

PANORAMA TEÓRICO Y PRÁCTICO DE LA EVALUACIÓN Y LA MEDICIÓN DE LA INTELIGENCIA, LAS APTITUDES Y LA PERSONALIDAD

AUTORA: NIDIA PRECIADO

OCTUBRE: 2020



Introducción	3
Panorama teórico y práctico de la evaluación y la medición de la inteligencia, las aptitudes y la personalidad	4
El contraste de la evaluación cualitativa y la medición cuantitativa	7
Las pruebas y sus condiciones de aplicación	7
Evaluación y medición de la inteligencia	9
Evaluación y medición de las aptitudes.	16
Bibliografía	25

¿De qué forma el profesional en psicología puede constituir un concepto sobre otro ser humano de una manera objetiva o fundamentada en los preceptos teóricos de la disciplina?

El presente documento pretende dar al estudiante un panorama teórico y práctico de la evaluación y la medición de la inteligencia, las aptitudes y la personalidad, partiendo de los fundamentos de la teoría de los constructos hasta los principales instrumentos de medición de cada uno.

En principio, expone las premisas que consolidan los procesos de evaluación en psicología, los modelos evaluativos, las posturas de debate entre la evaluación cualitativa y la cuantitativa, así como las características básicas de las pruebas y sus condiciones de aplicación.

Posteriormente, presenta preceptos de las teorías de la inteligencia, las aptitudes y la personalidad, enmarcados en cada una de las pruebas o baterías de evaluación que se utilizan con mayor frecuencia en el campo de la psicología.

**Panorama teórico y
práctico de la evaluación
y la medición de la
inteligencia, las aptitudes
y la personalidad**



La evaluación y la medición en psicología tienen un cuerpo de conocimientos que se deriva de los hechos históricos revisados en el eje 1 del presente módulo. Entre los modelos de evaluación, se encuentran los que se fundamentan en atributos, los dinámicos, los médicos, los de tipo conductual, los cognitivos y los constructivistas. Tras la utilización de cada modelo psicológico, siempre estará la teoría psicológica con la cual se fundamentan sus análisis, así como la intencionalidad del proceso evaluativo; por ejemplo, si el interés es investigar o, por el contrario, es intervenir en niveles clínicos o de la salud de los individuos (Fernández-Ballesteros, 2014; Aragón Borja, 2015). La siguiente tabla expone las características básicas de los modelos. Antes de abordarla, lo invitamos a observar un recurso.

Modelo	Variable que mide	Técnica	Objetivo	Contexto
Atributo	Rasgos Factores Dimensiones Características	Test psicométricos: cuestionarios y test de ejecución	Descripción Predicción Pseudoexplicación	Investigación Educación Organizaciones Clínico y salud
Dinámico	Construcciones intrapsíquicas inconscientes Estructuras Mecanismos	Técnicas proyectivas	Descripción Clasificación Predicción Explicación	Clínico y salud
Médico	Entidades nosológicas Trastornos neurobiológicos	Exámenes Test de ejecución Escalas de observación Aparatos	Descripción Clasificación Predicción Pronóstico Explicación Rehabilitación	Clínico y salud Educación Organizaciones Laboratorio
Conductual	Ambiente Conductas Persona	Técnicas de observación Autoinformes Registros fisiológicos	Descripción Predicción Explicación funcional del control	Laboratorio Educación Clínico y salud

Cognitivo	Representaciones Esquemas Fases del procesamiento Estrategias y procesos cognitivos	Ejecuciones en tareas cognitivas y pensamientos	Descripción Predicción Explicación Control	Clínico y salud
Constructivista	Conocimiento construido Constructos personales Planes Significados	Narrativa Autobiografía Técnicas subjetivas Documentos personales	Descripción	Clínico y salud

La tabla expone las variables que miden los modelos, es decir, los objetos de análisis que elige el investigador o terapeuta como fundamentales para la explicación de la conducta o de los síntomas de la persona. Es de vital importancia recordar que ello se define desde la postura teórica del evaluador (Fernández-Ballesteros, 2014). Por otro lado, la técnica que se expone en la tabla corresponde al método específico a través del cual se espera aproximarse y conocer las variables, ello varía de acuerdo con la metodología que utiliza el evaluador y los fundamentos teóricos del mismo. Se espera que los resultados de dichos procesos de evaluación consigan diagnosticar, orientar, seleccionar o modificar el objeto de estudio del psicólogo; por lo tanto, los modelos ofrecen, de alguna manera, alcanzar unos u otros objetivos (Fernández-Ballesteros, 2014).



Instrucción

Después de revisar esta tabla lo invitamos a realizar la actividad de aprendizaje: Caso modelo.

Finalmente, los modelos de evaluación psicológica se aplican en diferentes ámbitos, es decir, son pertinentes para lo clínico, educativo, organizacional u otros. Por lo tanto, no todos son aplicables en cualquier contexto y sus alcances pueden ser limitados o, por el contrario, tener un nivel de profundidad que no atiende las necesidades de manejo o atención en función de los objetivos (Fernández-Ballesteros, 2014).

El contraste de la evaluación cualitativa y la medición cuantitativa

Desde la perspectiva de los modelos de evaluación cualitativa, se espera construir un concepto de la persona global, amplio y comprensivo, mientras que, desde la perspectiva cuantitativa, se espera hacer una comprensión de la conducta desde respuestas a situaciones estandarizadas y de producción mecánica (Fernández-Ballesteros, 2014; Aragón Borja, 2015).

Más que un debate histórico entre los dos enfoques de aproximación al conocimiento, el evaluador debe asumir una posición respecto a sus intereses de evaluación y medición, lo cual constituye su juicio profesional. El enfoque cualitativo permite libertad en la forma de ejecución de la evaluación o el examen, y en el tipo y el uso de los datos o la información. Por otro lado, el enfoque cuantitativo postula normas y procedimientos estandarizados, permitiendo contrastar los resultados con referentes normativos (Fernández-Ballesteros, 2014; Tapia, 2011).



Figura 1.

Fuente: <https://goo.gl/gshVgv>

Según Fernández-Ballesteros (2014), es posible que, a partir de la combinación de ambos enfoques, nazca una perspectiva amplia que incluya todas las perspectivas del ser humano y, sobre todo, estructure los procesos de manera tal que puedan ser replicables y comparados por otros evaluadores, dado que no prima el subjetivismo y tampoco se delimita al humano a respuestas estructuradas y sin variaciones.

Las pruebas y sus condiciones de aplicación

En el eje 1 se identificaron los tipos de pruebas. Se mencionó que existen pruebas referidas a la norma y otras referidas al criterio. También existen los tipos de prueba grupales e individuales, entre muchas otras categorías de definición. Sin embargo, en el presente módulo es de absoluta pertinencia diferenciar las pruebas de inteligencia, aptitudes y personalidad, siendo estos tres los grupos de análisis más grandes y comunes en el desarrollo de la evaluación y la medición en psicología (Ontiveros-Ruiz, 2001).

Las pruebas de inteligencia, en principio, se diseñaron para estimar el nivel intelectual de las personas a partir de habilidades. El primer grupo de pruebas de este tipo fue diseñado por Binet e incluyó tareas diversas desde la definición de palabras, la memoria de diseños, la comprensión y las habilidades visoespaciales. En conse-

cuencia, las pruebas grupales que se aplicaron a militantes del ejército americano en la Segunda Guerra Mundial incluyeron juicio práctico, información aritmética y razonamiento, entre otras destrezas. Las pruebas de inteligencia producen una puntuación resumida de diferentes grupos de habilidades, en comparación con un grupo de referencia con características similares en contexto (Ontiveros-Ruiz, 2001).

Las pruebas de aptitudes miden capacidades definidas y relativamente homogéneas; asimismo, pueden medir una sola aptitud o constituir una **batería** de medición de múltiples aptitudes. Estas pruebas suelen aplicarse para la predicción de habilidades y capacidades en educación, dado que se espera que produzcan una predicción de las habilidades en diversos campos profesionales (Ontiveros-Ruiz, 2001).



Batería

Conjunto de pruebas aplicadas en la medición de diferentes elementos propios de un constructo en específico.



Figura 2.

Fuente: <https://goo.gl/y7T8ne>

En el caso de las pruebas de personalidad, su información permite y favorece la posibilidad de predecir la conducta de los individuos en términos de rasgos, cualidades o conductas que caracterizan la individualidad de cada sujeto (Ontiveros-Ruiz, 2001).

Evaluación y medición de la inteligencia

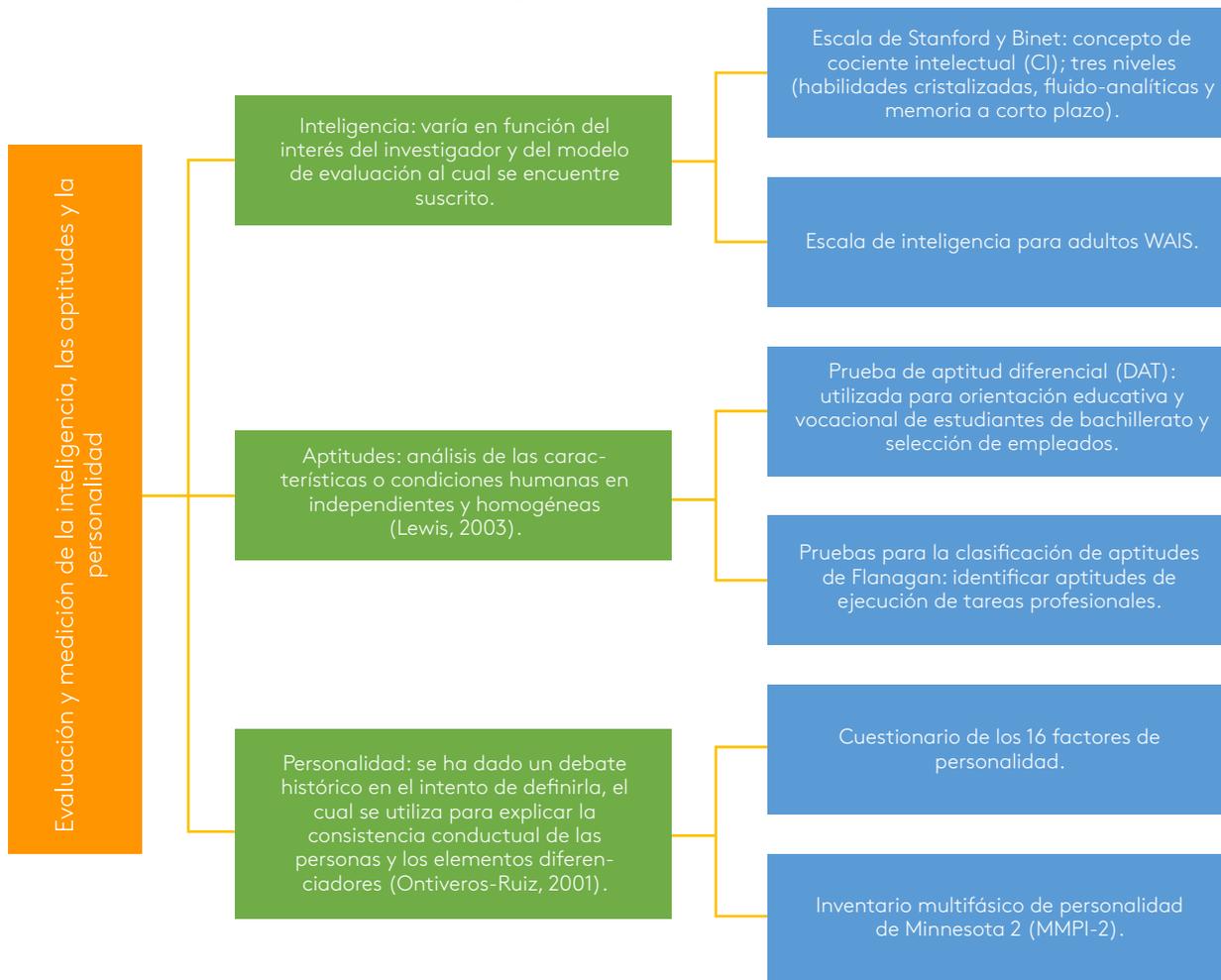


Figura 3.
Fuente: propia

La definición de la inteligencia ha sido un problema complejo de abordar, puesto que, de acuerdo con sus intereses, formación e interpretación de los resultados, diversos autores han desarrollado aproximaciones conceptuales distintas. Ontiveros-Ruiz (2001), cita las siguientes definiciones:

”

Spearman (1904-1923): capacidad general que implica principalmente la deducción de relaciones y correlatos.

Binet y Simon (1905): capacidad para juzgar bien y para razonar bien.

Terman (1916): capacidad para formar conceptos y para comprender su importancia.

Pinter (1921): capacidad para adaptarse de manera adecuada a las situaciones relativamente nuevas de la vida.

Thorndike (1921): el poder de dar buenas respuestas, desde el punto de vista de la verdad o el hecho.

Thurston (1921): capacidad para inhibir las adaptaciones instintivas, para imaginar de manera flexible diferentes respuestas y para realizar adaptaciones instintivas modificadas en conducta manifiesta.

Wechsler (1939): conjunto o capacidad global del individuo para actuar de manera positiva, pensar de manera racional y enfrentarse de manera efectiva con el ambiente.

Humphreys (1971): el repertorio completo de habilidades, conocimiento, inclinación para el aprendizaje y tendencias a la generalización adquiridos, considerados de naturaleza intelectual y que están disponibles en un momento determinado.

Piaget (1972): término genérico que indica las formas superiores de organización o equilibrio de la estructura cognitiva que se utilizan para la adaptación al ambiente físico y social (p. 171).

Las definiciones de inteligencia son tan variadas como las expresiones del mismo constructo, por ello, se han definido diferentes enfoques para su medida (Costa Neiva, 1996):

- **Enfoque empírico:** se fundamenta en una amplia y general definición de inteligencia. Corresponde a las primeras pruebas desarrolladas por Binet y Simon desde su experiencia práctica, y se utiliza, sobre todo, con fines diagnósticos o para resolver dificultades escolares.
- **Enfoque factorial:** corresponde a un método de análisis estadístico por factores, postulado por Spearman, teoría que indica que existe un solo factor "g" y diferentes factores "e". Por su parte, Thurston, propuso el modelo multifactorial, mencionando que la inteligencia está compuesta por un número limitado de habilidades primarias. A diferencia de la propuesta de Spearman, para él no hubo un solo factor común. Guilford postuló que la estructura intelectual está compuesta por tres habilidades: operacionales (cognición, memoria, pensamiento divergente, etc.), contenidos (operaciones de pensamiento figurativo, simbólico, semántico o conductual) y producto (unidades, clases, relaciones, sistemas, etc.).
- **Enfoque genético:** se origina por los postulados de Piaget. Se supone que el hombre ha tenido una serie de adaptaciones biológicas para conseguir el equilibrio con el ambiente, postulando niveles óptimos en el desarrollo cognoscitivo del individuo.

La medición de la inteligencia varía en función del interés del investigador y del modelo de evaluación al cual se encuentre suscrito; sin embargo, es posible establecer una aproximación a las principales pruebas de medición de dicho constructo, aclarando

que las pruebas se eligen en función de los objetivos y las características de la aplicación. Para una correcta medición y aplicación de las pruebas de inteligencia, es fundamental conocer los manuales de la prueba y las características de confiabilidad y validez de los instrumentos. A continuación, se referencian las principales pruebas para la evaluación y medición de la inteligencia.

Escala de inteligencia de Stanford-Binet

Su primera versión se publicó en 1916. Introdujo el concepto de cociente intelectual (CI) y se destacó por crear un manual de instrucciones de aplicación y calificación, así como por la elección de una muestra representativa de la población norteamericana. En 1937, se publicó la segunda revisión en dos formas paralelas utilizadas con niños desde los dos años de edad. En 1960, apareció la tercera versión, unificando las dos formas anteriores. Se innovó al incluir la desviación estándar de los CI, eliminando posibles errores estadísticos (Costa Neiva, 1996).

- **Modelo teórico**

El modelo teórico plantea que la inteligencia general se descompone en tres factores (habilidades cristalizadas, fluido-analíticas y memoria a corto plazo). Estas, a su vez, se

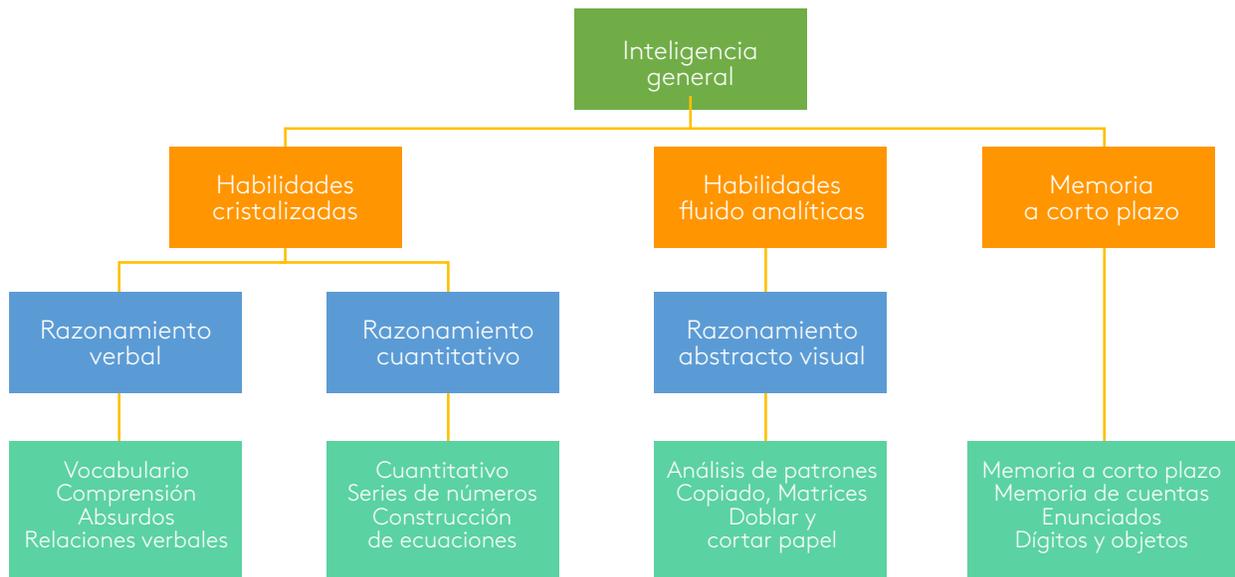


Figura 4. Modelo teórico de las pruebas de inteligencia de la escala de Stanford y Binet IV
Fuente: Lewis (2003)

descomponen en tres categorías amplias (razonamiento verbal, razonamiento cuantitativo y razonamiento abstracto visual), cada una con una representación de reactivos en la prueba (Lewis, 2003).

- Es aplicable a niños desde los dos años de edad y también a adultos. Se compone de juguetes, tarjetas impresas, cubos, objetos de diferentes tipos, manual y cuadernillo.
- Se administra de manera individual. Presenta una forma de puntuación compleja, por lo que requiere de experiencia en su aplicación.
- Dura, en promedio, entre 30 y 40 minutos.

Escala de inteligencia para adultos WAIS

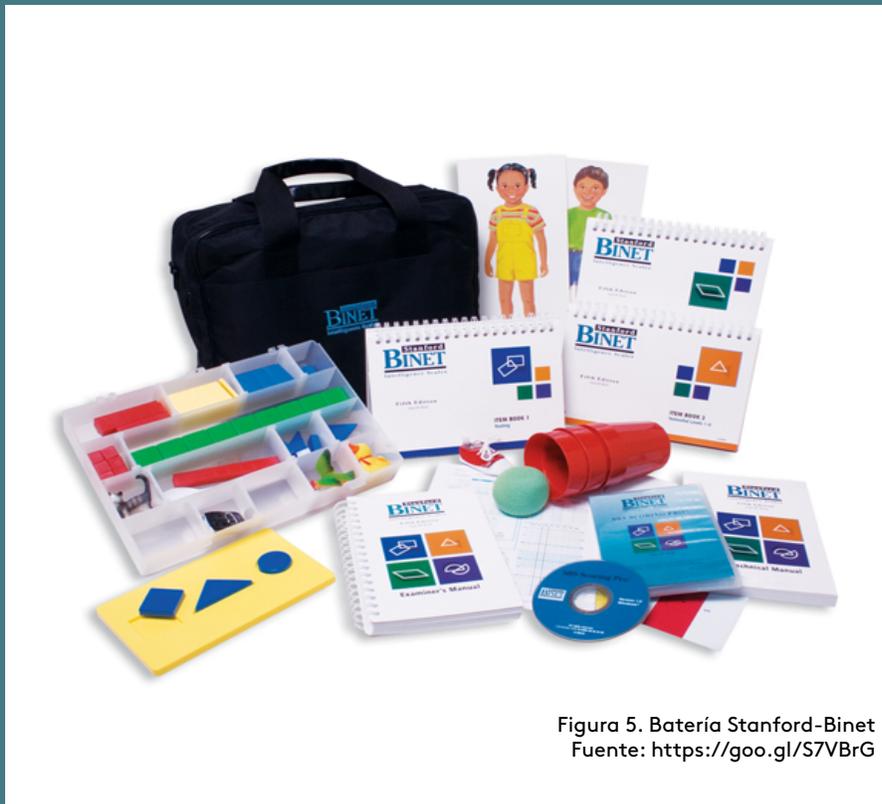


Figura 5. Batería Stanford-Binet
Fuente: <https://goo.gl/S7VBrG>

Formulada por David Wechsler en Estados Unidos, esta escala ha sido ampliamente revisada (tres procesos). Actualmente, se utiliza la escala publicada en 1981, como la escala de inteligencia que evalúa sujetos entre los 16 y los 74 años de edad. Se ha mencionado que superó los problemas de confiabilidad de la escala de Stanford y Binet en la medición de la inteligencia en adultos (Costa Neiva, 1996).

Ha sido adaptada y validada en varios idiomas, dando paso a variaciones para niños: la escala de inteligencia para niños de Wechsler (WISC) y la escala de inteligencia para nivel preescolar y primaria de Wechsler revisada (WPPSI-R) (Lewis, 2003).

Descripción de la prueba, según Lewis (2003) y Costa Neiva (1996)

- Consta de seis subpruebas verbales y cinco de ejecución, en las cuales los reactivos se presentan en orden de dificultad creciente: los más fáciles pueden ser respondidos por cualquier persona sin instrucción escolar; los siguientes pueden ser contestados por personas con instrucción escolar media; y los últimos son reactivos que solo responden personas con una preparación escolar especial o alta.
- Las subpruebas son: conocimiento, comprensión, aritmética, semejanzas, vocabulario y repetición de dígitos.
- Requiere de 75 minutos para su aplicación.
- Su aplicación requiere de manual, protocolo de registro de pruebas, tarjeta con listados de palabras de la prueba de vocabulario, libreta con figuras incompletas, caja de tarjetas para ordenar dibujos, caja con cubos rojos y blancos, cuatro cajas con partes de objetos, plantilla de corrección, cronómetro y lápices.



imagen no contractual

Figura 6. WAIS

Fuente: <https://goo.gl/okoyBU>

- Se administra individualmente.
- Su interpretación se hace a partir de los rangos de edad y baremos de validación.
- Ha mostrado altos niveles de confiabilidad y validez.

Escala de inteligencia para niños WISC

Fue presentada en 1949 para evaluar a niños y jóvenes de cinco a 15 años. En 1974 fue revisada y adquirió mejores resultados de confiabilidad. Fue validada al español en 1981 (Costa Neiva 1996). Contiene seis subpruebas verbales (información, semejanzas, aritmética, vocabulario, comprensión, intervalo de dígitos) y siete subpruebas de ejecución (completamiento de dibujos e imágenes, codificación, acomodamiento de dibujos, diseño de cubos, ensamble de objetos, búsqueda de símbolos y laberintos) (Lewis, 2003).

Descripción de la prueba, según Lewis (2003) y Costa Neiva (1996)

- El tiempo de administración es entre 50 y 70 minutos. Se puede dividir en dos sesiones.
- Se administra de manera individual.
- Se debe seguir de manera estricta el manual y requiere de amplia experiencia del evaluador.
- Ha mostrado ser altamente confiable, aunque requiere estudios de validación en diferentes países de habla hispana.

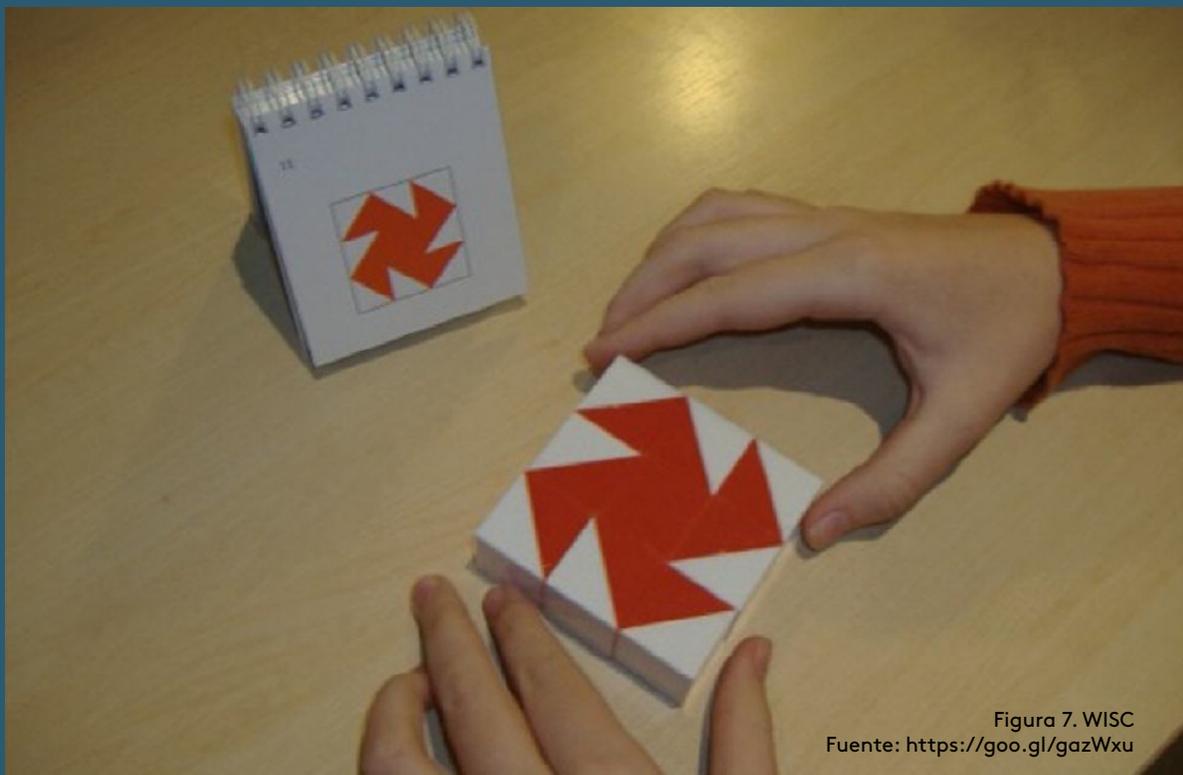


Figura 7. WISC
Fuente: <https://goo.gl/gazWxu>

Escala de inteligencia para nivel preescolar y primaria WPPSI

Aparece en su versión revisada en 1981, validada al español. Contiene subpruebas verbales (información, vocabulario, aritmética, semejanzas, comprensión y frases) y de ejecución (casa de animales, figuras incompletas, laberintos, diseños geométricos y diseños con prismas) (Costa Neiva, 1996).

Descripción de la prueba, según Lewis (2003) y Costa Neiva (1996)

- Se aplica a niños entre los tres y siete años.
- Se administra de forma individual.
- Requiere entre 50 y 70 minutos.
- Exige experiencia del evaluador en la aplicación y la calificación.



Figura 8. Imágenes de los contenidos de las pruebas de inteligencia Wechsler
Fuente: <https://goo.gl/jkuH6h>

Cabe mencionar que existen múltiples pruebas de inteligencia que tienen aplicación grupal, individual e incluso para personas con discapacidad, por lo que se sugiere continuar con la revisión.



¡Lectura recomendada!

Lo invitamos a consultar la siguiente lectura recomendada.

Manual de pruebas de inteligencia y aptitudes

Kathia María Costa Neiva

Evaluación y medición de las aptitudes

Las pruebas de aptitudes tuvieron lugar en la medición y la evaluación, una vez los psicólogos emplearon la herramienta estadística del análisis factorial, puesto que permiten hacer análisis de las características o condiciones humanas en independientes y homogéneas (Lewis, 2003).

Al describir el concepto de aptitud, se ha mencionado que esta es una condición o un conjunto de características evidentes de las capacidades que una persona puede adquirir a través de entrenamiento, conocimiento, técnica o diferentes respuestas; por ejemplo, hablar otro idioma o la producción musical. Por lo anterior, las aptitudes pueden ser desarrolladas en la interacción de las características individuales y el ambiente. Thurston construye el análisis multifactorial donde describe 12 capacidades mentales primarias, las cuales fueron productivas para incentivar el desarrollo de las pruebas de aptitudes en el campo educativo, la selección de personal y la orientación vocacional (Bennett, Seashore y Wesman, 1990, citados en Costa Neiva, 1996).

Las pruebas de aptitudes varían de acuerdo con su interés de medición. Por ejemplo, existen pruebas para evaluar habilidades cognitivas, vocacionales y musicales. Lo anterior, implica que las baterías de pruebas de aptitudes deben contener el énfasis y múltiples pruebas que apunten a medir cierta aptitud. Las pruebas no deben mezclar diferentes aptitudes en su medición y la muestra normativa con relación a la cual se establecen los puntajes de la prueba debe ser la misma para todas las pruebas de una misma batería (Costa Neiva, 1996).

Prueba de aptitud diferencial (DAT)

La prueba DAT se publicó por primera vez en 1947 para estudiar la orientación educativa y vocacional de estudiantes de bachillerato, así como la selección de empleados. Tuvo varias revisiones a sus estructura, enunciado, ítems y claridad hasta la quinta edición (1990), versión que se revisó en México, de la cual surge la última versión disponible y utilizada en el mercado (Lewis, 2003; Costa Neiva, 1996).

La DAT es una batería que se compone de diferentes pruebas que han sido estandarizadas de manera independiente. Sin embargo, en 1994, se consolidó una sola en un proceso común de estandarización con rangos iguales entre las pruebas (se pueden hacer comparaciones inter e intraindividuales).

Los autores de la DAT indican que, por sí misma, la batería debe producir un perfil, y estar compuesta por materiales prácticos fáciles de aplicar y disponibles en formas alternas (Lewis, 2003).

Descripción de la prueba, según Lewis (2003) y Costa Neiva (1996)

- La intención es evitar que los resultados que obtienen las personas dependan del aprendizaje de materias escolares específicas. Consta de ocho pruebas que se describen a continuación (Costa Neiva, 1996):

1. Razonamiento verbal: mide la habilidad para comprender conceptos, pensar de manera constructiva e identificar similitudes o relaciones de conceptos, así como el manejo de ideas en nivel abstracto.
2. Habilidad numérica: evalúa la comprensión de las relaciones numéricas y el manejo de conceptos con relaciones numéricas. Predice el éxito en campos de exigencia de pensamiento matemático.
3. Razonamiento abstracto: habilidad para relacionar patrones, indicando la capacidad de reflexión. Predice el éxito en actividades que exigen asociación entre cosas, no palabras.
4. Velocidad y precisión perceptual: mide velocidad de percepción, retención, velocidad y exactitud de las respuestas. Se relaciona con actividades de manejo documental y es de vital importancia para la educación.
5. Razonamiento mecánico: facilidad para asociar principios con situaciones, hechos o imágenes. Se asocia con el éxito en tareas de relaciones de leyes y fuerzas físicas, en campos como la ingeniería.
6. Relaciones espaciales: miden la habilidad para manejar objetos en espacios tridimensionales y es de vital importancia para desempeños de áreas como el diseño y la arquitectura.
7. Uso del lenguaje: pretende medir el correcto uso del lenguaje y es de vital importancia para las habilidades de comunicación, así como en áreas de estudio en comunicación, leyes, pedagogía, etc.
8. Ortografía: requiere de identificar errores en el uso del lenguaje y es de vital importancia para desempeños académicos.

- Los materiales de la prueba son el folleto, las hojas de respuestas, el cuadernillo, el manual y la hoja de interpretación de resultados.
- Se utiliza con adolescentes desde séptimo de bachillerato en adelante.
- Puede ser administrada de manera individual o colectiva.
- Tiene tiempos diversos de administración de cada prueba desde los 10 hasta los 35 minutos. Debe distribuirse su aplicación entre dos y cinco sesiones.
- Su aplicación y calificación están orientadas por los manuales de la batería.
- Su confiabilidad y validez han sido consistentemente altas.



Figura 9.

Fuente: <http://www.pearsonclinical.es/producto/57/dat-5-test-de-aptitudes-diferenciales>

Pruebas para la clasificación de aptitudes Flanagan (FACT)

Las pruebas FACT se utilizan para identificar aptitudes de ejecución de tareas profesionales. Publicadas por primera vez en 1953 y en su versión revisada presentada en 1989, miden 14 aptitudes, con igual número de pruebas: inspección, claves, memoria, precisión, ensambles, escalas, coordinación, comprensión y discernimiento, aritmética, modelos, componentes, tablas, comprensión mecánica y expresión idiomática (Costa Neiva, 1996).

Descripción de la prueba, según Lewis (2003) y Costa Neiva (1996)

- Los materiales de aplicación son folletos, hojas de respuestas, lápices, cronómetro, hoja de clasificación de aptitudes y manual de aplicación de la batería.
- Se utiliza en adolescentes y adultos.
- Se puede aplicar de manera individual y colectiva, con no más de 25 personas por evaluador.
- Los tiempos de aplicación de cada prueba son entre cinco y 30 minutos, requiriendo medición estricta del tiempo de ejecución y con aplicación en dos sesiones de dos horas y 45 minutos, en promedio.
- Su aplicación y calificación se realizan en coherencia con el manual de la batería.
- Sus resultados en términos de confiabilidad y validez son poco consistentes y de gran variación para cada prueba.

Las pruebas o baterías de medición de aptitudes múltiples son herramientas útiles para determinar perfiles ocupacionales. Existen variaciones, por ejemplo, en el caso de las fuerzas armadas, donde se evalúan actitudes puntualmente necesarias en función de la guerra. Asimismo, las universidades, por ejemplo, realizan pruebas de admisión para los programas académicos que tienen un alto índice de exigencia en ciertas aptitudes, siendo el caso de medicina y las ingenierías (Lewis, 2003).

Evaluación y medición de la personalidad

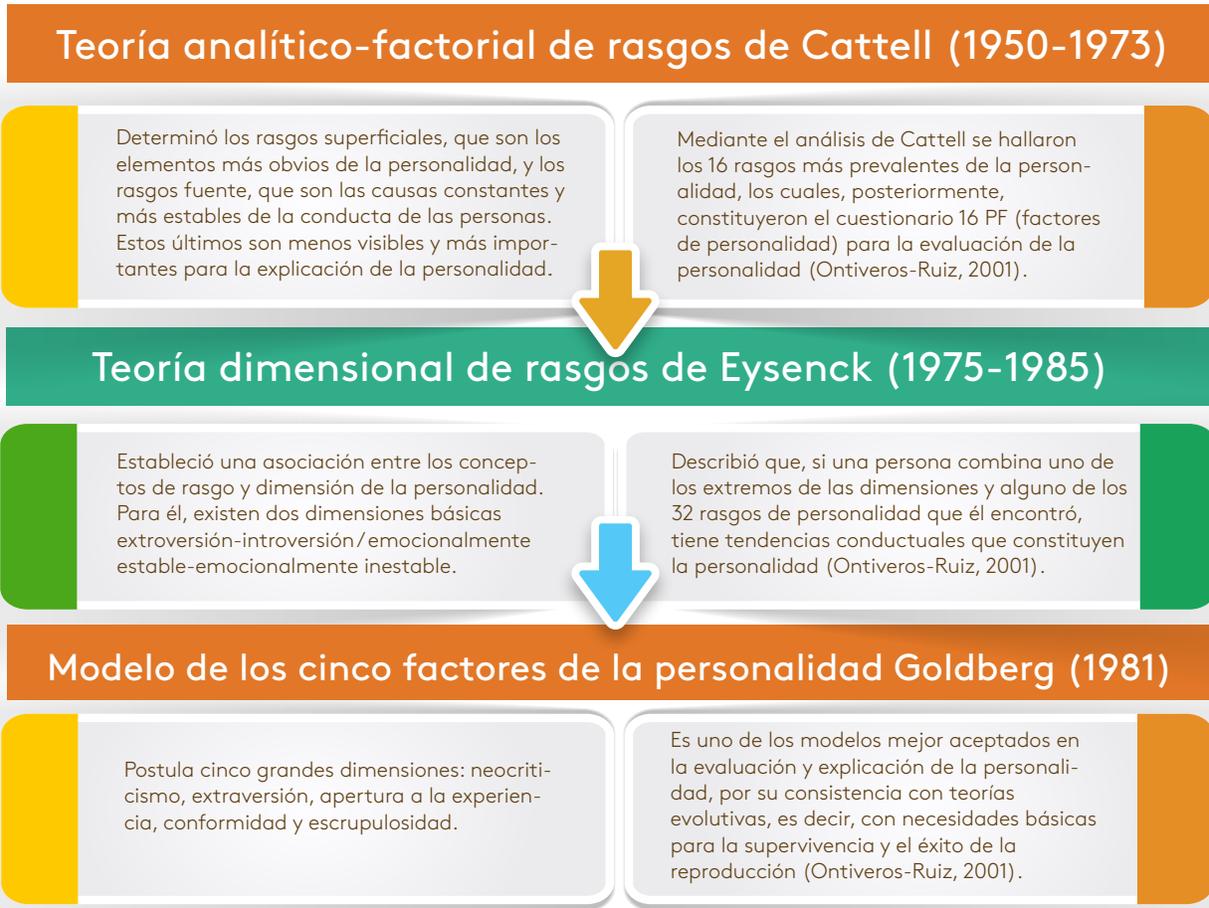
Inicialmente, en este documento se mencionó que existen diferentes modelos de evaluación que se realizan o aplican en función del interés y la técnica que domina el evaluador. La personalidad es, con frecuencia, evaluada desde un interés clínico y ha transitado por el enfoque cualitativo y el cuantitativo. De hecho, sobre la personalidad se ha dado un debate histórico en el intento de definirla, que se utiliza para explicar la consistencia conductual de las personas y los elementos diferenciadores de unos a otros (Ontiveros-Ruiz, 2001).

A través del estudio de la psicología, teorías psicoanalíticas postularon que la personalidad se compone de tres estructuras: yo, ello y superyó, elementos que luchan entre sí para constituir lo que se conoce del comportamiento del individuo. El yo es la estructura latente en el tiempo presente que tiene que establecer las manifestaciones que triunfan en el debate del ello (los deseos inconscientes) y el superyó (el componente ético y moral), para así generar manifestaciones evidentes que describen las características del individuo o su personalidad (Ontiveros-Ruiz, 2001).

Por otro lado, las teorías de tipo de personalidad hacen una clasificación de los individuos en diferentes categorías, de acuerdo con características como el temperamento y su relación con las condiciones de salud del individuo; entre otros, se

encuentran los tipos A, B y C. Asimismo, las teorías de aprendizaje social postulan que el repertorio de las conductas de los individuos está influido por el contexto del mismo y que sus conductas suelen ser aprendidas; de hecho, postula que las representaciones sociales también son moduladoras de la forma en que se comporta el individuo (Ontiveros-Ruiz, 2001).

En la evolución del estudio del concepto de personalidad también aparece la teoría de los rasgos, que son esas características estables de las personas que las diferencian de los otros y bajo las cuales pueden ser definidas o identificadas. Dicho enfoque dio paso a las evaluaciones factoriales de la personalidad, ya que es posible encontrar rasgos comunes o prevalentes en las personas. Entre las teorías de evaluación de los rasgos de la personalidad se encuentran:



Fuente: propia
Figura 10



Figura 11
Fuente: Shutterstock/689132632

Respecto a la evaluación de la personalidad, como se mencionó, existen múltiples debates en torno a la validez de los instrumentos, ya que se deben superar barreras como los sesgos por el sexo, la etnia, la edad, la cultura, el idioma, etc., esto sumado a las críticas que recibe la evaluación de la personalidad, ya que muchas veces es tildada de ser discriminatoria o generar algún tipo de discriminación. Cada vez se trabaja más en la elaboración de pruebas con mejores estándares de confiabilidad y validez, puesto que es claro el interés reciente por utilizar estas pruebas en el ámbito clínico en el que se puedan establecer perfiles de psicopatología clínica (Lewis, 2003). En el caso de los inventarios de personalidad, existen diversos enfoques: algunos están basados en los modelos teóricos, como los mencionados arriba, otros corresponden a inventarios de análisis factorial y otros se realizan con codificación de criterio (Ontiveros-Ruiz, 2001).

Los inventarios fundamentados en la teoría son: inventario de Edwards de preferencias personales y formas de personalidad, basado en la teoría de personalidad de Murray; examen Jenkins de actividad, basado en patrones de conducta tipo A; e inventario de ansiedad rasgo-estado Idare, que mide componentes específicos de la personalidad (Ontiveros-Ruiz, 2001).

Los inventarios del análisis factorial son los más comunes y los de mayor interés para el presente módulo de medición y evaluación, ya que han permitido constituir criterios e incluso conceptos sobre los individuos a partir de procesos estandarizados y con un fundamento objetivo (Ontiveros-Ruiz, 2001).

Entre los inventarios de análisis factorial se encuentran:

Cuestionario de los 16 factores de la personalidad (16 PF)

Existe en cinco formas independientes. En oraciones declarativas, obliga al examinado a elegir entre diferentes opciones que contienen los 16 factores de personalidad. Está englobado en cinco grupos de edad en los que solo difieren el contenido del texto y la exigencia en el nivel de lectura (Ontiveros-Ruiz, 2001).

Descripción de la prueba, según Ontiveros-Ruiz (2001)

- Contiene de 105 a 187 reactivos que varían según el grupo de edad.
- Tiene un límite de tiempo de 30 a 60 minutos.
- Se dirige a estudiantes de educación media (décimo y once) y adultos.
- Incluye muestras de pacientes con diagnóstico de psicopatología y reclusos de cárceles norteamericanas.
- Es considerada la más útil para aplicar en **población no clínica**.
- Sus índices de confiabilidad varían debido a que no cuenta con un número alto de reactivos por cada factor. Oscila entre .60 y .80.
- Su mayor fundamento está en los análisis estadísticos.
- Puede ser calificado a mano o mediante un *software*.
- Para su calificación, genera tres índices de validez (**manejo de impresiones, infrecuencia y conformidad**) y cinco calificaciones globales.



Población no clínica

Sin diagnósticos de psicopatología.

Manejo de impresiones

Tendencia del sujeto a marcar una impresión particular, por lo que sesga la prueba.

Infrecuencia

Poca consistencia en las respuestas, lo que indica que pudo resolver la prueba al azar. Puede sesgar la prueba.

Conformidad

Tendencia a reducir las impresiones de sus rasgos a medidas inferiores. Puede sesgar la prueba.

Otros cuestionarios que evalúan la personalidad a partir del análisis factorial son: cuestionario de personalidad de Eysenck, escalas COMREY de personalidad e inventario NEO de personalidad. Para su uso correcto, se debe hacer un buen análisis del constructo de personalidad que se evalúa y buen uso de los manuales de aplicación y calificación

Respecto a los cuestionarios con codificación de criterio, los puntajes de la persona se engloban en una escala particular discriminada por un grupo control definido y relacionado de manera correcta, es decir, que se ha comprobado que el valor resultado es correspondiente con la realidad de una muestra que se ha utilizado para la validación de la prueba (Ontiveros-Ruiz, 2001).

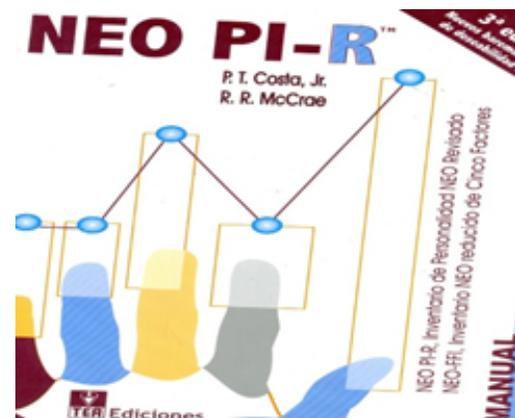


Figura 12. NEO PI-R Inventario de personalidad
Fuente: <https://goo.gl/1LBGf9>

Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota 2 (MMPI-2)

Fue elaborado en 1940 por Hathaway y McKinley, con el fin de identificar características de personalidad psicopatológica en la población adulta. Inicia con 550 afirmaciones con respuesta afirmativa o negativa que incluyen criterios de actitudes, emociones, perturbaciones motrices, síntomas psicósomáticos y otras conductas propias de síntomas psiquiátricos (Lewis, 2003).

Descripción de la prueba, según Lewis (2003)

- Tiene 550 ítems y nueve escalas clínicas: hipocondría, depresión, histeria de conversión, desviación psicopática, masculinidad-feminidad, paranoia, psicastenia, esquizofrenia e hipomanía.
- En 1989, se realizó una revisión que permitió actualizar los datos de criterio de la prueba y ajustar los reactivos en términos de su pertinencia, dejando 567 reactivos en esta segunda versión MMPI-2.
- Se adecúa a personas clínicas y no clínicas.
- Los coeficientes de confiabilidad varían entre .60 y .92
- La interpretación de los perfiles que arroja la prueba se realiza a partir de los sistemas de codificación de manera computarizada.

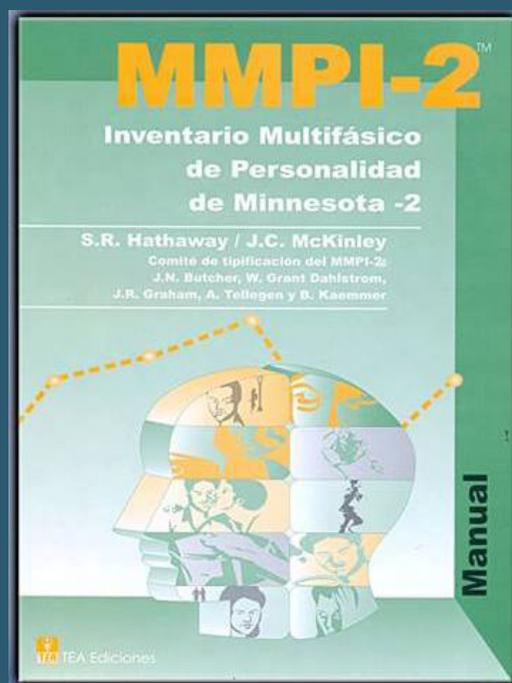


Figura 13.

Fuente: <https://goo.gl/o3Zfr8>

Otros inventarios de personalidad con codificación de criterio son: inventario psicológico de California (CPI), inventario multiaxial clínico de Millon-II (MCMI-II) e inventario de personalidad para niños (PIC).

En el presente documento se realizó una revisión de los componentes fundamentales de la evaluación psicológica, los modelos y los debates en torno a los enfoques de análisis que tienen lugar en los procesos de evaluar y medir diferentes constructos en la psicología. Se presentaron los fundamentos teóricos y las principales pruebas para la medición y evaluación de la inteligencia como un constructo amplio y variable desde la teoría, hasta sus diversos abordajes, entre los que se incluyeron las pruebas de Wechsler y de Stanford y Binet, como los instrumentos más comunes en el mercado actual.

Asimismo, se abordaron las características de la medición de las aptitudes, que normalmente se evalúan por conjuntos o baterías de pruebas que denotan perfiles ocupacionales. Finalmente, se expusieron los fundamentos teóricos y las principales herramientas de medición de la personalidad, siendo un factor determinante la posición profesional y el modelo de evaluación que tiene el psicólogo que realiza el proceso de evaluación de la personalidad con intención clínica o investigativa.

A través de teorías e instrumentos, el profesional en psicología puede constituir un concepto sobre otro ser humano de una manera objetiva o fundamentada, puesto que los múltiples avances del campo de la psicometría y de los modelos evaluativos han facilitado el proceso que hace objetivos los análisis y, por tanto, han permitido avanzar hacia la construcción de la psicología como una ciencia capaz de explicar y predecir la conducta del ser humano, sin olvidar los contenidos culturales y sociales que deben tenerse en cuenta una vez de se obtienen los resultados de las evaluaciones que realizó el profesional.



Instrucción

Para fortalecer los aprendizajes de este eje, lo invitamos a realizar las actividades de aprendizaje *Pareo y control de lectura*.

Para concluir, realice la actividad evaluativa de este eje: *Foro de debate*.

- Aragón Borja, L. E. (2015). *Evaluación psicológica. Historia, fundamentos teórico-conceptuales y psicometría*. Ciudad de México, México: Manual Moderno.
- Costa Neiva, K. M. (1996). *Manual de pruebas de inteligencia y aptitudes*. Ciudad de México, México: Plaza y Valdés.
- Fernández-Ballesteros, R. (2014). *Evaluación psicológica. Conceptos, métodos y estudio de casos*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Lewis, A. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. Ciudad de México, México: Pearson.
- Ontiveros-Ruiz, V. (2001). *Evaluación psicológica: historia, principios y aplicaciones*. Ciudad de México, México: Manual Moderno.
- Tapia, J. A. (2011). *Evaluación psicológica: coordenadas, contextos, procesos y garantías*. Madrid, España: Editorial Universidad Autónoma de Madrid.



www.usanmarcos.ac.cr

San José, Costa Rica