

# CREACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS

AUTORA: NIDIA PRECIADO

OCTUBRE: 2020



San Marcos

Introducción . . . . .	3
La construcción de una prueba psicológica. . . . .	6
Aplicación de la medición y la evaluación en el campo de la psicología clínica y de la salud . . . . .	10
Procesos de evaluación para el tratamiento clínico. . . . .	13
Aplicación de la medición y la evaluación en el campo de la psicología educativa. . . . .	18
Creación de pruebas psicológicas . . . . .	4
Bibliografía . . . . .	23



# Creación de pruebas psicológicas



A partir del desarrollo del módulo, se han explorado la historia, los principales referentes y los mecanismos de presentación de informes de los instrumentos de medición y evaluación de aptitudes y competencias desde los conceptos más tradicionales como inteligencia, aptitudes y personalidad.

El presente referente pretende proporcionar al estudiante las herramientas para hacer una propuesta propia dentro del marco de la evaluación y la medición, en la perspectiva del desarrollo de pruebas e instrumentos; ello con un marco de referencia de la psicometría y los componentes básicos de procesos y procedimientos que debe seguir el psicólogo profesional que lleva a cabo la práctica innovadora de la evaluación y medición en los diferentes campos aplicados de la psicología.

Para comenzar, se debe recordar el concepto de prueba psicológica: es un instrumento de medición caracterizado por extraer, analizar y medir un segmento de la conducta de las personas. Es riguroso y estandarizado, es decir, posee reglas y permite hacer comparaciones estadísticas de la conducta o los rasgos de los individuos dentro de marcos cualitativos, cuantitativos y de tipo (Costa Neiva, 1996).



Según su finalidad (evaluación, clasificación, selección, diagnóstico e investigación) y el área aplicada, la prueba tendrá un desarrollo y formulación específicos, así como un uso especial, pues si bien todas las pruebas son aplicables a diferentes grupos de personas, el objetivo del instrumento varía de acuerdo con el campo de desempeño del profesional. Por ejemplo, en el caso de la psicología clínica, la intencionalidad de las pruebas es constituir un diagnóstico frente a las condiciones que vive la persona; asimismo, permiten evaluar las intervenciones que se han desarrollado en la terapia (Costa Neiva, 1996).

En el caso de la psicología escolar o educativa, la evaluación y la medición a través de pruebas psicológicas tienen diferentes fines como: clasificación de alumnos, identificación de problemas o alteraciones en el proceso de aprendizaje, espacios de orientación vocacional, evaluación de procesos psicomotores, entre otros (Costa Neiva, 1996).

En el campo del área aplicada de la psicología en las organizaciones es mucho más frecuente el estudio de pruebas e instrumentos psicológicos para la selección de personal en empleabilidad y promoción, evaluación de procesos de capacitación, evaluación de la productividad y de la calidad de vida en el trabajo, entre otros (Costa Neiva, 1996).

## La construcción de una prueba psicológica

### ***Elaboración de una prueba para la medición y la evaluación psicológica***

- Objetivo de la prueba: consiste en definir con claridad el objetivo de la medición que se quiere realizar a través del instrumento, la población, el sexo, la edad, el lenguaje, el idioma y las demás características del grupo poblacional al cual se dirige la prueba, identificando con detalle qué se espera identificar, teniendo en cuenta el campo aplicado que enmarca la aplicación del instrumento (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014).
- Estrategia de aplicación: cuáles son las condiciones prácticas en las que será utilizado el instrumento, como los materiales, el tiempo y la forma de administración del mismo, esto debe ser sujeto a un análisis de los recursos con los cuales cuenta el profesional para desarrollar la prueba y de los recursos de aplicabilidad de la misma en la población seleccionada (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014).
- Delimitación del constructo a medir: se propone un presupuesto teórico que respalde la comprensión y el análisis de dicho objetivo. Se espera que el objeto de la medición no sea observable de manera directa y que posea alguna característica de fuerza o magnitud que se describa a partir de planteamientos teóricos.
- Definición del formato del ítem: forma en que se van a presentar los reactivos de la prueba y los mecanismos sobre los cuales se enmarcaron las respuestas de los participantes. De acuerdo con el constructo y el objetivo de la prueba, pueden plantearse diferentes posibilidades para los ítems, como, por ejemplo, los formatos de respuestas de selección múltiple.
- Revisión del ítem: verificar que no sea redundante y sea pertinente en su dirección positiva o negativa. Revisar el ítem puede prevenir errores altamente costosos o que reducen el potencial de medición de la prueba.
- Elaboración de manuales de instrucciones: formular la fundamentación o marco teórico de la prueba, los usos que se le pueden dar, la población a la cual se dirige, las instrucciones completas y detalladas de su aplicación, los coeficientes de fiabilidad y los datos de la validez, teniendo en cuenta el objetivo del instrumento, las sugerencias sobre usos y puntuaciones en casos identificados y las normas de interpretación de los resultados (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014; Meneses, 2013).
- Revisión y mejora: estudios de prueba y actualización de los instrumentos.

La evaluación psicológica y la medición requieren de un trabajo colaborativo entre el psicólogo profesional y los expertos en psicometría, dado que es a través de herramientas estadísticas y matemáticas que se establecen los principales referentes teóricos utilizados en la construcción de pruebas como la teoría clásica de los test y la teoría de respuesta al ítem (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014).

A continuación, se presentan procedimientos básicos que no constituyen un paso a paso, sino una orientación general del proceso.



## ¡Lectura recomendada!

*Para conocer más detalles y llevar a cabo la construcción de un test, se recomienda una lectura adicional.*

*Psicometría*

María Rosario Martínez Arias, María José Hernández Lloreda y María Victoria Hernández Lloreda

Para comenzar la formulación de una prueba o test psicológico, se debe tener en cuenta la **finalidad de la prueba**, que consiste en definir con claridad el objetivo de la medición que se quiere realizar a través del instrumento, la población, el sexo, la edad, el lenguaje, el idioma y las demás características del grupo poblacional al cual se dirige la prueba, identificando con detalle qué se espera identificar, teniendo en cuenta el campo aplicado que enmarca la aplicación del instrumento (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014).

Otro elemento fundamental para la formulación es la **aplicación**, es decir, cuáles son las condiciones prácticas en las que será utilizado el instrumento, como los materiales, el tiempo y la forma de administración del mismo, esto debe ser sujeto a un análisis de los recursos con los cuales cuenta el profesional para desarrollar la prueba y de los recursos de aplicabilidad de la misma en la población seleccionada (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014). Un ejemplo de ello se da cuando se desarrolla una prueba que será autoaplicada por estudiantes, su inversión y aplicación serán diferentes a una prueba para la aplicación en consulta en la medición de la inteligencia.



Figura 4.  
Fuente: propia

- El **constructo** o **dominio** se define a partir del objetivo de evaluación del instrumento, puesto que en el campo de la psicología se espera que se proponga un presupuesto teórico que respalde la comprensión y el análisis de dicho objetivo. Se espera que el objeto de la medición no sea observable de manera directa y que posea alguna característica de fuerza o magnitud que se describa a partir del planteamiento teóricos. Para tener claro el constructo, se debe realizar una revisión exhaustiva de la literatura que le permite al psicólogo la construcción o implementación de un modelo teórico que caracterice el objetivo de estudio, siendo representativo y ampliamente avalado en el campo aplicado (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014). Un ejemplo de ello es el caso del estrés en el campo de la psicología, puesto que existen diferentes autores que plantean la definición y el funcionamiento de dicho constructo en los seres humanos. La prueba o test que se construya para su medición debe estar fundamentada en un referente teórico que no solo indique los elementos que lo constituyen, sino que también permita hacer una interpretación de las manifestaciones del mismo, según se identifique en el test.
- El **formato del ítem** se relaciona con la forma en que se van a presentar los reactivos de la prueba y los mecanismos sobre los cuales se enmarcaron las respuestas de los participantes. De acuerdo con el constructo y el objetivo de la prueba, pueden plantearse diferentes posibilidades para los ítems, como los formatos de respuestas de selección múltiple, la selección o identificación entre un número amplio de posibles respuestas, el ordenamiento posibles respuestas, la sustitución o corrección en las que se hacen propuestas de corrección, entre otros como completar, construir las respuestas y la presentación que hace referencia a un modelo más real o de aplicación en el momento de la respuesta. Otros formatos son los dicotómicos donde solo existen dos opciones de respuesta y los graduados que suman puntos por cada respuesta (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014; Meneses, 2013).
- La **revisión del ítem** se enlaza directamente con la formulación del mismo, ya que implica identificar la claridad del enunciado, verificar que no sea redundante y que sea pertinente en su dirección positiva o negativa. Revisar los ítems puede prevenir errores altamente costosos o que reducen todo el potencial de medición de la prueba, por lo que se sugiere que se someta a revisión por expertos en el contenido (constructo) y realizar aplicaciones en diferentes formas para evitar sesgos (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014; Meneses, 2013).

La disminución de los sesgos se puede superar con la prueba piloto, ya que permite evaluar el funcionamiento del mecanismo de aplicación, la validez, la confiabilidad y los criterios de calificación, entre otras muchas variables. Dicha prueba se debe hacer con una muestra de sujetos iguales a la población a quien se dirige la prueba. Es necesario dar una mirada amplia al proceso piloto de principio a fin para no se escape ningún detalle que pueda reducir el potencial de la prueba (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014; Meneses, 2013).



Otros elementos a tener en cuenta a la hora de formular una prueba o un instrumento de evaluación son los **manuales de instrucciones de revisión**, que normalmente contienen la fundamentación o marco teórico de la prueba, los usos, la población a la cual se dirige, las instrucciones completas y detalladas de su aplicación, los coeficientes de fiabilidad y datos de la validez, teniendo en cuenta el objetivo del instrumento, las sugerencias sobre usos y puntuaciones en casos identificados y las normas de interpretación de los resultados (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014; Meneses, 2013).

Todos los instrumentos o pruebas que se creen deben ser sometidos a **revisión y mejora** permanente, puesto que se espera que, a través de la documentación científica de diversos usos del instrumento, se constituyan mejoras sustanciales al documento, que pueden ser dirigidas a cambios en los fenómenos de estudio, nuevos aportes o avances teóricos de la fundamentación de la prueba, cambios sustanciales en la población objetivo y actualizaciones en su uso y aplicación respecto a nuevas tecnologías (Martínez Arias, Hernández Lloreda y Hernández Lloreda, 2014; Meneses, 2013).



Figura 5. Procesos y prácticas para el desarrollo de pruebas psicológicas  
Fuente: propia

## Aplicación de la medición y la evaluación en el campo de la psicología clínica y de la salud



### Instrucción

A propósito de este tema, observe el recurso Videoresumen.

En el área de la psicología clínica y de la salud se tienen como objetivos conseguir cambios en individuos, familias o grupos, modificando las variables que intervienen en el mantenimiento de los problemas, permitiendo que los cambios mejoren la calidad de vida y la satisfacción de las personas. Conseguir dicho objetivo implica que el psicólogo tome decisiones sobre los modelos desde los cuales realizará su intervención y las estrategias para consolidar un proceso suficiente de evaluación, este último hace referencia a los procedimientos, estrategias y técnicas de recolección de información y comprobación de hipótesis (Tapia, 2011).



Figura 6. Disfunción sexual  
Fuente: shutterstock/247411348

Para esta área es prioritario identificar el problema a tratar, de hecho, es fundamental identificar las variables que influyen en las condiciones del individuo de manera tal que se establezca un diagnóstico diferencial entre los diversos grupos clasificatorios de la psicopatología. Por lo anterior, la evaluación pretende recoger información del sujeto que demuestre si tiene o no los atributos que lo clasifican en la categoría de una alteración psicopatológica ampliamente descrita en los manuales de clasificación como el DSM V y CIE 10 (Tapia, 2011).

## Estrategias de evaluación y validez del procedimiento

En los errores de clasificación del psicólogo clínico y de la salud influyen elementos adicionales que son descritos como **condiciones comórbidas**. Usualmente, estas pueden generar algún tipo de confusión en el profesional, llegando a tomar una decisión diagnóstica equivocada ante la presencia de síntomas similares o parecidos. Para evitar los errores, es necesario realizar un diagnóstico diferencial a través de la diferenciación de los síntomas y estrategias de evaluación y medición como las pruebas psicológicas (Tapia, 2011).

El uso de instrumentos o pruebas de medición permite que el evaluador tome una decisión clasificatoria. Existen diferentes instrumentos para la evaluación, por ejemplo:

- Inventario clínico multiaxial de Millon.
- Guías de entrevista diagnóstica semiestructuradas (Tapia, 2011).

De acuerdo con el modelo teórico que posee el terapeuta que realiza la evaluación, se eligen los elementos de análisis, las hipótesis y los instrumentos de medición y de evaluación, entre los que se encuentran los siguientes modelos:



### Condiciones comórbidas

Presencia en simultáneo de una o varias condiciones sintomáticas que pueden constituir presencia de diferentes diagnósticos en el mismo sujeto.



Figura 7. Representación de comorbilidad  
Fuente: <https://goo.gl/rB98Qa>



## Instrucción

Antes de continuar, lo invitamos a revisar el video animado del Caso modelo.

- Conductista: pretende generar cambios en la conducta del individuo a partir de la modificación de las variables que anteceden, precipitan y mantienen las conductas. Las condiciones clínicas se evidencian a partir de estrategias de evaluación como la observación y la aplicación de instrumentos (Tapia, 2011).

- Existen diferentes instrumentos que soportan la evaluación conductual, como los registros, los diarios y las pruebas psicológicas. Los análisis que se basan en las consecuencias de la conducta obedecen a la evaluación de los modelos conductistas hacia los modelos operantes, en los que se pretende modificar la respuesta o ganancia que tiene la persona en función de su conducta. Así, es importante identificar ese tipo de recompensas que no solo mantienen, sino que llegan a incrementar la presencia de las conductas problemáticas del individuo (Tapia, 2011).



Figura 8. Lámina 8 del Test de Rorschach  
Fuente: <https://es.testsworld.net/test-de-rorschach.html>

- Es común encontrar que los terapeutas de este modelo empleen estrategias como encuestas, registros y pruebas que describen la sintomatología de la patología o de la conducta anormal del individuo (Tapia, 2011).
- Humanista: para este modelo, los problemas del individuo radican en que la persona no es fiel a sí misma, es decir, presenta una serie de "incongruencias". Para los terapeutas de esta corriente no es necesario utilizar múltiples condiciones diagnósticas, sino que pretenden que la persona identifique sus contradicciones y ayudarla a desarrollar pautas de actuación que sean leales a sus metas y su comportamiento (Tapia, 2011).
- La evaluación será un proceso de reconocerse a sí mismo, por lo tanto, no se poseen instrumentos propios del modelo. Se aplican diferentes herramientas de análisis (Tapia, 2011).
- Psicodinámico: busca comprender la dinámica de los problemas en el paciente, es decir, qué causa el problema, cómo se presenta y cómo el paciente lo enfrenta. Se utilizan estrategias como el análisis de los problemas en su situación real, canales como los sueños y pruebas proyectivas.
- Este modelo utiliza asociaciones entre palabras como técnica básica y a través de ello se analizan las principales herramientas diagnósticas: psicodiagnóstico de Rorschach (1921) y el test de apercepción temática, las cuales permiten un análisis profundo de las estructuras de la personalidad; se caracteriza por exigir una impresionista y subjetiva (Lewis. 2003).

## Procesos de evaluación para el tratamiento clínico

Teniendo en cuenta que la mayoría de personas que consultan al psicólogo clínico y de la salud lo hacen por una condición problemática, el modelo general bajo el cual se realiza la evaluación obedece a la técnica de resolución de problemas que se desarrolla en cuatro momentos, según Tapia (2011):

- 1. Identificación y delimitación del problema:** consiste en una recogida inicial de información que sirve para precisar la naturaleza del problema, la forma en que se percibe el entorno, las formas en que se actúa frente a la situación, los elementos del entorno que mantienen el problema, los factores biológicos que intervienen en el problema y la historia y el presente del problema.
- 2. Formulación de las hipótesis:** se formulan como explicaciones de la situación problemática a partir de un repertorio teórico, pero también como producto del proceso general de la evaluación, ya que a través del conocimiento del sujeto y del problema se pueden falsear las hipótesis planteadas.
- 3. Planificación del tratamiento:** a través de las hipótesis se plantean las metas del tratamiento psicológico; sin embargo, respecto a la evaluación también se deben plantear las estrategias que permitirán identificar los avances y progresos, así como las percepciones del paciente y del terapeuta sobre el proceso en general. La evaluación atraviesa todo el proceso de intervención.
- 4. Valoración de los efectos de la intervención y redirección del proceso:** a través del proceso de la intervención se deben generar espacios de evaluación de los avances y progresos, puesto que es común encontrar que los pacientes proporcionen información adicional que antes no había sido suministrada, lo que lleva a redirigir el tratamiento e incluso a plantear nuevas hipótesis que permitan el progresar.



### Planificación del tratamiento

Planificación del tratamiento

Proceso mediante el cual el profesional establece las metas terapéuticas a trabajar en el escenario de la psicoterapia.

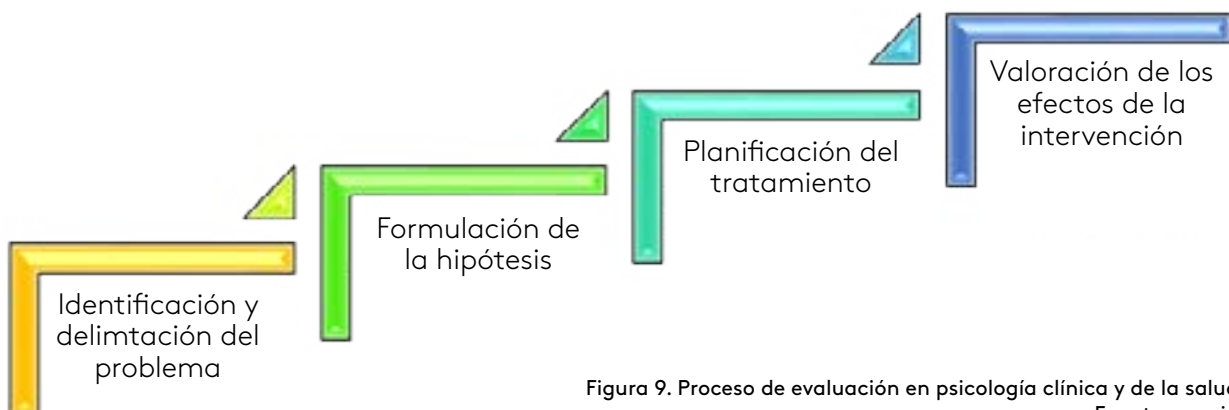


Figura 9. Proceso de evaluación en psicología clínica y de la salud  
Fuente: propia

## Aplicación de la medición y la evaluación en el campo de la psicología organizacional



### Video

Observe el siguiente video sobre el tema.  
Conferencia de evaluación del desempeño en el campo de las empresas:  
<https://www.youtube.com/watch?v=eWJCNG8pNdk>

En el campo aplicado de la psicología organizacional, el psicólogo debe realizar evaluaciones con diferentes objetivos. Uno de ellos es la evaluación de las variables personales que influyen en las formas en que las personas desarrollan su trabajo. Otro de los objetivos de evaluación en el campo de las organizaciones se da cuando se identifican las variables personales que afectan el desempeño y el rendimiento. Para ello, se realizan actividades de:

- Reclutamiento, selección y promoción de personal.
- Evaluación de desempeño, reubicación y transferencia de personas.
- Diagnóstico de competencias a desarrollar, análisis de necesidades de formación.
- Diseño y valoración de programas de formación.
- Evaluación del clima y la calidad organizacional (Tapia, 2011).

La selección y la promoción del personal son los ejercicios de evaluación más comunes. En estos casos, se debe indagar sobre las variables pertinentes, ya que pueden ser comportamentales, intelectuales, motivacionales, de personalidad, entre otros, y también sobre los mecanismos para hacer la evaluación y las condiciones para realizarla. No se debe olvidar que para el psicólogo que se desempeña en este campo es de vital importancia realizar predicciones de desempeño inmediato y futuro, lo que implica un proceso de evaluación riguroso que sea conveniente para los objetivos de la compañía que representa (Tapia, 2011).

Considerando que la selección tiene como intención garantizar que el sujeto cuenta con las características de ajuste y las condiciones de desarrollo suficientes para tener un rendimiento óptimo, la selección que realiza el psicólogo debe estar en un marco lógico teóricamente sustentado y argumentado. Sin embargo, determinar el rendimiento, el ajuste y la motivación de las personas es difícil, puesto que dichos constructos suelen estar influenciados por diferentes variables (Tapia, 2011).

Para resolver estas problemáticas, el psicólogo debe definir tres criterios fundamentales:

1. Competencias técnicas del puesto de trabajo: es fundamental que el psicólogo conozca los objetivos del puesto de trabajo y las metas que definen un buen rendimiento en el mismo, valiéndose de instrumentos que sean creados o ajustados a los contenidos de las vacantes. También existen estrategias de evaluación 360°, lo que indica que se indague sobre el rendimiento y los indicadores de rendimiento de los compañeros y jefes directos de la persona (Tapia, 2011).
2. Comportamiento organizacional o iniciativa: consiste en identificar las características de motivación y proactividad del sujeto en la medida en que no son exigidas por su lugar de trabajo, pero intervienen en el buen desempeño, es decir, no son las esperadas, sino aportes adicionales que no hacen parte del perfil laboral formal. Estas se pueden encerrar en siete conceptos: ayuda voluntaria, disponibilidad, lealtad, cumplimiento de normas, iniciativa individual, civismo, mejoramiento de competencias personales, las cuales pueden dar una orientación sobre variables adicionales que deben medir los profesionales (Tapia, 2011).
3. Conductas contraproducentes: son todas las conductas que se eligen de la deseabilidad en el desempeño y que comprometen un ejercicio ético y moral del cargo. Se incluyen robos, uso inadecuado de la información y del tiempo, discusiones, acoso, etc. (Tapia, 2011).

Otro campo fundamental en el ejercicio de la evaluación del psicólogo de las organizaciones es analizar, comprender y predecir inteligencia y aptitudes, pues debe responder a preguntas como ¿en qué medida el sujeto cuenta con competencias que son necesarias para el desarrollo del cargo y de la organización? En esa medida, se requiere de evaluar conocimientos, aprendizajes, capacidades motivaciones e intereses (Tapia, 2011).

Para evitar errores en la selección y la evaluación de las variables mencionadas es recomendable incluir test psicométricos. Por ejemplo, en el caso de la inteligencia, se evalúan habilidades cognitivas como las escalas de Wechsler. Para evaluar conocimientos en el contexto laboral se deben definir el tipo de conocimientos necesarios, las fuentes (en principio, son los currículos), pruebas o test y muestras de trabajo, estas últimas retan a la persona a resolver problemas propios del puesto de trabajo y miden inteligencia práctica y respuestas actitudinales, como el trabajo en equipo (Tapia, 2011). Entre los ejercicios más comunes de evaluación con muestras de trabajo están los de simulación y solución de problemas:

- Juegos de negocios.
- Tareas en grupo.
- Discusiones en grupo con o sin roles asignados.



- Presentaciones orales.
- Análisis de casos.
- Búsqueda de información.
- Entrevistas.

Respecto al ámbito de la motivación, múltiples estudios indican que es uno de los factores fundamentales en el desempeño laboral y la única forma de medirla es saber la disposición para realizar las tareas propias del cargo. Se sugiere el uso de test como el de Cattell, basado en la teoría de la motivación; el test MAT, motivación por el logro; y pruebas como TAT, efecto de los valores y metas en conducta, con diferentes cuestionarios de motivación de poder y de afiliación (Tapia, 2011). Más que conocer la motivación de los candidatos, se reconocen sus tendencias motivacionales y, con ello, se puede identificar la compatibilidad con las características del cargo.

Para la evaluación, selección y promoción, los valores y las metas son otras variables a tener en cuenta, ya que predicen el desempeño profesional de las personas. Los valores más reportados en la literatura que se deberían incluir de acuerdo con el cargo son: poder, logro, hedonismo, estímulo-variedad, autodirección, universalismo, benevolencia, conformidad, tradición y seguridad (Tapia, 2011).



Figura 10.

Fuente: <https://www.definicionabc.com/negocios/seleccion-de-personal.php>



Las metas de los candidatos a selección y promoción se desarrollan de cerca con las motivaciones de la persona; sin embargo, se sigue indagando por las mejores estrategias para su medición y evaluación. Se puede incluir en la evaluación de proyectos y aspiraciones que son cotidianamente evaluadas a través de la entrevista o cuestionarios específicos (Tapia, 2011).

Por otro lado, la personalidad es sujeto de evaluación en el campo de las organizaciones, ya que es un moderador permanente de la forma en que se interactúa con otras personas y con el entorno. Para su evaluación, también se plantean variables como los rasgos que se suelen evaluar a través de herramientas como el **Big five**, que cuenta con una alta tasa de detractores en cuanto a su validez, y el 16 PF, entre otros cuestionarios de análisis factorial (Tapia, 2011).

Cabe mencionar que las herramientas del psicólogo de las organizaciones, en términos de la evaluación y la medición de las aptitudes, pueden variar en función de los propios conceptos y del modelo teórico de su formación, pero también de los intereses y valores organizacionales, por lo que se sugiere establecer una ruta de evaluación estructurada que incluya los elementos de metas, motivación y demás variables a través de la entrevista (Tapia, 2011). También se debe tener en cuenta que el rol profesional puede verse influenciado por la presión de los requerimientos de la compañía, lo cual constituye un llamado a un ejercicio ético del proceso con un alto estándar de calidad que demuestre la pertinencia del aporte psicológico a los procesos interdisciplinarios.

## Aplicación de la medición y la evaluación en el campo de la psicología educativa

En el ejercicio profesional del psicólogo que se desempeña en instituciones o en el campo educativo, se tiene como objetivo la evaluación de asuntos de aprendizaje y su relación con la conducta, esto relacionado directamente con el futuro educativo y profesional de las personas, entre lo que se incluye la integración e inclusión de necesidades educativas especiales y la evaluación e intervención del psicólogo **orientador escolar** (Tapia, 2011).



### Orientador escolar

Título asignado en las instituciones educativas al psicólogo que atiende las necesidades psicológicas de los miembros de la comunidad educativa.

El psicólogo orientador escolar evalúa e interviene necesidades de alumnos, objetivos de la acción educativa, currículo, características de la comunidad educativa y marco legal vigente (Tapia, 2011). Al hablar de evaluar y atender las necesidades de alumnos, se hace referencia a elementos relacionados con el rendimiento escolar, el alcance de objetivos curriculares y la disciplina o conducta; estos elementos ubican el problema en el alumno y pocas veces involucran la influencia del entorno. Sin embargo, versiones más modernas de esta problemática han traducido el problema hacia la posibilidad de lograr el mejor desarrollo posible para cada caso. No se espera

que el estudiante alcance una serie de objetivos curriculares, sino que logre el desarrollo vital, por lo que se sugiere que el profesional en psicología se convierta en un apoyo para el desarrollo esperado de los alumnos (Tapia, 2011).

Las perspectivas modernas del rol del psicoorientador postulan que la mayoría de los problemas de los estudiantes se definen a partir de la interacción de variables propias del contexto escolar, familiar o social, por lo que se exige al profesional incluir en su evaluación los siguientes procesos (Tapia, 2011):



Figura 10.  
Fuente: <https://goo.gl/7xfa65>

- Recolectar información sobre cómo se presenta el problema.
- Hacer una recolección de información directamente en el contexto en que se presenta.
- Evaluar a la luz de modelos explicativos que sean sustentados en evidencia científica.

**En el caso de la influencia del contexto y el entorno es pertinente que el psicólogo incluya a los padres de los alumnos de la forma más directa y frecuente posible. Para ello, precisa de modelos e instituciones que lo guíen y apoyen en sus decisiones; además de modelos teóricos que le permitan integrar la información que proviene de la familia en el análisis de las problemáticas de los estudiantes.**

Por lo anterior, es definitivo que el profesional logre con su evaluación determinar los elementos que son sujetos de intervención y no solo enunciar problemas, como es común en los ámbitos escolares tradicionales, en los cuales solo se utilizan figuras de remisión y control de asistencia, sin hacer un aporte amplio desde el énfasis profesional. Por lo tanto, el proceso de orientación debe orientarse a:

- Búsqueda de ayuda y no clasificación de las personas.
- Proporcionar ayuda institucional.
- Ayudar en el contexto real en el que se presenta el problema, por ejemplo, en el aula.

El segundo elemento al que responde la evaluación del psicólogo educativo se da en términos de los objetivos apropiados de la educación. Actualmente, el sistema educativo persigue cinco objetivos que atraviesan el currículo (Tapia, 2011):

- Aprender a pensar: es frecuente que este objetivo se presente ante el psicólogo educativo, ya que suelen llegar casos en los que se solicita apoyo por bajo rendimiento o sospechas de compromisos en inteligencia o retrasos cognitivos. En dicho caso, no es suficiente con realizar evaluaciones de inteligencia en los alumnos, sino que se debe fijar la atención en los procesos cognitivos superiores, conocimientos que se solicitan y elementos contextuales del proceso de aprendizaje, ya que pueden ser múltiples los factores que se involucran en dicho proceso, sobre todo, relacionar la evaluación con el tipo de información y conocimientos que se espera se esté adquiriendo, ya que teorías de inteligencias múltiples y de aptitudes demuestran que pueden haber razonamientos más fáciles de aprender para algunas personas (Tapia, 2011).
- En este caso, se plantea un modelo de evaluación de tres niveles: **primario**, hacer evaluación con el conjunto de docentes, respecto a problemáticas latentes o riesgos en los procesos de aprendizaje de los estudiantes en general, sin citar casos puntuales. Puede ser efectivo para plantear acciones en el mismo nivel donde se pueda mejorar el rendimiento de todo el grupo de estudiantes; **secundario**, obedece a la evaluación de los casos puntuales que son reportados por los profesores en la etapa anterior y que son atendidos con una flexibilización del **microcurrículo**; y **terciario**, donde se puntualiza una intervención y evaluación individualizada en cada caso, con el alcance propio del escenario e incluso la remisión a otro tipo de áreas de apoyo, su apoyo en el contexto y la formulación de estrategias para resolver las necesidades identificadas (Tapia, 2011).
- Aprender a relacionarse: este objetivo de la educación busca que se dé un desarrollo en función del contexto social con valores propios de la sana convivencia. En este caso, el modelo de atención y evaluación en tres niveles aplica efectivamente, ya que sirve para que el orientador haga una evaluación para ayudar desde la prevención y moderar la actuación de la institución, dado que es la principal responsable de las interacciones que se presenten. El primer nivel se debe centrar en el contexto, el segundo debe evaluar la necesidad de crear programas que atiendan necesidades comunes y el tercero nivel debe hacer una evaluación personalizada e individualizada a cada caso (Tapia, 2011).



#### Microcurrículo

Orden de contenidos de la clase, metodología y objetivos que se esperan. Usualmente, es desarrollado por cada área o materia.

- Desarrollar la capacidad de autorregulación emocional: es un eje transversal del ejercicio del psicólogo en las instituciones educativas, ya que se sustenta en saber qué experiencias de los alumnos repercuten sobre su autoconcepto y autoestima y, a su vez, afectan su forma de reaccionar y afrontar las tareas que exige el ambiente escolar. La idea es determinar de qué factores depende la capacidad de regulación emocional. En este caso, la evaluación es en tres niveles: el primero se centra en el contexto y en evaluar los mecanismos que se presentan en la comunidad; el segundo en detectar los casos o grupos que requieren evaluación especial; y el tercero en hacer evaluaciones individualizadas y personalizadas a cada caso particular (Tapia, 2011).
- Desarrollar capacidades psicomotrices: quienes regularmente presentan fallas en esta área suelen ser alumnos con condiciones de discapacidad, especiales o con algún compromiso motor que no les permite el desarrollo esperado. La evaluación se dirige en tres niveles hacia: 1. Indagar sobre la organización y dirección de las actividades curriculares que se proponen en torno al tema, 2. Indagar sobre la eficacia de las propuestas curriculares con relación al tema y posibles casos y 3. Intervenir con los alumnos y miembros de la comunidad que cuenten con algún tipo de dificultad de desarrollar los elementos esperados en este ámbito de la formación (Tapia, 2011).
- Adquirir competencias socio-laborales: esta dimensión es amplia, ya que se dirige desde la formación de juicios de valor para el adecuado desempeño social hasta conocer los intereses y características o potencialidades en el futuro desempeño laboral. Los elementos a evaluar son las estrategias de los alumnos para tomar decisiones, el tipo de información que utilizan para hacerlo y la capacidades y potencialidades para mejorar en dicho proceso. En los niveles mencionados, primero se evalúa qué tanto aporta el currículo al desarrollo y aprendizaje del proceso de toma de decisiones; segundo, se evalúan la pertinencia y la oportunidad de programas y gestiones en torno a la formación en dicha competencia; y, tercero, se hace una evaluación y se da asesoría individualizada que incluye elementos como la orientación vocacional y los test de aptitudes que comúnmente se realizan con estudiantes que buscan decidir, por ejemplo, su campo de formación superior (Tapia, 2011).

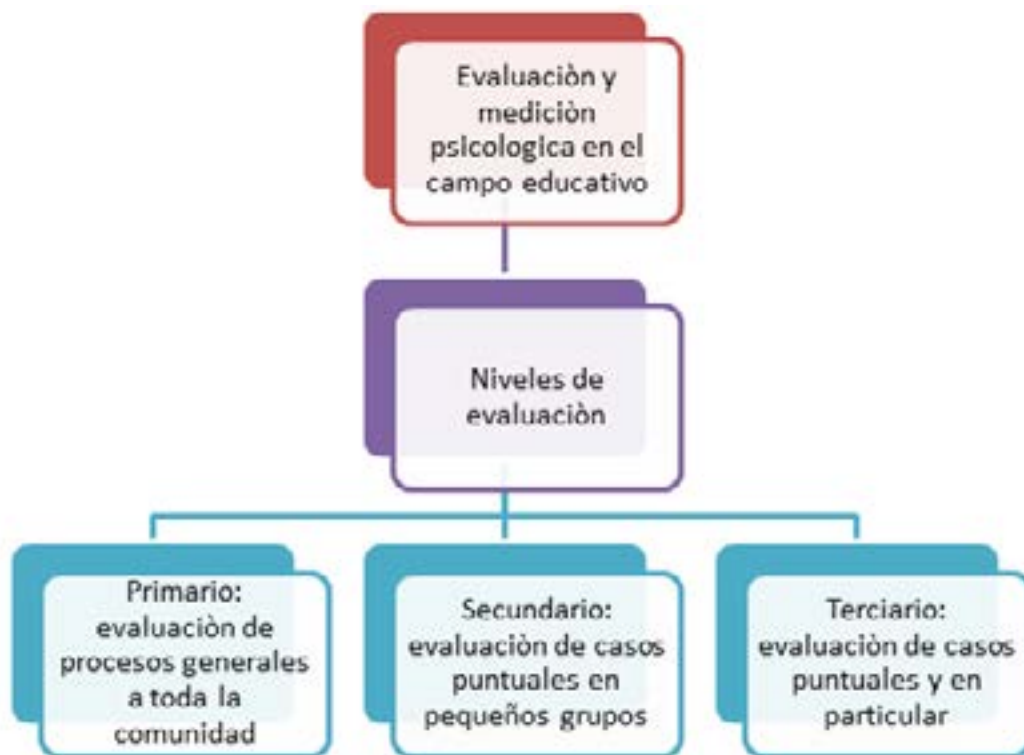


Figura 12. Niveles de evaluación en el campo de la psicología educativa  
Fuente: propia

En el caso de la evaluación y la medición de las aptitudes y competencias, es claro que, de acuerdo con el campo de acción en el cual se desempeña el psicólogo profesional, existen múltiples respuestas a la pregunta:

**¿Cuáles son los procesos, procedimientos y prácticas para la correcta elaboración de evaluaciones psicológicas en términos de la inteligencia, las aptitudes y la personalidad de mis clientes o consultantes, según el área aplicada de la psicología organizacional, clínica y educativa?**

En este sentido, existen requisitos generales bajo los cuales se fundamenta el ejercicio de la psicología, como la psicometría y otras áreas como la estadística y la matemática. Hoy, estas últimas resultan ser grandes herramientas que responden a la pregunta, pues los procesos que se

soportan en operaciones matemáticas y en ejercicios de inferencia estadística constituyen un gran aporte a la constitución de la ciencia de la psicología.

Los procedimientos, por su parte, incluyen un reconocimiento juicioso del contexto, una formación precisa y suficiente en la evaluación y sus herramientas, un dominio de los elementos básicos de confiabilidad y validez de los instrumentos de medición, así como una clara metodología de desarrollo de instrumentos específicos. Una vez cuente con dichos elementos, el psicólogo debe identificar y comprender el objetivo de la evaluación que va a realizar, sus alcances y limitaciones, así como las condiciones básicas en las cuales la va a realizar, los materiales disponibles y los costos.

Las prácticas de la evaluación son los retos del profesional, pues la evaluación, de acuerdo con el campo aplicado, implica costos para el paciente o sujeto, que han sido mencionados en referentes anteriores, sumados a los intereses de las instituciones que solicitan la evaluación. Por lo tanto, las prácticas de la evaluación y la medición deben estar fundamentadas en una posición ética profesional, un marco legal claro y en cumplimiento de los derechos de las personas. Su intención siempre debe dirigirse al bienestar humano.

En el campo de la psicología clínica y de la salud la evaluación depende del motivo por el cual se consulta el paciente, la familia o un grupo de trabajo. Su énfasis está en el psicodiagnóstico y su práctica se enmarca en el proceso de identificación de focos de tratamiento psicológico y complementario. Los procedimientos deben ser bien documentados y correctamente dirigidos a los intereses realmente necesarios en la intervención.

En el campo de las organizaciones, los procesos, procedimientos y prácticas son más diversos y dependen de los motivos por los cuales se desarrolla la evaluación, siendo los más importantes la selección y la promoción de personal por la frecuencia en que se presentan. Se espera que la evaluación corresponda con un proceso completamente objetivo y dirigido a identificar y predecir el potencial de los candidatos en funciones de las metas organizacionales.

Finalmente, en el campo de la psicología educativa los objetivos están fundamentados en las metas de la educación, aunque puedan ser difusas ante la diversidad de currículos, los múltiples niveles de formación y las necesidades específicas de las poblaciones. Siempre se espera que el profesional logre hacer intervenciones preventivas en tres niveles e integre su evaluación a la interacción del entorno del plantel educativo, la familia y el contexto cultural de los alumnos.



## Instrucción

Para preparar la evaluación, lo invitamos a realizar la actividad de aprendizaje *Caso simulado*.

Para finalizar, realice la actividad evaluativa del eje 4: *Actividad de evaluación colaborativa*.

Aiken, L. R. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. Ciudad de México, México: Pearson.

Costa Neiva, K. M. (1996). *Manual de pruebas de inteligencia y aptitudes*. Ciudad de México, México: Plaza y Valdez.

Martínez Arias, M. R., Hernández Lloreda, M. V. y Hernández Lloreda, M. J. (2014). *Psicometría*. Madrid, España: Alianza.

Tapia, J. A. (2011). *Evaluación psicológica: coordenadas, contextos, procesos y garantías*. Madrid, España: Editorial Universidad Autónoma de Madrid.



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

San José, Costa Rica