

¿ CÓMO SE CREAN LAS PRUEBAS OBJETIVAS DE PERSONAIDAD?

AUTORA: SEIDY CASTILLO GARITA

DICIEMBRE: 2020



San Marcos

Índice

Introducción.....	3
I Parte: Elaboración de Pruebas de Personalidad Objetivas.....	4
Tendencias en la elaboración de las Pruebas Objetivas de Personalidad.....	5
Problemas Especiales de la Dirección y el Falseamiento de Respuestas.....	6
Estrategias para tratar la Dirección y el Falseamiento de Respuestas.....	7
Principales Enfoques para elaborar Pruebas de Personalidad.....	8
Método de Contenido.....	8
Método de Criterio Meta.....	9
Análisis Factorial.....	11
Método Teórico.....	12
Métodos Combinados.....	13
II Parte: Tendencias en la elaboración y uso de Instrumentos Clínicos.....	14
Algunas generalizaciones acerca de las Medidas de Intereses Vocacionales.....	16
Medidas de Actitudes.....	18
Escalas Likert.....	21
Escalas Thurstone.....	24
Escalas Guttman.....	25
Bibliografía.....	26

Introducción

Introducción

Empezaremos este módulo con la características de la elaboración de Pruebas de Personalidad Objetivas, poniendo énfasis en los problemas especiales de la dirección y el falseamiento de respuestas, para lo cual veremos algunas estrategias para tratar la dirección y el falseamiento de respuestas. Luego veremos las tendencias en la elaboración y uso de Instrumentos Clínicos. Para finalizar el módulo con algunas generalizaciones acerca de las medidas de Intereses Vocacionales.

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:
Elaboración
de Pruebas de
Personalidad
Objetivas**



TENDENCIAS EN LA ELABORACIÓN DE LAS PRUEBAS OBJETIVAS DE PERSONALIDAD

Thomas (2015) analiza así el futuro de la elaboración de las pruebas objetivas de personalidad:

1. Observamos que las nuevas pruebas objetivas de personalidad se elaboran a un ritmo impresionante. Aparecen nuevos instrumentos en prácticamente cada número de revistas como *Psychological Assessment* o el *Journal of Personality Assessment*. También, de manera continua, se refinan los instrumentos existentes. Las editoriales producen en serie nuevas pruebas de personalidad y revisiones de pruebas antiguas a pasos vertiginosos.
2. Los métodos para elaborar pruebas objetivas de personalidad han madurado. Hemos recorrido un largo camino desde los primeros intentos crudos por medir los rasgos de personalidad y detectar padecimientos patológicos con inventarios de calificación objetiva. En particular, las influencias potenciales de la dirección y el falseamiento de respuestas se han reconocido ampliamente, y los métodos para tratar con estas influencias ya se han aplicado al proceso de elaboración de pruebas. Además, nos damos cuenta de la necesidad de demostrar la validez de la prueba de manera empírica en vez de basarnos en corazonadas acerca de qué mide la prueba. El uso del criterio meta y la investigación de las diferencias grupales son los métodos primarios para hacer tal demostración.
3. El método tradicional para contestar una prueba objetiva de personalidad es el de lápiz y papel: sentarse y llenar la forma, en el cuadernillo de la prueba o en una hoja de respuestas separada. Cada vez más, la aplicación de estas pruebas se lleva a cabo en línea: sentarse ante una computadora o con el teléfono inteligente y responder las preguntas.



Lectura recomendada

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

PROBLEMAS ESPECIALES DE LA DIRECCIÓN Y EL FALSEAMIENTO DE RESPUESTAS

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)

Estas tendencias, por sí mismas, podrían considerarse características de personalidad que merecen ser medidas. De hecho, algunas pruebas producen puntuaciones separadas de la dirección de respuestas; sin embargo, se crea un problema cuando interfieren en la medición de otros rasgos de personalidad. Consideremos el rasgo “cordialidad”; la gente varía en este rasgo desde muy cordial hasta muy hostil. Por lo general, consideramos que es socialmente deseable ser cordial. Si una persona responde un reactivo en la dirección de “cordial” porque esto es lo socialmente deseable a pesar de que, en realidad, la persona no es muy cordial, entonces tenemos un problema. Lo que queremos es que la persona responda en la dirección de “cordial” sólo si, en verdad, es cordial, independientemente del hecho de que esta respuesta sea socialmente deseable. El truco es desenredar la variable cordialidad y separarla de la variable deseabilidad social. (Thomas, 2015)

Como veremos, las pruebas de personalidad han adoptado diversas estrategias para tratar con éstas y otras tendencias de respuesta. El falseamiento es un intento deliberado para causar una impresión favorable o desfavorable. (Thomas, 2015)

En muchas circunstancias, el examinado no tiene motivación para falsear las respuestas o puede estar muy satisfecho de presentar un retrato honesto de sí mismo. Sin embargo, en otras circunstancias, puede haber una considerable motivación para causar una impresión especialmente favorable o desfavorable. (Thomas, 2015)



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.



Los estilos de respuesta son la tendencia a responder de modos socialmente deseables al responder estar de acuerdo o en desacuerdo con determinadas afirmaciones.



Aquiescencia o tendencia a decir sí: significa que la persona puede estar de acuerdo con casi cualquier afirmación.



El falseamiento positivo significa causar una impresión favorable



El falseamiento negativo significa causar una impresión desfavorable

ESTRATEGIAS PARA TRATAR LA DIRECCIÓN Y EL FALSEAMIENTO DE RESPUESTAS

Thomas (2015) afirma 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.

La mayoría de las estrategias cae en una de cuatro categorías importantes:

1. La primera categoría incluye referencias a frecuencias empíricas extremas de los grupos normales. 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. La frecuencia real de las respuestas a los reactivos se determina para dicho grupo. Puede resultar que prácticamente nadie en el grupo diga que “le gusta la mayoría de la gente” o que tiene “amigos cercanos en la mayoría de las ciudades”. De ahí que, cuando un examinado marca “Verdadero” en uno de estos reactivos, sospechamos que “falsea positivamente” sus respuestas o que puede estar demasiado influido por la tendencia a la deseabilidad social. Puede resultar que prácticamente nadie, quizá incluso entre las personas perturbadas, indique que “los periódicos están llenos de mentiras”. Una persona que marca este reactivo como “Verdadero” es sospechosa de “falsear negativamente” sus respuestas.
2. La segunda estrategia determina la consistencia de respuestas en reactivos similares. Determinando la consistencia de las respuestas en, digamos, 15 pares de reactivos similares, podemos obtener una puntuación de consistencia. Podemos determinar que, en nuestro grupo normal, la mayoría de las personas es consistente en los 15 pares y muy poca es inconsistente en más de dos de estos pares. De ahí que las puntuaciones de tres o más pares pueden llevarnos a cuestionar la validez de otras puntuaciones del inventario.
3. La tercera estrategia trata con las tendencias a responder sí o no a todo equilibrando la dirección de los reactivos. Muchos inventarios de personalidad intentan tener cierto equilibrio, aunque no siempre exacto, en la dirección de los reactivos de un rasgo.
4. La cuarta estrategia, creada principalmente para tratar con la variable de deseabilidad social, requiere que el examinado elija entre afirmaciones que corresponden a la deseabilidad social. Esta correspondencia se determina de manera empírica con jueces que valoran la deseabilidad social de la respuesta en cierta dirección por cada reactivo. Los reactivos con niveles similares de deseabilidad social se ubican en pares (o tríadas). Se pide al examinado que elija la afirmación que mejor lo describa. Ya que las afirmaciones en par son más o menos iguales en deseabilidad social, su elección debe estar determinada por su personalidad más que por la tendencia a dar una respuesta socialmente deseable. La correspondencia puede ser con alguna variable diferente a la deseabilidad social, pero esta técnica suele emplearse para controlar esta variable.



Fuente: <https://lamenteesmaravillosa.com/tipos-de-test-de-personalidad/>

PRINCIPALES ENFOQUES PARA ELABORAR PRUEBAS DE PERSONALIDAD

Existen cuatro métodos principales para elaborar pruebas objetivas de personalidad. Más que en otros tipos de pruebas, el método de elaboración ofrece un marco para comprender estas pruebas; de ahí que, antes de describir pruebas específicas de personalidad, bosquejaremos estos enfoques importantes para elaborar pruebas y describiremos sus ventajas y desventajas. Debemos tener en mente al principio que la mayoría de las pruebas actuales emplean alguna combinación de estos métodos.

MÉTODO DE CONTENIDO

El método de contenido, también conocido como método lógico o racional, elabora los reactivos y las escalas de la prueba con base en una comprensión sencilla y directa de lo que queremos medir. Podría denominarse método de sentido común para elaborar pruebas. Por ejemplo, si queremos medir extroversión, entonces planteamos un conjunto de preguntas acerca de las relaciones con las personas (Thomas, 2015) .

Ventajas y desventajas

El método de contenido tiene la obvia ventaja de la sencillez. Además, dada cierta comprensión razonable del constructo que se medirá, suele ser fácil generar reactivos empleando este método, que también tiene una buena validez aparente. El mayor inconveniente del método de contenido es que las respuestas pueden ser distorsionadas por los estilos de respuesta y los esfuerzos, conscientes o inconscientes, de falsear las respuestas de manera positiva o negativa. De hecho, el reconocimiento de esta desventaja llevó a elaborar otros métodos para construir pruebas de personalidad. En la práctica contemporánea, no se utiliza únicamente el método de contenido para elaborar inventarios integrales. Sin embargo, aún constituye el método principal para elaborar pruebas de dominio específico, aunque casi siempre se complementa con otra información que apoya la validez de la prueba (Thomas, 2015) .



Fuente: <http://web.teaediciones.com/Evaluacion-de-la-Personalidad-para-Adolescentes--PAI-A.aspx>

MÉTODO DE CRITERIO META

En el método de criterio meta, los reactivos de una escala de personalidad se seleccionan en términos de su capacidad para discriminar entre dos grupos bien definidos de examinados. Por lo común, uno de los grupos consta de individuos “normales”, es decir, personas que se han identificado sin un padecimiento patológico, o como muestra representativa de la población general en la que la incidencia de cualquier padecimiento patológico es baja. El otro grupo, por lo general, está definido clínicamente por algún padecimiento patológico identificado con claridad. Éste es el grupo “criterio” al que hace referencia el nombre de esta técnica, que también se conoce como método de meta empírica, ya que depende por completo de la definición empírica de cada escala (Thomas, 2015).

El método de clave del criterio se empleó por primera vez en la elaboración original del MMPI y el Strong Interest Inventory (Thomas, 2015).

En el trabajo del Strong, los grupos se definieron mediante la clasificación ocupacional (p. ej., trabajador social, plomero) (Thomas, 2015).

Esta metodología funciona siempre que sea posible definir con claridad los grupos, y ahora está muy bien arraigada en la psicometría. De ahí que sea esencial que el estudiante de pruebas psicológicas la comprenda (Thomas, 2015).

Ventajas y desventajas

El método de criterio meta ha demostrado ser sumamente provechoso en la elaboración de pruebas, pues centra su atención justo en lo que hace una prueba o en lo que queremos que haga. Su empirismo crudo es un antídoto útil para las nociones fantasiosas que, a menudo, se desbocan en el mundo de las teorías de la personalidad. Su franqueza y sencillez en la aplicación incentivan nuevas aplicaciones en la investigación. Éstas son las características positivas (Thomas, 2015).

El método de criterio meta tiene tres principales inconvenientes:

1. Primero, su orientación extremadamente ateórica limita la generalizabilidad de la interpretación de sus puntuaciones (Thomas, 2015).
2. Segundo, el método de criterio meta se puede aplicar sólo cuando tenemos grupos criterio bien definidos. Tenemos tales grupos en el caso de categorías diagnósticas usadas de manera frecuente, como deprimido, paranoico, obsesivo, etc. Podemos crear tales grupos respecto de constructos como “ajuste” identificando por medio de nominaciones algunas personas que parezcan particularmente bien ajustadas y otras que no lo están. En este contexto, la clasificación puede no ser tan fácil como en el caso de los grupos clínicos mencionados. En el caso de otros rasgos de personalidad, puede ser bastante difícil identificar grupos criterio (Thomas, 2015).
3. El tercer punto acerca del método de criterio meta es, en realidad, una precaución relacionada con la interpretación más que una limitación del método por sí mismo. Éste hace hincapié en la diferenciación entre los grupos. La descripción típica del método, como la presentamos antes, hace hincapié en cómo esta diferenciación se maximiza. Podríamos, con facilidad, tener la impresión de que el uso de este método conduce a una clara separación de los grupos, por ejemplo, entre individuos deprimidos y no deprimidos, que estaría definida con claridad por una puntuación de corte. Sin embargo, esto no ocurre así. La regla general es una superposición en la distribución de puntuaciones de los dos grupos más que una clara separación. En la interpretación de la prueba, necesitamos tener en mente el grado de superposición que existe en estas distribuciones (Thomas, 2015).



Video recomendado

A modo motivación para la medición objetiva de la personalidad se le recomienda ver este video de historia de las pruebas psicológicas en España:

<https://www.youtube.com/watch?v=9CCwwMJVSJM&t=3s>

ANÁLISIS FACTORIAL

El propósito básico es identificar las dimensiones (factores) que subyacen en una gran cantidad de observaciones, lo cual se logra examinando las interrelaciones (correlaciones) entre todas las observaciones. En el campo de las pruebas de capacidad, este proceso implica a menudo estudiar las correlaciones entre muchas pruebas, pero en el caso de las pruebas de personalidad, por lo general, implica examinar las correlaciones entre muchos reactivos de la prueba. Los reactivos se aplican a una muestra representativa de personas. El autor de la prueba determina las correlaciones entre las respuestas y luego recurre a la metodología analítico-factorial. Por último, el autor de la prueba interpreta los resultados, por lo general, proporcionando un nombre sucinto a cada factor y describiendo el significado de las dimensiones subyacentes (Thomas, 2015).

Ventajas y desventajas

Es probable que existan algunas dimensiones básicas en la personalidad humana. El análisis factorial es la metodología primaria para ayudar a identificar estas dimensiones. Así, su principal ventaja es poner en orden una masa indiferenciada de reactivos y respuestas, pues al hacerlo se clarifica nuestro pensamiento acerca de la personalidad humana identificando “qué va con qué”. Con base en la observación cotidiana, podemos debatir sin fin acerca de si las dos nociones representan las mismas características de personalidad o no. El análisis factorial ofrece un método empírico para responder estas preguntas, por lo que ha dado lugar a una gran cantidad de investigaciones. Es difícil que encontremos un número de una revista relacionada con la evaluación de la personalidad sin que aparezca el análisis factorial de alguna prueba de personalidad (Thomas, 2015).

El método analítico-factorial en la elaboración de pruebas de personalidad tiene tres principales inconvenientes:

1. Primero, los resultados finales dependen de manera crucial del contenido del fondo inicial de reactivos. Si no incluimos reactivos que se refieran a la dimensión X, el análisis factorial no identificará esa dimensión. Así, la lógica para generar el fondo inicial de reactivos es determinante (Thomas, 2015).
2. Segundo, existe un debate interminable –y a menudo apasionado– entre los expertos en análisis factorial acerca de qué tan apropiadas son diferentes metodologías. Tratar en detalle cualquiera de estas discusiones nos llevaría demasiado tiempo. Sin embargo, la frecuencia e intensidad de estos debates nos impulsa a ser cautelosos respecto de la aceptación superficial de cualquier aplicación única del análisis factorial (Thomas, 2015).
3. Tercero, la descripción inicial del análisis factorial sugiere que podría producir un conjunto razonablemente definitivo de factores; sin embargo, la práctica real revela un cuadro diferente. Los resultados del trabajo analítico-factorial podrían describirse como fluidos más que definitivos (Thomas, 2015).

MÉTODO TEÓRICO

El cuarto método de la elaboración de pruebas de personalidad depende de alguna teoría de la personalidad. El autor de la prueba adopta una teoría específica acerca de la personalidad humana y después construye los reactivos de la prueba, de modo que esta teoría se refleje en ellos. La teoría podría decir que existen cuatro rasgos dominantes o seis tipos de personas. Entonces, podría haber reactivos relacionados con cada uno de estos rasgos o tipos. La teoría podría ser ambiciosa e intentar describir la esfera total de la personalidad humana, o podría ser una teoría más restringida que intenta describir sólo uno de sus aspectos (Thomas, 2015).

Ventajas y desventajas

La principal ventaja del método teórico es que ofrece una definición operacional de la teoría que debe conducir a más investigación acerca de ésta. La investigación, a su vez, puede llevar a un mayor desarrollo de la prueba. En las mejores circunstancias, la interacción de la elaboración de la prueba y la construcción teórica lleva a continuos refinamientos tanto en la prueba como en la teoría (Thomas, 2015).

Una buena teoría es un artefacto muy poderoso, y una buena prueba de una buena teoría puede ser de gran utilidad.

Existen dos inconvenientes principales del método teórico de la elaboración de pruebas:

1. Primero, la utilidad de la prueba, por lo general, está limitada por la validez de la teoría. Si ésta no es muy adecuada, entonces incluso una prueba que tiene una buena representación de la teoría no podrá ser de mucha utilidad (Thomas, 2015).
2. Segundo, siempre existe una preocupación acerca de qué tan bien la teoría se refleja en la prueba, incluso si la teoría es buena. No es fácil demostrar que una prueba específica es, en verdad, un reflejo válido de una teoría particular. Quizá por esta razón el enfoque teórico no se ha usado mucho en la elaboración de pruebas de personalidad como podría esperarse (Thomas, 2015).



Fuente: <https://concepto.de/personalidad/>


MÉTODOS COMBINADOS

Como señalamos al principio de esta sección, comprender el método con que se elabora una prueba ayuda a comprender cómo puede usarse dicha prueba. Cada una sigue un método primario en su elaboración, el cual le da a la prueba cierto sello distintivo (Thomas, 2015).

Sin embargo, en la práctica, casi todas las pruebas emplean métodos múltiples en alguna etapa de su elaboración:

1. Primero, al menos en cierto grado, todas las pruebas de personalidad empiezan con alguna versión del método de contenido. Para crear una lista inicial de reactivos, los autores de la prueba comienzan con interpretaciones comunes de los rasgos, características y patologías de la personalidad. Incluso en el método de criterio meta, en el que el contenido de los reactivos es inmaterial, los autores empiezan con reactivos que parecen relacionarse con las características de personalidad. Así, hasta cierto punto, todos usan el método de contenido (Thomas, 2015).
2. Segundo, en una veta relacionada, incluso cuando una prueba no está pensada como una medida directa de alguna teoría, la interpretación del creador de la prueba de las teorías de la personalidad sugerirá ciertos tipos de reactivos y escalas. Así, al menos hasta cierto punto, todos usan el método teórico (Thomas, 2015).
3. Tercero, sin importar el método primario usado para elaborar la prueba, es casi inevitable que alguien lleve a cabo un análisis factorial de los reactivos. Los autores podrían hacerlo e informar los resultados en el manual de la prueba, pero también otros investigadores pueden hacerlo después de que la prueba se ha publicado e informar los resultados en un artículo publicado en una revista científica (Thomas, 2015).
4. Por último, el criterio meta de los reactivos, para demostrar la diferenciación de dos o más grupos, se aplica, por lo común, a las pruebas de personalidad después de su publicación. Esto puede resultar en la sugerencia de escalas adicionales, sobre todo en el caso de las pruebas integrales de personalidad y su multiplicidad de reactivos. Así, tanto el análisis factorial como el criterio meta se aplican con frecuencia a las pruebas de personalidad incluso cuando estos métodos no son los medios primordiales con que se elaboran (Thomas, 2015).

**II Parte:
Tendencias en
la elaboración
y uso de
instrumentos
clínicos**




TENDENCIAS EN LA ELABORACIÓN Y USO DE INSTRUMENTOS CLÍNICOS

Thomas (2015) sugiere cinco tendencias principales en la elaboración y aplicación de las clases de instrumentos clínicos:

1. La primera tendencia se relaciona con el predominio del DSM. En la actualidad, casi todos los instrumentos clínicos intentan ligar sus resultados con las categorías del DSM; de hecho, algunos las usan como punto de partida. Esta tendencia es tan evidente y abrumadora que es fácil pasarla por alto. ¡Pensemos en la lucha en torno del DSM-5! Quizá más importante, pensemos en el cambio radical que se presenta cuando los psicólogos (así como otros profesionales de la salud) cambian al sistema del CIE.
2. Segundo, aunque estos instrumentos clínicos están orientados primordialmente hacia el diagnóstico (en especial, de las categorías del DSM), el énfasis en la planeación del tratamiento y la evaluación del seguimiento están aumentando. Es decir, los resultados no sólo me dicen qué está mal (diagnóstico), sino también qué debo hacer (tratamiento). En el curso del tratamiento, también debo aplicar otra vez el instrumento para ver si hay progresos.
3. Tercero, ha surgido una tendencia al uso de instrumentos más breves. Para estar seguros, los instrumentos más extensos, en especial el MMPI-2, aún se usan mucho; sin embargo, dos fuerzas parecen alentar el uso de instrumentos más breves. La primera es la el manejo cuidadoso y su énfasis en la eficiencia del tiempo (entiéndase ahorro de dinero). La segunda, que mencionamos en el punto anterior, es el deseo de hacer una evaluación de seguimiento.
4. Cuarto, como se observó en las pruebas de rasgos normales de personalidad, somos testigos de una verdadera explosión en la publicación de instrumentos clínicos nuevos (o revisados). Esto es evidente sobre todo en el caso de los instrumentos breves. Aunque no se trata de un juego de niños elaborar y publicar una prueba de 20 reactivos enfocados en una área de problemas, tampoco es una tarea colosal. En cambio, elaborar un MMPI-2 o un MCMI requiere un esfuerzo y recursos sobrehumanos. El crecimiento del número de instrumentos nuevos hace hincapié en la necesidad de profesionales que conozcan los principios fundamentales aplicables a la evaluación de pruebas, es decir, los principios relacionados con confiabilidad, validez y normas.
5. Por último, la computarización del mundo continúa. Al igual que las pruebas de otras áreas, vemos que el uso de la aplicación (y calificación) en línea aumenta, así como los informes computarizados, en especial los interpretativos. Las versiones adaptadas por computadora de estas pruebas, sobre todo de las más extensas, parecen estar a la vuelta de la esquina.

**Algunas
generalizaciones
acerca de las
medidas de
intereses
vocacionales**



ALGUNAS GENERALIZACIONES ACERCA DE LAS MEDIDAS DE INTERESES VOCACIONALES

Thomas (2015) hace varias observaciones sobre las medidas de intereses vocacionales:

1. Los patrones de los intereses vocacionales parecen ser bastante confiables, al menos de la adolescencia media en adelante de acuerdo con los resultados de estas pruebas. Esto es cierto en términos de la consistencia interna y estabilidad temporal. Sin embargo, las confiabilidades no son perfectas y, en algunos casos, son bastante bajas.
2. En particular, si empleamos en última instancia la elección de carrera como criterio, parece que las medidas de intereses vocacionales tienen un grado de validez respetable. Los grupos ocupacionales tienden a diferir en sus patrones de intereses, y las personas tienden a adoptar ocupaciones consistentes con sus intereses.
3. Las medidas de intereses vocacionales carecen notablemente de referencias a técnicas psicométricas más modernas. Incluso en los manuales más recientes de los inventarios más usados hay pocas o ninguna referencia a la teoría de la respuesta al reactivo, funcionamiento diferencial de reactivos, coeficientes de generalizabilidad, validez consecucional, etc.
4. Cada vez más, los inventarios de intereses vocacionales se contestan en línea y el usuario tiene de inmediato los resultados. La aplicación tradicional era, por lo común, en un salón de clases, y los informes se enviaban a un orientador para que los revisara junto con los estudiantes (u otros clientes) de manera individual o grupal. Al menos, los usuarios sabían con quién discutirían los resultados. Esto no sucede con la aplicación y elaboración de informes en línea, por lo que éstos deben tratarse con precaución debido a su imperfecta confiabilidad y validez, si bien estas precauciones no siempre son evidentes en los informes.
5. En los inicios de su trabajo, Strong supuso que había una relación positiva entre intereses y capacidad para luchar por ellos, pero pronto encontró que esta relación no existía, lo cual se confirmó con claridad después. Una persona puede querer ser artista, pero no tener la habilidad para tener éxito en su intento por conseguirlo; otra persona puede querer ser físico, pero no tener la capacidad para terminar los cursos de ciencia necesarios. Por ello, desde el punto de vista práctico, la evaluación de los intereses vocacionales debe complementarse con información pertinente del dominio de las capacidades. En la actualidad, el inventario de intereses está acompañado de una guía (o una sección dentro del inventario) relacionada con las capacidades. Se debe prestar mucha atención a la relación entre estas autoevaluaciones y las medidas reales de las capacidades. No siempre es claro que esto se haga. Otra alternativa es obtener puntuaciones de una medida de capacidad cognitiva.



Fuente: <https://www.psicoadictiva.com/test/test-de-actitudes-disfuncionales-de-weissman.htm>

MEDIDAS DE ACTITUDES

Los psicólogos adoran las medidas de actitudes, lo cual es comprensible porque nuestras actitudes hacia un sinnúmero de temas dan colorido a nuestras vidas: actitudes hacia el trabajo, hacia otras personas, hacia los partidos y temas políticos, entre muchas otras. Todas son características humanas importantes. La medición de actitudes tiene un papel destacado en el campo de la psicología social (Thomas, 2015). Primero debemos indagar qué distingue las actitudes de los intereses o de los rasgos de personalidad. Es común usar estos términos como si fueran distintos, pero sus límites son borrosos (Thomas, 2015).

De hecho, a veces los puntos de referencia de estos términos no pueden diferenciarse; por ejemplo, la extroversión en ocasiones se puede pensar como un rasgo de personalidad y en otras como una actitud. Los pensamientos y sentimientos de una persona acerca de un puesto de trabajo pueden verse como un interés vocacional o como una actitud. No obstante, la medición de actitudes suele tratarse por separado respecto de la medición de los rasgos de personalidad y los intereses vocacionales (Thomas, 2015). Las posibilidades son casi ilimitadas: puede haber una actitud hacia cualquier cosa.

La mayoría de los investigadores piensan que las actitudes tienen tres componentes:

1. El primero es el cognitivo: pensamientos sobre el objeto, en especial conscientes y articulados (Thomas, 2015).
2. El segundo componente es el emocional: sentimientos hacia el objeto (Thomas, 2015).
3. Y el tercero es el conductual: las acciones que se realizan, o pueden realizarse, respecto del objeto (Thomas, 2015).

La mayoría de nuestras medidas de actitudes es de lápiz y papel (o sus clones en una pantalla de computadora). Una persona responde preguntas acerca de los objetos o reacciona frente a afirmaciones acerca del objeto. Estas preguntas o afirmaciones son los troncos de los reactivos; por lo común, las respuestas son de opción múltiple, por ejemplo, De acuerdo-En desacuerdo, Sí-No, etc. Tomando en cuenta este formato, concluimos que la mayoría de las medidas de actitud abordan el componente cognitivo (Thomas, 2015). Aunque algunos reactivos pueden preguntar por los sentimientos (componente emocional) o las acciones (componente conductual), las respuestas informan lo que la persona piensa acerca de sus sentimientos y conductas, pero no son una medida directa de estos componentes (Thomas, 2015).

Si bien la mayoría de las mediciones de actitudes implica informes de lápiz y papel, hay otras técnicas. Las medidas fisiológicas (p. ej., respuesta galvánica de la piel o dilatación de la pupila) pueden ser de especial utilidad para investigar el componente emocional, mientras que mediante la observación se puede obtener información del componente conductual. En esta sección, nos concentraremos en las medidas de lápiz y papel porque son las que más se usan (Thomas, 2015).

Existe una cantidad prácticamente infinita de actitudes, por lo que esto mismo se puede decir de las medidas de actitudes.

Una regla general es: si puedes pensar en una actitud, casi con total certeza, alguien ha creado una escala para medirla. Aunque hay muchas medidas de actitudes, ninguna se usa tanto como se usan las pruebas MMPI, SAT o WISC. Además, la mayoría de estas medidas tiene bases de investigación escasas en comparación con las pruebas más usadas. En el resto de los tipos de pruebas que describimos en este libro, identificamos algunas que se usan mucho y luego las describimos; sin embargo, este método no funciona en el área de las medidas de actitud (Thomas, 2015).



Fuente: https://www.freepik.es/vector-premium/personas-revisan-completan-cuestionarios-encuestas-o-examenes_5546885.htm



Fuente: <https://computerhoy.com/noticias/software/como-hacer-examenes-tipo-test-word-78145>

La mayoría de nuestras medidas de actitudes es de lápiz y papel (o sus clones en una pantalla de computadora). Una persona responde preguntas acerca de los objetos o reacciona frente a afirmaciones acerca del objeto. Estas preguntas o afirmaciones son los troncos de los reactivos; por lo común, las respuestas son de opción múltiple, por ejemplo, De acuerdo-En desacuerdo, Sí-No, etc. Tomando en cuenta este formato, concluimos que la mayoría de las medidas de actitud abordan el componente cognitivo. Aunque algunos reactivos pueden preguntar por los sentimientos (componente emocional) o las acciones (componente conductual), las respuestas informan lo que la persona piensa acerca de sus sentimientos y conductas, pero no son una medida directa de estos componentes (Thomas, 2015).

Si bien la mayoría de las mediciones de actitudes implica informes de lápiz y papel, hay otras técnicas. Las medidas fisiológicas (p. ej., respuesta galvánica de la piel o dilatación de la pupila) pueden ser de especial utilidad para investigar el componente emocional, mientras que mediante la observación se puede obtener información del componente conductual. En esta sección, nos concentraremos en las medidas de lápiz y papel porque son las que más se usan (Thomas, 2015).

Existe una cantidad prácticamente infinita de actitudes, por lo que esto mismo se puede decir de las medidas de actitudes.

Una regla general es: si puedes pensar en una actitud, casi con total certeza, alguien ha creado una escala para medirla. Aunque hay muchas medidas de actitudes, ninguna se usa tanto como se usan las pruebas MMPI, SAT o WISC. Además, la mayoría de estas medidas tiene bases de investigación escasas en comparación con las pruebas más usadas. En el resto de los tipos de pruebas que describimos en este libro, identificamos algunas que se usan mucho y luego las describimos; sin embargo, este método no funciona en el área de las medidas de actitud (Thomas, 2015).

Lo que distingue de manera especial a las medidas de actitud es el método de construcción de escalas. En la literatura profesional, a menudo hay referencias a uno de estos métodos cuando se describe una medida específica, por lo que incumbe al estudiante conocer estos métodos y sus implicaciones acerca de la naturaleza de la escala.

Existen numerosos métodos, aquí revisaremos: Edwards, Shaw y Wright y Torgerson.

ESCALAS LIKERT

Por mucho, el método de Likert es el que más se usa en la actualidad para construir escalas de actitud. En la literatura técnica a menudo se denomina método de evaluaciones sumarias.

En su forma más pura, el método Likert tiene las siguientes características:

1. Primero, empieza con una gran cantidad de troncos de reactivo que expresan algún aspecto de la actitud hacia cierto objeto. La noción básica es que cada reactivo da cierta información acerca de la actitud de una persona. La suma de toda esta información define una actitud holística hacia el objeto (Thomas, 2015).
2. Segundo, presenta respuestas en la siguiente escala de cinco puntos: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, No sé o Neutral, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo. Las respuestas con etiquetas verbales suelen convertirse en un número; los esquemas para asignar los valores numéricos a estas respuestas varían. Una práctica común es asignarles valores de 5, 4, 3, 2 y 1, respectivamente. Otra alternativa es usar +2, +1, 0, -1 y -2, respectivamente (Thomas, 2015).
3. Tercero, se realiza un análisis de reactivos para seleccionar los que tienen correlaciones más altas con la puntuación total, la cual es la suma de valores numéricos de las respuestas a los reactivos individuales: de ahí el nombre de método de evaluaciones sumarias. Por último, se construye una escala final con base en los resultados del análisis de reactivos (Thomas, 2015).

VALORES DE LA ESCALA DE LIKERT				
TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE O NEUTRO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
①	②	③	④	⑤

Fuente: https://www.researchgate.net/figure/alores-de-la-escala-de-Likert_fig1_323428387

Hay diversas variaciones comunes en el último método de construcción de escalas Likert que describimos:

1. Primero, en términos técnicos, la metodología Likert exige una escala de respuesta de cinco puntos; sin embargo, es común encontrar variaciones en este aspecto. Las personas usan cualquier número de categorías de respuesta: 3, 7, 10, 25, 99, y aún así lo llaman método Likert (Thomas, 2015).
2. Segundo, las etiquetas de las categorías de respuesta varían de manera considerable; como señalamos antes, el método original de Likert empleaba las categorías Totalmente de acuerdo–Totalmente en desacuerdo. Sin embargo, también se emplean con frecuencia otras etiquetas, por ejemplo (citando sólo los puntos extremos), Total aprobación–Total desaprobación, Me gusta mucho–Me disgusta mucho, Casi siempre–Casi nunca. El autor de la escala puede adaptar las categorías a los troncos de los reactivos; de hecho, en algunos casos, las etiquetas de las respuestas pueden variar de un grupo de reactivos a otro dentro de la misma escala de actitud. Por ejemplo, los primeros cinco reactivos pueden emplear el formato Totalmente de acuerdo–Totalmente en desacuerdo, mientras que los siguientes cinco pueden usar el formato Total aprobación–Total desaprobación (Thomas, 2015).
3. Tercero, en la forma simple del método Likert, todos los reactivos tienen la misma direccionalidad; por ejemplo, las respuestas Totalmente de acuerdo siempre indican una actitud favorable hacia el objeto. Sin embargo, en la práctica es común invertir la direccionalidad de algunos reactivos, de modo que un extremo del continuo de respuestas a veces corresponde a una actitud favorable y otras, a una actitud desfavorable. Esta variación ayuda a controlar la posible influencia de la dirección de las respuestas, decir siempre sí o no (Thomas, 2015).



Video recomendado

El siguiente video a comprender mejor qué es y cómo se hace una escala Likert:

<https://www.youtube.com/watch?v=sRsvlcTx5IY>

Por último, el método Likert supone que una dimensión actitudinal subyace en los reactivos. En la práctica, los autores a menudo analizan factorialmente las respuestas a los reactivos para determinar si más de una dimensión subyace en los reactivos. Por ejemplo, el análisis factorial de los reactivos relacionados con actitudes hacia las matemáticas puede revelar que hay dos dimensiones relativamente independientes: actitud hacia la utilidad de las matemáticas y actitud hacia resolver problemas matemáticos. Así, la escala de actitudes producirá dos puntuaciones. Desde luego, en este escenario, la puntuación total que se utiliza para el análisis de reactivos se basa en los reactivos dentro de un único factor (Thomas, 2015).

El formato Likert de las escalas de actitudes se usa mucho en la actualidad. En el caso de muchas actitudes es fácil construir reactivos; el formato de respuesta es bastante flexible. Y la metodología de la investigación para seleccionar reactivos y determinar la confiabilidad de consistencia interna es bastante sencilla. Por lo tanto, encontramos escalas Likert en una gran cantidad de aplicaciones (Thomas, 2015).



Fuente: <http://metodologiaeac17.blogspot.com/2017/11/escalas-para-medir-actitudes.html>

ESCALAS THURSTONE

La segunda metodología popular para construir escalas de actitudes es el método de Thurstone.

Cuando hablamos del método Thurstone para medir actitudes, por lo general nos referimos al método de intervalos aparentemente iguales. La mayoría de las aplicaciones contemporáneas del método de Thurstone no incluye todos sus intentos por crear una escala sofisticada en términos psicofísicos (Thomas, 2015).

Éstos son los elementos de la metodología que se emplean en la actualidad:

1. Primero, escribe una gran cantidad de afirmaciones que expresen actitudes hacia el grupo meta; las afirmaciones deben cubrir todos los posibles matices de la opinión. Piensa en opiniones que vayan desde las más favorables hasta las más desfavorables, del amor al odio. El formato de respuesta para todas las afirmaciones es De acuerdo–En desacuerdo; en la práctica, se puede pedir al examinado que simplemente marque las afirmaciones con las que está de acuerdo (Thomas, 2015).
2. Segundo, pide a un grupo de jueces que clasifique las afirmaciones en 11 categorías, de las más favorables a las menos favorables. Se supone que las categorías son equidistantes una de otra, de modo que la diferencia entre las categorías 5 y 6 debe ser la misma que entre las categorías 8 y 9: de ahí el nombre de intervalos aparentemente iguales. Thurstone estaba muy preocupado por estas distancias psicológicas; sin embargo, podemos aplicar la metodología sin obsesionarnos con este punto (Thomas, 2015).
3. Tercero, determina para cada afirmación la ubicación promedio de la categoría y alguna medida de variación en ésta; por ejemplo, determina la media y la desviación estándar de las ubicaciones de las categorías en el caso de la afirmación número 23 (Thomas, 2015).
4. Cuarto, elimina afirmaciones que tengan desviaciones estándar grandes, ya que en ellas los jueces no tuvieron un acuerdo suficiente (Thomas, 2015).
5. Quinto, agrupa las afirmaciones con valores similares de las categorías, por ejemplo, todas las afirmaciones con valores promedio de 6.0-6.9. Por último, elige algunas afirmaciones que representen posiciones actitudinales a lo largo del continuo, desde las menos hasta las más favorables (Thomas, 2015).

Después del uso inicial de Thurstone de esta metodología, muchos otros autores desarrollaron escalas tipo Thurstone; sin embargo, la metodología ya no se usa tanto en la actualidad. Parece que se requiere demasiado esfuerzo para llevar a cabo la investigación necesaria para el escalamiento Thurstone, sobre todo en comparación con la metodología Likert. No obstante, las nociones básicas que desarrolló Thurstone han tenido una gran influencia en la teoría de la respuesta al reactivo (Thomas, 2015).

ESCALAS GUTTMAN

El tercer método para construir escalas de actitudes que se cita con frecuencia en la literatura profesional es el de Guttman. Su nombre técnico es análisis de escalograma; sin embargo, suele denominarse sólo escalamiento Guttman en honor de su autor.

Aunque este método se cita con frecuencia, en realidad no se aplica en muchos casos, porque sus requerimientos técnicos son demasiado estrictos. Supone mayor consistencia, incluso rigidez, en las actitudes de las personas de la que en realidad existe. De ahí que las ilustraciones del escalamiento Guttman a menudo empleen ejemplos triviales, incluso tontos. No obstante, este escalamiento es una herramienta conceptual útil, no sólo para la medición de las actitudes, sino también para la medición de otros rasgos como inteligencia, aprovechamiento o depresión (Thomas, 2015).

La idea básica del escalamiento Guttman es obtener un conjunto de reactivos ordenados. Entonces, ubicamos la posición de una persona dentro de este conjunto ordenado de reactivos; si la escala cumple con los criterios de Guttman, sabemos de qué modo la persona responderá todos los reactivos. El truco es encontrar el punto de cambio de la persona en los reactivos, pues éste describe por completo el patrón de respuestas de la persona. Ésta responde todos los reactivos de un lado del punto de cambio en una dirección y todos los del otro lado en la dirección opuesta (Thomas, 2015).

Para crear una escala Guttman (es decir, para hacer un análisis de escalograma), determinamos si las respuestas se ajustan a un patrón. Si hay muchas inconsistencias (p. ej., + + - + - +), significa que los reactivos no forman una escala Guttman. Un término importante en el escalamiento Guttman es replicabilidad, a veces llamada sólo “rep”, que nos dice el grado en que el patrón de respuestas es por completo consistente. A quienes elaboran escalas Guttman les gusta ver una replicabilidad de al menos 90% (Thomas, 2015).



Lectura recomendada

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

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>

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

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

San José, Costa Rica