

# **PRUEBAS OBJETIVAS DE PERSONALIDAD . PARTE I**

**AUTORA: SEIDY CASTILLO GARITA**

**DICIEMBRE: 2020**



# Índice

Introducción .....	3
I Parte: Pruebas Objetivas De Personalidad.....	4
Usos De Las Pruebas Objetivas De Personalidad.....	5
Clasificación Funcional de las Pruebas Objetivas de Personalidad.....	6
Inventarios Integrales: Características en Común.....	7
Pruebas de Dominio Específico: Características en Común.....	8
Confiabilidad y Validez en la Pruebas de Personalidad.....	9
Métodos de Evaluación Conductual.....	10
Entrevista Clínica como Técnica de Evaluación.....	11
Entrevistas Estructuradas, Semiestructuradas y No Estructuradas.....	12
Entrevista de Trabajo.....	12
Evaluación Conductual.....	13
Observación Directa o Naturalista.....	13
Entrevista Conductual.....	14
Evaluación Cognitivo-Conductual.....	14
Medidas Fisiológicas.....	14
Confiabilidad y Validez de los Métodos de Evaluación Conductual.....	15
II Parte: Técnicas Proyectivas.....	16
Características Generales de las Técnicas Proyectivas y la Hipótesis Proyectiva.....	17
Usos de las Técnicas Proyectivas.....	18
Confiabilidad Y Validez en las Técnicas Proyectivas.....	19
Pruebas de Intereses Vocacionales.....	20
Strong Y Kuder.....	21
Métodos de las Pruebas de Intereses Vocacionales .....	21
Usos de las Pruebas de Intereses Vocacionales.....	22
Confiabilidad y Validez en las Pruebas de Intereses Vocacionales.....	22
Informe de Evaluación.....	23
Características del Informe de Evaluación.....	24
Bibliografía.....	25

# Introducción

## **Introducción**


Empezaremos este módulo con los conceptos de las pruebas de personalidad, intereses y actitudes considerando las pruebas objetivas de personalidad, de las cuales hay una cantidad impresionante. Luego veremos la importancia de la validez y confiabilidad en la medición de emociones, actitudes y personalidad. Más tarde analizaremos los procedimientos generales y tipos de herramientas de evaluación de la personalidad, las actitudes y las emociones, para finalizar el módulo con las partes más importantes de un informe de evaluación en estas áreas.

Es recomendable que dediquemos unas horas diarias a la lectura del material propuesto para este eje. Tomar apuntes, subrayar los aspectos esenciales, desarrollar esquemas, realizar las actividades de refuerzo facilitará la comprensión del tema. Así mismo, consultar el glosario aportará claridad y reforzará la comprensión de los conceptos más importantes del módulo.

¡Adelante!

Vamos a comenzar.

**I Parte:  
Pruebas  
Objetivas de  
Personalidad**



## PRUEBAS OBJETIVAS DE PERSONALIDAD

Las pruebas de personalidad objetivas sirven para hacer una valoración de la persona sobre su comportamiento habitual, los sentimientos frente a determinadas circunstancias, sus principales actitudes, intereses y algunas otras conductas. Las pruebas de personalidad que se pueden calificar de una manera sencilla, como si fuera un trabajo de oficina (p. ej., contando las respuestas a reactivos de opción múltiple o de falso o verdadero). (Thomas, 2015)



### Lectura recomendada

Para profundizar acerca de este tema vea capítulo 12 de: Pruebas psicológicas: una introducción práctica, Thomas P. H.

## USOS DE LAS PRUEBAS OBJETIVAS DE PERSONALIDAD

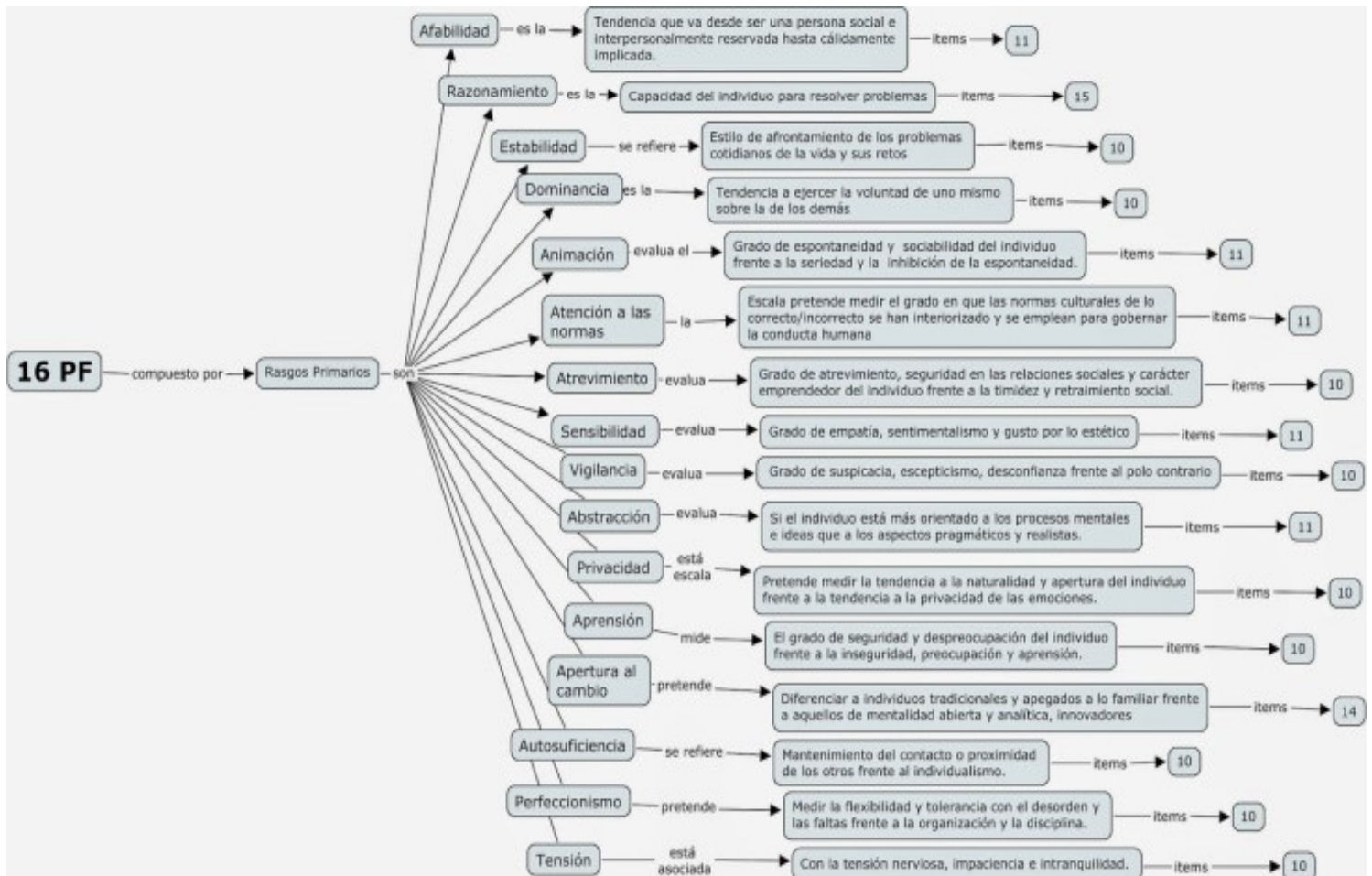
Existen cuatro usos primarios de las pruebas objetivas de personalidad:

- Primero y más importante, los psicólogos clínicos las usan para realizar una evaluación estandarizada de los rasgos y características de personalidad. Este uso motivó la elaboración de muchas pruebas de personalidad, entre las que se encuentran las más usadas. Por ejemplo, es común usar una o más de estas pruebas al inicio de la evaluación de un cliente. (Thomas, 2015)
- El segundo uso de las pruebas objetivas de personalidad es para propósitos de orientación. Por ejemplo, cuando se trabaja con una pareja en un contexto de orientación marital, puede ser útil tener perfiles de los cónyuges. Cuando se trabaja con un estudiante universitario que se encuentra bajo un estrés inusual (pero no patológico), el orientador puede emplear un inventario de personalidad. (Thomas, 2015)
- Tercero, las pruebas de personalidad se usan a veces para la selección de personal. (Thomas, 2015)
- Cuarto, las pruebas objetivas de personalidad se usan mucho en la investigación sobre la personalidad humana. (Thomas, 2015)

## CLASIFICACIÓN FUNCIONAL DE LAS PRUEBAS OBJETIVAS DE PERSONALIDAD

Thomas (2015) introduce una forma de clasificar las pruebas objetivas de personalidad por su función:

1. Las que se orientan hacia la personalidad normal o anormal. Algunas pruebas objetivas de personalidad están diseñadas primordialmente para abordar características anormales, patologías y problemas, que constituyen el repertorio de los psicólogos clínicos.
2. Otras pruebas están diseñadas para medir rasgos de personalidad en la población normal; estas pruebas pueden ser usadas por psicólogos consejeros y en la investigación de una amplia variedad de temas relacionados con variables de personalidad de la vida cotidiana.
3. Las pruebas que intentan brindar una cobertura muy amplia y aquellas cuyo objetivo es más estrecho; llamamos inventarios integrales a las primeras y de dominio específico a las segundas. Vale la pena seguir esta distinción con mayor detalle.



Fuente: <https://psicocristinaferrer.wordpress.com/2016/12/27/test-de-personalidad-de-los-16-factores-de-cattell-16-pf/>

## INVENTARIOS INTEGRALES: CARACTERÍSTICAS EN COMÚN

Los inventarios integrales de personalidad comparten ciertas características en común, más allá del hecho de que intentan ser relativamente integrales y usar un formato de respuesta cerrada. Algunas de estas características en común son:

1. Los inventarios integrales tienden a tener una gran cantidad de reactivos, por lo general de 200 a 600. (Thomas, 2015)
2. Debido a que los troncos de los reactivos son cortos y las respuestas son de opción múltiple, los examinados, por lo común, contestan estos inventarios en 30 o 60 min a pesar del gran número de reactivos, aunque algunos de los inventarios más largos pueden requerir hasta 90 min. (Thomas, 2015)
3. Las pruebas de esta categoría tienden a producir muchas puntuaciones. Una entrada típica informa de 15 a 20 puntuaciones. Incluso cuando una de estas pruebas se concentra en un número específico de rasgos, a menudo produce puntuaciones adicionales; por ejemplo, el 16PF, como su nombre lo indica, produce puntuaciones de 16 rasgos, pero también cinco puntuaciones basadas en la combinación de los 16 rasgos. El ejemplo clásico de este fenómeno es el MMPI-2, pues los investigadores siguen encontrando reactivos que diferencian un grupo de personas de otro, por lo que combinan estos reactivos para formar una nueva escala. (Thomas, 2015)
4. La cuarta característica de los inventarios integrales es que tienen muchas aplicaciones. Muchos tipos de psicólogos las usan en diversos contextos y con distintos propósitos. También se usan en una enorme cantidad de proyectos de investigación para mejorar nuestra comprensión de la personalidad humana e identificar diferencias grupales en padecimientos clínicos. (Thomas, 2015)
5. Los inventarios integrales elaborados en años recientes, por lo general, hacen un esfuerzo deliberado para ofrecer grupos de normas representativos a nivel nacional bien definidos. La producción de estos informes interpretativos ahora está estrechamente vinculada a la transmisión electrónica de respuestas. Un examinado puede introducir las respuestas al inventario de personalidad en línea en la computadora de la editorial y, momentos después, el clínico puede tener a su disposición una interpretación narrativa extensa del perfil de puntuaciones del examinado. Éste es un desarrollo importante reciente en el campo de las pruebas psicológicas. (Thomas, 2015)



### Video recomendado

A modo de ejemplo de las características de las pruebas de personalidad vea el siguiente video:

[https://www.youtube.com/watch?v=dgHRNdrm\\_uw&t=30s](https://www.youtube.com/watch?v=dgHRNdrm_uw&t=30s)

## PRUEBAS DE DOMINIO ESPECÍFICO: CARACTERÍSTICAS EN COMÚN

Las pruebas de dominio específico manifiestan las siguientes características.

1. Tienen relativamente pocos reactivos; no es raro que estas pruebas tengan menos de 30 reactivos, pero sí lo es que tengan 100. A pesar de su brevedad, a menudo tienen una excelente confiabilidad de consistencia interna, justo porque se centran en un dominio restringido. (Thomas, 2015)
2. Debido a su reducido número de reactivos, estas pruebas pueden contestarse de manera rápida, pues requieren sólo de 10 a 15 min. (Thomas, 2015)
3. Las pruebas de dominio específico, por lo general, tienen pocas puntuaciones, a menudo sólo una. (Thomas, 2015)
4. Las pruebas de dominio específico no tienen un amplio rango de aplicaciones. Por lo general, tienen usos y audiencias muy definidos. Las medidas de autoconcepto pueden ser una excepción a esta observación. (Thomas, 2015)
5. Por lo general, las pruebas de dominio específico tienen grupos de estandarización muy limitados. Es decir, las normas se basan en uno o más grupos disponibles, pero es casi nulo el intento de referir los grupos a alguna población general. (Thomas, 2015)
6. Por último, la calificación y los informes tienden a ser muy sencillos en el caso de las pruebas de dominio específico. No son difíciles de calificar y, debido a que tienen pocas puntuaciones, no se necesitan esquemas interpretativos complicados. (Thomas, 2015)



### Lectura recomendada

Para profundizar acerca de este tema vea el capítulo III al capítulo IV: El ABC de las Pruebas de Evaluación Psicológica, Simeón, L.



## CONFIABILIDAD Y VALIDEZ EN LA PRUEBAS DE PERSONALIDAD

Thomas (2015) señala que las pruebas objetivas de personalidad –tanto las que se enfocan en rasgos normales como las que buscan padecimientos anormales– están plagadas de problemas relacionados con la dirección y el falseamiento de respuestas.

Thomas (2015) añade que los psicólogos han inventado diversas estrategias para detectar y/o reducir las influencias de la dirección y el falseamiento de respuestas en las puntuaciones de las pruebas de personalidad.

1. La primera categoría incluye referencias a frecuencias empíricas extremas de los grupos normales.
2. La segunda estrategia determina la consistencia de respuestas en reactivos similares.



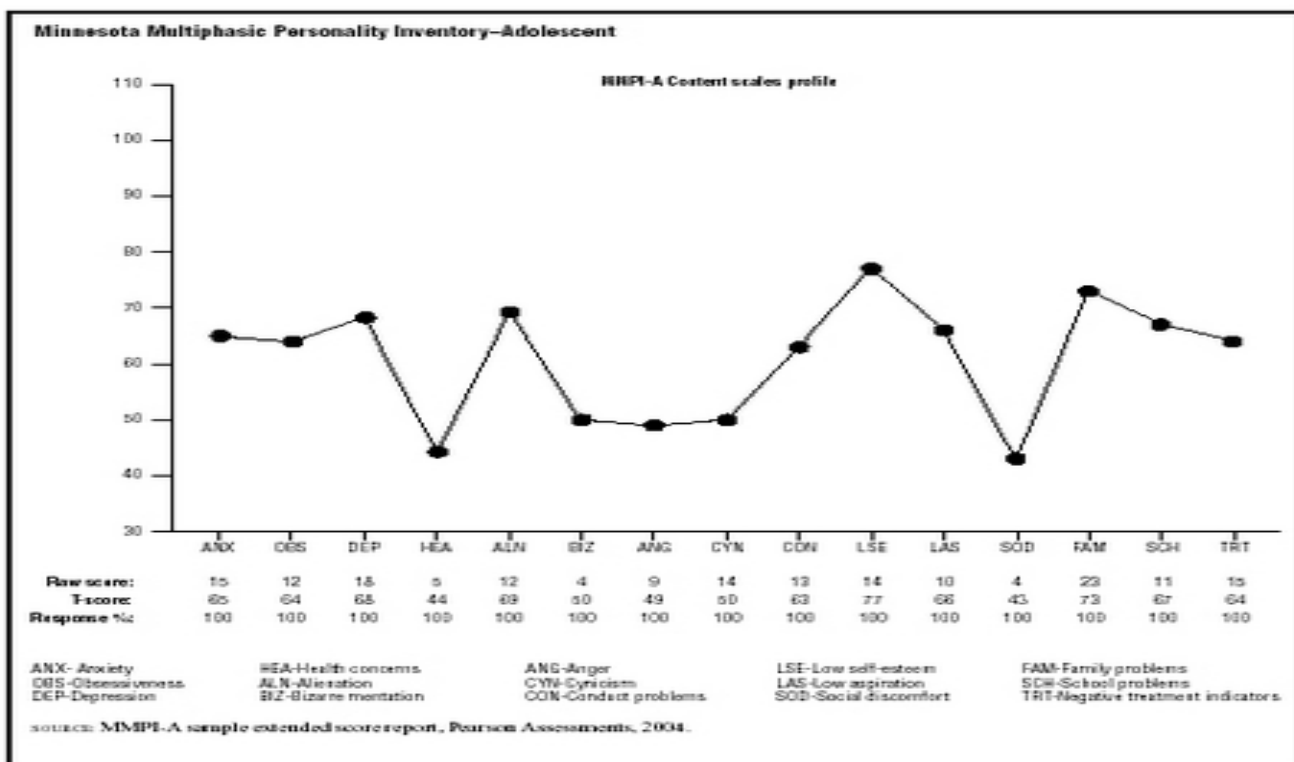
**La dirección de las respuestas** es la tendencia, consciente o inconsciente, de una persona a responder los reactivos en cierto modo, independientemente de los verdaderos sentimientos de ella.



**Distorsión de respuestas:** los verdaderos sentimientos de una persona son distorsionados de cierta manera por la dirección de las respuestas.



**Un grupo “normal”** aquí significa una muestra representativa de la población que no tiene más que el número usual de individuos con desviaciones de personalidad; los miembros de este grupo no tienen una motivación particular para responder de una manera que no sea honesta.



Fuente: <http://www.healthofchildren.com/M/Minnesota-Multiphasic-Personality-Inventory.html>

# **Métodos de Evaluación Conductual**



## MÉTODOS DE EVALUACIÓN CONDUCTUAL

A continuación veremos técnicas basadas en el criterio de experto, es decir, en un profesional que ha sido entrenado en la observación objetiva, autocontrol y técnicas de entrevista.



Fuente: <https://www.esalud.com/entrevista-psicologica/>

## ENTREVISTA CLÍNICA COMO TÉCNICA DE EVALUACIÓN

La entrevista es una prueba única y específica, por lo que no se puede comparar con otras pruebas. No obstante, los resultados de encuestas nos recuerdan que la entrevista clínica se usa casi de manera universal (Thomas, 2015). La investigación sobre lo que podría llamarse entrevista tradicional ha producido respuestas dolorosamente pesimistas; es decir, la entrevista tradicional no es muy confiable, tiene una validez limitada, es susceptible de contener sesgos y no es muy viable en términos de su costo (Thomas, 2015). La preocupación por lo adecuado del aspecto técnico de la entrevista clínica tradicional, aumentada por las demandas de la atención administrada, ha llevado al desarrollo de la entrevista clínica estructurada, el principal tema de esta sección.

## ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS, SEMIESTRUCTURADAS Y NO ESTRUCTURADAS

En el campo de las entrevistas clínicas es habitual distinguir entre entrevistas estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas. La entrevista no estructurada, a veces llamada entrevista “tradicional”, no sigue un patrón particular y varía de un cliente a otro, así como de un clínico a otro, lo cual no significa que sea irreflexiva o descuidada. En el otro extremo, la entrevista clínica estructurada busca abordar los mismos temas con las mismas preguntas con todos los clientes (Thomas, 2015).

Aspira a ser exhaustiva y consistente; dentro de la consistencia se consideran las preguntas y la codificación de las respuestas. Además, existe un registro específico de respuestas, no sólo una impresión o un recuerdo general. El método semiestructurado, como podrás adivinar, se ubica entre los métodos estructurado y no estructurado. Tiene algunas preguntas estándar, pero está hecho a la medida del cliente (Thomas, 2015).

Un ejemplo en Costa Rica de entrevista clínica semiestructurada es el llamado “Examen Mental”, que analizaremos en detalle al final de este módulo.

### ENTREVISTA DE TRABAJO

Nos hemos concentrado en la entrevista clínica; por lo común, un psicólogo clínico, un psiquiatra, un trabajador social u otro profesional la lleva a cabo en la visita inicial del cliente. La meta principal es el diagnóstico, seguido de la planeación del tratamiento. Sin embargo, prácticamente todo lo que se ha dicho de la entrevista clínica se aplica igual de bien a la entrevista de trabajo, sólo que la meta es la selección de un empleado en vez del diagnóstico (Thomas, 2015). De manera paralela a los criterios de especificidad y pertinencia usados en la entrevista clínica estructurada, la entrevista de trabajo estructurada hace hincapié en a) hacer las mismas preguntas a todos los candidatos, b) codificar las respuestas y c) concentrarse en las áreas directamente pertinentes para el puesto (Thomas, 2015).



#### Video recomendado

A modo de ejemplo de entrevista de trabajo vea el siguiente video:

<https://www.youtube.com/watch?v=8I5Q04-HcXk>

## EVALUACIÓN CONDUCTUAL

Thomas (2015) menciona que la teoría de la evaluación conductual tiene tres principios fundamentales:

1. Primero, piensa en las conductas observables más que en rasgos subyacentes.
2. Segundo, para medir un tipo particular de conducta hay que estar tan cerca de ella como sea posible y, además, observar los antecedentes inmediatos y las consecuencias de la conducta, es decir, lo que sucede antes y después de ella.
3. Tercero, en la medida de lo posible, tratar de relacionar la medición con lo que se desea hacer con la información. Por ejemplo, si medimos algo para remediar un problema, se debe ligar la medición con el método para remediar el problema. Los dos primeros principios son los más importantes desde el punto de vista teórico, mientras que el tercero es más importante desde el punto de vista práctico, en especial, es apto para usos clínicos de la medición. La evaluación conductual tiene un gran encanto intuitivo, que quizá sea engañoso.

La evaluación conductual busca ser sumamente específica de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso. Por lo tanto, no encontramos pruebas muy usadas en esta área, sino que tenemos categorías de técnicas que deben adaptarse a cada caso. (Thomas, 2015)

### OBSERVACIÓN DIRECTA O NATURALISTA

La observación directa o en ambientes naturales puede considerarse la técnica emblemática de la evaluación conductual. Consiste en observar la conducta en el ambiente en que ocurre de manera natural. (Thomas, 2015)

Consideremos el caso de un niño que manifiesta conductas agresivas en la escuela; podríamos tener un observador en el salón de clases anotando la frecuencia, tipo, duración e intensidad de las conductas agresivas del niño (Thomas, 2015).

Registro de conducta.

DIA \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

Conductas a registrar.	Cuando suceden. Momento del día y en qué situación. (Ej: Mañana, mientras desayuna)	Frecuencia. Número de veces que se produce la conducta	Intensidad. M= mucho B= bastante P= poco	Qué personas están presentes. (Ej: papá, mamá, abuela materna, amigos, desconocidos,...)	Qué pasa después. Qué consecuencias ha tenido la conducta. (Ej: lo hemos cogido en brazos)
Pegar					
Gritar					
Llorar					
Tirar los juguetes al suelo					
No quiere andar solo.					
No quiere comer solo					

Sara Tamés Corominas      Psicóloga Colegiada 15.709

Fuente: <http://tecnicasdeobservacion1.blogspot.com/2014/09/>

## ENTREVISTA CONDUCTUAL

La entrevista conductual es muy diferente de lo que se suele considerar una entrevista; en ella, de acuerdo con los principios de la evaluación conductual que describimos antes, el entrevistador se concentra en detalles de conductas específicas (Thomas, 2015). En esencia, el entrevistador intenta aproximarse a la observación directa (Thomas, 2015).

## EVALUACIÓN COGNITIVO-CONDUCTUAL

En la evaluación cognitivo-conductual se tratan los pensamientos de la persona además de sus conductas (Thomas, 2015). La noción básica es que el problema se debe a lo que una persona piensa de una situación; si hay un problema, quizá se deba a los pensamientos más que a la conducta externa (Thomas, 2015). Al igual que con otras técnicas de evaluación conductual, el truco es ser sumamente específicos (Thomas, 2015).



Fuente: [https://cadenaser.com/emisora/2019/02/04/radio\\_santander/1549312939\\_191062.html](https://cadenaser.com/emisora/2019/02/04/radio_santander/1549312939_191062.html)

## MEDIDAS FISIOLÓGICAS

Las medidas fisiológicas constituyen uno de los mejores ejemplos de la evaluación conductual; son el regocijo del conductista de hueso colorado (Thomas, 2015). De acuerdo con el conductista, el miedo es sólo un haz de reacciones fisiológicas, igual que la ansiedad, si queremos medir el miedo o la ansiedad, medimos las reacciones fisiológicas (Thomas, 2015).

## CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN CONDUCTUAL

Muchos de los primeros escritos sobre evaluación conductual fueron optimistas e incluso ingenuos en exceso (Thomas, 2015). Básicamente se decía: mide la conducta de manera directa y no tendrás que preocuparte por cuestiones de confiabilidad y validez (Thomas, 2015). Sin embargo, pronto fue evidente que estas medidas a menudo no eran sencillas y que la confiabilidad y validez eran muy importantes (Thomas, 2015). La evaluación conductual puede requerir demasiado tiempo y ser muy incómoda, además de que no es válida y confiable de manera automática (Thomas, 2015). Ahora, los defensores de la evaluación conductual se dan cuenta de que sus técnicas deben cumplir con los mismos requerimientos que las medidas tradicionales, los cuales se relacionan con confiabilidad, validez, nomas, así como eficacia y conveniencia (Thomas, 2015).



### Lectura recomendada

Para profundizar acerca de este tema vea capítulo 13 de: Pruebas psicológicas: una introducción práctica, Thomas P. H.



### Video recomendado

A modo de ejemplo de entrevista clínica vea los siguientes videos:

<https://www.youtube.com/watch?v=g3t1e2Hjllg&t=2207s>

<https://www.youtube.com/watch?v=27dlzY80Ggw>

# **II Parte: Técnicas Proyectivas**





## TÉCNICAS PROYECTIVAS

Las técnicas proyectivas constituyen uno de los temas más fascinantes no sólo en el campo de las pruebas psicológicas, sino en toda la psicología. Se encuentran entre los símbolos más fácilmente reconocidos de la psicología en la sociedad contemporánea. Para algunos, son absurdas, pseudocientíficas y deberían mandarse a los deshechos de la psicología junto con la frenología. Para otros, son una rica fuente de comprensión y, en comparación con ellas, las respuestas Sí-No de los inventarios objetivos de personalidad son triviales, incluso degradantes. (Thomas, 2015)

### CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS TÉCNICAS PROYECTIVAS Y LA HIPÓTESIS PROYECTIVA

Las técnicas proyectivas tienen dos características clave. Primero, los reactivos de las pruebas suelen ser estímulos ambiguos en cierto grado, pues no es claro de inmediato qué significan, lo cual contrasta con los reactivos de las pruebas objetivas de personalidad (p. ej., A menudo me siento triste) en los que el significado es razonablemente claro (aunque algunos pueden argumentar que la expresión “a menudo” está abierta a la interpretación). (Thomas, 2015)

La segunda característica clave es que usan un formato de respuesta abierta, que también se conoce como de respuesta libre, lo cual también contrasta con las pruebas objetivas de personalidad, que emplean un formato de respuesta cerrada. Como hemos señalado en varios momentos a lo largo de este libro, el uso del formato de respuesta libre crea un reto especial para la calificación de la prueba. (Thomas, 2015)

El fundamento que subyace en las técnicas proyectivas se denomina a menudo **hipótesis proyectiva**: si el estímulo es ambiguo, la respuesta estará determinada por la dinámica de la personalidad de la persona. Hay poco en la naturaleza de los estímulos de las pruebas proyectivas que dicte qué sería una respuesta razonable. Así, se piensa que las pruebas proyectivas son el medio ideal para descubrir las características profundas, quizá inconscientes, de la personalidad. Es decir, las pruebas proyectivas pueden investigar a mayor profundidad, mientras que las objetivas sólo tocan las características superficiales de la personalidad; al menos así dice la hipótesis. (Thomas, 2015)

Aunque no es parte de la hipótesis proyectiva, el método psicoanalítico para explorar la personalidad a menudo es aliado de esta hipótesis. Muchos defensores de estas técnicas provienen de la tradición psicoanalítica; sin embargo, es posible ser partidario de la hipótesis proyectiva también desde otras perspectivas. Por ejemplo, algunas versiones del método Gestalt, que hacen hincapié en la interacción de la personalidad con la percepción, pueden simpatizar con la hipótesis proyectiva. (Thomas, 2015)



Fuente: <https://interaccionpsicoterapia.com/blog/psicologia-otras-ciencias/test-de-rorschach/>

## USOS DE LAS TÉCNICAS PROYECTIVAS

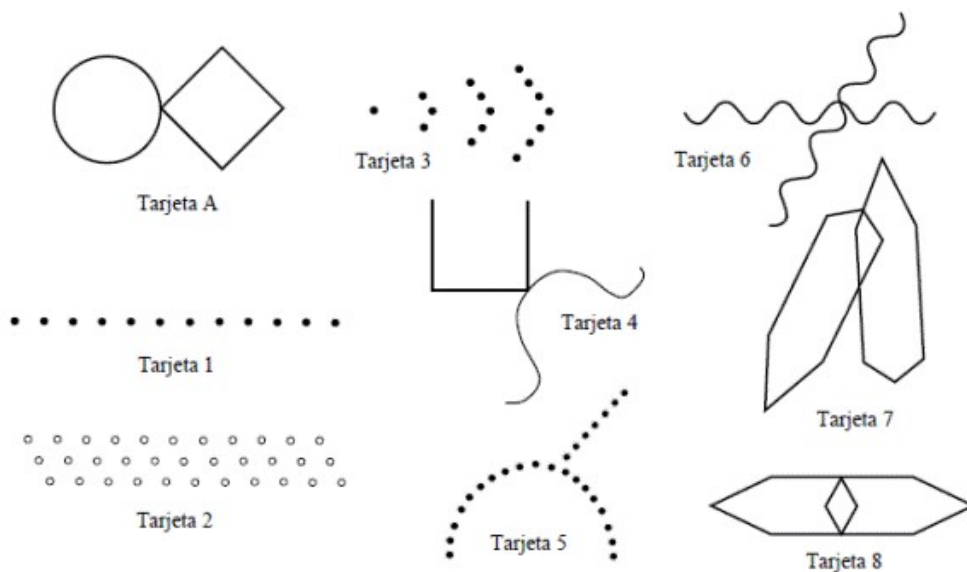
Existen dos usos principales de las técnicas proyectivas:

1. Primero, se usan en la evaluación de casos individuales en psicología clínica, y escolar y en consejería psicológica. (Thomas, 2015)
2. Segundo, se usan en la investigación. Consideremos en primer lugar el uso aplicado; de acuerdo con encuestas a psicólogos sobre los usos de pruebas, las técnicas proyectivas ocupan los primeros lugares con una regularidad notable. (Thomas, 2015)

En este punto, será útil identificar con exactitud qué pruebas proyectivas se encuentran en los primeros lugares; por lo regular, son las siguientes ocho “pruebas”: Prueba Rorschach de Manchas de Tinta, Test de Apercepción Temática (TAT), Test de Apercepción Infantil (CAT), pruebas de frases incompletas, dibujos de la figura humana, Test Gestáltico Visomotor de Bender (o simplemente Bender), Prueba Árbol-Casa-Persona (HTP) y Dibujo Cinético de la Familia (KFD) (Thomas, 2015)

### ▶ Video recomendado

A modo de ejemplo de cómo se califica el test Rorschach de Manchas de Tinta vea el siguiente video:  
[https://www.youtube.com/watch?v=DAqDD\\_dx1kw](https://www.youtube.com/watch?v=DAqDD_dx1kw)



Fuente: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/447/44758585015/html/index.html> /

## CONFIABILIDAD Y VALIDEZ EN LAS TÉCNICAS PROYECTIVAS

Thomas (2015) afirma que las técnicas proyectivas se han afianzado con solidez en la práctica de la psicología:

1. El primer factor se relaciona con la formación de psicólogos, en especial en áreas como la psicología clínica, de orientación y escolar. Es claro que los psicólogos se siguen formando en el uso de técnicas proyectivas.
2. Segundo, el surgimiento del manejo cuidadoso en los servicios de salud influye en el uso de pruebas.
3. Tercero, cuando las técnicas proyectivas se utilizan de manera formal, parece claro que la tendencia es preferir la calificación objetiva, la interpretación con referencia a una norma y la calidad psicométrica. Las técnicas proyectivas elaboradas en años más recientes, así como los nuevos desarrollos de las técnicas antiguas, informan de manera cotidiana datos acerca de las normas, confiabilidad interjueces, validez concurrente y otros temas psicométricos. En el pasado, era común oír afirmaciones de que estos temas eran irrelevantes para las técnicas proyectivas, pero ahora prácticamente nadie hace este tipo de afirmaciones. Sin embargo, parece probable que el uso informal y exploratorio de estas técnicas siga representando una parte importante de su uso.



### Lectura recomendada

Para profundizar acerca de este tema vea capítulo 14 de: Pruebas psicológicas: una introducción práctica, Thomas P. H.

# **Pruebas de Intereses Vocacionales**



## PRUEBAS DE INTERESES VOCACIONALES

La prueba de intereses vocacionales es un instrumento exploratorio, un medio para identificar los intereses vocacionales de las personas y para guiar la búsqueda de información de las carreras que han llamado más la atención. (Thomas, 2015)

Hay dos nombres dominantes en este campo y dos métodos primarios para elaborar pruebas con los que se asocia una serie de pruebas que, en gran parte, han definido el campo de las pruebas de intereses vocacionales. (Thomas, 2015)

### STRONG Y KUDER

Los dos nombres dominantes en este campo son Edward K. Strong, Jr. y G. Fredric Kuder. Tomando en cuenta que sus nombres se encuentran con mucha frecuencia, vale la pena presentar un pequeño esbozo de ellos. (Thomas, 2015)

Strong empezó su trabajo sobre la medición de los intereses vocacionales en la década de 1920 mientras enseñaba en el Carnegie Institute of Technology, ahora Carnegie Mellon University, en Pittsburgh. Pronto se cambió a la Universidad de Stanford, donde realizó la mayor parte de su trabajo. (Thomas, 2015)

G. Fredric Kuder dividió sus intereses entre la medición de intereses vocacionales y la teoría de las pruebas. El trabajo de Kuder sobre la medición de los intereses vocacionales empezó en la década de 1930 y llevó a la publicación de su primera prueba en 1939. Desde entonces, su contribución fue prolífica en este campo. (Thomas, 2015)

## MÉTODOS DE LAS PRUEBAS DE INTERESES VOCACIONALES

Thomas (2015) establece que las medidas de intereses vocacionales difieren de dos maneras principales:

1. La primera se relaciona con el origen de las escalas o puntuaciones de las pruebas. El procedimiento implica determinar qué reactivos diferencian entre grupos bien definidos; la naturaleza exacta de los reactivos y las razones para la diferenciación son inmateriales. La prueba original de Strong empleó el método de criterio meta.
2. El segundo método busca producir escalas que correspondan a amplias áreas de interés, por ejemplo, artística, persuasiva o científica. Cada área puede estar relacionada con diversas ocupaciones; por ejemplo, una puntuación alta en el área de la persuasión puede sugerir un trabajo en ventas, mientras que una puntuación alta en el área artística puede sugerir artes gráficas, diseño de interiores o campos afines. Las pruebas originales de Kuder usan este método para crear las escalas.

## USOS DE LAS PRUEBAS DE INTERESES VOCACIONALES

Los inventarios de intereses vocacionales se usan mucho, en especial en el campo de la orientación. La mayoría de los usos tiene lugar en contextos escolares, primero en los tres años de bachillerato y luego en la universidad. También se usa un poco en los cambios de carrera que ocurren alrededor de los 40 años de edad. Incluso entre los psicólogos clínicos, ha aumentado el uso de algunos inventarios de intereses vocacionales (Thomas, 2015).



### Video recomendado

El siguiente video ayuda a entender más lo referente a las pruebas de intereses vocacionales:

[https://www.youtube.com/watch?v=CKNiOWM4j\\_0](https://www.youtube.com/watch?v=CKNiOWM4j_0)

## CONFIABILIDAD Y VALIDEZ EN LAS PRUEBAS DE INTERESES VOCACIONALES

Los intereses vocacionales son notablemente estables, lo cual es confortante para los orientadores y otros profesionales que necesitan basarse en esta información (Thomas, 2015).

Thomas (2015) observa que hay dos métodos comunes para demostrar la validez de este tipo de medidas y una gran cantidad de métodos auxiliares:

1. El primer método es mostrar que los resultados de la prueba diferencian entre grupos ocupacionales existentes en direcciones predecibles.
2. El segundo método para demostrar la validez de una medida de intereses vocacionales es mostrar que las puntuaciones predicen la ocupación (o carrera universitaria) que las personas eligen en última instancia.



### Lectura recomendada

Para profundizar acerca de este tema vea capítulo 15 de: Pruebas psicológicas: una introducción práctica, Thomas P. H.

# **Informe de Evaluación**







Fuente: <https://beatrizpacheco.com/informes/>

## CARACTERÍSTICAS DEL INFORME DE EVALUACIÓN

Este apartado ya se trató a profundidad en anteriores cursos, solo quiero enfatizar en los dos elementos fundamentales de un buen informe de evaluación: los aspectos formales y los aspectos de fondo.

### Entre los principales aspectos de formales destacan los siguientes:

Ficha de identificación, depende de cada tipo de informe (clínico, de selección o educativo), pero debe abarcar la información indispensable para identificar, localizar, o dar continuidad a los procesos que se le estén brindando a la persona evaluada.

1. **Introducción**, todo informe debe contar brevemente los motivos del informe en cuestión. En clínica se le denomina “motivo de consulta”, en laboral “puesto que se está seleccionando”, en educativa “dificultad que presenta el estudiante”.
2. **Pruebas o técnicas aplicadas**, es indispensable saber que procedimientos se siguieron con la persona, es deseable un breve resumen de los instrumentos para facilitar la lectura posterior de los resultados.
3. **Circunstancias de la actividad**, debe haber una breve descripción de cuando, donde y características de la aplicación de los instrumentos.
4. **Resultados**, es la parte más importante del informe, deben presentarse en forma ordenada, resumida y lo más objetiva posible.
5. **Conclusiones**, luego de presentar los resultados el profesional expresa su opinión. En clínica se le denomina “impresión diagnóstica”, en laboral “conclusión”, en educativa “conclusiones y recomendaciones”.
6. **Anexos**, dentro de los principales anexos destacan el consentimiento informado, las tablas o gráficas que se desee anexar como garante de sus afirmaciones.



### Entre los principales aspectos de fondo sobresalen:

1. **Brevedad**, los informes deben ser lo más sucintos posibles.
2. **Claridad**, todo el reporte tiene que ser de fácil lectura y sin segundas interpretaciones.
3. **Coherente**, el documento debe mantener una unidad de contenido, desde su introducción, cuerpo, y conclusiones debe mantener una misma lógica.
4. **Redacción científica**, el uso de la primera persona no es deseable, es mejor notarse distante y objetivo a la hora de afirmar, en vez de “yo concluyo” mejor “los resultados indican”.
5. **Crear y mantener la cadena de confidencialidad**, todo informe psicológico es de por sí sensible a la privacidad de la persona evaluada, por ello los resultados siempre son confidenciales y no se deben discutir públicamente, ni con terceros ajenos del proceso.



#### Video recomendado

El siguiente video ayuda a la redacción de un informe clínico:

<https://www.youtube.com/watch?v=ATs1JBGALsM>



**Instrucción:** Para ayudar en la comprensión del informe clínico se recomienda conocer el siguiente instrumento: “El examen Psiquiátrico del Paciente”, desarrollado por Zerith Rojas (1975) y que aun es vigente en el ámbito nacional:

<https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/examenpsiquiatria.pdf>

# Bibliografía

Arango, J. C. Romero, I. y Romero, I. (2018). Trastornos psicológicos y neuropsicológicos en la infancia y la adolescencia. Editorial El Manual Moderno.  
<https://elibro.net/es/lc/elibrocentroamerica/titulos/39799>

Cassullo, G. L. (2016). Ser adolescente en el siglo XXI: aportes a la evaluación psicológica del autocontrol percibido frente al riesgo. Eudeba. <https://elibro.net/es/lc/elibrocentroamerica/titulos/119920>

Morrison, J. (2015). La entrevista psicológica. Editorial El Manual Moderno. <https://elibro.net/es/lc/elibrocentroamerica/titulos/39731>

Rojas Alfaro, Zerith (1975). El examen Psiquiátrico del Paciente. Universidad de Costa Rica.  
<https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/examenpsiquiatria.pdf>

Simeón, L. (2018). El ABC de las Pruebas de Evaluación Psicológica. Capítulos 3, 4 y 5. Universidad Cooperativa de Colombia.  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11357/1/2018\\_abc\\_pruebas\\_medicion.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11357/1/2018_abc_pruebas_medicion.pdf)

Thomas P. H. (2015). Pruebas psicológicas: una introducción práctica (2a. ed.). Capítulos del 12 al 16. Editorial El Manual Moderno. <https://elibro.net/es/lc/elibrocentroamerica/titulos/100395>



[www.usanmarcos.ac.cr](http://www.usanmarcos.ac.cr)

San José, Costa Rica