

El test de Rorschach a distancia en Psicología Industrial

Obtener un cuadro objetivo y, sobre todo, estandarizado de la conducta laboral, de las características personales así como identificar capacidades y talentos de los empleados de una compañía y de aquellos que se presentan a un proceso de selección son las ventajas que ofrece el test de Rorschach.

EQUIPO TÉCNICO DE EGE (Escola de Gestió Empresarial)

I.- MODELOS DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN DE PERSONAL¹

Al tratar de predeterminar de la manera más precisa posible las aptitudes, los rendimientos, las cualificaciones personales y la realización eficaz de tareas y obligaciones en una organización, se han desarrollado una serie de procesos y modelos dentro de la psicología de la organización que facilitan el trabajo de los programas de selección y de valoración.

Al igual que los individuos recogen informaciones e impresiones sobre las diferentes pro-

fesiones, puestos de trabajo y organizaciones –lo que les permite decidir dónde y en qué situación, condiciones y circunstancias desearían trabajar para conseguir sus objetivos–, así también las organizaciones recogen, dentro de un proceso de selección, informaciones sobre los candidatos y solicitantes.

Puesto que a este proceso de selección de la organización le ha precedido un proceso de autoselección de los candidatos (el individuo decide, en condiciones ideales de mercado de trabajo, a favor de qué organización desea trabajar), la organización sólo puede seleccionar de entre los que han solicitado el trabajo, por lo que los candidatos que buscan un puesto de trabajo “manipulan” el proceso de selección. Muchas organizaciones son conscientes de esta situación. Por esta razón, se esfuerzan en mantener lo más alto posible –mediante el cuidado de la imagen y mediante procesos de información– su atractivo para el mayor número posible de candidatos capaces, con talento y cualificados, así como influir en las actitudes y las opiniones en la “fase de reclutamiento” que precede al proceso de selección.

Este proceso de recogida de información prosigue en el proceso de selección y en la decisión propiamente dicha dentro de la organización (de la empresa), al tratar ésta de identificar, mediante los instrumentos de selección idóneos, los candidatos que le pare-

FICHA TÉCNICA

Autores: COLBERT PH, James G. y FOLLANSBEE PH, Dr., Rogers V.

Título: El test de Rorschach a distancia en Psicología Industrial

Fuente: Capital Humano Nº 196, pág 58, Febrero de 2006

Resumen: El artículo expone la opinión experta de los autores, que después de más de 25 años utilizando el Test de Rorschach en Psicología Industrial, sostienen que proporciona una información fiable sobre las capacidades de los sujetos para ocupar puestos de trabajo o para seguir programas de desarrollo personal o *coaching*. Asimismo defienden las ventajas de este método utilizado por EGE para su administración a distancia y exponen las diferencias y ventajas de tipo operativo y técnico que ello comporta. Además, en opinión de los autores, la interpretación del Rorschach proporciona un cuadro útil y válido de las operaciones y de la organización psicológica del sujeto, más allá de la clásica entrevista.

Descriptor: Rorschach / Rorschach industrial / Selección de personal / test personalidad/ Formación a medida



cen más adecuados para la consecución de sus fines. Puesto que en este caso el candidato tratará a su vez de ofrecer la imagen más positiva posible de sí mismo (en la medida en que la organización y el trabajo le parezcan atractivos), muchas veces le resulta difícil a la organización obtener una imagen válida y objetiva de las aptitudes, características, cualidades y talentos reales de los candidatos. Para facilitar la decisión sobre el personal se han desarrollado una serie de instrumentos de selección y de valoración de los que los cinco siguientes constituyen los elementos básicos más importantes:

- Encuesta personal.
- Entrevista de selección
- Referencias.
- Tests formales
- *Assesment Centers*

El valor de estos instrumentos depende de su idoneidad para poder determinar previamente la conducta laboral, los talentos y las aptitudes de los candidatos para un puesto de trabajo.

1.1.- TESTS FORMALES

Los tests que se utilizan en los procedimientos de selección y de valoración se desarro-

llaron con la intención de disponer de métodos de valoración lo más objetivo posible, para elaborar la cualificación de los nuevos candidatos y determinar, entre los miembros pertenecientes a la organización, qué candidatos pueden participar en los programas de entrenamiento, desarrollo personal y perfeccionamiento con el objetivo de lograr un ascenso.

En este sentido resultan bastante claras las ventajas de los tests cuando se trata de efectuar contrataciones y valoraciones:

- 1) Los tests sólo pretenden reflejar las aptitudes potenciales del candidato y, por consiguiente, protegen a éste contra posibles prejuicios subjetivos, tales como los que pueden deslizarse en entrevistas de contratación o en evaluaciones personales ajenas.
- 2) Los resultados de los tests forman un ejemplo objetivo y, sobre todo, estandarizado de la conducta laboral, de las característi-

Los tests sólo pretenden reflejar las aptitudes potenciales del candidato y, protegen a éste contra posibles prejuicios subjetivos, como los que pueden deslizarse en entrevistas de contratación o en evaluaciones personales ajenas



cas personales, de la capacidad técnica, etcétera, que son especialmente adecuadas para una evaluación estadística.

- 3) Es relativamente más fácil medir el valor o la nulidad de los tests con respecto al rendimiento laboral que se ha de prede-terminar, que medirlo en los otros medios de selección.
- 4) Los tests permiten con frecuencia “descubrir” e identificar capacidades, talentos y cualidades relacionadas con la personalidad del candidato que no se perciben en la entrevista de contratación o con otros instrumentos de selección.
- 5) Finalmente, los tests resultan casi siempre más económicos que otros procedimientos de selección.

La utilización de tests en situaciones de contratación y de valoración se basa en las hipótesis siguientes:

- 1) Ciertas características, tales como la inteligencia, la habilidad, la capacidad técnica y la motivación, se dan entre candidatos en una medida significativa distinta.
- 2) Existe una relación importante y directa entre el grado en el que un candidato posee ciertas características y sus aptitudes para desempeñar satisfactoriamente ciertas actividades y obligaciones, y esta relación permite prede-terminar este rendimiento laboral del candidato.
- 3) La organización puede medir prácticamente ciertas características seleccionadas (y evaluar las relaciones existentes entre los resultados del Test y el rendimiento laboral).

1.2.- UBICACIÓN DEL RORSCHACH DENTRO DE LOS MODELOS DE SELECCIÓN

Las clases de tests que, por su idoneidad para una situación dada, se emplean con

más frecuencia en la selección y en la valoración:

- 1) *Tests de rendimiento y de la función.* Este tipo de tests están previstos para muchas situaciones relacionadas con la contratación, exigiéndose una prueba en la que el solicitante pueda demostrar su capacidad técnica.
- 2) *Tests de inteligencia.* Muchos de estos tests, sobre todo los generales de inteligencia, se basan en la hipótesis de que un candidato inteligente y que aprende deprisa puede llegar a conocer con más rapidez y dominar con más seguridad cualquier trabajo y tarea, puede ser más creativo y, sobre todo, puede ser más idóneo como personalidad directiva que otras personas de inteligencia más baja.
- 3) *Tests de aptitud, de tendencia y de capacidad.* Sirven para comprobar con cierta probabilidad la capacidad de aprendizaje y de formación y el potencial del candidato para conocer un campo de actividad y de obligaciones específico.
- 4) *Tests de interés.* Se basan en la hipótesis de las semejanzas en los intereses que se dan en un grado considerable entre los miembros de una categoría profesional permiten asimismo establecer ciertas posibilidades de previsión de éxito o de fracaso profesionales y ofrecen pruebas de que existen preferencias hacia determinadas ocupaciones.
- 5) *Tests de personalidad.* Los tests incluidos en esta categoría deben averiguar cómo “reaccionará” la persona en la vida laboral diaria, es decir, como se comportará: con respecto a las tareas y exigencias, con respecto al estrés en situaciones críticas, con respecto a los superiores y a los subordinados, cómo se adaptará a los cambios experimentados por las condiciones ambientales del trabajo, como se entenderá con los problemas y qué grado de autoiniciativa mostrará en el trabajo.

El Test de Rorschach es un test de personalidad que es válido en las tareas de selección y valoración de personal.

Los test de rendimiento y de función están previstos para muchas situaciones relacionadas con la contratación, exigiéndose una prueba en la que el solicitante pueda demostrar su capacidad

La capacidad de control y la tolerancia al estrés están unidas intrínsecamente: Cuanto más elevada es la capacidad de control, más aumenta la aptitud para tolerar el estrés

2.- CARACTERÍSTICAS DEL TEST DE RORSCHACH

2.1.- OBJETIVOS DE LA INTERPRETACIÓN DEL TEST DE RORSCHACH

La interpretación del Rorschach proporciona un cuadro útil y válido de las operaciones y de la organización psicológica del sujeto.

2.2.- LA UTILIDAD EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL DEL SISTEMA COMPREHENSIVO DEL TEST DE RORSCHACH

La mayor utilidad del Rorschach se da cuando la comprensión de la persona *en tanto individuo* se vuelve importante para los propósitos de diseñar un plan de formación, una carrera profesional, etc., o cuando se requiera tomar otras decisiones importantes relacionadas con el sujeto (en procesos de selección de personal, por ejemplo: "sirve para encargado", "se le admite a un puesto que requiere"). Pocos procedimientos de evaluación pueden capturar la singularidad de una persona como la hace el Rorschach cuando es utilizado apropiadamente.

El funcionamiento y las experiencias personales de las que se derivan las respuestas del Rorschach también dan lugar a comportamientos como los que observan los compañeros de trabajo o sus superiores o quienes realizan entrevistas formales. Las descripciones de la conducta de una persona derivadas de las observaciones de sus compañeros de trabajo, de jefes o producidas por entrevistas extensas son, con frecuencia, razonablemente certeras, pero es habitual que esas descripciones no incluyan información sobre las funciones psicológicas que producen los

Mediante el Test de Rorschach se puede determinar el papel de la emoción en la organización y en el funcionamiento psicológico del sujeto

comportamientos observados. Los resultados del Rorschach sí contienen este tipo de información.

El tipo de tarea que se realiza en la administración del Rorschach estimula ciertos hábitos de toma de decisiones bajo las condiciones más bien inusuales de observar manchas de tinta. Para llevar a cabo esas decisiones el sujeto pone en marcha un conjunto de mecanismos psicológicos, y por esa razón las respuestas suelen reflejar características personales, tal como se activan en las tomas de decisión en la vida cotidiana en general y en la vida laboral en particular. Muchas de estas características no resultan aparentes a los observadores de la conducta (cotidiana o laboral), ya que lo que se observa son los productos de los procesos psicológicos, es decir, se observan comportamientos. Los hallazgos del Rorschach reflejan, principalmente, los procesos generadores de esos comportamientos.

En este contexto, las interpretaciones del Rorschach se centran en la organización y el funcionamiento psicológicos de la persona. Se trata de un tipo de información que proporciona la imagen de un individuo como entidad psicológica única por lo que el Rorschach, aplicado a la Psicología Industrial, contribuye de una manera esencial a la planificación de una carrera profesional de un empleado o a tomar decisiones acertadas sobre un individuo que debe incorporarse a la organización.

2.3.- VARIABLES PSICOLÓGICAS QUE SE PUEDEN EVALUAR CON EL SISTEMA COMPREHENSIVO DEL TEST DE RORSCHACH²

2.3.1.- INTELIGENCIA

1) *Procesamiento de la información* (procedimientos mentales implicados en la recogida de datos).

- ¿Qué clase de procesamiento de la información se emplea en la resolución de problemas o en la toma de decisiones?
- ¿Cuál es la calidad, la eficacia y la coherencia del procesamiento de la información?

2) *Mediación cognitiva* (operaciones mentales que suceden durante la identifica-

ción o la traducción de la información recibida).

- ¿En qué medida la actividad mediacional produce conductas (respuestas) que son adecuadas (realistas) a la situación?
- ¿En qué medida la actividad mediacional produce conductas (respuestas) inadecuadas (no realistas) para la situación?
- ¿Hay episodios de disfunción mediacional que siguen una pauta discernible?
- ¿Hay evidencia de problemas mediacionales significativos?
- ¿En qué medida aparecen comportamientos (conductas) convencionales en esas situaciones en las que es fácil saber cuáles son los comportamientos esperados o aceptables?
- ¿Qué tendencia tiene el sujeto a traducir la admisión de datos de un modo convencional?
- ¿En qué medida las traducciones del sujeto son más idiosincrásicas y menos convencionales?

3) *Ideación* (proceso de pensamiento que se produce una vez identificada la información que se ha recibido. Constituye el núcleo de la actividad psicológica a partir de la cual se desarrollan todas las decisiones y las conductas deliberadas).

- ¿Existen rasgos de estilo que representan la forma en que el pensamiento deliberado o dirigido se utiliza en la toma de decisiones o la resolución de los problemas?
- ¿Hay un grado inusual de actividad ideacional periférica (que escapa al control del sujeto)?
- ¿Está el pensamiento marcado por predisposiciones inusuales que reduzcan la flexibilidad o ejerzan una gran influencia en la conceptualización o en la toma de decisiones?
- ¿Es la ideación del sujeto clara y aparece razonablemente libre de peculiaridades o errores de juicio que puedan

afectar negativamente a la “prueba de realidad” (a la capacidad del sujeto para percibir con “realismo”, para “ver las cosas como son”)?

2.3.2.- AFECTIVIDAD

Mediante el Test de Rorschach se puede determinar el papel de la emoción en la organización y en el funcionamiento psicológico del sujeto. Las cuestiones más importantes que se pueden abordar mediante el Rorschach son las siguientes:

- 1) ¿En qué medida los afectos influyen en la toma de decisiones y en la puesta en práctica de estas decisiones?
- 2) ¿Hay evidencia de una frecuencia anormal de emociones negativas?
- 3) ¿Hasta qué punto el sujeto procesa los estímulos emocionales?
- 4) ¿Hay indicios de que el sujeto esté inusualmente a la defensiva en relación con las emociones?
- 5) Las emociones, ¿le crean al sujeto predisposiciones particulares hacia el entorno?
- 6) ¿Se encuentra el sujeto fácilmente confundido por sus emociones?

2.3.3.- AUTO PERCEPCIÓN

- 1) ¿Hay estilos de personalidad que den lugar a rasgos específicos de la auto imagen?
- 2) ¿Grado de preocupación por sí mismo y del valor que el sujeto cree poseer?
- 3) ¿Le preocupan al sujeto rasgos particulares de su auto imagen?



La administración del Test de Rorschach a distancia ayuda sensiblemente a mejorar su estandarización pues logra que los “únicos” estímulos del test sean las manchas porque elimina o reduce otros factores que podrían intervenir como estímulos de las respuestas dadas por el sujeto

Contamos con una base de datos con más de 11.500 protocolos del Test de Rorschach administrado con fines industriales en los últimos quince años

- 4) ¿Qué rasgos negativos son discernibles en la auto imagen del sujeto?
- 5) ¿Qué rasgos positivos son discernibles en la auto imagen del sujeto?
- 6) ¿Se detectan distorsiones significativas de los rasgos tanto positivos como negativos de la auto imagen?

2.3.4.- PERCEPCIÓN Y CONDUCTA INTERPERSONALES

- 1) ¿Existen evidencias que sugieren que el sujeto carece de habilidades sociales?
- 2) ¿Tiene el sujeto predisposiciones o rasgos estilísticos que puedan afectar su percepción de los demás o la forma en que interactúa con otros?
- 3) ¿En qué medida el sujeto está abierto a la cercanía emocional?
- 4) ¿Qué interés tiene el sujeto por los demás?
- 5) ¿En qué medida el sujeto considera el intercambio interpersonal de manera positiva?
- 6) ¿Existen evidencias de que el sujeto es una persona excesivamente defensiva en relación a la interacción social o propensa al aislamiento?

2.3.5.- CAPACIDAD DE CONTROL Y TOLERANCIA AL ESTRÉS

La capacidad de control y la tolerancia al estrés están unidas intrínsecamente: Cuanto más elevada es la capacidad de control, más aumenta la aptitud para tolerar el estrés.

Mediante el Test de Rorschach se puede dilucidar:

- 1) Si el estrés es "crónico" o "situacional" y la sinergia entre ambas modalidades de estrés.

- 2) Medir los siguientes subfactores de la capacidad de control:

- Capacidad del sujeto de mantenerse organizado y orientado.
- Capacidad del sujeto para tomar decisiones y poner en práctica conductas deliberadas concebidas para responder a las demandas de una situación.
- Capacidad del sujeto para controlar su pensamiento.
- Capacidad del sujeto para controlar sus emociones.
- Capacidad para mantener el control en situaciones difíciles o tensas.

3.- SISTEMA UTILIZADO POR EGE PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TEST DE RORSCHACH

Desde 1980 algunos miembros de nuestro actual equipo técnico han utilizado el Sistema Comprensivo del Test de Rorschach en tareas de evaluación y selección de Personal. Se escapa del objetivo de este artículo abordar el tema de la fiabilidad y validez del Test de Rorschach. Quien esté interesado en este tema puede consultar la bibliografía que se reseña a pie de páginaⁱⁱ.

Contamos con una base de datos con más de 11.500 protocolos del Test de Rorschach administrado con fines industriales en los últimos quince años. Ello nos ha permitido conocer las especificidades de la aplicación industrial y conduce a unas estadísticas de varios factores esencialmente distintas a las obtenidas en el estudio clínico. Asimismo también hemos descubierto nuevos factores solamente utilizables dentro de las organizaciones.

En base a una definición de diversos grupos (y subgrupos) profesionales de sujetos (Directivos, Encargados, Empleados, Operarios, etc.) se ha utilizado el análisis discriminante con el objetivo de distinguir las diversas agrupaciones en base a sus perfiles de puntuaciones en el Test de Rorschach. Se ha podido determinar qué diferencias en las puntuaciones de los perfiles de los diversos grupos son estadísticamente significativas (aplicando la *T* Hotelling) y se han establecido las reglas para la ubicación de nuevos in-



Existe una relación importante y directa entre el grado en el que un candidato posee ciertas características y sus aptitudes para desempeñar satisfactoriamente ciertas actividades y obligaciones, y esta relación permite predefinir así su rendimiento laboral

dividuos en los diversos grupos. El análisis discriminante ha resultado muy útil para entender las principales diferencias entre los grupos .

El equipo técnico ha desarrollado la metodología informática que permite administrar el Test de Rorschach a distancia, lo cual ha precisado de un proceso de investigación hasta tener la misma garantía que ofrece la administración presencial. Para ello se ha avanzado hasta tener tecnológicamente controlados todos los elementos que intervienen en la administración: El Administrador, el Candidato, la sala o despacho donde se ubica al candidato, la Empresa que recibirá el informe del test, el Software utilizado y el Sistema de comunicación de imagen y sonido, todo ello en tiempo real y libre de ruidos e interferencias. Además se añade un nuevo elemento: el Coordinador, responsable de que el proceso sea fácil para todos.

La sala que utiliza el candidato pertenece o bien a la empresa o bien a la consultora que encarga el test y debe cumplir con los mínimos de aislamiento físico y silencio y estar cerrado a interferencias de todo tipo, ordenador con conexión a Internet y caudal mínimo de 56.000 Kbps.

Una vez el ordenador del candidato ha realizado la conexión, el administrador del test controla todo lo que puede ver y oír el candidato. Todo ello en tiempo real.

El test informa de forma concreta si el candidato puede o no realizar la función, por lo que queda normalmente ubicado en las dos últimas fases del proceso, siendo utilizado para influir sobre las decisiones finales

Actualmente se utiliza preferentemente imagen por red y línea de telefonía digital para el sonido. En todos los casos se utiliza software específico que permite que la información circule encriptada por la red.

Esta tecnología permite también mejorar la eficacia en la localización de las respuestas ya que el candidato debe perfilar cada localización con el puntero del cursor y con la voz llegando a un nivel de precisión difícilmente alcanzable en la administración presencial del test. Asimismo el candidato puede girar las láminas siempre que lo desee.

Las múltiples pruebas efectuadas han conducido a resultados muy interesantes que se mencionan más adelante pero, operativamente, se ha conseguido que el administrador del test capte la totalidad de las reacciones útiles que el candidato manifiesta y que son necesarias en psicología industrial.

Todo ello ha permitido que desde 2004 sea posible administrar profesionalmente el test de Rorschach a distancia estando el candidato en cualquier lugar del mundo, utilizando tecnología de comunicación a través de la red, ya sea con sonido y voz simultánea o bien en paralelo y por canales distintos.

3.1.- VENTAJAS OPERATIVAS DE LA APLICACIÓN A DISTANCIA

El sistema pone al alcance de las empresas usuarias un test sofisticado y muy fiable que precisa de alta especialización sin necesidad de que éstas aporten ningún recurso.

El test se realiza con comodidad tanto para la empresa como para el candidato. Éste realiza el test desde la propia empresa o lugar indicado por ella.

Confidencialidad y anonimato. Nadie del equipo técnico que administra el test y elabora el informe ve en ningún momento la imagen del candidato, ni conoce su verdadero nombre (solo un alias) y solamente conoce su edad y nivel de estudios. En consecuencia nadie más que la empresa usuaria puede asociar el alias con el candidato real y el informe realizado por el equipo técnico que realiza el test. La encriptación del informe asegura además que solo el destinatario lo leerá.



Si bien la interpretación del test precisa de know-how y es intensiva en horas de dedicación de personal técnico altamente especializado –nada automatizable– la aplicación de un método de administración muy evolucionado permite al equipo técnico optimizar el tiempo necesario para enviar el informe del candidato en menos de 48 horas.

3.2.- VENTAJAS TÉCNICAS DE LA APLICACIÓN A DISTANCIA

La administración del Test de Rorschach a distancia ayuda sensiblemente a mejorar su estandarización pues logra que los “únicos” estímulos del test sean las manchas porque elimina o reduce otros factores que podrían intervenir como estímulos de las respuestas dadas por el sujeto. Administrado a distancia se evita (mucho más que cuando la administración es presencial: 1).– la influencia del examinador en el sujeto (si esta influencia se produce, el sujeto no sólo responderá a los estímulos de las láminas; el examinador, en mayor o menor medida, formará parte del estímulo como factor variable abortando, precisamente por no ser un factor constante del estímulo, la posterior codificación estandarizada de las respuestas) y, 2).– la influencia del sujeto en el examinador. Si esta influencia se produce, es posible que no se codifiquen únicamente las respuestas verbales dadas por el sujeto: factores no verbales pueden influir en la codificación de las respuestas verbales dadas por el sujeto. En síntesis, la administración del Test de Rorschach ayuda mucho a que el examinador logre “aislar” las respuestas “verbales” del sujeto de los factores “no verbales” (gesticulación de las manos, por ejemplo). Con esto no se pretende restar “subjetividad” a las respuestas, sino asegurar que se codifiquen objetivamente (que no es lo mismo).

Es bien sabido que a los sujetos a los que se administra el Rorschach con fines “industriales” (selección, valoración, etc.) suelen,

generalmente, adoptar una actitud más recelosa hacia el test que los adultos a quienes se les administra con fines clínicos, debido, por lo general, a desconfianza o temor a la situación. Se ha podido constatar que administrando el Test de Rorschach a través de Internet disminuye significativamente esta actitud “defensiva”, lo que ha contribuido a mejorar la eficacia práctica del test.

4.- USO DEL TEST DE RORSCHACH DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

La posición del Rorschach dentro del proceso de selección viene dada por su alto potencial discriminante y por la ausencia de ambigüedades: el test informa de forma concreta si el candidato puede o no realizar la función, por lo que queda normalmente ubicado en las dos últimas fases del proceso, siendo utilizado para influir sobre las decisiones finales. Asimismo es válido para descubrir aspectos estructurales de la personalidad difícilmente detectables por cualquier otro método, por no mencionar su capacidad para la detección de determinadas patologías. En procesos de formación y de *coaching* el test es una ayuda válida para determinar el itinerario del programa.

BIBLIOGRAFÍA

- ⁱ Exner, J. E., Jr. (2001). *A Rorschach workbook for the Comprehensive System* (5th ed.). Asheville, NC: Rorschach Workshops.
- Exner, J. E., Jr. (2002). A new nonpatient sample for the Rorschach Comprehensive System: A progress report. *Journal of Personality Assessment*, 78, 391-406.
- Exner, J. E., Jr., & Weiner, I. B. (1995). *The Rorschach: A comprehensive system. Vol. 3. Assessment of children and adolescents* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Exner, J. E., Sendín Bande, C. (1998). Manual de interpretación del Rorschach para el Sistema Comprehensivo (2ª ed.). Editorial Psimática. Madrid.
- Acklin, M. W., McDowell, C. J., Verschell, M. S., & Chan, D. (2000). Interobserver agreement, intraobserver agreement, and the Rorschach Comprehensive System. *Journal of Personality Assessment*, 74, 15-57.

Confidencialidad y anonimato. Nadie del equipo técnico que administra el test y elabora el informe ve, en ningún momento, la imagen del candidato

Dawes, R. M. (1994) *House of cards: Psychology and psychotherapy built on myth*. NY: The Free Press.

Garb, H. N. (1999). Call for a moratorium on the use of the Rorschach Inkblot Test in clinical and forensic settings. *Assessment*, 6, 311-318).

Garb, H. N., Wood, J. M., Nezworski, M. T., Grove, W. M., & Stejskal, W. J. (2001). Toward a resolution of the Rorschach controversy. *Psychological Assessment*, 13, 433-448.

Hess, A. K., Zachar, P., & Kramer, J. (2001). Rorschach. In B. S. Plake & J. S. Impara (Eds.), *Fourteenth Mental Measurements Yearbook* (pp. 1033-1038). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.

Hiller, J. B., Rosenthal, R., Bornstein, R. F., Berry, D. T. R., & Brunell-Neuleib, S. (1999). A comparative meta-analysis of Rorschach and MMPI validity. *Psychological Assessment*, 11, 278-296.

Hunsley, J., & Bailey, J. M. (1999). The clinical utility of the Rorschach: Unfulfilled promises and an uncertain future. *Psychological Assessment*, 11, 266-277.

Lilienfeld, S. O., Wood, J. M., & Garb, H. N. (2000). The scientific status of projective techniques. *Psychological Science in the Public Interest*, 1, 27-66.

Lohr, J. M., Fowler, K. A., & Lilienfeld, S. O. (2002). The dissemination and promotion of pseudoscience in clinical psychology: The challenge to legitimate clinical science. *The Clinical Psychologist*, 55, 4-10.

Meyer, G. J. (1997a). Assessing reliability: Critical corrections for a critical examination of the Rorschach Comprehensive System. *Psychological Assessment*, 9, 480-489.

Meyer, J. G. (1997b). Thinking clearly about reliability: More critical corrections regarding the Rorschach Comprehensive System. *Psychological Assessment*, 9, 495-498.

Meyer, G. J., Finn, S. E., Eyde, L. D., Kay, G. G., Moreland, K. L., Dies, R. R., Eisman, E. J., Kubiszyn,

T. W., & Reed, G. M. (2001). Psychological testing and psychological assessment: A review of evidence and issues. *American Psychologist*, 56, 128-165.

Meyer, G. J., Hilsenroth, M. J., Baxter, D., Exner, J. E., Jr., Fowler, J. C., Pers, C. C., & Resnick, J. (2002). An examination of interrater reliability for scoring the Rorschach Comprehensive System in eight data sets. *Journal of Personality Assessment*, 78, 219-274.

Rosenthal, R., Hiller, J. B., Bornstein, R. R., Berry, D. T. R., & Brunell-Neuleib, S. (2001). Meta-analy-

Desde 2004 es posible administrar profesionalmente el test de Rorschach a distancia, estando el candidato en cualquier parte del mundo

tic methods, the Rorschach, and the MMPI. *Psychological Assessment*, 13, 449-451.

Stricker, G. (1997). Are science and practice commensurable? *American Psychologist*, 52, 442-448.

Viglione, D. J. (1999). A review of recent research addressing the utility of the Rorschach. *Psychological Assessment*, 11, 241-265.

Viglione, D. J., & Hilsenroth, M. J. (2001). The Rorschach: Facts, fictions, and future. *Psychological Assessment*, 13, 452-471.

Weiner, I. B. (1996). Some observations on the validity of the Rorschach Test. *Journal of Personality Assessment*, 8, 206-213.

Weiner, I. B. (2001a). Considerations in collecting Rorschach reference data. *Journal of Personality Assessment*, 77, 122-127.

Weiner, I. B. (2001b). Advancing the science of psychological assessment: The Rorschach Test as exemplar. *Psychological Assessment*, 13, 423-432.

Wood, J. M., Nezworski, M. T., Garb, H. N., & Lilienfeld, S. O. (2001). The misperception of psychopathology: Problems with the norms of the Comprehensive System of the Rorschach. *Clinical Psychology*, 8, 350-373.

Wood, J. M., & Lilienfeld, S. O. (1999). The Rorschach Inkblot Tests: A case of overstatement? *Assessment*, 6, 341-349.

Wood, J. M., Nezworski, M. T., & Stejskal, W. J. (1996). The Comprehensive System for the Rorschach: A critical examination. *Psychological Science*, 7, 3-10.

NOTAS

¹ Su eficacia ha sido menor para ubicar a los individuos en los grupos (debido a que la cantidad de traslape es tan grande que la ubicación de nuevos individuos no es muy efectiva).

² Vid., el capítulo 5° de la obra de Weinert, A. B., (1981) *Lehrbuch der Organisationspsychologie*. Urban&Schwarzenberg. Munich

³ Vid., Exner, J. E., Jr. (2000). *A Primer For Rorschach Interpretation*. Asheville, NC: Rorschach Workshops.

