for applying the Rorschach Comprehensive System* Second Thoroughly revised edition, Turku: The Research and Development Unit of the Social Insurance Institution Mimeo.
- Ones, D et al.(1996) "Role of social desirability in personality testing for personnel selection: the red herring". *Journal of Applied Psychology*, v81 n° 6 p 660-680.
- Uhinki, A. (1996) *Distress of Unemployed Job-seekers Described by the Zulliger Test Using the Comprehensive System*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Whittington, M. (1998) "The Karp inkblot response questionnaire: An evaluation of social desirability responding". *The Sciences and Engineering*. Vol 59 (4-B) p 18-72.
- Zdunic, A (2001) "El test de Zulliger SC. Datos descriptivos de una muestra de 400 sujetos no pacientes". *XI Congreso Latinoamericano de Rorschach y otras Técnicas Proyectivas*. Rosario, Argentina.
- Zdunic, A. (1999) *El Test de Zulliger en la Evaluación de Personal. Aportes del Sistema Comprehensivo de Exner*. Buenos Aires. Paidós.
- Zulliger, H. (1970) *El Test Z, un test individual y colectivo*. Buenos Aires: Kapelusz.