

FUNDAMENTACION TEORICA SOBRE LA MEDICION DE LAS APTITUDES Y LAS COMPETENCIAS

DANIEL MONTES TORO



San Marcos

Introducción	3
Fundamentación teórica sobre la medición de las aptitudes y las competencias	4
Práctica de laboratorio	7
Pre-requisitos	7
Guía para la realización de la práctica de laboratorio.	8
Competencias a desarrollar	8
Fundamentos teóricos.	8
¿Qué es el WAIS y el WISC?	9
Metodología	9
Evaluación	10
Informes psicológicos	10
Informe psicológico en el campo forense	11
Informe psicológico en el campo educativo	12
Informe psicológico en el campo laboral.	13
Informe psicológico en el campo clínico	14
Ejemplo de informe psicológico.	15
Bibliografía	17

Bienvenidos al eje 3, este referente tiene como objetivo utilizar los conceptos trabajados hasta el momento, resaltando la importancia de analizar el contexto que rodea a las teorías e instrumentos de medición, para posteriormente, proceder a desarrollar nuestra práctica, la cual está orientada a la realización de una jornada presencial en el laboratorio de psicología (en las sedes de Bogotá, Pereira y Valledupar), allí los estudiantes a través de juegos de roles podrán aplicar las Escalas de Wechsler: WAIS y WISC, de tal forma que al final podamos dar respuesta a la pregunta: ¿Cómo ejecutar los procesos de medición psicométrica en términos de la inteligencia, las aptitudes y las competencias de mis clientes o consultantes?

Éste eje inicia con una introducción teórica sobre el estudio y la medición de las aptitudes y las competencias, para después hacer las orientaciones relacionadas con la puesta en marcha de la práctica de laboratorio definiendo el protocolo a seguir.

Finalmente se puntualiza en las características y estructuras de informes psicológicos en los diferentes campos de la psicología.

Fundamentación teórica
sobre la medición de
las aptitudes y las
competencias



Iniciamos el recorrido de este referente indagando las definiciones de aptitud y competencia. Etimológicamente el término aptitud viene del latín *Aptus* cuyo significado es *capaz para*.

Así mismo, en el diccionario de psicología Galimberti Umberto (2002. pág 111), se define la aptitud como la “Capacidad potencial que hace a un individuo apto para determinada actividad”, es decir corresponde a que tan capaz es la persona para realizar determinada tarea, por lo tanto, hablar de aptitudes, es también hablar de habilidades y es claro que es un término tan amplio, que se explica en función de cómo se manifiestan.

Cuando se habla de capacidad o habilidad hay un amplio espectro que manejar, a continuación, una forma de clasificación:

Aptitudes físicas	Aptitudes psíquicas o psicológicas
En este grupo se incluyen las que tienen componentes sensoriales y/o motrices como: “La precisión, la coordinación de los movimientos, la resistencia física y la velocidad de reacción” (Galimberti, 2002. pág. 111)	Se agrupan las relacionadas con las habilidades mentales, como “la percepción, la memoria, la capacidad analítica, sintética, intuitiva y artística” (Galimberti, 2002. pág. 111)
Se observa su mayor crecimiento.	Suelen iniciar su decrecimiento alrededor de los 60 años.
Alrededor de los 25 años.	

Figura 1. Clasificación de las aptitudes
Fuente: Propia.

Varios autores suelen coincidir en que las aptitudes intelectuales tienen una mayor duración que las de tipo físico o **perceptual** y que su desarrollo puede estar influenciado tanto por lo genético como por lo aprendido.



Los procesos de medición de las aptitudes se pueden realizar con Baterías aptitudinales múltiples o con Test de aptitudes específicas, que suelen utilizarse en contextos educativos, laborales, forenses, clínicos, etc. Sus objetivos pueden estar orientados a la selección y clasificación, la potencialización, orientación, ubicación laboral, identificación de diagnósticos, entre otros

Históricamente las pruebas que miden aptitudes fueron anteceditas por aquellas que empezaron a medir la inteligencia, las cuales se quedaron cortas en cuanto a la evaluación de capacidades específicas para procesos de selección, académicos y de orientación vocacional, esta necesidad unida al surgimiento de la psicometría, impulsó la creación de este tipo de instrumentos.

A continuación, algunas pruebas con las que se pueden medir las **aptitudes**:

- **EL DAT (*Differential Aptitude Test*):** este mide la capacidad numérica, el razonamiento verbal y mecánico, precisión, velocidad y relaciones espaciales, se aplica en adolescentes entre los 13 y 17 años, y tiene un objetivo orientador en cuanto a futuros desempeños.
- **El test de GRAVES (*Graves Design Judgement*):** mide aptitudes estéticas, considerando elementos como la simetría, el ritmo, la unidad, el equilibrio, la variedad y la continuidad y además influyen en el individuo las vivencias, por lo que en el proceso hay que considerar en el resultado variables como el sexo, la edad y los niveles de estudio, se aplica en personas desde los 13 hasta los 30 años.
- **El test de THURSTONE:** mide habilidades mentales de tipo operativo, relacionadas con la organización, la precisión, el cálculo, etc.
- **El CSPDT (*Crawford small parts dexteritytest*):** mide habilidades motrices relacionadas con la precisión, suele aplicarse en el campo laboral para la selección de personal con un nivel específico en estas aptitudes.
- **EFAI (Evaluación Factorial de Aptitudes Intelectuales):** mide la habilidad en la solución de problemas de diferente tipo, de tal forma que persona debe hacer uso de su flexibilidad mental, capacidad para inducir y/o deducir.

A continuación, realizaremos un abordaje a través de los fundamentos teóricos de las competencias:

Nuevamente nos encontramos con un constructo difícil de definir, pero en este caso es porque el término es ampliamente utilizado en disciplinas y contextos diferentes a la psicología, tales como la economía, el comercio, el deporte, etc.

Etimológicamente el término competencia procede del latín *Compétere*, cuyo significado es pugnar, rivalizar, buscar o pretender algo al mismo tiempo que otros (Urzua y Garrita, 2008).

En el eje 1 se presentaron bastantes definiciones de competencia, por lo que en este se abordarán directamente instrumentos de medición:

- **BIP, inventario Bochum de personalidad y competencias:** en cuanto a las competencias, el instrumento las mide en el ámbito social y desarrollo de tareas, aplicable en adultos en el campo laboral administrativo para procesos de selección y orientación.
- **FB 360°:** mide competencias de tipo profesional en el ámbito organizacional, tales como la comunicación, el liderazgo, la planificación, la toma de decisiones, etc., dirigido a directivos.
- **Pruebas saber:** corresponde a las pruebas realizadas por el gobierno nacional para medir las competencias relacionadas con el ámbito educativo en estudiantes de niveles específicos del sistema educativo en primaria y bachillerato, pretende evaluar aspectos relacionados con la interpretación, representación, formulación, ejecución, razonamiento, argumentación, lectura,

competencias ciudadanas, pensamiento reflexivo y **sistémico**, indagación, competencias pragmáticas y socio-lingüística.

- **Cuestionario Cemedepu (cuestionario de evaluación de la metodología docente y evaluativa de los profesores universitarios):** con este instrumento se miden las competencias en docentes universitarios vinculadas a la planificación, interacción, manejo instruccional, auto-evaluación.
- **CEC 180° (cuestionario de evaluación de competencias generales 180°):** Permite medir en cargos de tipo operativo y administrativo competencias relacionadas con el trabajo en equipo, la organización, la planificación, las relaciones interpersonales, el liderazgo y la resolución de problemas.



Sistémico

Que tiene relación con la totalidad de un sistema.



Instrucción

Lo invitamos a revisar el recurso Caso modelo, para ampliar la temática desarrollada.

Práctica de laboratorio

Ha llegado el momento de aplicar los conocimientos adquiridos de forma vivencial, lo cual se llevará a cabo a través de una práctica de laboratorio en la que se

realizará de forma objetiva y rigurosa la medición de la inteligencia usando las Escalas de Wechsler: WAIS y WISC.

Para realizar con éxito este ejercicio es necesario cumplir con una serie de requisitos antes, durante y después, los cuales se describen a continuación:

Pre-requisitos

Antes de realizar su práctica de laboratorio se debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Realizar el estudio de los ejes 1, 2 y 3.
2. Profundizar de forma autónoma en el estudio de las teorías de la inteligencia.
3. Profundizar de forma autónoma en el estudio del instrumento de medición que se utilizará, que para este caso son las Escalas de Wechsler: WAIS y WISC.
4. Consultar la Ley 1090 del 2006 y tener en cuenta los apartados relacionados con los procesos de medición y evaluación.
5. Leer y estudiar con anticipación la guía de laboratorio (está en la siguiente página).



Visitar página

Lo invitamos a revisar el siguiente enlace en donde encontrará la información relacionada a la Ley 1090 de 2006.

<http://www.colpsic.org.co/quienes-somos/ley-1090-de-2006/182>



Instrucción

Para ampliar el concepto, lo invitamos a observar esta videocápsula.

#SUBESCALA de cubos de prueba
#WISC-IV: #CPIntegra. #TEST de
#INTELIGENCIA para #NIÑOS.

<https://youtu.be/0nYByPvdKSU>

Guía para la realización de la práctica de laboratorio

Temática de la práctica

Aplicación de las Escalas de Wechsler: WAIS y WISC

Propósito de la práctica

El programa de psicología virtual está comprometido en brindar una educación integral, que cubija no solo el Saber-Saber, sino también el Saber Hacer y el Saber Ser. Por lo tanto, las prácticas de laboratorio constituyen una estrategia creada para apoyar la formación integral de los futuros psicólogos.

Dichas prácticas se desarrollan a través de la combinación de encuentros presenciales y virtuales que buscan contribuir a la articulación del saber teórico con el saber práctico, utilizando espacios y material especializado para descubrir por sí mismos el conocimiento aplicado en el ámbito psicológico.

Objetivos

Objetivo general: lograr la apropiación de los conceptos pertenecientes a esta

asignatura por medio de la observación aplicación y manipulación directa de las escalas de Wechsler: WAIS y WISC con el acompañamiento de la docente.

Objetivo específico: identificar las estrategias necesarias para el proceso de medición a través de la aplicación del instrumento idóneo para cada caso.

Competencias a desarrollar

Aplica el conocimiento teórico en la solución creativa, efectiva y eficiente de problemas psicosociales relevantes.

Planea sus acciones en un esquema basado en procesos de decisión evaluando continuamente los resultados de su actuar como profesional.

Realiza procesos de medición y evaluación de los procesos psicológicos utilizando de forma apropiada los instrumentos disponibles y elaborando informes de evaluación que sean pertinentes y suficientes de acuerdo con cada caso particular para orientar la toma de decisiones en los distintos campos aplicados de la Psicología según las necesidades.

Fundamentos teóricos

A lo largo de los ejes trabajados se le han ofrecido al estudiante las bases conceptuales necesarias para el desarrollo de la práctica de laboratorio, es decir, se han dado a conocer cuáles son las teorías relacionadas con la medición y evaluación, las teorías e instrumentos para medir las aptitudes, competencias haciendo énfasis especial en la *inteligencia*, ya que serán Escalas relacionadas con este constructo con las que realizaremos el proceso de aplicación.

¿Qué es el WAIS y el WISC?

El WAIS es una escala que mide el coeficiente intelectual en adultos en edades comprendidas entre los 16 y 64 años. Está formado por dos sub-escalas, una verbal, que está formada por las siguientes sub-pruebas: Conocimiento o información, comprensión, aritmética, semejanzas, vocabulario y repetición de dígitos o retención de dígitos; y una de ejecución, que a su vez se subdivide en las siguientes sub-pruebas: Dibujos incompletos, diseño con cubos, ordenación de dibujos, composición de objetos, dígitos o símbolos y claves.

Por su parte el WISC es una escala que está dirigida a medir el coeficiente intelectual en niños en edades entre 5 y 15 años, 12 meses, su estructura es básicamente la misma que la de la Escala WAIS agregando al grupo de ejecución una sub-prueba llamada laberintos.



Lectura recomendada

Lo invitamos a profundizar con la siguiente lectura complementaria:

Evaluación del cuestionario WAIS-IV

Consejo General de la Psicología

Metodología

A través del laboratorio en la Cámara Gesell, los estudiantes tendrán la oportunidad de aplicar, observar y analizar los diferentes elementos que se deben considerar en el proceso de estructuración, aplicación y tabulación de una prueba o test psicométrico, que en este caso corresponde a

las Escalas de Wechsler: WAIS y WISC. Es importante tener en cuenta que dentro del ejercicio de la práctica se proponen dos tipos de actividades a realizar por cada estudiante, una que corresponde al ejercicio en sí del uso del instrumento y otra que consiste en el registro de lo observado.

La estructura del laboratorio es la siguiente:

- a. Previamente el grupo será dividido en subgrupos de trabajo, atendiendo a la cantidad de participantes, de tal forma que a cada uno le corresponde una cantidad determinada de las 23 sub-pruebas que hacen parte de las Escalas de Wechsler: WAIS y WISC.
- b. Cada uno de los grupos que ingrese a la Cámara de Gesell debe cumplir con los requerimientos de aplicación de cada sub-prueba, la cual será asignada con anterioridad.
- c. Entre cada una de las aplicaciones, los estudiantes que no están dentro de la Cámara de Gesell, sino detrás del vidrio como observadores, deben diligenciar un cuadro comparativo en el que anotarán fortalezas y debilidades observadas para cada uno de los grupos que se van presentando, diferentes al que pertenezca cada uno, el cual debe ser entregado el mismo día de la práctica al docente. (Este registro es individual)
- d. En forma grupal los estudiantes preparan una propuesta inicial sobre la entrega del informe de los datos recogidos, específicamente de las sub-pruebas aplicadas que se les haya asignado.

Evaluación

La puesta en marcha del laboratorio en la Cámara de Gessell (Tanto la presentación, como la observación y el análisis), permitirá evidenciar si se realizó en forma correcta la aplicación de los fundamentos teóricos, a la vez que permite obtener retroalimentación acerca de posibles debilidades en estos, para poder establecer a tiempo estrategias de mejoramiento.



Instrucción

Lo invitamos a revisar la prueba objetiva, para ampliar la temática desarrollada.

Informes psicológicos

En el desarrollo del eje 2 se hizo una aproximación teórica sobre la elaboración de los informes psicológicos, a continuación, se presentarán las características y estructura de los informes psicológicos en los diferentes campos de acción.

Como ya se ha indicado antes, todo proceso psicológico relacionado con la medición y la evaluación tiene que concluir en un informe, el cual es un documento de carácter científico, objetivo, que tiene una rigurosidad, independientemente del destino que vaya a tomar, por cuanto implica consecuencias tanto para el evaluador como para el evaluado.

Adicionalmente, hay que considerar que de acuerdo al objetivo inicial del proceso de medición y evaluación así será la estructura con la que se presentará el informe, incluso suele ocurrir que muchas instituciones tienen formatos preestablecidos, sin embargo, a nivel general, el informe debe tener los siguientes elementos:

Apartado	Contenido
Encabezamiento	El cual debe contener datos del evaluador (Nombres, apellidos, tipo y número del documento de identificación, número de la tarjeta profesional y cargo en la institución que solicitó el proceso), datos del evaluado (nombres, apellidos, tipo y número del documento de identificación, edad y datos de ubicación) y objetivos del proceso realizado
Introducción	Se incluye la contextualización del proceso realizado, en la que se mencionan los factores que llevaron al proceso, los procedimientos e instrumentos utilizados y dependiendo del campo en el que se realiza el proceso se desarrolla un componente teórico.

Descripción	En este apartado del informe el profesional explica en forma descriptiva, rigurosa, objetiva y exacta los datos recogidos, atendiendo (de acuerdo al objetivo) a la fundamentación teórica, las características de los instrumentos aplicados y al código de ética que rige a la psicología. El lenguaje utilizado debe ser claro entendible para el receptor de la información, aunque sin perder el rumbo del ámbito psicológico, además se debe ser cuidadoso de no hacer afirmaciones sin fundamentos conceptuales o sin evidencia técnica, en todo caso la información entregada debe estar en los lineamientos del profesionalismo orientados a cumplir con el objetivo inicial.
Conclusiones	Es el apartado en el que el profesional indica el cumplimiento o no del objetivo inicial y por lo tanto se plantean los resultados, además de acuerdo al campo y la intención original se propone un plan de intervención, validación y/o verificación de resultados junto con la periodicidad, es indispensable incluir lugar, fecha, firma y sello con el número de la tarjeta profesional, con este se deja constancia de cuando finalizó el proceso y por lo tanto del tiempo de responsabilidad profesional asumido.

Tabla 2. Estructura genérica de un informe psicológico
Fuente: Propia

Ahora pasaremos a conocer estructuras de informes psicológicos en los diferentes campos de aplicación de la psicología:

Informe psicológico en el campo forense

Es el que entrega el perito forense, este es de importancia en la asignatura porque en dicho ámbito el informe solicitado está relacionado precisamente con las variables de aptitud y competencia en situaciones específicas como: Custodia de menores, recepción de herencias, valoración de aptitudes y competencias de posibles imputados a delitos, secuelas de tipo psicológico, conflictos de tipo laboral, entre otras.

Salas-Picón (2016, pág. 7) cita a Vásquez (2007) sobre los elementos mínimos que debe contener todo informe pericial (Informe psicológico en el campo forense), los cuáles son: "Objetivo pericial, metodología, resultados, discusión, conclusiones forenses-clínicas y recomendaciones".

▶
Video

Lo invitamos a profundizar en los temas por medio del siguiente video:

Pericial psicológica qué es y cómo se realiza

<https://youtu.be/oy4k4zpCWwg>

Informe psicológico en el campo educativo

El informe psicológico en el campo educativo es aplicado en situaciones relacionadas con procesos de aprendizaje, enseñanza, convivencia escolar y orientación vocacional, cuyos objetivos pueden estar orientados a los diferentes grupos de la comunidad educativa:

Autoridades educativas	Medir y evaluar aptitudes y competencias relacionadas con el acompañamiento escolar, organización, conocimientos, pertinencia profesional, toma de decisiones, etc. También pueden ser los receptores del informe psicológico.
Estudiantes	Medir y evaluar aptitudes y competencias conectadas con el rendimiento académico, las habilidades sociales, clasificación de capacidades, orientación vocacional, admisión, retiro, etc.
Padres y madres de familia	Medir y evaluar aptitudes y competencias relacionadas con pautas de crianzas, acompañamiento escolar, manejo de la norma, etc. También pueden ser receptores del informe psicológico.

Figura 1. Objetivos relacionados con el informe psicológico
Fuente: Propia

En cuanto al informe en sí las características dependerán del objetivo y de las particularidades del receptor, no obstante, todos deben considerar el tipo de población y cumplir estrictamente con el código ético, primando siempre los derechos de los menores de edad.

Cuando el informe es para los padres conviene ser muy claro, considerar el nivel profesional y sociocultural de estos; cuando está dirigido a otro profesional se sugiere usar un lenguaje más técnico, que evidencia el proceso de medición y evaluación por el cual pasó el menor.

En este tipo de informe se incluyen aspectos de tipo biológico, del contexto familiar, los datos de la entrevista, las relaciones interpersonales, etc.

En forma general los informes psicológicos en este ámbito tienen los siguientes elementos:

1. Datos personales.
2. Motivo u objetivo del proceso.
3. Historia de la situación actual.

4. Desarrollo biológico, social afectivo.
5. Genograma y dinámica familiar.
6. Resultados de los instrumentos aplicados.
7. Conclusiones.

Informe psicológico en el campo laboral

En forma general, en el campo organizacional los procesos de medición y evaluación se dan desde las aptitudes y las competencias; como ya se mencionó, estos procesos están relacionados con la selección, capacitación, cambio de nivel, etc.

Boso (2012) presenta la siguiente clasificación para los informes psicológicos en este ámbito:

Según la demanda	Incorporación, promoción interna, reorientación vocacional; puede ser de tipo tradicional o por competencias.
	Orientados a diagnóstico, intervención, asesoría dentro del contexto de la motivación, la comunicación, el liderazgo, situaciones de riesgo y trabajo en equipo.
Adecuados al contexto	En esta categoría se reúnen los informes de un amplio grupo de receptores en donde se consideran el tipo de mercado, los intereses y necesidades de la empresa, contexto sociocultural.

Tabla 3. Clasificación de los tipos de informe en el ámbito laboral
Fuente: Boso (2012).

Hidalgo y Peker (2004, pág. 94) señalan los siguientes cinco elementos claves en la elaboración de informes psicológicos de tipo laboral:

1. Cualificación: se alude a la competencia profesional.
2. Enfoque: es necesario reflexionar sobre el contexto y el objetivo con el que se realiza el proceso.
3. Aspecto estructural: es necesario considerar los siguientes aspectos en la elaboración del documento: "a) Encabezamiento formal; b) Fase observacional - Comportamiento manifiesto; c) Fase descriptiva y analítica - Contenido del Informe (área intelectual, afectiva, social y laboral); d) Conclusiones y Sugerencias/Observaciones/Recomendación" Hidalgo y Peker (2004, pág. 94)
4. Aspecto formal: Se hace alusión al estilo (Gramática y semántica) y la estructura lógica con la que se organiza el contenido.
5. Consideraciones éticas: Se debe tener en cuenta todos los factores del código de ética en cuanto al tipo de información con la que se elabora el informe.

Informe psicológico en el campo clínico

El informe en este ámbito es tratado en esta asignatura debido a que, en determinadas circunstancias, los procesos de medición y evaluación de las aptitudes y competencias pueden generar insumos para un diagnóstico, aportar a trazar el camino a la intervención, o favorecer una investigación de tipo clínica.

Sus características y estructura pueden estar influenciadas en gran medida por la corriente psicológica y la teoría con la que el profesional sustenta su trabajo; independientemente de esto, los informes en este ámbito implican una gran responsabilidad, primero para el evaluado, por cuanto el rumbo de su salud mental estará supeditada a la información que contenga el documento, y segundo para el profesional, quien se hace responsable de la veracidad, objetividad, calidad e integridad de los datos suministrados.

Actualmente, en este campo la mayoría de los profesionales e incluso las instituciones tienen sus propios formatos establecidos, sin embargo, a continuación, se propone una estructura, que se considera genérica en este campo:

1. Identificación del paciente.
2. Motivo de consulta.
3. Historia actual de la problemática.
4. Anamnesis.
5. Antecedentes familiares.
6. Genograma.
7. Registro de la conducta observada.
8. Registro de los resultados obtenidos con la aplicación proceso de los instrumentos.
9. Diagnóstico.
10. Conclusiones y recomendaciones.



Instrucción

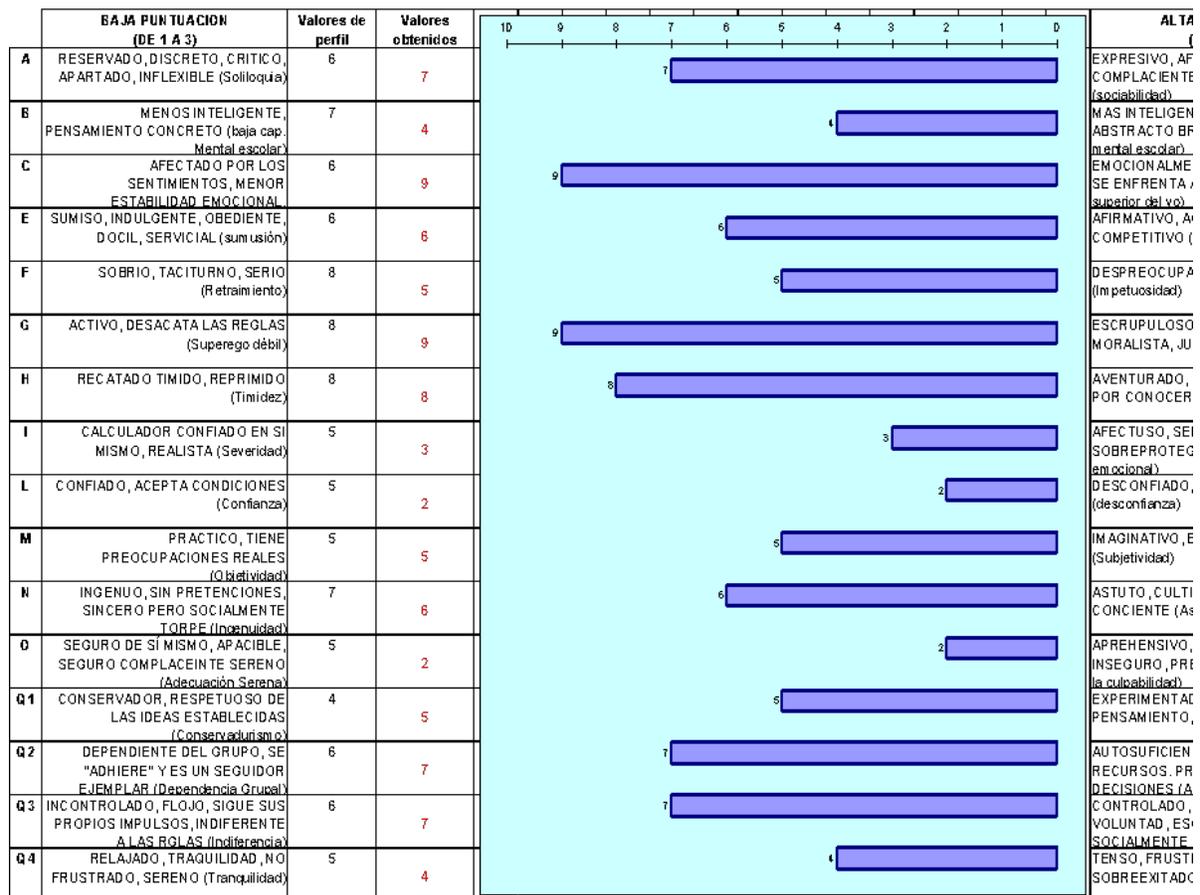
Lo invitamos a revisar el Organizador gráfico, para ampliar la temática desarrollada.

Ejemplo de informe psicológico

INFORME PSICOLOGICO

NOMBRE : RUBEN ARRIAGADA
PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN : DIAGNOSTICO DE COMPETENCIAS
FECHA DE LA EVALUACIÓN : ABRIL DE 2008

PRUEBAS APLICADAS : Cuestionario Factorial de la Personalidad (16 PF) de R.B Cattell
 Análisis grafológico



RESULTADOS:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación de los test y efectuados los análisis de convergencia respectivos, se obtienen las siguientes conclusiones:

Se trata de una persona con capacidad para lograr relaciones interpersonales de manera afable, expresando apertura en cuanto a la expresión emocional y afectiva, pudiendo demostrar un trato cordial y afectuoso, aspecto que favorece la construcción de redes de apoyo en materia laboral y personal. No obstante lo anterior mantiene un acercamiento precavido y diplomático con sus interlocutores, de carácter pragmático como una forma de conservar el control, en canto a la proyección de su imagen personal. Este último aspecto (de carácter utilitario), puede ser funcional en ambientes de negocios donde el factor negociador es una materia que hay que cuidar en beneficio de los logros comerciales o de gestión en el campo de actividad de que se trate.

En materia intelectual, posee capacidad para la comprensión y aprendizaje de ideas. En tal sentido es capaz de lograr un nivel ideológico asociativo requerido para comprender acciones que demanden la aplicación de diferentes conceptos, aspecto que le favorece en cuanto a la adopción de decisiones y aplicación de criterios técnicos en situaciones específicas.

Evidencia estabilidad en el plano emocional y capacidad para enfrentar adecuadamente las presiones o circunstancias que son propias de la dinámica laboral. En tal sentido expresa fortaleza en su estructura de personalidad y una identidad coherente con su edad o período de desarrollo socioemocional y psicológico.

En cuanto a los atributos de liderazgo manifiesta relativa flexibilidad en la adopción de estilos conductuales, para lograr compromiso y cohesión del grupo en torno a un objetivo específico. En este sentido, se manifiesta en su actuar un acentuado recato o reserva. Dado lo anterior, debe desarrollar la capacidad para diagnosticar apropiadamente las características de las personas que estén bajo su mando para precisar la posición normativa o directiva que deberá manifestar para el logro de una buena administración.

En cuanto a su actuar laboral evidencia sentido del deber, de la perseverancia y prefiere vincularse con personas trabajadoras. Expresa independencia en la manifestación de criterios o al momento de decidir. Tiende a ser austero, autorregulado. No obstante puede ser audaz en las situaciones sociales, pudiendo iniciar los contactos necesarios que favorezcan sus fines comerciales.

Emocionalmente es una persona estable, madura, realista acerca de la vida, tranquila, con buena firmeza interior y capacidad para mantener una sólida moral de grupo. Posee firmeza interna para tolerancia la frustración o la alta demanda laboral. En cuanto a sus relaciones con subordinados, es capaz de mantener una sólida moral de grupo y de motivación en el logro de metas o desafíos.

Víctor Cabrera V. Psicólogo

Figura 2. Ejemplo de informe psicológico

Fuente: <https://www.coursehero.com/file/30006099/ruben-arriagada-grafico-16-pf-formato-ultimo-doc/>

De todo lo estudiado en este eje, se puede concluir que la medición y evaluación de las aptitudes y competencias se aplica en la mayoría de los campos de estudio de la psicología cada uno con unas necesidades y particularidades diferentes en cuanto a teoría y uso de instrumentos.

La puesta en marcha de la práctica de laboratorio aporta enormemente al proceso de formación de los estudiantes, puesto que les da la oportunidad de aplicar la teoría a la praxis de forma vivencial, permitiéndoles reconocer sus fortalezas y debilidades, lo que les da una gran ventaja en su futuro desempeño laboral.

Finalmente, el recorrido que se hizo en relación a las características y estructuras de los informes psicológicos en los diferentes campos de la psicología favorece que los estudiantes comprendan de principio a fin como ejecutar los procesos de medición psicométrica en términos de la inteligencia, las aptitudes y las competencias en sus futuros pacientes o consultantes.

- Bernal, C., y Villa, E. (2013). *La Evolución del Concepto de Competencia en la Teoría de la Conducta*. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-81452013000300007
- Bosso, R. (2012). *El informe psicolaboral: lineamientos y claves para su confección*. Recuperado <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/ponencias/informe-psicolaboral-lineamientos-claves.pdf>
- Cattaneo, B. (2004). *Informe psicológico: elaboración y características en diferentes ámbitos*. Tercera edición. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.
- Cortés, L. (2015). *Competencias que evalúa la prueba saber 11 según el ICFES*. Recuperado de <https://blog.ipler.com/que-evalua-la-prueba-saber-11>
- Forcrim. (2015). *Psicología Forense y Digital*. Recuperado de <https://www.forcrim.com/informe-psicologico-forense/>
- Galimberti, U. (2002). *Diccionario de Psicología*. México: Siglo veintiuno Editores.
- Gargallo, B., Suárez, J., Garfella, P., y Fernández, A. (2011). *El cuestionario CEMEDEPU. Un instrumento para la evaluación de la metodología docente y evaluativa de los profesores universitarios*. Estudios sobre educación, pp. 7-30.
- Hernández, M. y Ruiz, A. (2008). *Evaluación de competencias en el nivel universitario*. Ideas Concyteg, pp. 139-152.
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2006). *Ley-1090-de-2006/182*. Recuperado de <http://www.colpsic.org.co/quienes-somos/ley-1090-de-2006/182>
- Salas-Picón, W. (2016). *Guía de docencia para el desarrollo de informes psicológicos en el contexto forense*. Documentos de Docencia, 2
- Simoës, M. (2001). *Informes psicológicos en contextos forenses*. En *Evaluación psicológica forense*, pp. 157-186. Ámbitos delictivos.
- Vaca, J., Aguilar, V., Gutiérrez, F., Cano, A., y Bustamante, J. (2015). *¿Qué demonios son las competencias?* Recuperado de <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Vaca-Urbe-J.-Que-demonios-son-las-competencias.pdf>
- Urzúa H., y Garrita, R. (2008). *Evaluación de competencias en el nivel universitario*.



www.usanmarcos.ac.cr

San José, Costa Rica