

238
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

EL USO Y EL ABUSO DE LAS
PRUEBAS PSICOLOGICAS

T E S I S
Que para obtener el titulo de
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
p r e s e n t a n

CATALINA ROMERO CASTILLO
GABRIELA CAMERAS RODRIGUEZ

Director de Tesis: LIC. MARIA DEL CARMEN MONTENEGRO NUÑEZ

México, D. F.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**EL USO Y EL ABUSO DE
LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS**

A mi padre:

El Sr. Julio Romero Rodríguez ☩
Porque su calor persistirá en mi ser
aun cuando su luz se haya extinguido . . .

A mi madre:

La Sra. Lydia Castillo Hernández
Por ser el gran amor de mi vida.

Catalina Romero Castillo

*A mi padre, con toda mi admiración:
Ricardo Cameras Ross
Ejemplo de esfuerzo, inteligencia y amor*

*A mi madre:
María de la Luz Rodríguez de Cameras
A quien le agradezco todo lo que en vida me dió*

*A mi abuelita:
Carmen Vendre de Rodríguez
Mi segunda madre*

Gabriela Cameras Rodríguez

Agradecimiento

Agradecemos a la Lic. Ma. del Carmen Montenegro Núñez por su apoyo profesional y actitud siempre dispuesta para la realización de esta investigación, desde la generación misma de la idea hasta la conclusión que se concreta en este trabajo.

RESUMEN

Se realizó un estudio descriptivo de tipo exploratorio a través de un muestreo probabilístico, selectivo o intencional con 48 personas que aplican e/o interpretan pruebas psicológicas en centros de atención psicológica, centros educativos y departamentos de selección de personal del sector público y privado (12 , del área clínica, 19 del área educativa y 17 del área industrial), con la finalidad de recolectar datos destinados a evaluar a través de un cuestionario que incluyó preguntas abiertas y cerradas, si en el manejo de las pruebas psicológicas hacen un uso adecuado o un abuso de ellas de acuerdo a las definiciones operacionales correspondientes planteadas previamente a la realización de este estudio

Los datos obtenidos se manejaron a través de un análisis descriptivo y de contenido que finalmente nos permite afirmar que para la muestra estudiada, si existe un abuso en el uso de las pruebas psicológicas que emplean en el ejercicio laboral..

INDICE

1. Introducción	1
2. Marco Teórico	
2.1. Breve perspectiva histórica	6
2.1.1. Comentarios preliminares	6
2.1.2. Antecedentes históricos Generales	9
2.1.3. El surgimiento de la psicometría en México	21
2.2. Conceptos Generales	28
2.2.1. Comentarios introductorios	28
2.2.2. Definiciones	32
2.2.3. Medición y evaluación psicológica	37
2.2.3.1. La medición	40
2.2.3.1.1. Tipo de escalas	42
2.2.3.2. La evaluación	44
2.2.3.2.1. Tipos de evaluación	49
2.2.4. Propiedades	51
2.2.4.1. Validez	51
2.2.4.1.1. Tipos de validez	54
2.2.4.1.1.1. Validez relacionada con criterios	54
2.2.4.1.1.2. Validez de contenido	55
2.2.4.1.1.3. Validez de construcción	56
2.2.4.2. Confiabilidad	59
2.2.4.2.1. Tipos de confiabilidad	62
2.2.4.2.1.1. Confiabilidad test/retest	62
2.2.4.2.1.2. Confiabilidad de formas paralelas	62
2.2.4.2.1.3. División por mitades	63
2.2.4.3. Estandarización	64
2.2.4.4. Objetividad	65
2.2.4.5. Fineza discriminativa	66
2.2.5. Clasificación	67
2.3. Acerca de las pruebas psicológicas	77
2.3.1. Introducción	77
2.3.2. Exploración	81
2.3.2.1. La inteligencia	81
2.3.2.2. La personalidad	88
2.3.2.3. Las aptitudes	94
2.3.2.4. Los intereses	98
2.3.3. Finalidad	100
2.3.3.1. Diagnóstico	100
2.3.3.2. Pronóstico	104

2.3.4. Lo que se dice de las pruebas psicológicas	107
2.3.4.1. Industrial	107
2.3.4.2. Educativa	109
2.3.4.3. Clínica	111
2.4. Las pruebas psicológicas en el campo laboral del psicólogo en México	112
2.5. La ética y la normatividad en el uso de las pruebas	117
3. Metodología	
3.1. Planteamiento del problema	130
3.2. Objetivo general	130
3.3. Objetivos específicos	131
3.4. Hipótesis conceptual	132
3.5. Definición operacional	132
3.6. Tipo de investigación	133
3.7. Población	134
3.8. Muestreo	134
3.9. Criterio de inclusión	135
3.10. Criterio de exclusión	135
3.11. Instrumento	135
3.12. Estructura del instrumento	138
3.13. Procedimiento	138
4. Resultados	
4.1. Presentación de resultados	140
4.2. I. Datos Generales	141
4.3. II. Formación curricular y extracurricular	145
4.4. III. Usuarios	150
4.5. IV. Impacto	174
4.6. V. Ética y Normatividad	182
5. Análisis de resultados	186
6. Conclusiones	195
7. Limitaciones	199
8. Sugerencias	201
Apéndice	
Bibliografía	

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente la práctica del psicólogo se encuentra diversificada en los diferentes campos de aplicación de la Psicología que cada vez se hacen más extensos, dentro de este contexto el uso de las pruebas psicológicas si bien es cierto, no constituye su única función, si en cambio aparece encabezando las actividades que en forma principal realiza el psicólogo en su ejercicio profesional diario (Pérez Gómez, 1981; Rodríguez, 1984; Valderrama, 1986; Castro, 1987).

Hoy en día, hablar de pruebas psicológicas se ha vuelto un tema del dominio popular, por la extensión que su uso ha tenido incluso en ámbitos no profesionales, en donde el interés por medir y conocer la personalidad humana, así como sus capacidades y tendencias ha llevado hasta cierto punto a desvirtuar el valor que una prueba psicológica pudiera tener a cargo de un psicólogo, cuya formación teórico práctica, le permitiera administrarla e interpretarla en forma adecuada.

En principio, se considera que las pruebas psicológicas se orientan hacia tres objetivos fundamentales: la clasificación, la descripción y la predicción de la conducta humana (Berstein, 1982), estos objetivos se han ido cubriendo a través de los modelos teóricos en boga y los instrumentos desarrollados en cada época, no es de extrañarse que los problemas a los que se ha enfrentado la Psicometría desde sus inicios sólo se hayan ido resolviendo de

manera parcial; las consecuencias que producen, han tenido y tienen resonancias que rebasan el campo mismo de la Psicología.

Las discusiones que se generan alrededor del tema convergen principalmente en el impacto que los resultados de las pruebas psicológicas causan en las personas sometidas a ellas y en la influencia de las mismas, en el contexto en donde se emplean o dicho en pocas palabras en la audacia de llegar a una toma de decisiones a partir de los resultados que aportan.

Si bien es cierto, dicha toma de decisiones parte de la integración de los datos que se obtienen a través de las respuestas que la persona emite a cada una de las pruebas aplicadas, tal integración se encuentra relacionada al modelo teórico que sustenta la persona que las usa, a su experiencia específica de entrenamiento e incluso a sus preferencias de tipo personal (Cronbach y Glasser, 1970).

Por otro lado, en el trabajo que actualmente desempeña el psicólogo, se han hecho evidentes una serie de carencias y limitaciones a nivel académico y profesional por lo que la problemática que de todo lo anterior se desprende se traduce en un uso indiscriminado de las pruebas psicológicas con una importante repercusión social dado que impactan la vida de las personas que no tienen ninguna garantía de que los resultados a los que con sus respuestas contribuyen sean usados adecuadamente o se abuse de ellos.

Latapí (1987) plantea que las profesiones adquieren modos de funcionamiento acordes con la formación social en la que están insertas y en el caso de la Psicología habría que cuestionar su participación en la solución de problemas que demanda la sociedad actual; ¿realmente la Psicología está respondiendo a las funciones que como integrante del nivel de Educación Superior le corresponde o está contribuyendo a perpetuar la segregación y discriminación social en aras de la selección de unos cuantos privilegiados? o más aún, ¿la Psicología estará contribuyendo a justificar los productos que el sistema político genera para asegurar su permanencia?

Es sumamente significativo que las pruebas psicológicas sean tan rechazadas, incluso por sectores de la misma Psicología y que finalmente sea una de las actividades primordiales que en ocasiones le son asignadas al psicólogo porque se cree que no sabe hacer otra cosa; se considera necesario plantear una reorientación del ejercicio y formación profesional que sea de carácter integrativo en donde se consideren entre otros aspectos, aquellos de orden ético y práctico, la investigación al respecto se encuentra a nivel exploratorio (Urbina, comp. 1989), hay una serie de planteamientos a nivel de aspectos éticos del manejo de pruebas psicológicas (Rodríguez, 1968; Pérez, G., 1981; Di Castro, 1987) sin embargo, es imperativo explorar lo que ocurre con su manejo en el ejercicio profesional del psicólogo dado que este aspecto no ha sido estudiado y es necesario cuestionar el hecho de que al mismo tiempo que se les utiliza tanto, se les rechaza y se descuida su fundamentación teórico/práctica aun cuando indudablemente se les requiere en el ámbito laboral.

En esta investigación se pretende llegar a una aproximación con respecto al uso de las pruebas psicológicas a fin de que esto represente una contribución al perfil profesional del psicólogo en el sentido de establecer que el manejo de pruebas psicológicas representa sólo una parte de las variadas actividades que potencialmente puede realizar el psicólogo en su campo de trabajo y que al hacer uso de ellas su formación profesional le permita ser consciente de las repercusiones de su "saber", con el fin de que se evite caer en el abuso de la utilización de un número limitado de pruebas que lo encasillen en una imagen distorsionada del profesionista que hasta el momento representa.

Todo lo anterior en beneficio de las personas a quienes se somete al proceso de medición y exploración de la conducta y en beneficio mismo de la Psicología como ciencia del comportamiento capaz de incidir sobre múltiples aspectos del quehacer humano.

Es indudable que surgen diversas críticas en relación a las limitaciones de las pruebas psicológicas, al problema de la estandarización, al elemento ideológico que les subyace, entre otros aspectos, sin embargo, no puede negarse que su uso representa una de las actividades principales que realiza el psicólogo, que se siguen vendiendo y utilizando las mismas pruebas que desde siempre se han criticado y que además, hasta el momento no se ha propuesto otra manera de aproximarnos al objetivo que se persigue a través de ellas en forma objetiva, sencilla y práctica, incluso es posible plantear que lo negativo que se les adjudica no resulta precisamente de sus características como instrumentos psicológicos, sino

de las características de la persona que las utilizan en relación a su formación académica, su experiencia en el manejo de ellas y las fuentes de las cuales han adquirido el *dominio* de las mismas.

Con base en lo expuesto podemos preguntarnos *¿qué vamos a hacer con las pruebas psicológicas?*, en este estudio pretendemos establecer un marco de referencia que nos permita conocer la problemática que implica su administración e interpretación indiscriminada, tal como se da este fenómeno en el contexto actual de la práctica profesional del psicólogo clínico, educativo e industrial, partiendo del principio de que las pruebas psicológicas, ni son un instrumento de precisión infalible, ni tampoco son tan inútiles que su uso deba descartarse por completo.

Como consecuencia, deseamos estar en posibilidades de llegar a un análisis crítico acerca de la práctica profesional del psicólogo en relación al uso de las pruebas psicológicas analizando la finalidad y bases teóricas de la aplicación, el modelo teórico que fundamenta la interpretación, toma de decisiones y reporte de resultados y los aspectos éticos que subyacen al proceso de aplicación, interpretación y publicación de resultados para que con ello se generen planteamientos cada vez más ambiciosos que cristalicen en estudios posteriores.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. BREVE PERSPECTIVA HISTÓRICA

2.1.1. Comentarios preliminares

Uno de los hechos más importantes entre los individuos es que no todos son iguales, a lo largo de la historia se han generado conflictos y progresos a través de hombres diferentes entre sí, las diferencias individuales son de tal modo universales que podemos tener la seguridad de que la configuración de las capacidades físicas e intelectuales de un hombre son únicas e irrepetibles.

En el desarrollo de la Psicología se observan las mismas etapas por las que ha tenido que pasar la ciencia para llegar al punto en el que se trata de asumir una posición del pensamiento científico-sistémica, sin embargo en la Psicología quizá por lo reciente de su aparición como ciencia propiamente dicha, así como por la naturaleza de su objeto de estudio, se mantiene una eterna controversia entre ciencia y sentido común que determina en gran parte las críticas relacionadas con sus métodos de trabajo.

Un lugar común en la historia de la Psicología es la presencia del pensamiento sincrético como un estilo de aproximación a su objeto de estudio, hallándose ejemplos contundentes en los primeros intentos de conocer la conducta humana en general así como su medición en

particular, buscando una correlación concreta entre los atributos físicos de un individuo y sus características distintivas de personalidad desde épocas remotas con la teoría humoral, pasando por la astrología, la quiromancia y la frenología y llegando a teorías con intentos de mayor estructuración como la teoría somatotópica.

El siglo XIX representa un momento crucial dentro del área de la medición en Psicología ya que de ahí se derivan dos vertientes de pensamiento principales:

- Una se relacionaría con el estudio de la conducta normal a partir de la búsqueda de diferencias individuales ya desde los estudios de tiempos de reacción que derivarían una aproximación experimental en la Psicología influida por la Teoría de la Evolución de Darwin y con el interés que en ese momento surge por ubicar a la Psicología dentro de las ciencias exactas e incorporar el método científico dentro de su estilo de trabajo.
- La otra, también podría derivarse de ese momento histórico en que el uso del método científico implica una condición necesaria y suficiente para poder identificar una actividad humana como una actividad científica y que impacta en la forma en que se conciben los trastornos mentales, es decir, esta vertiente origina el interés por la medición de la conducta anormal a partir de una influencia derivada del modelo médico con su método clínico.

De esta segunda vertiente, podríamos decir que surge al mismo tiempo, la idea de estudiar la conducta de escolares para el diseño de métodos correctivos o de apoyo educativo, también, como una forma de estudiar individuo *anormales* y atenderlos a través de medios derivados del método clínico.

2.1.2. Antecedentes históricos generales

Para hablar de las diferencias individuales e investigar el origen del interés en este tema controvertido, es necesario considerar algunos hechos que preceden incluso a la aparición de la Psicología como ciencia ya que su estudio abarca áreas del conocimiento con resonancia en diversos campos del quehacer humano.

Todos los pueblos han reconocido la diversidad de los individuos y con frecuencia se ha propuesto que las diferencias físicas y mentales, son congénitas, hereditarias e inalterables.

Platón y Aristóteles eran claros partidarios de este punto de vista, Platón consideraba la importancia de repartir las tareas y los deberes de acuerdo a las aptitudes innatas de las personas (Eynseck, 1986).

Hipócrates y Galeno hacen un tipología que clasificaba a las personas de acuerdo a su predominio de determinados fluidos (García, V. L. 1992)

El médico español Juan Huarte publicó en 1575 una obra que llamó Examen del Ingenio para las Ciencia, en donde demuestra que las diferencias de las habilidades en los hombres son producto de la herencia (op. cit.)

Thomas Brown hablaba sobre diferencias de tipo constitucional al tratar las leyes secundarias de la asociación y A. Bain en su Obra Los Sentimientos y el Entendimiento en 1885 habla de fuerzas naturales de adhesión específicas a cada constitución que distinguen a un individuo de otro (García V. L., 1992)

La opinión de las diferencias individuales innatas es probablemente más antigua y más extendida que la otra opinión extrema de que las peculiaridades humanas se deben a las peculiaridades del medio en que se presentan; se plantea que hay algunas congénitas mientras que otras son producto del ambiente y que entre ambas no hay una diferencia precisa porque ambas participan en el origen de cada característica humana, pero es la creencia con respecto a cuál tiene influencia decisiva, lo que determina el comportamiento frente a ellas para definir lo que significan, cómo perduran y cuáles determinan el destino individual del hombre. Esta inquietud, supeditada a un interés de tipo *práctico* revestido por un factor ideológico ha buscado en la solución científica un mensaje tranquilizador para justificar un punto de vista resultante de las condiciones sociales de una época específica y reforzar las ideas preconcebidas acerca de las diferencias individuales y sociales.

Si nos atenemos a ciertos hechos históricos que denotan la existencia de medios para clasificar y seleccionar a los individuos, el origen de las pruebas psicológicas podría ubicarse en algún punto remoto de la antigüedad, en el Imperio Chino que durante 3000 años utilizó

exámenes en su sistema de Administración Pública, en el Sistema Educativo griego que contaba con exámenes que estimaban los niveles tanto del dominio físico como intelectual de los individuos o bien en las Universidades fundadas en la Edad Media en donde la obtención de grados y honores dependía del desempeño del individuo en determinadas pruebas (Anastasi, 1978).

Sin embargo, también podríamos establecer como antecedentes de los orígenes de las pruebas psicológicas a los primeros intentos de medición que a partir de diversas posturas se plantean a lo largo de la historia de la propia Psicología; las primeras mediciones de las diferencias individuales se pueden ubicar en el campo de la Astronomía con la ecuación personal.

En 1795 Maskelyne, astrónomo del Real Observatorio de Greenwich prescindió de su ayudante Kinnebrook porque las anotaciones que éste hacía del paso de las estrellas difería de las anotaciones que él registraba (García, 1992).

Fue hasta 1816 cuando Bessel preocupado por los errores registrados en el instrumental y equipo de medida e interesado por la teoría matemática de Laplace - Gauss propuso la ecuación personal del error entre dos observadores y la modificación de datos en diferentes momentos en que se registran las observaciones en un mismo observador (op.cit.)

Para 1800 Gall trabaja con Spurzheim al respecto de las diferencias individuales planteando que las facultades de una persona pueden ser descubiertas a través del estudio de la forma del cráneo; este punto de vista recibió una fuerte represión de la Iglesia que planteaba que las facultades superiores del hombre tienen su sede en el alma y son espirituales e independientes de los órganos corporales (Reuchlin, 1992).

Así como Gall y Spurzheim, hubo otros estudiosos interesados en las diferencias individuales como Lavater, Lombroso y Goring que intentaron dar una explicación basada en el estudio de los rasgos faciales o somáticos que a pesar de haber llegado incluso a la propuesta de una Tipología Somática a partir del uso de un riguroso método para la medida del cuerpo humano y el manejo de la estadística tuvo poco éxito y quedó como parte de la historia de los intentos por estudiar y explicar las diferencias entre los individuos (op.cit.). En 1850 Helmutz estudia los tiempos de reacción e intenta medir la velocidad de un impulso para producir una respuesta en el individuo.

En una época en que la teoría de la evolución hacía tambalear las antiguas concepciones acerca de la naturaleza humana, Francis Galton toma la iniciativa de usar la Teoría Darwiniana para explicar porque existían tan grandes oscilaciones en la inteligencia humana, empezando así, una tradición de medida mental que como señala Robinson (1982) ha crecido geométricamente hasta nuestros días en virtud de que no se ha enfrentado a otra limitante en su proliferación que las críticas constantes carentes de alternativas.

El darwinismo inspiró los trabajos de Galton y provocó un desarrollo considerable de la estadística aplicada a la Psicología; el papel desempeñado por las diferencias individuales en la teoría de la Evolución de Darwin, era muy importante. Las diferencias que favorecen la adaptación del individuo al medio, aumentan y con ello sus posibilidades de supervivencia y de engendrar descendientes que presenten dichos caracteres favorables si estos son hereditarios.

Galton se interesó por los trabajos de un matemático belga A. Quételet que estudiando grupos humanos encontró que ciertas características se reparten de acuerdo a la Ley de Laplace-Gauss; de acuerdo a Quételet (Reuchlin, 1992), la Naturaleza intentaría obtener en cada nacimiento el mismo hombre medio y las causas accidentales son las que originan la diversidad de los individuos, planteó que es por leyes semejantes como la Naturaleza equilibraba todo, incluso el mundo moral e intelectual del hombre.

Galton creía que las características físicas y mentales eran heredables y medibles, que se heredaba el tipo concreto de talento, se interesó por estudiar a los individuos excepcionalmente dotados no sólo física sino espiritualmente, se encargó de hacer mediciones desde el terreno físico al mental, utilizó el método de los percentiles e inició los trabajos de coeficiente de correlación que luego impulsarían los trabajos de Pearson y que constituyen el antecedente del que más tarde se conocería como Análisis Factorial.

Galton (citado en Dunn, 1986), planteó que la mayor parte de las diferencias humanas son congénitas y se deben más a la herencia que al ambiente, estaba convencido de que el éxito estaba destinado biológicamente y que los obstáculos sociales no impedían en modo alguno que los hombres de gran capacidad fueran eminentes y poseedores de las ventajas sociales que aquellos con capacidad moderadas no podían alcanzar.

Por esa misma época, H.J. Müller (op. cit) planteaba un punto de vista completamente contrario al de Galton ya que él decía que no había gran separación psicológica entre un capitán de industria, un jefe militar o político y un pandillero de éxito, ya que aquellos de mentalidad elevada, los escrupulosos, los individualistas, los generosos y aquellos demasiado inteligentes para desear reducir sus intereses a su beneficio personal monetario quedarían atrás en la diaria batalla de estos tiempos.

De acuerdo a las ideas de Galton, era posible mejorar a los hombres del mismo modo que se han mejorado los animales domésticos, entrecruzando a los mejores a partir del control social sobre el matrimonio y la reproducción. dando con ello origen al punto de vista eugenésico que desviaría la atención de las condiciones individuales y sociales enfocándose sobre aquello que sólo puede remediarse evitando el nacimiento de ciertos individuos.

Spearman le interesa la hipótesis de Galton, en relación a que la capacidad intelectual se correlacionaba con las diferencias de sensibilidad para apreciar estímulos y llega a la

conclusión de que cada habilidad depende de un factor general (factor g) y de un factor específico de esa habilidad concreta (factor s).

Por su parte Cattell quien fuera asistente de Wundt y quien se relacionara con Galton fue el primero en utilizar el término test en 1890 para definir a una serie de pruebas para descubrir las diferencias individuales; Cattell realizó numerosos estudios acerca de las diferencias individuales en Estados Unidos.

Binet en 1905 en Francia, da testimonio de que la mejor manera de medir las diferencias individuales es a partir del estudio de las facultades superiores e insistió en un método objetivo de examen proponiendo con Simon una escala referida precisamente a los procesos superiores.

Binet se orientó hacia la Psicología Experimental para descubrir a los débiles mentales en las escuelas recurriendo a pruebas de dificultad creciente que pusieran en juego los procesos superiores para determinar el rendimiento característico del niño promedio de cada edad y comparar los resultados de un individuo cualquiera con los niveles establecidos para contribuir a identificar a los estudiantes cuyas aptitudes académicas fueran tan bajas que hicieran necesaria su asistencia a escuelas especiales.

La prueba de Binet es una prueba atórica que no establecía diferencia entre debilidad mental y adquirida y prescribía cursos terapéuticos ya que mantenía una posición muy concreta con respecto a que la inteligencia de un individuo no es una cantidad fija.

Dice L. Kamin (1983) que de acuerdo a esto, fue una suerte el hecho de que Binet muriera antes de conocer el uso y orientación que posteriormente le dieron a su prueba en Estados Unidos aquellos que compartían ciertas opiniones sociopolíticas eugenésicas básicas y que plantearon a manera de conclusión que las preguntas del test de Binet proporcionaban una medición fija de la Inteligencia humana y podían usarse para detectar personas genéticamente inferiores cuya reproducción constituía una amenaza para el futuro de los Estados Unidos.

Claparède continúa la obra de Binet abarcando múltiples áreas del conocimiento, se apoyó fundamentalmente en una Psicología Funcional, pensaba distinguir desde un punto de vista estructural la inteligencia de la voluntad, utilizó el método de los porcentajes aplicándolo a la graduación de los tests para ubicar al individuo en un grupo y describir su perfil psicológico.

Stern propuso el término cociente de Inteligencia para establecer la relación de la edad mental con la edad real cronológica del individuo.

Con la aparición de la Psicología Diferencial se multiplican los trabajos que recurren a la estadística y a la técnica de los tests con aplicaciones a los campos de la psicotécnica y la orientación profesional.

Lewis Terman (citado en Eynseck, 1986), en 1916 afirmaba que los tests de inteligencia propondrían una forma de proteger a la sociedad de los delincuentes y decía que ningún investigador puede negar el temible papel desempeñado por la deficiencia mental en la producción del vicio, el delito y la delincuencia y que el test de Binet era útil en el diagnóstico de la deficiencia de grado alto o límite.

Terman planteaba que para preservar al Estado de una clase de personas dignas de poseerlo, se debería evitar la propagación de los degenerados mentales.

Henry Goddard en 1908 utilizó el test de Binet y su posición no difirió en lo esencial de la de Terman ya que decía que el test hacía posible una evaluación precisa del nivel mental tanto de niños como en adultos, y que este nivel finalmente estaba fijado por la herencia, concluía que con estos tests se lograría invalidar los argumentos de los sueños socialistas.

Robert Yerkes en 1917 preside el Comité de Herencia de los Rasgos Mentales de la Asociación para la Investigación Eugenesica y plantea que un verdadero diagnóstico

incluiría aparte de la prueba, una historia económica del sujeto para que una vez recogida la información, el psicólogo pudiera colocarlo en el lugar más adecuado dentro de la sociedad.

Las consecuencias sociales de los juicios de los psicólogos eran graves, ya que la medición del nivel mental fijo iba a desempeñar una función a la hora de determinar quién sería puesto en libertad, quién sería encarcelado y quién estaba capacitado para poder reproducirse.

Se llega a un punto en el que se presentan proyectos de leyes de castración que preveían la castración de débiles mentales y epilépticos internados en un Hospital de Michigan así como de personas condenadas por un delito por tercera vez.

En 1918, se propone la Ley Eugenésica en California, así como leyes de esterilización y de inmigración en donde el papel del psicólogo era el de aplicador de pruebas para discriminar a los individuos a los que dichas leyes les serían aplicadas entre los que se incluían, los condenados, las prostitutas, los locos, los idiotas, los epilépticos y personas con inferioridad psicopática constitucional entre otros.

Dice Leo Kamin (1983) que la Psicología en relación a los tests de inteligencia, hace ya mucho tiempo que perdió su virginidad política, los hechos históricos atestiguan que el uso que se ha dado al estudio de las diferencias individuales ha justificado la existencia de diferencias sociales, ha respondido a la tendencia ideológica imperante y ha reconocido la

necesidad de establecer medidas que se adecuen a las competencias de cada individuo dentro de una estructura social, ante ello el uso de las pruebas psicológicas representó un avance importante para el espíritu público que sustenta esta posición ya que encuentra en la Ciencia psicológica un razonamiento que exhibe como objetivo y verdadero.

El hecho de que el uso de las pruebas psicológicas ha representado históricamente un elemento de apoyo para la toma de decisiones de un grupo al servicio de un sistema ideológico se hace evidente tanto en aquellos datos que nos dan cuenta de quiénes las han usado y para qué como de quienes las han descartado y por qué, de ahí que en 1930 en Rusia no resulte asombroso que el uso de las pruebas psicológicas se suprima porque se considera que su finalidad consiste en proteger a la clase dirigente demostrando que los talentos y derechos especiales justifican la existencia de la clase explotadora

Es importante comentar también que el uso que se le ha dado a lo largo de la historia a las pruebas psicológicas ha dependido de la posición teórica en boga en un momento determinado del desarrollo de la Psicología, de hecho se pueden considerar tres etapas bien definidas en las que las pruebas psicológicas se ubican en relación a este aspecto.

La primera etapa inicia con Galton y llega hasta los trabajos de los primeros psicólogos diferenciales influenciados por la obra de Mendel predominando una interpretación geneticista de las diferencias individuales.

La segunda etapa incluye desde el conductismo hasta la aparición de la Genética de la conducta en 1960, aquí la influencia del conductismo orienta hacia una interpretación ambientalista de las diferencias individuales: ya desde los estudios de Pavlov se plantea que las diferencias individuales se atribuyen a las experiencias vividas por el sujeto y en 1954 Leontiev afirmaba que las propiedades psíquicas y las particularidades del ser humano no son innatas y se forman en el curso del desarrollo y la educación del hombre.

La tercera etapa incluye la época actual y se caracteriza por el desarrollo de la nueva genética de la conducta que aplican estrategias de investigación específicas y el desarrollo de un importante interés por cuantificar el ambiente para determinar su influencia en el desarrollo de las diferencias en la conducta.

Bajo estas consideraciones es importante ahora enfocarnos a las condiciones que en nuestro país propiciaron el uso de las pruebas psicológicas en relación al desarrollo de la Psicología.

2.1.3. El surgimiento de la Psicometría en México

Los orígenes de la Psicometría en México de acuerdo a Alvarez G. (s. n) se ubican en dos periodos:

- La divulgación de las pruebas mentales.
- La socialización de las pruebas psicológicas.

El periodo de la divulgación de las pruebas psicológicas abarca aproximadamente de 1890 a 1914 y se caracteriza por la aplicación de las pruebas en formas puras y además porque sientan las bases teóricas y metodológicas de este conocimiento, vinculándolo directamente con el campo educativo.

La influencia fundamental en México fue de Francia, con los trabajos de Binet - Simon que no requerían de infraestructura costosa y no se apegaban estrictamente a normas de laboratorio.

En ese entonces el problema de los niños anormales era un problema de actualidad, por lo que esa influencia repercutió en nuestro país, por otro lado la Psicología en México no era de corte experimentalista.

Las pruebas psicológicas tenían una utilidad práctica por lo que el escenario ideal para su aplicación fue el sistema Educativo Mexicano, dado que era una institución social de gran

importancia ya que en ella se reflejaban las tensiones sociales de esa época , se enfatizaban ampliamente las publicaciones referentes a los problemas educativos y se definían por estos medios las primeras ideas teóricas y metodológicas de Binet sobre la Psicología Infantil (Alvarez, G., s/n).

La divulgación de las pruebas psicológicas se convirtió en un proceso de asimilación y sensibilización entre 1890 y 1913 por parte de los profesionales relacionados con su uso quienes sentaron las bases teóricas y metodológicas de las pruebas mentales.

La etapa de socialización de las pruebas psicológicas cubre de 1914 a 1923 aproximadamente, cuando se siguen difundiendo estos conocimientos y por otra parte se realizan las primeras aplicaciones de las pruebas de Binet - Simon, dándose en Veracruz en el año de 1914 el primer intento de adaptación de esta prueba. Se realizaron aplicaciones en el campo de higiene escolar, la cual tenía como objeto hacer una evaluación integral del niño así como del profesor y del ámbito escolar.

Se buscó la clasificación de los niños como retardados o anormales por medio de la prueba de Binet - Simon, y con ello los trabajos de Binet tuvieron un destino muy diferente al que se dio con su uso en Estados Unidos por la misma época, esta prueba se convirtió en un instrumento indispensable en este campo.

Rafael Santamarina fue quien realizó las primeras adaptaciones a esta prueba, presentándose la primera adaptación en 1921 en el primer Congreso Mexicano del Niño (Ortega P., López, M., 1953; Colotla, Jurado, 1982/83).

El Dr. Santamarina, en 1925 aplica estos trabajos en el Departamento de Psicopedagogía e Higiene de la SEP, que en 1956 se convierte en el Instituto Nacional de Psicopedagogía, teniendo también una importante labor en el Tribunal de Menores.

En esta época el Dr. Santamarina, dirigió proyectos de adaptación y estandarización de pruebas mentales y para 1926 se reportaba la aplicación de tres pruebas mentales colectivas, la Prueba de Fay, la Prueba de Descoudres y la Prueba de Ebbinghaus a estudiantes de escuelas primarias y secundarias.

Se reporta que por esas fechas, la adaptación de la escala de Vermeley para medir desarrollo mental y clasificación de tipos psico/escolares; la adaptación de la escala de Vaney para la mecanización de la Lectura; el estudio de la atención con los Tests de Kraepelin y Bourdon y la adaptación de la prueba de Heggerty para la comprensión de la lectura. En 1929, el mismo departamento bajo la dirección de Alfonso Priani, continuaba la estandarización de diferentes pruebas y se preparaba una edición oficial de la escala de tests parciales de lenguaje de Alicia Decoudres.

En 1928 se crea el Instituto Nacional de Psicopedagogía por el Profr. Lauro Aguirre y el Dr. Rafael Santamarina en donde se llevan a cabo estudios a propósito de las pruebas psicológicas.

Para 1937 se crea en la Facultad de Filosofía y Letras la carrera profesional de psicólogo, en esa época las actividades del psicólogo se orientaban hacia la Psicología Educativa, en particular hacia la orientación vocacional. El egresado de la Facultad de Filosofía y Letras era considerado un auxiliar del pedagogo no como Psicólogo dada su escasa formación en Psicología.

Para 1952 los psicólogos desempeñaban actividades enfocadas hacia la práctica clínica, tales como el diagnóstico mediante pruebas psicométricas y proyectivas y como auxiliar del tratamiento psiquiátrico.

A fines de los años 50's la Psicología se orienta predominantemente hacia el área clínica. En los años 50's/ 60's, en lo que respecta a trabajos de investigación, el tema de la Psicometría es ampliamente explorado, sobre todo a nivel de trabajos de tesis, en donde se destacan aquellos a propósito de Raven, Weschler, Goodenough, Harris Goodenough, Test de Dominós, Alfa Modificada, Barnits, Kohs, y la prueba de Barranquilla.

En Abril de 1980, el Rector de la UNAM, aprueba formalmente tres niveles del programa de Psicología:

- A nivel profesional.
- A nivel Maestría.
- A nivel Doctorado

En aquel entonces el nivel licenciatura duraba tres años y para 1961 se inaugura el Laboratorio de Psicología integrado por las siguientes secciones:

- Pruebas mentales.
- Investigación clínica de la personalidad.
- Psicofisiología.
- Orientación profesional.

En 1962, había en el Colegio de Psicología una oficina de Orientación Profesional, encargada de seleccionar de manera objetiva y científica a los aspirantes a la carrera de Psicología.

Para 1963 el psicólogo se había desarrollado en el marco de la profesión libre o del profesional asalariado, concentrándose en las áreas clínica, educativa e industrial.

En 1964 se forma una comisión en la UNAM por Capello, Cuevas, Dávila, Díaz Guerrero y Vázquez que proponen un nuevo plan de estudios para ser completado en cinco años que incluía materias referentes a cómo hacer tests e inventarios educacionales, de personalidad, vocacionales, industriales y de inteligencia.

Para 1973 es fundada la Facultad de Psicología y se independiza de la Facultad de Filosofía y Letras, en 1974, se otorga Cédula Profesional a los psicólogos ya que antes sólo se otorgaba un diploma de terminación de carrera, este es un momento muy importante en la historia de la Psicología en México, ya que es entonces cuando se le da un carácter propio y el psicólogo adquiere el estatus de profesionista.

De acuerdo a todo lo anterior, al parecer en México el uso de las pruebas psicológicas se fue dando dentro de un contexto en el que de acuerdo a las áreas de especialización que iba cubriendo el psicólogo en su formación profesional se orientaba a la práctica de otras actividades entre las que el uso de las pruebas psicológicas podía ser introducido como una herramienta que de acuerdo a los datos encontrados las ubicaban a un nivel de técnicas de clasificación.

¿Qué se hacía o se ha hecho a partir de esta clasificación? ¿cómo se ha llevado a cabo la toma de decisiones? ¿qué modelo teórico ha sustentado la interpretación de resultados? ¿a

qué intereses ha respondido su uso? ¿difieren de los que se han documentado en el resto del mundo y a lo largo de la historia?

El uso de las pruebas psicológicas en México y en cualquier parte que se utilicen se ha visto influenciado por la competencia, la intuición y el tacto del psicólogo usuario, por el modelo teórico del que se ha imbuido en su formación profesional, así como del contexto social en el que se utilizan a partir de la finalidad que se plantea y el destino de los resultados que se obtienen.

2.2. CONCEPTOS GENERALES

2.2.1. Comentarios introductorios

La definición de prueba psicológica es variable en función de la finalidad sustentada por sus autores; para definir el concepto convendría incluso retomar el marco histórico dentro del cual éste se ha ido modificando desde que en 1890 Cattell utiliza la expresión *test mental* para hablar acerca de una serie de "tests" que tenían por objetivo la medición del nivel intelectual y que se aplicaban individualmente a partir de mediciones de discriminación sensorial y tiempos de reacción (Anastasi, 1978, p.8).

En este contexto, la influencia de la Psicología Experimental planteaba con el uso del método científico una rigurosa necesidad de estudiar aspectos de la conducta susceptibles de cuantificación objetiva dando así origen a una orientación psicométrica que intenta obtener una estimación cuantitativa de aspectos aislados de la conducta fundamentándose en el hecho de que *"las cosas si existen, existen en cierta cuantía y dicha cuantía puede ser medida"* (Thorndike, citado en Kauffman 1980, p. 42).

En este sentido, se intenta establecer un paralelo entre la Psicología y la Física considerando a los rasgos del carácter como "cosas" con dimensiones medibles de modo similar al peso o al volumen de un cuerpo; sin embargo, habría que considerar que la ciencia de la clínica

Psicológica al relacionarse primordialmente con hipótesis y no con hechos no se adecúa al modelo de la ciencias naturales en las que algunos hechos observables se entrelazan con las hipótesis y algunos otros como los atributos físicos proponen la medida misma como un correlato de la medida real; adicionalmente, en la Psicología, (aunque no de forma privativa, porque ocurre también en otras ciencias) las observaciones requeridas en las operaciones de medición no son las mismas que los atributos, son indicadores con base en los cuales se realizan inferencias a partir de definiciones operacionales que especifican precisamente las operaciones necesarias para medir los atributos o construcciones hipotéticas *“como declaraciones verbales del tipo suposición-consecuencia que especifican las condiciones observables de procedimiento en las que se aplica el término a las diferentes variables o conceptos descriptivos o empíricos”* (Bergman, 1957; Brodbeck, 1957; citados en Bechtold, 1958, p. 166)

Estas definiciones tratan de aportar claridad, objetividad, precisión o exactitud de exposición intentando eliminar las formulaciones imperfectas pero pueden cambiar con el tiempo.

A partir de los estudios de Galton con la influencia de Darwin, surge el interés en las conductas de sujetos excepcionales a través de una tendencia hacia la abstracción de elementos de la conducta humana.

Por otra parte, se da una inclinación no por el estudio de las características de individuos excepcionales, sino por el estudio de las características de individuos *anormales*, derivando con ello una concepción globalizadora de la conducta que recibe el impacto del cambio de perspectiva con la que en el siglo XIX se explicaron las alteraciones mentales, ya que éstas habían estado inmersas a los ojos de la humanidad a partir de una explicación basada en un modo de pensamiento mágico religioso; además para esa época se recibía la influencia de la Teoría Psicoanalítica que plantea una motivación inconsciente de la conducta y de la Teoría de la Gestalt que propone que la conducta de un individuo es más que la suma de respuestas o rasgos aislados orientándose y justificándose así el estudio de porciones del comportamiento que sin un correlato unívoco, objetivo y observable en forma directa, determinan el modo particular y duradero de las respuestas de un individuo, que ahora se abordan desde una perspectiva global y no fragmentada ya que se intenta alcanzar una visión basada no sólo en el aspecto cuantitativo derivado de un porcentaje particular obtenido por un sujeto, sino de un análisis del modo en que éste obtiene dicho puntaje es decir, enfatizando el aspecto cualitativo de la medición de la conducta.

De ahí que en la gran cantidad de definiciones propuestas se puede apreciar en algunos casos la restricción del término para referirse sólo a aquellos instrumentos de medición psicométrica; si partimos de una posición radical considerando un instrumento *real* de medición tal vez tendríamos que hablar de un instrumento de medición "perfecta" que en Psicología particularmente, no existe por que su objeto de estudio, posee aspectos cuya

medición se realiza en forma indirecta y no precisamente para obtener un dato numérico sino para hacer una descripción cualitativa que aporte elementos de explicación y comprensión de la conducta del individuo que se estudia.

2.2.2. Definiciones

Una prueba psicológica es . . .

“Una técnica para hacer acopio de información acerca de la personalidad y generalmente para hacer predicciones acerca de la conducta futura sobre la base del funcionamiento de la personalidad” (Lanyon, 1977)

“Un instrumento para apreciar cuantitativa y objetivamente (medir) funciones psicológicas o aspectos de la conducta y la personalidad en una situación controlada” (Tavella 1973)

“Un procedimiento objetivo y normalizado destinado a lograr una prueba reveladora de un conjunto de fenómenos” (Ghiselli, E.B., 1959)

“Una observación cuidadosa de la ejecución de hechos en conductas típicas” (APA, 1958, citado en Bechtold” (1959)

“Un procedimiento sistemático, mediante el cual a un individuo se le presentan una serie de estímulos artificiales ante los que reacciona: sus respuestas permiten al examinador asignarle un numeral o conjunto de numerales con los que se hacen inferencias sobre el grado en que

posee las cualidades que mide la prueba, por lo tanto, una prueba psicológica es un instrumento de medición” (Michel, G., 1974)

“Una técnica sistemática para medir una muestra de conducta” (Cronbach, 1963)

“Un experimento en el que se procura que las condiciones de tiempo, lugar y estímulos del ambiente no varíen, mientras que lo único que cambia, son las respuestas de los sujetos colocados en estas condiciones” (Orozco, J. E., 1980)

“Una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento que se evalúa por una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite obtener una clasificación cuantitativa o tipológica” (Pichot 1956)

“Una técnica metodológica producida artificialmente que obedece a reglas explícitas y que coloca a los individuos en condiciones experimentales con el fin de extraer un segmento del comportamiento a estudiar que permita la comparación estadística, conductora de la clasificación cuantitativa, tipológica o cualitativa de la característica o características que se están evaluando” (Morales, 1975)

“Una tarea a realizar, idéntica para todos los sujetos examinados, con una técnica parecida para la apreciación de éxito o fracaso o para la puntuación numérica que pone en juego

conocimientos, funciones sensoriomotoras y mentales” (Asociación Internacional de Psicotecnia, citado en Nieto, P., 1977)

“Un patrón de medida aplicado de manera uniforme y sistemática a todas las personas sujetas a evaluación que se basa en una escala común de conformidades en la que las personas son ordenadas a lo largo de una serie continua del rasgo o característica que se evalúa por medio de la prueba” (Kirshmer, K. W. et al, 1977)

“Un procedimiento sistemático mediante el cual a un individuo se le presenta una serie de estímulos artificiales ante los que reacciona; sus respuestas permiten al examinador asignarle un numeral o conjunto de numerales con los que se hacen inferencias sobre el grado en que posee las cualidades que mide la prueba” (Kerlinger, 1984).

“Un instrumento que tiene la finalidad de conocer las reacciones mentales, perceptivas, sensoriales o motoras para medir aspectos del individuo en estudio tales como personalidad, conocimientos o aptitudes con el objeto de hacer una toma de decisiones, la medición es confiable porque previamente los instrumentos fueron aplicados a otros individuos colocados en situación similar por lo que la clasificación obtenida es resultado de una comparación con una evaluación estadística que reúne condiciones de objetividad, consistencia, validez, comparabilidad, justa apreciación y confiabilidad” (Hamilton, A.I. 1980)

Puede observarse que en las definiciones hay elementos comunes relativos a:

- Una tarea, situación, experimento, patrón de medida, procedimientos método o técnica.
- Ciertas condiciones de aplicación similares, idénticas o estandarizadas.
- Un estímulo que provoca una conducta.
- Un procedimiento de comparación de cada uno de los individuos sometidos al proceso.
- Un sistema de clasificación o descripción de la conducta que puede enunciarse ya sea a nivel cuantitativo o cualitativo.

El alcance de las definiciones enumeradas se deriva de aquello que de acuerdo a un marco teórico se considera básico e importante para el autor o autores que la proponen; incluso se llega al punto en que la definición del conceptos incluye aquellas características que lo describen en relación a sus propiedades de validez, confiabilidad, fineza discriminativa, objetividad, estandarización, etc. cayendo en una argumentación que englobaría a un amplio juego de instrumentos para medir capacidades y características sensorio perceptuales y motrices que probablemente dejaría fuera de consideración a aquellos instrumentos de evaluación de la personalidad que no cubrieran todas y cada uno de los requisitos enumerados en este tipo de definiciones, particularmente a las llamadas pruebas proyectivas.

En este trabajo hemos considerado bajo el término pruebas psicológicas a los instrumentos de medición y evaluac

2.2.3. Medición y Evaluación Psicológica

Kerlinger (1984) plantea una clara diferenciación entre las que considera pruebas o escalas objetivas y métodos proyectivos para la medición del comportamiento.

Según él, los procedimientos objetivos permiten un máximo de concordancia ente los observadores, caracterizándose por la presencia de una varianza mínima así como por la diferencia mínima en la asignación de numerales por parte de los jueces ya que son instrumentos que poseen un alto grado de concordancia y los estímulos que incluyen poseen un alto grado de estructuración que les da en general una orientación deductiva.

Por otro lado, los métodos proyectivos, al estudiar estados internos del individuo parten de estímulos no estructurados cuya ambigüedad se deriva de la amplia gama de alternativas de interpretación y las calificaciones pueden variar de acuerdo a la apreciación de los calificadores y los jueces; además suponen un proceso inferencial que introduce las serias dificultades de confiabilidad y validez que ostentan estos métodos.

En este sentido se observa en el autor una posición contradictoria que no es rara en esta controvertida área de la Psicología, ya que por un lado se habla de la fragilidad en la confiabilidad y validez de los métodos proyectivos que limitan el uso para fines de investigación y al mismo tiempo las califica como *"creaciones imaginativas y destacadas de*

la Psicología con poder, flexibilidad e incluso universalidad" (op. cit. p.365) y termina por afirmar que estos métodos son útiles en la investigación, siempre y cuando se les considere como instrumentos psicométricos que se someten a los mismos criterios de medición científica de los demás instrumentos, sugiriendo un empleo que se caracterice por el cuidado y la prudencia y recomendando su uso sólo como una última alternativa cuando no haya otro instrumento dice él, "más objetivo" que mida la misma variable ya que opina que no tiene sentido *arriesgarse* si nada lo justifica; finalmente parece que queda claro, aunque no del todo, que ese riesgo quedaría asociado a la necesidad de entrenamiento especializado y a la gran cantidad de interpretación que también somete al derecho de la duda ya que la considera discutible.

De ahí que podemos proponer que existen dos vertientes de conceptualización de la medición y evaluación de la conducta a partir de las pruebas psicológicas.

- La primera considera los instrumentos de medición de aspectos observables, cuantificables y concretos con una tendencia a la abstracción de porciones que explican la conducta, relacionado con un concepto de medición "objetiva".
- En la segunda se considera además de los instrumentos de medición objetiva a aquellos instrumentos que se basan en procedimientos indirectos a través de los cuales se hacen

inferencias y que se relacionan con el concepto de evaluación derivado de una concepción globalizadora del estudio de la conducta.

2.2.3.1. La Medición

A través del concepto de medición se alude a un proceso mediante el cual se asignan números a los objetos y eventos con el propósito de representar cantidades de atributos (Nunnally, 1987; Stevens, 1951, citado en Kerlinger, 1984; Guilford, 1954).

De acuerdo a García, (1972, citado en Montenegro, 1995) el concepto de medición se concibe como un concepto por el cual se establece una relación de correspondencia entre un conjunto o serie de números y otro de personas, fenómenos u objetos según ciertas normas establecidas.

Tomado así, todo proceso de medición implica ciertas condiciones:

- La formulación de reglas explícitas.
- La abstracción del atributo a medir como una característica específica del objeto y no como el objeto mismo.
- El análisis de la naturaleza del atributo previo a la medición del mismo ya que éste, puede que no exista como tal o implique una mezcla de atributos que responda a una necesidad práctica aun cuando posea un escaso soporte científico.

De ahí que es posible medir cualquier cosa a condición de que las reglas tengan un fundamento empírico o racional, es decir, que la prueba se base en consideraciones de tipo racional de valor aparente o de sentido común de manera que su construcción se derive de un punto de vista teórico particular y/o que haya una base empírica para creer que el instrumento funciona de la manera descrita por el autor para que cada reacción de la persona actúe como un estímulo y produzca directamente la información en la que estamos interesados.

Kerlinger (1984), se refiere a las pruebas psicológicas como los métodos de observación y captación de datos que más se utilizan en la ciencia del comportamiento y en este sentido las equipara con las escalas definidas del mismo modo; ya que una escala es una serie de números o símbolos contruidos de tal manera que pueden ser asignados según determinadas reglas a los individuos (a sus comportamientos) a quienes se aplica; esta asignación de números depende de que el individuo tenga aquello que mide la escala, por lo tanto, una escala es un instrumento de medición que se incluye dentro de las pruebas ya que según Kerlinger (op.cit) éste es un término muy vasto que puede incluir a las escalas aunque no a todas, ya que algunas carecen de los significados de competencia, éxito o fracaso que las pruebas sí poseen.

2.2.3.1.1. Tipos de Escalas

Considerando que los números se usan para representar cantidades, la medición en Psicología deriva a través de los números, una forma de definir “cuanto” de un atributo posee un objeto en este caso, la persona.

Los diferentes usos que se hagan de los números se definen a través de los diferentes tipos de escalas.

En una **escala nominal** se utilizan los números a manera de etiquetas o títulos que señalan los grupos de objetos en categorías en donde cada número designa más de un objeto y todos los objetos a los que se les asigna el mismo número poseen semejanza con respecto a algún atributo específico sin correlación cuantitativa ya que los números se usan con fines de identificación denotando la pertenencia a cierta clase con el objeto de establecer una clasificación.

En las **escalas ordinales** se establece una ordenación de los objetos o personas de mayor a menor con respecto a un atributo sin indicación del sentido absoluto de cuánto se posee, ni de cuánto se alejan los objetos del atributo. sólo proporcionan un indicador de las posiciones relativas que ocupan los objetos.

En las **escalas de intervalo** existe un ordenamiento por rangos con respecto a un atributo y se puede determinar qué tanto se alejan entre sí los objetos con respecto al atributo sin información acerca de la magnitud absoluta para ningún objeto.

A los psicólogos les interesa obtener escalas de intervalo por dos razones, en primer lugar, en una escala de intervalos las clasificaciones se pueden transformar en cualquier tipo de calificación lineal, esto significa que se pueden realizar operaciones aritméticas como la suma, resta, multiplicación y división con una constante, sin destruir las relaciones existentes entre los resultados.

En consecuencia, las calificaciones de una escala se puede convertir en las de otra que utilice unidades diferentes, esto permite que las calificaciones en diversas pruebas puedan transformarse en una escala común.

Finalmente en una **escala de razón** se puede conocer el orden de rangos de los sujetos con respecto a un atributo porque poseen intervalos iguales y definen un cero absoluto.

Para la Psicología es literalmente imposible identificar y definir el cero absoluto en la medición de la conducta y por esta razón este nivel superior de medida para otras disciplinas no es aplicable a la ciencia del comportamiento humano.

2.2.3.2. La Evaluación

El término evaluación, se refiere al proceso de recoger y organizar información acerca de una persona con la expectativa de que esta información contribuirá a una mejor comprensión para estar en posibilidades de hacer predicciones y tomar decisiones en términos suficientemente específicos (Lanyon, 1977).

García, (1972, citado en Montenegro, 1995) define la evaluación como un proceso integral, sistemático y continuo que valora el grado en que los medios, recursos y procedimientos permiten el logro de las metas, es decir, permiten hacer una interpretación de los resultados.

En el área de la Evaluación de la Personalidad el problema principal radica en que a pesar de que se puede plantear una relación entre variables, no se logra establecer si esta relación podrá identificarse en la relación interpersonal y se pueden hacer por lo general afirmaciones de tipo descriptivo que con mayor alcance llegan al nivel predictivo, que sin embargo no goza de una amplia reputación ya que deriva una toma de decisiones a partir de la evaluación de la estructura y dinámica del individuo cuya base en el método clínico *"no está muy de acuerdo con el criterio científico"* (Hammond, 1953, p. 53).

A este respecto, y tal vez como consecuencia del origen de la evaluación de la personalidad dentro de un modo de pensamiento sincrético, se dice que hay "*declaraciones triviales*" generalizadas que pueden aplicarse a cualquiera, como aquellas que se derivan del sentido común (vr.gr. las afirmaciones astrológicas) y que se asemejan a ciertos procedimientos pseudoexitosos "*en los que se hacen descripciones de la persona, general o totalmente en virtud de su trivialidad y en los que cualquier inferencia no trivial, pero quizás errónea, se oculta en un contexto de afirmaciones o negaciones que logran confianza sencillamente a causa de las tasas base de la población*" (Efecto de Barnum, citado por Meehl, en Lanyon, 1977, p.3)

La evaluación incluye una serie de instrumentos adicionales a las pruebas como los métodos de datos biográficos y el muestreo de conductas y a diferencia de un concepto de medición basado en normas y criterios, incluye también entre los instrumentos de medición psicológica a los inventarios de personalidad y a las pruebas proyectivas, aun cuando su adecuación científica sea un punto históricamente controvertido dentro de la Psicología.

A través de un proceso de evaluación se pretende contribuir fundamentalmente, al logro de dos objetivos:

- I. Obtener elementos de comprensión de la conducta de un individuo en particular.

II. Desarrollar el cuerpo de conocimiento general de la conducta humana a partir de un marco de investigación formal.

El primer caso, representa el uso principal de la evaluación que se orienta al logro de una toma de decisiones o al planteamiento de predicciones.

En el segundo caso y con fines de investigación, se busca estudiar conceptos particulares, comprender una entidad clínica o seleccionar individuos con respecto a ciertas características de interés.

En un proceso de evaluación se da un desplazamiento de los datos psicométricos a la decisión o predicción basadas en datos y a partir de aquellas situaciones en las que se ha demostrado que los datos psicométricos tienen un valor predictivo.

En la práctica se utiliza un enfoque que pudiera llamarse teórico, por que se va de la descripción general con un lenguaje inespecifico a la predicción y la toma de decisiones; sin embargo, el procedimiento está determinado más por consideraciones pragmáticas que teóricas, ya que hay muy poca teoría involucrada en el proceso y la generalidad de las conclusiones en que se basa la predicción y la toma de decisiones lleva en ocasiones a cometer errores más graves que cuando se confía solamente en la casualidad (Lanyon, 1977).

El procedimiento de evaluación implica un problema de validez de constructo ya que se parte del supuesto de que la puntuación o índice de una persona, es indicativo de alguna característica interna generalizada incluso en casos en que hay muy poca evidencia de soporte.

En un proceso de evaluación se hace un acopio de datos acerca del individuo porque se espera que estos contribuyan a entender y a predecir su conducta

Sin embargo, aquí el punto crítico es decidir primero cuáles datos son dignos de reunir y esto es aún más crítico cuando los estímulos a seleccionar son destinados a la construcción de las llamadas pruebas proyectivas.

La mayoría de los enfoques de la evaluación de la personalidad han sido teóricamente neutrales, aun cuando las descripciones que derivan se constituyen a partir de los términos que definen a una teoría; además el proceso a partir del cual se llega a la toma de decisiones o predicción es un proceso introspectivo que según Hammond (1953, p. 52) es íntimo, casi racional e irrepitible y no alcanza un estatus más allá del informe introspectivo; los juicios de los psicólogos son función de un proceso que no pueden explicar, e incluso se cuestiona hasta dónde los métodos utilizados por el psicólogo son más efectivos que los utilizados por el sentido común del cual en forma muy frecuente se hacen afirmaciones en relación a la conducta; según Lanyon (1977) utilizando una gran cantidad de tiempo, siendo inespecífico

en la recolección como en el análisis de datos y a partir de observaciones basadas en un estilo personal, lo cual, definitivamente nos lleva a preguntar: ¿hasta dónde las características del método que utiliza la gente común difieren de las características del método que utilizan algunos psicólogos que aplican pruebas psicológicas con fines evaluativos aún cuando se sabe que los procedimientos de evaluación que utiliza la Psicología, idealmente deben caracterizarse por el grado de estructura, disponibilidad de normas y utilidad práctica.

Parece ser que en Psicología hay ciertos problemas relacionados con la construcción y desarrollo de teorías molares de la personalidad porque se ha enfatizado más el desarrollo de pruebas con refinamientos técnicos psicométricos que con una verificada utilidad teórico-práctica.

2.2.3.2.1. Tipos de Evaluación

Schneidmann (1958) en forma un tanto arbitraria clasifica la evaluación en: la evaluación fenotípica y la evaluación genotípica.

En la evaluación fenotípica:

- Se consideran los rasgos descriptivos o superficiales de la conducta así como su impacto social.
- Se atribuyen términos clínicos ordinarios que entrañan un mínimo de inferencia con naturaleza de afirmaciones de disposición que se apoyan en una clase de muestreo que por lo general no es representativo del amplio o vago conjunto de episodios narrativos que constituyen la vida de una persona.
- Hay inmerso un problema de validez de concurrencia ya que sin una justificación pragmática la precisión y claridad semántica de las afirmaciones derivadas de una prueba psicológica es más bien oscura.

Hay cierta tendencia a afirmar que la descripción estereotipada de la personalidad fundada en la experiencia del clínico aporta descripciones más exactas del paciente que las que se obtienen de los datos de las pruebas psicológicas, historias y entrevistas; además, parece que no se tiene una evidencia clara de hasta qué punto una prueba psicológica nos permite hacer

afirmaciones claras y diferenciadoras, ni hasta qué punto la información adicional de una persona no se entresaca en forma rápida y sencilla de otras fuentes en el curso del estudio ininterrumpido del paciente; finalmente, hay grandes dudas acerca del nivel de ayuda que aporta la información adicional que pudieran dar las pruebas psicológicas en relación al tratamiento (Meehl, citado en Megargee, 1977).

La evaluación genotípica por su parte se caracteriza por:

- Abarcar la estructura y la dinámica de la personalidad.
- Considerar los parámetros básicos de especie constitucional.
- Las dificultades metodológicas que plantea
- La falta de especificidad y el desarrollo inmerso en un conjunto de percepciones y expectativas.

2.2.4. PROPIEDADES

2.2.4.1. Validez

Myers en 1950 planteaba que el problema más apremiante al que se enfrentaba la psicología clínica era la validación de sus propias teorías y técnicas ya que la mayoría de sus supuestos y métodos clínicos no se habían validado y habían sido tomados de ámbitos presumiblemente prestigiosos como la Psiquiatría y el Psicoanálisis. (Myers, 1950, p. 71).

Shneidman aducía prácticamente lo mismo cuando en 1958 (Shneidman, 1958, p. 24), reconoce que en algunos círculos las pruebas psicológicas o las técnicas proyectivas no pueden validarse mientras que las teorías que las cobijan intelectualmente no obtengan mayor validez de síntesis mental.

Ebel, R. (1960) propone que la validación de las pruebas psicológicas es uno de los aspectos menos satisfactorios debido principalmente a la ausencia de buenas medidas de criterio. En su estudio al respecto analiza las dificultades inherentes que se derivan del desacuerdo en la definición del concepto, citando algunas que aun cuando poseen semejanzas conceptuales, difieren en el sentido de que señalan ya sea una correlación con un criterio (Guilliksen, 1950, citado en *ibidem*. p. 89). la estimación de un coeficiente de correlación corregido (Cureton, 1951, *ibidem*.) el énfasis hacia la precisión con que se mide el objeto y a la infalibilidad que

se consigue con la medición (Lindquist, 1942, *ibidem.*), la utilidad del instrumento para determinado propósito (Edgerton, 1949, *ibidem.*) y la interpretación con las variadas posibilidades de interpretación de las puntuaciones del test (Cronbach, 1960, *ibidem.*) que según él no pueden aceptarse como afirmaciones para una definición operacional y útil del mismo concepto cuantitativo; asimismo considera que las otras fuentes de dificultades radica en los diferentes tipos de validez que se proponen ya que éstos adoptan diferentes formas al adaptarse a diferentes situaciones y que al parecer lo que hace falta es tener una concepción más realista y concreta del complejo de cualidades que hacen que un test sea “bueno” (*op. cit.* p.90) ya que las señales de validez son insuficientes aun cuando todos consideran muy importante a este concepto.

Brown (1980) reconoce que la validez es un concepto genérico que se da a una clase de conceptos y procedimientos estrechamente relacionados; la validez es precisamente específica a las situaciones y se refiere a lo que mide una prueba psicológica así como a la forma en que lo mide (Anastasi, 1978) o en términos más generales, al grado en que un procedimiento de evaluación puede alcanzar sus metas (Lanyon, 1977). es decir, *“si se mide en realidad lo que se propone medir”* (Kerlinger, 1984)

Estas metas pueden definirse por:

- La extensión con que una prueba mide el rasgo subyacente, hipotético o de construcción.
- La relación entre las calificaciones de la prueba y algunas medidas de criterio externo.

La validez responde al grado en que la prueba mide el rasgo para la que fue construida, a la definición del porcentaje de varianza en las calificaciones que se atribuyen a la variable que se mide y finalmente, al nivel de predicción alcanzado a partir de las respuestas obtenidas, así como al grado en que estos mismos resultados pueden utilizarse en la toma de decisiones.

Estas preguntas se complican cuando se refieren a aquellas pruebas destinadas a evaluar rasgos básicos de la personalidad ya que muchos de ellos se consideran inconscientes y los procedimientos para evaluar la varianza resultan inadecuados debido a los problemas de criterio, ya que hay ciertos rasgos que no se relacionan con la conducta abierta de manera simple y directa y definitivamente la orientación que apoye una *validez de fe* lleva a un misticismo que abandona todo rigor científico posible.

2.2.4.1.1. Tipos de validez

De acuerdo al Standars for Educational and Psychological Test (APA, 1974. citado en Brown, 1980), la validez se clasifica en tres clases principales:

- Validez relacionada con los criterios
- Validez de contenido
- Validez de construcción

2.2.4.1.1.1. Validez relacionada con los criterios

- Bechtold (citado en Cronbach y Meel, 1955, p. 106) plantea que la validez relacionada con criterios implica la aceptación de un conjunto de operaciones como la definición adecuada de lo que se va a medir; el interés es un criterio que se desea predecir, si el criterio se obtiene después de que se aplica la prueba se le llama **validez predictiva**, mientras que si las puntuaciones del instrumento y las del criterio se determinan al mismo tiempo se le llama **validez concurrente**.
- Parte de una meta orientada a predecir la ejecución futura de un individuo en alguna variable significativa para lo que hay que considerar un criterio u otra medida

independiente del mismo rasgo con la que se puede validar la puntuación del test. Cuando la conducta es directamente observable, el problema es relativamente fácil, pero no así cuando hay que buscar un criterio de conductas no observables en forma directa.

- Se refiere al nivel de eficiencia de un instrumento en la predicción de la conducta de un individuo en situaciones específicas utilizando un criterio para hacer la comparación de éste con la actuación en un instrumento.
- Es la validez más adecuada para aquellas pruebas utilizadas por ejemplo en la selección de personal en donde la puntuación obtenida se utiliza a largo plazo en un intervalo de tiempo.
- En algunos casos, la validez concurrente se encuentra como un sustituto de la validez empírica y resulta apropiada para usarse en el diagnóstico de una situación que se evalúa en el momento actual.

2.2.4.1.1.2. Validez de Contenido

- Su finalidad consiste en conocer hasta qué punto se realiza bien el individuo en el universo de situaciones en las cuales la prueba no es más que una muestra.
- Supone un examen sistemático que demuestre que el contenido de una prueba es representativo de las conductas de interés
- Es de utilidad en instrumentos de rendimiento.

- **Enfrenta dificultades en relación al grado en que abarque todos los objetivos de un programa de instrucción ya que se requiere de una elección apropiada, depende de la pertinencia de las respuestas del individuo, no permite la generalización y conduce errores en las pruebas de Personalidad y de aptitudes.**

2.2.4.1.3. Validez de Construcción

En 1954, la APA en *Technical Recommendations for Psychological Tests*, propuso el concepto de validez de constructo (citado en Megargee, 1977) para aquella situación en donde no se tiene una medida definida del criterio de la cualidad que le interesa al investigador y éste debe usar medidas indirectas.

Cronbach y Meehl (1955) plantean que la validación de constructo interviene siempre que un test se interpreta como medida de un atributo o cualidad que no se ha definido operacionalmente.

Kerlinger (1984, p. 324) considera que la validez de construcción es uno de los adelantos más notables de la teoría y práctica de la medición moderna porque en ella se integran nociones psicométricas y teóricas; además de acuerdo a Cronbach (1955), la validez de construcción se apega completamente al enfoque científico general al partir de la definición de las construcciones que probablemente fundamentan la eficiencia de la prueba, la

definición de hipótesis a partir de la teoría con base en la cual se hizo la construcción y la verificación empírica correspondiente.

La validez de construcción se diferencia de los demás tipos de validez precisamente por su interés en la teoría, las construcciones teóricas y la investigación científica de carácter empírico que supone la comprobación de posibles relaciones.

La comprobación de hipótesis alternativas es muy importante en la validez de construcción ya que supone convergencia (es decir, grado de significado de las construcciones igual o similar de todos los datos recabados de diferentes fuentes y con métodos diferentes) y divergencia (es decir, grado de discriminación empírica de la construcción hipotética de otras similares y que se puede identificar lo que no guarda relación con ella).

- La validez de constructo se define en términos de estabilidad, certeza, predictibilidad, con base en la exactitud de las mediciones obtenidas y en función del grado de error del instrumento de medición.
- La validez de constructo requiere de la acumulación gradual de evidencia de apoyo de la diversidad de descubrimientos dispuestos para demostrar una red de relaciones entre la medida en cuestión y otros conceptos relevantes.

- Se utiliza para el estudio de los rasgos psicológicos y sus manifestaciones a partir de la enunciación de los rasgos que mide el instrumento de los que se derivan los elementos para definir las diferencias individuales y desarrollar teorías psicológicas.
- Las evidencias se pueden acumular de diversos modos y de varias fuentes incluyendo estudios de contenido y validez de criterio.

2.2.4.2. Confiabilidad

Es la cualidad de una prueba psicológica que se define por la consistencia, estabilidad, reproductibilidad, verificabilidad o concordancia en las puntuaciones obtenidas en un instrumento que aplicado dos veces seguidas o con un conjunto de elementos equivalentes a un mismo sujeto proporciona resultados idénticos por medio de un coeficiente de correlación.

El valor de este coeficiente depende del grupo examinado así como de los orígenes de error que influyen en las calificaciones por lo que se afirma que no existe la confiabilidad de un prueba psicológica sino muchos coeficientes de confiabilidad para cualquier prueba y aun con ello esta medida cuando nos habla de cierta cantidad de inconsistencia en las mediciones no nos indica la causa.

El concepto de confiabilidad se relaciona con el concepto de error de medición que puede ser:

- **Sistemático.** A partir de errores susceptibles de corrección porque son identificables y se deben al elaborador del instrumento o al usuario más que al instrumento mismo.
- **Al azar.** A partir de errores que se encuentran incorporados al instrumento y son difíciles de evitar

En este sentido, hay que recordar que cualquier condición que no sea afín al propósito del instrumento representa una varianza de error y que aun con todas las condiciones óptimas, ningún test es un instrumento confiable perfectamente

Por otra parte, cuando se hace referencia de la confiabilidad en el área de evaluación de la personalidad nos encontramos con un índice bastante artificioso cuando los comparamos con la medición de características físicas, ya que en la evaluación de la personalidad hay una dificultad adicional en relación a la legitimidad del instrumento de medida para la valoración de la dimensión en estudio.

La confiabilidad se refiere a muchas clases de evidencias que pretenden describir la concordancia entre las operaciones de medición y éstas en lo que respecta particularmente a los métodos proyectivos incluso enfrenta las siguientes dificultades:

- La construcción de las pruebas proyectivas no parten de una selección reflexionada tendiente a asegurar que las categorías de clasificación son las representadas por el estímulo.
- Hay una serie de instrumentos (vr. gr. Rocharch) que no están estandarizados y en las que el examinador puede influir significativamente en las respuestas del sujeto.
- El procedimiento de calificación enfrenta dificultades ya que cada indicio o evidencia enfatiza una fuente de error y puede pasar por alto a otras.

- En la evaluación de la personalidad se toman muestras de conductas en condiciones específicas de horarios, estímulos, examinadores etc., y una respuesta o puntuación puede cambiar en función de los cambios de cada uno de los elementos asociados a la situación de medida en particular.
- Las pruebas proyectivas difícilmente se podrían someter a algunos de los procedimientos para evaluar la confiabilidad ya que ni se podrían dividir en dos partes iguales o no sería idóneo someter a un mismo individuo a la misma prueba en dos momentos diferentes ya que estaría implicado el factor de la experiencia que en este tipo de instrumentos al parecer resulta significativa en la definición de resultados.

2.2.4.2.1. Tipos de Confiabilidad

2.2.4.2.1.1. Confiabilidad Test / Retest

- Consiste en repetir la misma prueba y obtener un coeficiente de correlación entre las puntuaciones obtenidas por el mismo sujeto en las dos aplicaciones del instrumento.
- La varianza de error corresponde a las fluctuaciones en la actuación debida al azar desde una sesión de prueba a otra por condiciones de examen no controladas
- Intenta indicar hasta qué grado las puntuaciones de un instrumento se pueden generalizar en diferentes ocasiones pero hay que recordar que las distintas funciones de la conducta pueden variar en el grado de fluctuación diaria que presenta, que puede intervenir la memoria como una experiencia que debe evitarse en la mayoría de las pruebas de personalidad.

2.2.4.2.1.2. Confiabilidad de formas paralelas

- Consiste en aplicar una forma del instrumento la primera vez y en la segunda, aplicar una forma paralela y correlacionar las puntuaciones de las dos formas aplicadas.
- El coeficiente obtenido mide la estabilidad y la consistencia de respuestas en las diferentes muestras de elementos

- Su base es el muestreo de contenido que se refiere al grado en que las puntuaciones obtenidas en un instrumento dependen de factores específicos de la selección concreta de elementos.
- Debe acompañarse de las indicaciones sobre el lapso transcurrido entre una aplicación y otra así como de las experiencias significativas sucedidas.
- El coeficiente de correlación obtenido indica la confiabilidad entre las formas aplicadas mas no entre las circunstancias de aplicación.
- Con este método debe plantearse un medio para reducir la posibilidad de adiestramiento o fraude ya que si las conductas evaluadas se puede ver influidas por la práctica se observará una reducción en su efecto.

2.2.4.2.1.3. División por Mitades

- Consiste en dividir el instrumento en dos mitades y aplicarlo en una sola ocasión para obtener el coeficiente de correlación o consistencia interna entre las puntuaciones obtenidas.
- Su principal problema radica en el procedimiento para obtener mitades realmente comparables de un mismo test.

2.2.4.3. Estandarización

El puntaje de una prueba sólo representa el número de ítem o partes del instrumento correctamente resuelto por la persona; el dato numérico por sí mismo no posee un significado cuando no hay una población o grupo de referencia contra el cual se establezca un análisis comparativo y a partir del cual se generen las normas con respecto a la variable del grupo estudiado y que resultan válidas sólo para las personas que pertenecen a ese grupo de acuerdo a características estrictamente definidas.

La estandarización es un proceso estadístico por medio del cual se establecen las normas de una prueba psicológica y que da significado a las puntuaciones obtenidas por un individuo siempre y cuando sus características generales sean comunes a una población representativa previamente estudiada.

Un procedimiento estandarizado supone las siguientes condiciones:

- Estímulos idénticos presentados en la misma forma a las personas sometidas al proceso.
- Disponibilidad de normas o distribuciones de frecuencia de las respuestas.
- Correlatos útiles de personalidad y conducta de las respuestas a observar.

2.2.4.4. Objetividad

De acuerdo a Nunnally (1987), las medidas estandarizadas tienen la ventaja de evitar las apreciaciones subjetivas, juicios personales o cualquier tipo de proceso intuitivo, ya que cualquier afirmación científica debe someterse a verificación además de que se permite una mayor precisión en la comunicación de resultados que la que se obtiene a través de juicios personales y con ello también hace posible el empleo de métodos precisos de análisis matemáticos como parte esencial en la elaboración de teorías y en el análisis experimental.

Estas ventajas en el caso de las pruebas proyectivas resultan una base más a las críticas a las que se exponen: los instrumentos varían de acuerdo con su objetividad, un instrumento íntegramente objetivo sería aquel en el que todos los observadores asignarán el mismo valor a una ejecución determinada ya que entre más subjetivo sea un instrumento, más diferencias de juicios se encontrarán entre los diferentes observadores.

2.2.4.5. Fineza Discriminativa

La fineza discriminativa de un instrumento de medición psicológica depende de que incluya más o menos “escalones” para la clasificación de los sujetos así como el medio específico para su diferenciación.

2.2.5. Clasificación

Hay diversas clasificaciones de las pruebas psicológicas que se derivan de las formas en que se administran (individual, colectiva y autoadministrada), la forma de realización (de lápiz y papel, instrumentales o de aparatos y orales), el tiempo de aplicación (de velocidad y de potencia), las características que miden (inteligencia, conocimientos, rendimiento, aptitudes, intereses, personalidad, habilidad, etc.), la composición del o los instrumentos (únicas, graduadas y baterías) y la finalidad de aplicación (cualitativas, cuantitativas, diagnósticas y de pronóstico) que son tan evidentes por sí mismas que probablemente pareciera que no requiere mayor explicación que la que denotan las propias denominaciones que han utilizado sus autores para definir las, sin embargo hay ciertas consideraciones que conviene hacer con respecto a ellas así como a otras cuyas denominaciones pudieran parecer más complejas y que responden a un esquema de conceptualización teórica sustentado por sus autores.

Pichot (1956) propone una clasificación funcional:

- a) Tests de eficiencia que estudian aspectos cognitivos de la personalidad, como la inteligencia, las aptitudes y los conocimientos.
- b) Tests de Personalidad que exploran los intereses, el carácter, la afectividad o lo que denomina aspectos conativos y afectivos y entre estos menciona a los cuestionarios, tests objetivos y las técnicas proyectivas.

Pichot (ibidem. p. 1956) plantea que la principal diferencia entre las categorías que propone se basa en que en los tests de eficiencia hay respuestas correctas e incorrectas mientras que en los de personalidad, las respuestas se definen por la validación sobre un criterio exterior; además entre las pruebas de inteligencia y de aptitudes hay similitud porque miden cualidades fundamentales independientemente de las adquisiciones del individuo mientras que las de conocimientos miden precisamente tales adquisiciones (op.cit. p. 19).

Kerlinger (1984) propone una clasificación en la que al igual que Pichot considera a las Pruebas de inteligencia, aptitudes, personalidad y medidas objetivas diversas agregando las escalas de actitudes y valores.

Cronbach (1955) sugiere una clasificación en tres rubros:

- Pruebas de habilidad
- Pruebas de conducta típica
- Personalidad, hábitos intereses y carácter.

Kauffman (1980) plantea dos grandes categorías, una de ellas incluye a aquellas pruebas con las que se pretende medir la capacidad máxima de ejecución por parte del sujeto y las denomina pruebas de habilidad y en aquellas en donde se intenta precisar la conducta típica del sujeto en una situación específica o en una amplia gama de situaciones incluyendo

dentro de este rubro a las pruebas de personalidad, hábitos, intereses y carácter porque de acuerdo a su posición, son aspectos que describen la conducta típica de un individuo.

Tavella (1973) sugiere la siguiente clasificación:

I. De acuerdo a las características operacionales y estructurales de las pruebas psicológicas:

a) Pruebas proyectivas y No proyectivas

En las pruebas proyectivas:

- El individuo organiza, interpreta o elabora el material proyectando sus contenidos psicológicos sin advertir la intención del examinador.
- El estímulo admite un número infinito de interpretaciones
- Las respuestas no son únicas y su significado se derivan de la organización interior o elaboración resultante de la experiencia del individuo.
- No hay respuestas correctas o incorrectas.

En las pruebas no proyectivas:

- El individuo debe resolver situaciones problemas conociendo en condiciones normales, la intención del examinador, por la naturaleza misma del problema o la pregunta planteada.

- Los estímulos son estructurados y poseen respuestas previstas.
- Las respuestas son únicas y la interpretación implican la obtención de un puntaje que ubica al individuo en una posición específica dentro de una escala de acuerdo al número de respuestas acertadas.

Pruebas factoriales y no factoriales

Las *pruebas factoriales*:

- Están conformadas por subtests que se distribuyen en un número determinado de series, cada uno destinado a la medición de aptitudes o funciones consideradas primarias en relación al criterio medido y pretendiendo alcanzar un grado máximo de pureza.
- Aplican el Análisis Factorial a los resultados obtenidos de los tests que se elaboran para medir el grado en que las aptitudes comunes o funciones mentales primarias participan en los diferentes aspectos de la personalidad

Las *pruebas no factoriales*:

- Poseen una base empírica.
- Se conforman por subtests que aprecian un número igual de aptitudes relacionadas con la inteligencia.
- Aprecian el criterio medido sin tomar en cuenta lo heterogéneo de las aptitudes que conforman el puntaje final.

Pruebas individuales y colectivas

Las pruebas individuales:

- Implican un proceso de estimulación directa que conforma un clima de seguridad y confianza.
- Hay un contacto inmediato entre el examinador y el individuo que favorece la obtención de un conjunto de elementos significativos en la obtención de los puntajes que contribuyen en gran medida a la enunciación de juicios posteriores.
- No admite la presencia de terceros en el proceso de administración.
- El material es diverso y adecuado para crear las condiciones en las que el examinador puede dirigir la situación y verificar permanentemente la concentración e interés del individuo que a su vez puede recurrir al examinador cada vez que lo necesite.

En las pruebas colectivas:

- Se proporcionan instrucciones a todos los sujetos del grupo examinado en forma simultánea, con ejemplos, ejercicios e instrucciones impresas que suelen ser revisadas en forma previa a la aplicación del instrumento.
- El material se organiza para ser aplicado a grupos y facilitar la clasificación de respuestas.
- Poseen un tiempo límite para ser contestadas.

Pruebas verbales /no verbales

Las pruebas verbales:

- Implican situaciones, problemas y respuestas orales o escritas.
- Las respuestas correctas dependen del dominio del lenguaje oral o escrito.
- Están influidas por elementos de tipo cultural.

Las pruebas no verbales:

- El material de examen no incluye elementos verbales.
- Las instrucciones pueden proporcionarse en forma verbal o mimica siempre y cuando no sea lingüística.

De acuerdo a la naturaleza del contenido que manejan, se subdividen en:

Pruebas gráficas:

Se constituyen por material gráfico como dibujos, diagramas o esquemas que se organizan en problemas que el individuo resuelve por medio de elección, copia o completamiento.

Pruebas de realización o ejecución:

Se constituyen por material concreto, con el que el individuo debe realizar una tarea que implica la obtención de un producto final que aun no dependiente de la destreza manual implica la manipulación de objetos.

Pruebas no culturales:

Se constituyen por material seleccionado en relación a su dificultad media equivalente para ciertos grupos socioeconómicos y culturales ya que al aplicarse a individuos de grupos semejantes intentan disminuir en forma relativa la influencia de dichos factores relacionados con la cultura.

II. De acuerdo con el criterio externo u objetivo que se propone medir, sugiere la siguiente clasificación.

Pruebas de aptitud mental general

- Aprecian el nivel mental en forma cuantitativa e implican la obtención de un coeficiente de correlación con un criterio externo tradicionalmente vinculado con la aptitud intelectual como son las notas escolares, la capacidad para desempeñarse en situaciones nuevas, etc.

Pruebas de nivel y rapidez

Las pruebas de nivel:

- No tienen límite de tiempo, se conforma con subtests con series de preguntas que se ordenan de acuerdo al grado de dificultad e implican la obtención de un puntaje a partir de la suma de respuestas correctas.

Las pruebas de rapidez

- Poseen un límite de tiempo, dependen de la rapidez que demuestre el individuo, se conforma por preguntas que poseen el mismo nivel de dificultad y suponen la obtención de un puntaje que se deriva del número de preguntas intentadas siempre que no haya omisiones.

Pruebas de madurez

Buscan la apreciación objetiva y cuantitativa del nivel de madurez demostrado por el individuo en relación a las condiciones necesarias para iniciar algún tipo de aprendizaje o adoptar un tipo de conducta específica.

Pruebas de aptitud específica

- Se utilizan en las áreas de orientación profesional y selección de personal para evaluar aptitudes específicas de interés (razonamiento verbal, aptitud, aritmética, razonamiento abstracto, etc.

Pruebas de intereses vocacionales

- Aprecian el nivel de aptitud mental general a través del estudio de las aptitudes específicas o especiales.

Pruebas de aprovechamiento o rendimiento escolar

- Aprecian el nivel de capacidad general o específica con la idea de establecer bases sólidas para la promoción de individuos en ámbitos educativos; están conformados por preguntas que se derivan de los planes y programas de estudio vigentes en un momento determinado.

Pruebas de actitud y personalidad

- Incluyen pruebas que en su gran mayoría son escalas que ubican a los sujetos en un lugar determinado dentro de un continuo planteando factores incluidos en la actitud o personalidad que se presentan generalmente en forma de rectivos bipolares o estableciendo puntos de referencia - umbrales que refieren un punto de igualdad

subjetiva; y que se construyen en gran parte sobre la base del análisis factorial o a partir de una fundamentación empírica.

2.3. Acerca de las pruebas psicológicas

2.3.1. Introducción

El uso de pruebas psicológicas culmina en el momento en que se lleva a cabo la integración de datos que se han obtenido a través de los instrumentos aplicados a un individuo; esta etapa debiera ser en la que se hiciera concreta la respuesta a los objetivos que se se plantearon al momento de tomar la decisión de someter a una persona a un proceso de medición psicológica.

Lanyon (1977, p. 174) plantea que hay tendencia entre los practicantes en cuanto a la elección de los instrumentos más útiles en un caso determinado y en cuanto a lo que se tiene que hacer con los resultados obtenidos; afirmando que en general, *“la conducta de los psicólogos al tomar decisiones acerca de las estrategias de evaluación parece estar regida más por la tradición y la superstición que por la relevancia o la evidencia”*

Montenegro Nuñez (1995), plantea que el reporte psicológico o la integración del estudio psicológico en muchos casos es ilegible y totalmente incongruente con los objetivos que dan lugar al uso de las pruebas, planteando que lejos de ser un proceso sintético susceptible de ser comunicado en forma eficiente se vuelve un proceso analítico, comprensible sólo para quien lo realiza y en general carente de utilidad práctica.

Al aplicar una batería, se estudia al individuo de una manera fragmentada, ya que cada prueba pretende llegar a diferentes dimensiones de su personalidad, esta fragmentación responde a una necesidad de tipo práctico más no a una posición conceptual en la que se considera a una persona como un conjunto de áreas desmembradas funcionando en forma independiente.

Insistiendo en la afirmación de que la fragmentación de la que se parte en la aplicación de pruebas psicológicas se deriva de la complejidad de la conducta humana que para su estudio requiere de estrategias que permitan obtener datos de *partes* que funcionan en forma interdependiente, de cuyos productos se estructura la persona como una totalidad y que sólo es una etapa que en el proceso de integración de resultados se debe superar completamente..

En los siguientes apartados se discutirán algunas de estas porciones de la conducta humana que se han tratado de estudiar a través de las pruebas psicológicas; llegándose también al punto en el que se discute la finalidad y el uso que se les da a las mismas, porque en última instancia, el psicólogo que aplica pruebas, llega a obtener una serie de datos que combinará de alguna forma para tomar decisiones o hacer predicciones en relación a hechos prácticos de las áreas en las que se desempeña.

Esta tarea de integración de datos y toma de una decisión única general de tipo diagnóstica o pronóstica se deriva básicamente de un enfoque estadístico o clínico.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Dentro de un enfoque estadístico los datos obtenidos se consideran como predictores que una vez cuantificados se combinan de acuerdo a una serie de reglas que se determinan empíricamente y que se siguen en forma minuciosa e idealmente sin la influencia de juicios subjetivos.

En un enfoque clínico hay flexibilidad para permitir que el psicólogo asigne sus propios pesos a los predictores combinándolos de una manera subjetiva haciendo acopio de un proceso intuitivo para hacer ajustes de acuerdo a lo que *siente* ante las circunstancias que se presentan y basándose en la experiencia acumulada y en su concepción particular de lo que involucra un constructo teórico determinado.

La superioridad de un enfoque frente al otro es un campo interesante de investigación, Meehl, (citado en Lanyon, 1977) plantea una superioridad de las predicciones hechas estadísticamente sobre las hechas a partir del método clínico.

Al parecer, las predicciones hechas por el psicólogo no son muy confiables ya que su precisión puede estar relacionada con factores de inteligencia, intereses, ajuste emocional, entre otros, así como niveles de motivación, semejanza de medios culturales con las personas que juzga y se llega a plantear incluso, que la experiencia del psicólogo no se relaciona sistemáticamente con su capacidad para hacer juicios precisos independientemente

de la cantidad o tipo de información obtenida (Tafel, 1955; Vernon, 1964; Goldberg, 1968 citados en op. cit.)

De modo que probablemente, una alternativa importante para el clínico sería que a partir de los resultados de los instrumentos que utiliza llegue a la identificación o descubrimiento de nuevos predictores o indicios que realcen sus precisión predictiva para establecer relaciones empíricas entre estos indicios o criterios dentro de un contexto basado en un modelo estadístico.

2.3.2. Exploración

2.3.2.1 La Inteligencia

El uso de las pruebas psicológicas se asocia significativamente con el concepto de Inteligencia durante mucho tiempo, el estudio de las diferencias humanas se ocupó fundamentalmente a su exploración y se procedió de modo tal que constituía la única fuente de diferenciación entre los individuos y el único medio para tomar decisiones es indudable que la evaluación de la inteligencia seguirá siendo un aspecto principal de la Psicología Clínica y un área de especialización para muchos psicólogos.

La Inteligencia es el aspecto más comúnmente usado para que las personas se evalúen unas a otras y aun cuando desde los orígenes del concepto la definición no resulte del todo clara, la mayor parte de la gente común relaciona el término con la capacidad para resolver problemas con el ingenio, la fluidez del pensamiento, el éxito académico o laboral, etc.

Las definiciones que aporta la Psicología a este concepto dependen del marco teórico sustentado y aluden a características de adaptabilidad a circunstancias nuevas, orientación hacia la abstracción y complejidad, facilidad en el uso de símbolos, aptitud para el aprendizaje, etc.

Para algunos psicólogos, la inteligencia es un rasgo unitario y para otros es la suma o el promedio de diferentes aptitudes.

En 1930 se propuso una definición operativa de la inteligencia diciendo que inteligencia es lo que miden las pruebas de inteligencia, asumiéndose que no era necesario definirla para medirla (citada en Tyler, 1978)

Dentro de la Psicología y específicamente dentro del campo de la Psicología Diferencial, la inteligencia ha sido un tema que ha despertado las pasiones en el eterno debate Herencia /Ambiente con las resonancias sociales que una y otra posición generan en las mentes de los estudiosos y críticos de la ciencia de la conducta.

Sin embargo, aun cuando la controversia se mantenga, actualmente hay un acuerdo general que reconoce que la inteligencia no es una facultad que el individuo posea en alguna porción del cerebro en cantidad y cualidad definida independientemente de los actos en los que se manifiesta.

Dice L. Kamin (1983) que no puede existir ya una persona prudente que sea capaz de afirmar que las puntuaciones de los tests de inteligencia sean heredados y si bien es cierto que nadie, ni aun aquellos que sustentan la corriente hereditaria niegan la importancia del

ambiente, este por sí solo no es el factor determinante que dé cuenta del nivel de inteligencia de una persona.

Actualmente se acepta que hay una interacción en los factores que argumenta cada una de las posiciones teóricas para dar explicación al concepto.

Dice Chauchard (citado en Sève, 1983) que la estructura anatómica del cerebro no es más que posibilidades que se revelan sólo por una activación que se determinará por el conjunto de la actividad social del individuo.

La Inteligencia entonces como se plantea ya desde Binet, no es una constante personal, medible y capaz de clasificar a los individuos de acuerdo a su capacidad intelectual y a predecir con exactitud lo que este individuo será o no será en un futuro.

Binet estaba convencido de que la inteligencia no era una cantidad fija y determinada, como luego con las ideas evolucionistas se afirmó y como después se comparó con otros conceptos científicos dado el interés de la ciencia por obtener este estatus a través de la objetividad y la medición de sus esquemas conceptuales.

Así la inteligencia se comparó con otros conceptos como la temperatura y la presión atmosférica para argumentar que su manejo presentaba las mismas dificultades que cualquier otro concepto científico para su definición y medida.

Es un hecho innegable que la medición de la Inteligencia específicamente, ha respondido a intereses de tipo práctico y que el uso de las pruebas psicológicas se ha visto contaminado por tendencias ideológicas que han encontrado en la Psicología una explicación científica, que por científica pretende ser tomada como libre de cualquier tendencia de tipo personal en función del componente ideológico sustentado.

Para quienes en una postura hereditaria radical, los dones favorecen diferencialmente a los individuos que genéticamente están en un nivel superior, la única limitación en el desarrollo y ubicación en la estructura social de un individuo depende sólo de su capacidad intelectual y la posibilidad de establecer una estrategia encaminada a modificar esta condición, está fracasada desde el momento en que se concibe la idea, porque la capacidad intelectual del individuo está programada en su código genético como una estructura invariable que niega tajantemente el cambio, tal y como se argumentara ya desde Platón en su fábula sobre los diferentes "metales" de los que supuestamente Dios había compuesto a los hombres predestinados a ser gobernantes, ejecutores o buenos artesanos, obviamente una postura así niega toda posibilidad de movilidad social y justifica la existencia de diferencias de clase como una consecuencia que ya no depende de los privilegios, la fortuna o la clase social,

sino únicamente del factor hereditario imposible de manipular y al que cada individuo se tiene que conformar fatalmente porque ni aun auxiliados por las ideas eugenésicas que en algún momento se concibieron en ciertas mentes, casualmente a partir de un proceso de medición de rasgos que hacían recomendable la reproducción de ciertos individuos.

Hay una abundante literatura que de una y otra parte demuestran cómo el componente hereditario y ambiental están jugando un rol específico en la determinación de la Inteligencia y en este ámbito las pruebas psicológicas aparecen como un medio de comparación para aprobar o desaprobar hipótesis de estudios en donde se compara la Inteligencia de gemelos monocigóticos/dicigóticos criados juntos o separados, de padres con hijos biológicos y adoptivos, de nivel de inteligencia con niveles de éxito académico, ocupacional y material o bien, niveles de inteligencia comparados entre sexos, edad e incluso razas (Eynsek, 1986)

Independientemente de lo que pudiera decirse al respecto de estos estudios, lo importante para los fines de esta discusión es establecer un acuerdo en relación a que las pruebas de inteligencia no son un instrumento de medición de la capacidad o potencial innato de un individuo y que sólo pueden darnos estimaciones bajo la idea de que la Inteligencia no es una cantidad fija e inmutable y que por el contrario, la Inteligencia sufre modificaciones a lo largo de la vida incluso más allá de los 7 años en el que el cerebro alcanza su conclusión anatómica.

Las pruebas de inteligencia tienen un valor que ya no se puede someter a controversia, no se trata de prescindir de estos instrumentos o de sus aplicadores; conocer sus ventajas y desventajas permitiría mejorar la habilidad de los examinadores para interpretar los perfiles obtenidos y seleccionar la batería adecuada para una evaluación precisa; las pruebas de inteligencia tienen usos múltiples: permiten detectar necesidades educativas, diferenciar síndromes orgánicos y psiquiátricos, evaluar la personalidad y hacer estimaciones acerca del manejo de las competencias de un individuo dentro de la constelación de los demás factores que conforman su estructura de personalidad en un contexto de desempeño definido y dentro de un conjunto de instrumentos que justifiquen una toma de decisiones.

Si se considera el cociente intelectual como una medida de tipo físico que da cuenta exacta del nivel de inteligencia de un individuo se cometen errores de interpretación y medida.

La noción del CI como la representación numérica de dones existentes en ciertos individuos lleva a establecer incluso pronósticos que determinan una decisión que afecta el futuro de una persona; las diferencias individuales son un factor que nadie puede negar bajo ningún argumento, sin embargo el CI resulta sólo un medio estimativo de edad en edad y en relación a ciertos indicadores parciales, es una aproximación y por ello posee cierto margen de error que no se debe pasar por alto al momento de hacer afirmaciones con respecto a los resultados obtenidos.

Concluyendo, el CI tiene una significación, relativa, aproximada, válida para el presente y el pronóstico que aporta en términos de probabilidades como un indicador que puede someterse a verificación y que puede modificarse”(Romian, citado en Séve, 1980)

2.3.2.2. La Personalidad

La personalidad es un elemento muy común para hacer juicios acerca de las personas, como algo que se tiene o no se tiene; la gente en general se maneja a través de juicios acerca de los demás, haciendo generalizaciones y predicciones con respecto a la forma de ser de las personas que le rodean.

De acuerdo con Tyler (1978) el estudio de la personalidad se encuentra en un proceso de constante revisión,, actualmente hay una gran diversidad de teorías que proponen definiciones que se derivan de sus conceptos explicativos.

La personalidad es el centro de interés en los más diversos ámbitos del quehacer científico y no científico; para el Psicólogo, el estudio de la personalidad cobró un interés preponderante a partir de la gran difusión que tuvieron las pruebas de inteligencia y se inclinaron por aplicar los mismos conceptos cuantitativos y las mismas técnicas que se habían utilizado en la investigación de las diferencias en la inteligencia.

Allport (citado en Lanyon, 1977) define no menos de 50 significados para el término personalidad llendo desde el concepto griego de persona y pasando y por los significados derivados de la Teología, Filosofía, Sociología, Lingüística y Psicología.

Hall y Lindzey (Lanyon, 1977) consideran que ninguna definición substantiva de la personalidad puede aplicarse con cualquier generalidad, y en este sentido la influencia histórica y teórica representan un motivo importante del desacuerdo que existe en relación a este concepto, como ocurre con algunos otros utilizados por la Psicología.

Lanyon (1977) define la personalidad como el conjunto de características duraderas de la persona que son significativas para su conducta interpersonal.

Para Allport (citado en Wiener 1980) la personalidad es la organización dinámica que tiene dentro del individuo los sistemas psicofísicos que determinan la conducta o el pensamiento característicos.

McClelland, (citado en Wiener 1980) plantea que la personalidad es la conceptualización más adecuada de la conducta de la persona en todos sus detalles.

Para Guilford (citado en Tyler 1978) la Personalidad es un vocablo amplio que incluye todos los rasgos del individuo: características físicas, cualidades intelectuales, aptitudes y talentos, cualidades temperamentales, intereses, conducta expresiva y síntomas patológicos, concluyendo que la personalidad es el patrón único de rasgos de una persona.

Mischel (1979), plantea que la Personalidad es un campo de estudio en el que convergen casi todas las áreas de la psicología, dice que las definiciones que se plantean tienen en común el aludir a ciertos patrones distintivos de la conducta (incluyendo pensamientos y emociones) que caracterizan la adaptación de cada individuo ante las situaciones que se le presentan en la vida.

Para Pichot (1956), las pruebas de personalidad son todas aquellas pruebas que exploran aspectos no intelectuales de la personalidad, es decir, los aspectos connotivos o volicionales y afectivos y distingue tres categorías de pruebas de personalidad:

- Cuestionarios
- Pruebas objetivas
- Pruebas proyectivas.

Los cuestionarios se conforman por preguntas relacionadas a opiniones, gustos, comportamientos, sentimientos e intereses.; se definen con respecto al sistema psicológico clásico, con respecto al sistema psicológico derivado de la nosología psiquiátrica que consideran como exageración mórbida de los rasgos normales y con respecto al análisis factorial en dos variantes: cuando exploran un rasgo llamados unifásicos y cuando simultáneamente exploran varios rasgos y se les llama multifásicos.

Las pruebas objetivas de personalidad incluyen las pruebas de ejecución, cuyos resultados permiten sacar conclusiones acerca de la naturaleza de los factores no intelectuales de la personalidad del sujeto, dan resultados cuantitativos y por lo tanto, son tratados por medio de métodos estadísticos pero sólo exploran un sector de la personalidad de extensión limitada.

Las técnicas proyectivas describen una alternativa al estudio de la personalidad en donde se pone al sujeto en una situación en la que contestará según lo que sienta mientras contesta para expresar su mundo personal y sus procesos de personalidad empleando estímulos que pueden dar lugar a un amplio espectro de respuestas, este gran número de respuestas es el elemento que dificulta la interpretación de los resultados.

Las pruebas proyectivas no permiten la clasificación ni la cuantificación partiendo de que cada respuesta es reflejo de un individuo único y en su interpretación se requiere de *interpretación* y por ello se llegan a considerar no científicas.

Los pruebas de personalidad poseen normas del promedio de una población, a las que se les agrega otra medida constituida por las obtenidas el individuo como un sistema de referencia de su propia conducta bajo condiciones definidas.

En este caso se puede hablar de condiciones no normalizables que surgen de la historia del individuo. Es decir normas individuales ya que todo aquello que un individuo posee porque lo ha experimentado y vivenciado, le da cierta configuración de impulsos y lo que ha realizado provee normas para su comportamiento y rendimiento.

Las diferencias de personalidad se han organizado en torno al concepto de rasgo ya que parece el más apto para cada expresión cuantitativa y se parte de la suposición de que esos rasgos o disposiciones son cuantificables y susceptibles a convertirse en escalas y describirse en forma cuantitativa.

En este sentido, un rasgo es cierta cualidad o atributo que las personas tienen en forma distintiva y que pueden concebirse como dimensiones físicas partiéndose de que los individuos se diferencian entre sí de una manera más o menos perdurable en cuanto al grado o cantidad que tienen de cada uno de esos atributos y siendo algunos rasgos comunes a toda una población.

El número de rasgos que se pueden considerar son variables, actualmente hay una gran cantidad de pruebas de personalidad de ciertos rasgos de sentido común (autenticidad), de rasgos de origen psiquiátrico (esquizofrenia) y de rasgos bipolares (extroversión/introversión)

La evaluación por medio de rasgos presenta ciertas ambigüedades pero de cualquier forma al parecer, resultan útiles en los procedimientos de comparación entre individuos.

2.3.2.3. Las aptitudes

Las aptitudes se definieron a partir de las antiguas funciones mentales; las pruebas de aptitudes se presentaron a menudo en escalas o baterías y sus resultados se pueden presentar en forma de perfiles.

Bingham (citado en Székeley, 1973) dice que una aptitud es un estado o conjunto de características consideradas sintomáticas de una capacidad individual para adquirir por medio de la ejercitación, algún conocimiento, habilidad o conjunto de respuestas (por lo general especificadas) tales como la aptitud para hablar una lengua, ejecutar la música, etc.

En esta definición, Bingham no destaca ni el factor innato, ni el factor adquirido y considera a las aptitudes como el conjunto de condiciones que indican las posibilidades presentes de un individuo para desempeñarse en tal o cual actividad más o menos específica.

En las pruebas de inteligencia no se incluían todas las funciones que la definían y en un momento dado esto representó una limitante ya que en general eran una medida de la aptitud verbal y en menor grado de la aptitud para manejar relaciones numéricas abstractas y simbólicas (Anastasi, 1978).

La necesidad de crear designaciones más precisas llevó a la conclusión de que las pruebas de inteligencia median la combinación de aptitudes exigidas para el trabajo académico y de ese modo se derivó la inquietud de elaborar pruebas de motricidad, percepción visual, percepción analítica, funciones intelectuales superiores, etc. (op. cit.)

Hay tres corrientes principales en el estudio de las aptitudes: el análisis factorial, la construcción de test de rendimiento y los tests de aptitudes propiamente dichos.

En 1920 los psicólogos industriales de Inglaterra y Estados Unidos iniciaron programas de investigación sobre aptitud mecánica que es una aptitud fácil de medir, analizar y útil para tomar decisiones con respecto a ella.

Antes de la segunda guerra mundial ya se habían creado pruebas de aptitudes especiales utilizadas ampliamente en orientación profesional y en selección y clasificación de personal industrial y militar que se orientaban a la medición de aptitudes mecánicas, burocráticas, musicales y artísticas (Tyler, 1976)

La Orientación Vocacional y la Selección de Personal han mostrado interés acerca del problema de aptitud, su naturaleza y apreciación objetiva por medio del método de las pruebas, la observación común ha demostrado que el desempeño de ciertas actividades y

estudios depende en buena medida de ciertas aptitudes y capacidades no identificadas con la inteligencia general.

De acuerdo a las necesidades prácticas no se requiere encontrar únicamente personas de inteligencia excepcional para ocupar todos los puestos de un sistema organizacional, incluso en algunos casos ésta podría convertirse en un obstáculo para el desempeño de ciertas actividades y por ello es necesario considerar a aquellas personas que sobresalen en algún aspecto específico de sus aptitudes. Las pruebas de aptitudes se emplean tanto en Selección de Personal como en Orientación Vocacional, cabe señalar que muchos de las pruebas empleadas en Selección de Personal no son buenos en Orientación Vocacional ya que se argumenta que los errores de juicio en Selección de Personal no son tan trascendentales como aquellos cometidos en el campo de la Orientación Vocacional.

Existe la idea de que sería preferible aprovechar al máximo las diferencias de aptitud, interés y motivación concentrando a cada persona en aquello que pueda hacer mejor y no en varias cosas que puedan hacer medianamente bien; la labor del psicólogo y de otros profesionistas afines sería la de desarrollar aquellas estrategias que contribuyeran a garantizar el crecimiento y utilización de los talentos considerando que en la sociedad hay un sitio para las personas de desarrollo desigual o específico (Wolfe, citado en Tyler 1978)

Las pruebas de aptitudes derivaron de un interés por lograr una mayor comprensión de la constitución psicológica de un individuo ya que se observó que su desempeño era variable en diferentes partes de la misma.

En las pruebas de aptitudes hay un margen de error en la predicción y los psicólogos se rehusan a tomar decisiones definitivas sobre lo que las personas deben hacer basándose únicamente en las pruebas de aptitudes; sus limitaciones varían de una prueba a otra y la tarea de establecer conclusiones válidas partiendo de una combinación de varias pruebas plantea ciertas dificultades.

Las pruebas de aptitud se han utilizado tradicionalmente con referencia a las pruebas que miden aspectos de la capacidad claramente definidos y relativamente homogéneos a diferencia de las pruebas de inteligencia, más heterogéneos y que proporcionan una puntuación global y única;

Dice Tyler (1978) " Los tests de aptitud han sido muy desacreditados, por la gran acumulación de datos de validación negativos o conflictivos. Los perfiles basados en pruebas profesionales diferencian las ocupaciones entre sí, pero las puntuaciones individuales en los tests no se definen con consistencia el grado de éxito en una ocupación determinada.

2.3.2.4. Los intereses

Cuando el psicólogo se aboca al estudio del significado de las elecciones y decisiones humanas, se encuentra que hay importantes aspectos de la individualidad que poco se relacionan con las dimensiones que se conciben en el estudio de la Personalidad y que se refieren a los intereses y valores que maneja el individuo.

Las pruebas de intereses y las pruebas de personalidad se clasifican en forma separada ya que se originan de fuentes distintas, las pruebas de personalidad las ha venido usando el psicólogo clínico para el diagnóstico de condiciones psiquiátricas y las pruebas de intereses, el psicólogo vocacional, para orientar a las personas en la elección de carreras.

La información con la que se cuenta acerca de los intereses profesionales se basa en el trabajo realizado con el Cuestionario Strong y el Cuestionario de Kuder, en ambos, se ha demostrado que las características que miden resultan estables y reflejan aspectos de motivación que son importantes para la adaptación de una persona en su trabajo.

También se han ideado pruebas objetivas como los cuestionarios de Strong y Kuder que se basan en la creación de ciertas situaciones en las que es posible obtener una puntuación de los intereses partiendo de lo que una persona hace en lugar de lo que dice de sí misma.

Hay técnicas ingeniosas como los Centros de Evaluación, que han mostrado limitaciones que no las hacen prácticas de aplicar en la situación corriente ya que resulta difícil aislar el estudio de una sola dimensión de intereses ya que en las tareas las diferentes variables psicológicas se encuentran presentes para determinar el éxito y no sólo una en forma aislada.

2.3.3. Finalidad

2.3.3.1. Diagnóstico

El diagnóstico en Psicología se enfrenta a ciertas dificultades que emergen por una parte de sus esquemas conceptuales y teóricos y por otro lado de las implicaciones prácticas que se derivan de su aplicación.

El origen incierto de una gran parte de las condiciones psicológicas y las explicaciones teóricas que les subyacen le dan un carácter probabilístico a la ubicación de un individuo dentro de un grupo definido ya que muchos diagnósticos implican una probabilidad de transición entre lo que se ve exteriormente y lo que se supone está presente en el interior .

La escasa confiabilidad de la evaluación de ciertas dimensiones de la conducta da al diagnóstico una confianza también limitada.

La Psicología no puede tener el nivel de medición de las ciencias físicas, la Psicología se relaciona primordialmente con las hipótesis y no con los hechos ya que se mantiene la duda acerca de la precisión de los instrumentos psicológicos.

Hay una serie de críticas en relación al diagnóstico en Psicología ya que se separa de la utilidad que para un médico tendría el diagnóstico preciso de una enfermedad para establecer la estrategia de tratamiento adecuado.

En Psicología, la controversia en cuanto a la definición de algunos de sus conceptos teóricos deriva de una variedad de explicaciones que dependen de una posición teórica específica.

Se dice que en Psicología el diagnóstico encasilla a las personas, que las categorías diagnósticas nada nos dicen acerca de lo que ocurre en su interior y que la caracterización de un individuo nada aporta en relación a la causa de su alteración psicológica (Megargee, 1977)

Sin embargo, se puede afirmar que un diagnóstico ubica a una persona en un punto del espacio conceptual en donde cada caso es único.

El diagnóstico no tiene porque convertirse en un sustituto del proceso de comprensión, es un proceso que se combina con el análisis de las motivaciones y defensas subyacentes en el individuo.

El diagnóstico posee un valor práctico estimativo en el proceso de toma de decisiones que realiza el psicólogo en sus diferentes áreas de intervención, es una parte importante en su tarea y se debe pensar en términos de validez del constructo para definir la estructura y etiología correspondiente.

El diagnóstico no puede limitarse a una taxonomía descriptiva carente de mérito intrínseco o aplicado en forma errónea, debe ser un punto de partida que contribuye a la planeación de las estrategias en la resolución de problemas; las investigaciones al respecto se contradicen,

unas muestran que la información se obtiene de ellas es válida mientras que otras demuestran que los datos que se obtienen de una aplicación no pueden ser tomados muy en serio.

Frankl, V. (1990) plantea que el modo en que se realiza una prueba de inteligencia refleja más la inteligencia del investigador que la del probando, a este respecto, Villingger (citado en Frankl, 1990) considera que las pruebas psicológicas tienen un escaso grado de fiabilidad y que existe el peligro de interpretaciones personales, plantea que en donde menor es este tipo de peligro e inseguridad de resultados es en las pruebas de inteligencia y rendimiento y que la arbitrariedad de las interpretaciones aumenta en las pruebas de aptitud siendo muy grande en las pruebas de personalidad; con la ayuda de las pruebas psicológicas se expone a la Psicología a la pseudocientificidad de una ciencia aparente.

Independientemente del área, la repercusión que surge de las pruebas psicológicas trasciende al individuo, el papel que adopta el psicólogo que diagnostica lo ubica en una posición nada cómoda en relación a los puntos de vista que se plantean en relación a dicho papel, por otra parte Pérez Gómez (1981) planea incluso que la verdadera esencia del diagnóstico es de carácter social y hay que recordar que finalmente este aspecto es una herencia del modelo médico que considera una división entre la salud y la enfermedad, y esto en lo que respecta a la Psicología también se presta a discusión en el sentido de definir los límites de lo normal y lo anormal, además de que un diagnóstico implicaría una intervención terapéutica que en el caso específico de la selección de personal en ningún momento se hace presente o bien en los casos de fracaso escolar, un diagnóstico, lejos de ayudar estigmatiza

al niño ubicándolo como el poseedor de una problemática que lo determina y que no considera toda la serie de factores de indole familiar, socioeconómico, pedagógico, etc.; de cualquier modo al etiquetar arbitrariamente a un individuo se le define con una palabra que involucra toda su persona, *tratándosele como un objeto susceptible de manipulación y clasificación y no como un individuo* (Burgental, citado en Pérez Gómez, 1981).

2.3.3.2. Pronóstico.

El apego a un sistema de principios éticos en el trabajo científico es una condición para que en las aplicaciones de la ciencia el conocimiento obtenido tenga una finalidad que respetando la dignidad humana aporte beneficios concretos.

Se ha planteado que la ciencia se basa en la descripción y medición exacta, en este sentido, la Psicología Aplicada se enfrenta a verdaderos problemas morales y a confusiones que se derivan de su saber ya que las funciones mentales pueden resultar demasiado intangibles para someterlas a medición si se consideran eventos de la conducta de los que a partir de un estado exterior se hacen inferencias acerca de lo que ocurre al interior del individuo.

Desde esta perspectiva, la medición y predicción de la conducta puede concebirse como un reto o una amenaza; dice Cattell (1972) que desde un punto de vista científico de la conducta, al psicólogo no le interesan para nada aquellos eventos asociados a la conciencia personal ya que al estudiar la conducta se aproxima sólo a aquellas porciones directamente observables.

La predicción de la conducta establecería la posibilidad de controlarla, lo que plantearía el problema moral de violación a la dignidad humana.

De acuerdo a Cattell (op. cit.) la ciencia moderna acepta en forma obligada el principio de Heisenberg según el cual en la observación de las más pequeñas partículas los principios

usuales de predicción son inválidos; el tener una prueba objetiva que permitiera un mayor conocimiento de la personalidad sería de gran utilidad sin olvidar que cualquier estimación humana es falible, que un examen psicológico no viola más la libertad individual que lo que lo hace un examen médico y que las objeciones que se lanzan a las pruebas psicológicas son más el producto de posiciones emocionales que de alternativas sólidas para aproximarse al estudio de la conducta humana.

La Psicología ha sido ubicada dentro del campo de la ciencia y su intención de objetividad y medición precisa ha sido una inquietud que ha caracterizado los intentos por ubicarse al nivel de las ciencias físicas, sin embargo, el uso del método científico dentro de la Psicología plantea las predicciones de los fenómenos que estudia a nivel probabilístico en la toma de decisiones acerca de un individuo.

La predicción en Psicología es una práctica rara o incierta ya que cuando se hace, el psicólogo no se detiene a comprobar la veracidad obtenida, se ha encontrado que no existe mucha exactitud en la predicción que se puede hacer a través de las pruebas en comparación, por ejemplo, como lo encuentra Todd (citado en Yoder, 1983) en el juicio de médicos a la respuesta de pacientes ante ciertas situaciones de tipo médico.

A este respecto Kraemer (citado en Frankl, 1990) ha declarado que una exploración bien hecha, es decir una conversación entre el paciente y un especialista, es igual de útil que trabajar con las pruebas, lo cual dice, suele ser bastante complicado.

La predicción que aportan las pruebas psicológicas no es muy notable, dice Meehl (1958) y la toma de decisiones se hace sobre la evaluación y dinámica del individuo más que sobre un diagnóstico formal.

La Psicología carece de una teoría única de las variables determinantes de la conducta y de una tecnología que mida con precisión esas variables, en Psicología, la diversidad de teorías de la conducta derivan de una amplia y sostenida controversia acerca del origen del comportamiento que sus esquemas conceptuales explican.

La predicción en Psicología parte de la comprensión del individuo ya sea a partir de un tratamiento cuantitativo de datos biográficos como de datos psicométricos.

Székeley (1973) afirma que una prueba psicológica no debe emplearse para diagnosticar estados patológicos que afectan la inteligencia o personalidad de los individuos examinados, que la Psicología debe limitarse a interpretar los resultados teniendo en cuenta las desviaciones con respecto a valores medios; los alcances del método de las pruebas psicológicas no incluyen la explicación de causas y naturaleza de los fenómenos estudiados.

Las pruebas psicológicas aprecian funciones medidas tal y como se dan en el individuo al momento en que se aplica la prueba y los resultados son estimaciones con un margen de error y sujetas a las leyes de probabilidad

2.3.4. Lo que se dice del uso de las pruebas psicológicas

2.3.4.1. Industrial.

Dentro del ámbito industrial, el uso fundamental de las pruebas psicológicas es en el área de Selección de Personal, apoyándose en la tesis de que la selección es un proceso inherente al hombre como parte de la naturaleza, ya que en esta existe la selección natural que ha sido un requisito para elegir las especies animales más aptas para la supervivencia (Yoder Dale, 1983)

El uso de las pruebas psicológicas en el área industrial parte de la existencia de un criterio de eficiencia en el trabajo que permite predecir específicamente al candidato más conveniente en razón de su productividad y calidad en el trabajo considerando que el perfil de un puesto se estructura a través de conocimientos, habilidades y actitudes así como de cierto nivel de inteligencia y factores de personalidad ideales para ocuparlo.

Se supone que es posible seleccionar a aquellas personas que se adecuen mejor a un puesto en función de sus características y que la utilidad de las pruebas psicológicas va más allá del proceso de selección porque puede ser un instrumento útil en el traslado de empleados, asignación de ascensos, valoración del desempeño, detección de necesidades de capacitación y asesoría y orientación en el puesto entre otras

Dentro de esta área se ha planteado que las pruebas psicológicas no son confiables, que pueden ser fácilmente burladas, que invaden la privacidad del individuo sometido a ellas, se

dice también que son injustas para los grupos culturalmente en desventaja, que impulsan a una conformidad indeseable en los empleados y que llegan a servir de subterfugios para que los seleccionadores puedan oscurecer las verdaderas razones de un rechazo, el problema más grave está en las pruebas que buscan datos para la selección o control de los empleados en que se piden datos plenamente personales en forma de exigencia o a partir de la habilidad del psicólogo encargado de formar los archivos de la empresa (Yoder Dale, 1983).

Lanyon (1977, p. 204) plantea que *un uso obviamente grave de las pruebas de personalidad ha sido su empleo para labores de personal en la industria por usuarios impreparados y circunstancias impropias*, el uso de las pruebas personalidad dentro de esta área es también un tema controvertido Lovell, (1967, ibidem.) plantea que no deben usarse y Dahlstrom (1969, ibidem.) sugiere que *podrian* usarse éticamente, ya que el individuo tiene la libertad de falsificar sus respuestas si desea proteger su intimidad.

Finalmente, cabe señalar que las mediciones de correlación entre las puntuaciones de las pruebas y el criterio de éxito en el trabajo representan sólo una pequeña fracción de la variación total (Yoder, 1983) y por otra parte, los procedimientos de selección dice Montmollin (1973), prácticamente no se verifican jamás.

2.3.4.2 Educativa

El área educativa ha sido uno de los campos más propicios para la aplicación de las pruebas psicológicas como lo señalan los datos históricos en los que se ha observado que el interés por la medición de las diferencias individuales parte precisamente de un interés por determinar aquéllos niños con necesidades educativas especiales.

Las críticas en esta área han sido apasionadas y controvertidas, se habla de psicólogos improductivos en razón de que poseen un saber superficial, de que imponen técnicas y aplican acciones ineficaces, se les acusa de una labor instrumental a través de las pruebas psicológicas (Maldonado, 1985).

En el área educativa también podemos hablar de la famosa selección que en un sistema político que promueve el funcionamiento de subsistemas que justifiquen los resultados obtenidos y a este rubro la educación dice Verret (1979) cuenta con mecanismos de selectividad que se presenta como un proceso necesario.

Se justifica la existencia del fracaso escolar en relación a "problemas" inherentes al niño, sin preguntar las causas y consecuencias de dicha situación, buscándose, según señala Plaisance (1979) establecer un diagnóstico y proponer un tratamiento y cabe señalar que en este caso los elementos de indole sociocultural desempeñan un papel determinante en la selección de aquellos a quienes por un lado se les rechaza y por otro lado se les etiqueta como niños con "problemas".

Por otro lado en el área de Orientación Vocacional, la aplicación de pruebas psicológicas no resultan ser un instrumento que puedan predecir el éxito futuro de una persona dentro de un campo específico de ocupación futura ya que en este caso se habla de estimaciones probabilísticas que al parecer no se han considerado tan determinantes como en el caso de los niños “con problemas” cuando se les ubica en un determinado ámbito del sistema educativo de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de las pruebas psicológicas utilizadas.

2.3.4.3 Clínica

Al psicólogo clínico se le ha asociado frecuentemente con el psicodiagnóstico y se plantea que la evaluación y medición de las características individuales y de las características personales forman parte de la definición misma de la Psicología Clínica (Berstein, 1982).

Al psicólogo clínico se le equipara con un especialista en aplicación de pruebas, sin embargo, la labor del psicólogo clínico ha tenido algunas limitaciones en virtud de que la importancia de su trabajo se encuentra en función de juicios de otros profesionistas quienes usan los resultados de un informe psicológico al igual que un médico utilizaría los resultados del laboratorio para implementar un tratamiento, quedando así su intervención a nivel técnico, esto se explica en gran parte por la problemática que representa la Psicología a nivel general, a su estatus como ciencia de la conducta humana que como señala Richelle (1975) se puede convertir en una ciencia del "dominio popular" dado que cuando se trata de hablar del comportamiento humano, cualquier persona puede opinar y poner en entredicho el juicio del psicólogo.

Por otra parte, el uso de las pruebas psicológicas se ha popularizado tanto que es factible encontrar otros profesionistas e incluso a gente no profesionista haciendo uso de ellas, al grado de encontrar pruebas publicadas en revistas populares, dando esto lugar a otro problema, ya que la divulgación de temas psicoterapéuticos trae consigo un problema aún más grave que la incomprendibilidad, el mayor peligro que amenaza a los intentos de popularización, son las interpretaciones equivocadas (Frankl, 1990).

2.4. Las pruebas psicológicas en el campo laboral del psicólogo en México.

Es un hecho conocido el interés y la preocupación que ha surgido en los últimos años en relación con la identidad, formación y ejercicio profesional del psicólogo, en 1986, en el Programa Integral para el desarrollo de la Educación Superior se plantean los siguientes objetivos específicos al estudio de la Psicología.

- La formación de profesionales, investigadores y técnicos útiles a la sociedad.
 - La realización de investigación científica, tecnológica y humanística que se oriente principalmente a la resolución de problemas nacionales y regionales.
 - La extensión de los beneficios de la cultura a todos los sectores de la población.
- (CNOPEs, 1986)

En lo que respecta al psicólogo y considerando que esta profesión no se limita al conocimiento de la conducta humana, dado que su ejercicio es contemplado en el contexto de la realidad social que lo circunda (Harrsch, 1989), resulta especialmente importante plantear su función social de manera precisa, dado que la Psicología es una profesión víctima de una perpetua confusión entre ciencia y sentido común (Richelle, 1973).

El Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP), ha realizado investigaciones de 1978 a 1986 con objeto de actualizar el perfil profesional del psicólogo y

establecer lineamientos que sirvan de punto de partida para el análisis de planes y programas de las escuelas y facultades de Psicología del país y entre las funciones que se le adjudican al psicólogo están las de detección, evaluación, planeación, investigación e intervención, cabe señalar, que estas funciones dentro de los diferentes campos en que se desenvuelve el psicólogo actualmente, surgen de modo principal, en función de sus experiencias de aprendizaje, así como de la práctica que en sus años formativos tiene acceso culminando con la experiencia del servicio social.

Guzmán (1988), señala que el plan de estudios de la Facultad de Psicología es obsoleto, dado que presenta ciertas deficiencias en su articulación y coherencia, además de que se trata de un currículum informativo y no formativo; Medina (1976), afirma que al alumno de Psicología se le bombardea con información, dando por resultado un profesional informado y no un profesional preparado; Fonseca (1973) establece que hay una desvinculación entre el currículum académico del psicólogo y las necesidades de nuestro país, y lleva el problema a la acumulación de contradicciones tan profundas que devalúan cada vez más al psicólogo.

A este respecto, habría que cuestionarse acerca de la contribución que este currículum tiene en la preparación del egresado en su ejercicio profesional posterior.

Varela (1989) plantea que en 1980 en la demanda del servicio social, los primeros lugares fueron ocupados por las áreas clínica, educativa e industrial, en ese orden realizando en el 59% de los casos, actividades relacionadas con el manejo de instrumentos, siendo las pruebas los instrumentos

más solicitados (78%) y entre ellas las de personalidad ocuparon el 45% y las de inteligencia el 38%; analizando el tipo de instrumentos requeridos en cada área, Galván (1980) encontró que las pruebas psicológicas ocuparon un lugar preponderante, siendo que para Psicología clínica es un 83%, para Psicología Educativa un 59% y para Psicología Industrial un 85%.

La misma tendencia plantean los empleadores de psicólogos cuando asignan a estos funciones de evaluación y diagnóstico principalmente con escasa injerencia en las áreas de reciente desarrollo, las investigaciones al respecto indican que un poco más de la tercera parte de las funciones solicitadas en las requisiciones de trabajo se refieren a la evaluación, considerando la aplicación, calificación e interpretación de pruebas psicológicas principalmente (Acle y Herrera, 1984; Arrazola, 1984; López y col., 1983; CNEIP, 1978).

Todo parece indicar que la imagen del psicólogo se encuentra distorsionada, ubicándosele como un aplicador de pruebas y el hecho de que se prepara en una área en nada garantiza su desempeño en la misma y más aún, la puesta en práctica de las habilidades y conocimientos que su formación supone, lo anterior se apoya con observaciones realizadas por Gutiérrez Martínez (1982) a partir de las que afirma que las otras actividades en las que el psicólogo pudiera intervenir las comparte con otros profesionistas, entre los que se encuentran Licenciados en Administración de Empresas en Relaciones Industriales, Ingenieros, Contadores, Pedagogos., Trabajadores Sociales y hasta Secretarias

Se llega a plantear incluso, que el psicólogo no está tan fuerte en Psicología como lo está el ingeniero en Física o el médico en Fisiología (Montmollin, 1975), asimismo, como bien los señala Richelle (1973), a un ingeniero o a un médico, nadie pretendería sustituirlo.

Vivimos en una época en donde las ciencias físicas y naturales se desarrollan gracias al método científico; en donde el interés por la clasificación surge de ellas como una necesidad de ubicar cada aspecto de la realidad en una categoría específica, así pues, si existe la posibilidad de clasificar el comportamiento de las estrellas y del de los animales "¿por qué no hace lo mismo con el comportamiento del hombre?" (Sasz, 1970).

Es así como la utilización de las pruebas psicológicas tienen por objeto establecer una evaluación precisa y objetiva, lo cual engloba el aspecto clasificatorio y posibilita cierto grado de científicidad, sin embargo, para ello no basta que los instrumentos que se utilizan sean precisos, Beneditto (1975) afirma que aquello que reviste mayor importancia, es quién utiliza dichos instrumentos y el modo en que lo hace.

Al parecer, el problema empieza desde la formación académica del psicólogo, Nuñez, R., (citado en Rodríguez, M., 1968) plantea que los estudiantes abusan en forma absurda de los tests, aplicándolos sin tener capacidad suficiente.

Es innegable que los psicólogos están utilizando las pruebas psicológicas, habría que saber entonces, el modo en que lo están haciendo; actualmente se encuentran desempeñando una función subalterna, se encuentran en un punto en que ni son técnicos especializados, ni profesionales preparados y a pesar de que en las áreas industrial y educativa prácticamente no se les da una base teórico/práctica para el manejo de las pruebas psicológicas, estas se han venido utilizando ampliamente en su ejercicio profesional, adquiriendo dicho manejo en el ámbito laboral mismo y heredando en muchas de las ocasiones, los errores y deficiencias que les transmite el conocimiento.

Por otro lado, frecuentemente se cae en el error de confundir la objetividad de las pruebas con la infalibilidad de las mismas, corriendo el riesgo de convertirse como lo dice Rodríguez, L. M. (1968) en un *testómano* y dedicarse a aplicar e interpretar pruebas psicológicas llegando a hacer de esto un fin y no un medio.

2.5. La ética y la normatividad en el uso de las pruebas psicológicas

Entre las críticas que se hacen a las pruebas psicológicas, destacan aquellas relacionadas con el aspecto ético involucrado en su uso, estas críticas se han derivado de diversas posiciones imbuidas por un factor de preocupación o ansiedad que puede involucrar el hecho de alcanzar un medio de predicción precisa de la conducta, o bien de una posición ingenua en donde no se poseen los elementos necesarios para poder entender la manera en que una prueba psicológica se estructura y se maneja; sin embargo hay críticas que poseen un fundamento innegable y evidente y que se relacionan básicamente con el uso equivocado de pruebas que si bien han demostrado validez para algún propósito son usadas para otro muy diferente o con los problemas que implica utilizar pruebas psicológicas cuya validez no ha recibido suficiente soporte y que de ambos abusos se llegue a conclusiones que implican decisiones que impactan a la persona sometida al proceso por un profesional que ejerce su actividad fuera de un marco ético que pudiera limitar el alcance de su intervención en este sentido.

Rodríguez M.L., (citada en Harrsch, 1989) plantea que en México no existe un organismo que rija y sancione el ejercicio profesional del psicólogo y que este se ve en la necesidad de ejercer su criterio de acuerdo a un código ético personal, lo que ha dado lugar a la charlatanería y al abuso en el estatus profesional .

En México existen algunas asociaciones que intentan agrupar o cuando menos representar a los psicólogos del país; al respecto, Rodríguez L. M., (1986) en su estudio sobre las Asociaciones Profesionales de Psicólogos en México, encuentra que la mayoría de ellas tienen un perfil académico y ninguna posee la capacidad de habilitar a sus miembros, aunque sí de actualizar y capacitar; asimismo, plantea que en ellas no se agrupa un número significativo de psicólogos del país; además de que hasta ese entonces, no habían intentado realizar un esfuerzo por lograr una representación general reconocida para mediar entre la sociedad, el Estado y las profesiones.

Así pues, no se mencionan datos en relación a los aspectos profesionales, legales y sociales de la profesión. Cabe mencionar que de acuerdo con el artículo 2670 del Código Civil, cuando se habla de alguna asociación, se hace referencia a una agrupación de varios individuos de manera no transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico y cuando se habla de colegios, se hace referencia a una agrupación que funciona como foro oficial de consulta reconocido como tal por el Estado y que ejerce ciertas facultades normativas que se encuentran jurídicamente delimitadas.

De acuerdo con ello, Rodríguez L. M. (1986) plantea que en México, las asociaciones profesionales, no tienen una personalidad jurídica diferente a la de cualquier sociedad civil, y al no tener ningún atributo normativo pueden existir simultáneamente varias asociaciones de

una misma profesión y manejarse en forma independiente e incluso (por no tener un reconocimiento del Estado) usar el nombre de colegio.

Por otra parte, en la enumeración que se hace de las profesiones en el artículo 2 de la Ley Reglamentaria del Art. 5° Constitucional referente al ejercicio de las profesiones, es curioso que no aparezca la Psicología.

Bajo estas circunstancias, se sabe de la existencia de Códigos Éticos del Psicólogo; en la Biblioteca de Estudios Profesionales de la Facultad de Psicología, se cuenta con el Código Ético de la Sociedad Mexicana de Psicología en donde el capítulo V titulado *De las pruebas y los Instrumentos de Evaluación* dice lo siguiente:

A. Normas Generales.

El psicólogo se compromete a:

- Art. 52.*** *Vigilar que el uso de las pruebas e instrumentos psicológicos sea reservado exclusivamente a quienes tengan la preparación profesional adecuada y hayan aceptado las obligaciones y consecuencias inherentes a su empleo.*
- Art. 53.*** *Considerar que las pruebas psicológicas son instrumentos auxiliares de trabajo y que por sí solas no bastan para formular un diagnóstico.*
- Art. 54.*** *Colaborar en el control profesional y comercial de material psicológico, evitar su difusión generalizada y limitar su distribución a quienes están debidamente acreditados.*
- Art. 55.*** *Usar las pruebas e instrumentos en proceso de validación sólo con fines de investigación y docencia, previa aclaración al respecto y con las debidas reservas.*
- Art. 56.*** *Evitar la comercialización y distribución generalizada de pruebas en fase experimental. En lugar adecuado deberá señalarse su carácter experimental, así como la fecha de impresión y la autorización correspondiente.*

Art. 57. *Elaborar las pruebas disponibles para uso profesional, incluyendo manuales de información que expresen sus motivos o fines, su desarrollo, su validez y el nivel de entrenamiento necesario para usarlas e interpretarlas.*

b. De la utilización de técnicas, instrumentos y pruebas psicológicas.

Art. 58. *Los consultantes tienen el derecho de conocer los resultados y sus interpretaciones y, en su caso los datos originales sobre los que se basan los juicios. El psicólogo eludirá aportar información que pueda comprometer el funcionamiento de la prueba, pero explicará las bases de las decisiones que puedan afectar adversamente al consultante o a quienes dependen de él.*

Art. 59. *El cliente tiene el derecho de obtener una explicación sobre la naturaleza, propósitos y resultados de las pruebas en lenguaje comprensible salvaguardándolo de cualquier situación que ponga en riesgo su estabilidad emocional*

Art. 60. *El psicólogo que ofrece servicios de clasificación e interpretación de pruebas será capaz de demostrar que la validez de los programas y los procedimientos usados está debidamente probada. El ofrecimiento al público de un servicio automático*

de prueba debe considerarse como una consulta entre profesionales y el psicólogo hará todo lo posible por evitar el mal uso de los informes de las pruebas.

Herrera y Lichtszajn (citados en Harrsch, 1989) tomando el modelo sobre *Norma ética de los psicólogos*, publicadas por la American Psychological Association en 1967 discuten y analizan las supuestas violaciones que ha dicho modelo se le habían hecho hasta el momento y en lo que respecta al uso y manejo de las pruebas psicológicas comentan:

. . . "13. *Protección de Tests. Una empresa que vende tests en forma indiscriminada. El psicólogo que hace del conocimiento del público el contenido de los tests.*

14. *Interpretación de los Tests. Un psicólogo que hace estudios psicológicos sin conocer ni la confiabilidad ni la validez de sus instrumentos.*

15. *Publicación de tests. El psicólogo publica una prueba sin especificar su diseño, población a la que va dirigida, limitaciones etc. . . .*"

Lafarga (citado en Harrsch, 1989) propone algunas sugerencias para la formulación de un código ético del psicólogo mexicano y entre otras sugerencias a propósito de las pruebas psicológicas dice: "El psicólogo . . . *valora la confidencialidad y el respeto por la información recibida de su clientela*"

En 1964 la Universidad Iberoamericana, publica un folleto con las Normas éticas para el psicólogo en donde aparecen las siguientes consideraciones al respecto del uso y manejo de las pruebas psicológicas:

“... Art. 6. *Deberes del psicólogo con sus clientes*

Párrafo 1. Ciencia. El primer deber del psicólogo con el público es el estar en posesión de la ciencia necesaria dentro de su campo para resolver los problemas que se le presentan. Esto implica que no debe admitir problemas que trascienden su preparación. El psicólogo clínico no debe practicar psicoterapia si no tiene la preparación para ello. El psicólogo industrial no debe usar técnicas proyectivas en las cuales carece de experiencia, etc. Obrar de esta suerte es engañar al cliente y exponerse a acarrearle grandes daños. Cada psicólogo, cualquiera que sea su especialidad, debe seguir informado del progreso en todas las áreas de ésta, tomándolo en consideración en su trabajo y tratando de contribuir al progreso por medio de sus propios esfuerzos. Por tanto, debe aceptar las reglas y requisitos del método científico.

Párrafo 2. Respeto. Poseyendo la persona humana una dignidad incomparable, el psicólogo debe respetarla. La dignidad del ser humano (1) prohíbe usar técnicas que la atropellen, aunque pudieran contribuir al progreso de la ciencia (2) obliga respecto de las

entrevistas y aplicación de pruebas, sobre todo proyectivas (A) a obtener sin engaño o violencia el consentimiento del cliente o de aquellos que pueden darlo en su lugar; (B) a no buscar mayor conocimiento del que sea necesario. . . .

. . . . Párrafo 4. En ciertos casos el psicólogo examina clientes enviados por una escuela o corporación y actúa como agente de la corporación o escuela. Por tanto, hay un convenio implícito o explícito con el cliente de que el reporte se le debe enviar a la corporación o escuela. Sin embargo, si el psicólogo llega a conclusiones de que debe rechazarse al solicitante, indique las causas en la forma más general posible en vez de enviar un reporte que pueda desacreditar seriamente a los clientes.

Párrafo 5. Uso de las pruebas psicológicas. a) no deben administrarse a familiares y amigos; b) deben administrarse en las condiciones de lugar y de tiempo que indiquen los manuales respectivos; c) el buen éxito de las pruebas mentales depende del conocimiento de las normas en que descansan y de su validez y confiabilidad; d) los resultados de las pruebas mentales son estrictamente confidenciales, es decir deben comunicarse a los sujetos o a sus padres o tutores. Se exceptúa el caso de trabajos en equipo cuando los resultados pueden discutirse entre los miembros del equipo; e) los resultados de las pruebas mentales nunca se comunican escuetamente, sino interpretados constructivamente al alcance del cliente o de los familiares; f) las pruebas mentales no deben comunicarse sino a personas que demuestren tener el conocimiento y la habilidad necesarios para su

uso eficaz e interpretación correcta. Por lo tanto, deben comunicarse de ordinario únicamente a psicólogos . . .”

En 1981 la American Psychologist (vol.36. núm. 6 pp. 663-638) publica la versión de los “Principios éticos del psicólogo” que incluye elementos relacionados con los aspectos éticos que subyacen el uso de las pruebas psicológicas traducidos y sintetizados por Rodríguez, M. L. (citada en Harrsch, 1989)

“ . . . El psicólogo tiene conocimientos sobre problemas de construcción, medición y validación de los instrumentos que emplea . . .

. . . El psicólogo no efectúa ni condona prácticas inhumanas que resulten en acciones ilegales o injustificadas al emplear o seleccionar personal. Esto incluye el no actuar con base en prejuicios raciales, de edad, sexo o de otra índole . . .

. . . En el desarrollo, publicación y empleo de técnicas de evaluación, se está obligado a proteger el bienestar e intereses del cliente, y velar por el buen uso de aquéllas respetando el derecho del cliente de conocer los resultados.

1. El psicólogo informa claramente a las personas sobre la naturaleza y los propósitos de una evaluación.

2. El psicólogo que desarrolla y estandariza instrumentos de evaluación está obligado a seguir los procedimientos científicos establecidos para tales fines.

3. El informe de resultados debe indicar las limitaciones que incidan en la validez y confiabilidad de los mismos.

4. Los servicios computarizados de evaluación son exclusivamente de consulta interprofesional . . . "

También se cuenta en la Facultad de Psicología con dos trabajos al respecto, uno de ellos realizado en 1968 por Rodríguez M. J., quien elabora su trabajo de tesis con el tema: "Ética Profesional del Psicólogo" y otro, una tesina realizada en 1989 por Di Castro S. F. con el tema: "Aspectos éticos en el manejo de instrumentos de evaluación psicológica" y en ambos el tema de los aspectos éticos en el manejo de las pruebas psicológicas es un lugar común.

En este sentido, Rodríguez M. J. (1988) sugiere ciertas modificaciones al plan de estudios en donde se considere la inclusión de materias que aborden el tema de la ética profesional del psicólogo y considera errónea la decisión de suprimir del plan de estudios de la carrera de Psicología la materia "Filosofía de la ciencia psicológica" que hasta 1967 se impartía y que contemplaba los aspectos éticos del ejercicio profesional del psicólogo.

En este trabajo encontramos a manera de conclusión, una propuesta de un código ético profesional que se elaboró basándose en el Código Ético Profesional de la Barra Mexicana del Colegio del Abogado Venezolano, sobra decir que en dicha propuesta se incluye un apartado en relación al uso de las pruebas psicológicas.

Por su parte, Di Castro F. S. (1987) realiza un análisis de la situación que guarda la Psicología en México con respecto a la ética y hace notar la importancia que tiene esta para la Psicología ya que el ejercicio profesional del psicólogo debe estar orientado hacia el logro del bien social.

Este trabajo presenta los antecedentes históricos y filosóficos de la ética y cómo éstos toman relevancia dentro del ámbito científico a través del cual en ocasiones se benefician fuerzas destructivas privilegiadas o sojuzgadoras; enfatiza la relación que existe entre ética y psicología, ya que ambas se dirigen hacia el mismo objeto de estudio: la conducta del hombre y muestra la relación que existe entre la ética y la evaluación de la personalidad, en donde intervienen varios factores éticos, tales como los motivos para realizar esta medición, el beneficio que debería obtener el sujeto sometido a esta medición y el uso y forma de interpretación que se le da a esta información.

Di Castro, F. S. (op.cit.) considera que se han realizado muy pocos trabajos a este respecto y enfatiza la gran importancia que tiene este factor que sin embargo, ha recibido una actitud de indiferencia en México, con graves implicaciones en el ejercicio de la Psicología..

Es indudable que el uso de las pruebas psicológicas genera una serie de consecuencias que inciden en los aspectos éticos del ejercicio profesional de psicólogo; ya que al usar pruebas psicológicas, definitivamente se puede caer en un abuso y esta inquietud siempre se encuentra motivando las iniciativas que se emprenden para elaborar códigos éticos, que si bien es cierto existen, habría que cuestionarse hasta qué punto son conocidos, difundidos o por lo menos mencionados durante los años formativos en que el estudiante de psicología tiene el primer encuentro formal con las pruebas psicológicas que probablemente continuará usando una vez concluida su formación académica.

Por otra parte, pueden organizarse asociaciones y colegios, pero cabe cuestionarse hasta qué punto pueden normar, vigilar y sancionar el uso o el abuso que los psicólogos asociados o no, hacen de las pruebas psicológicas.

Definitivamente se percibe la necesidad de proporcionar cierta protección a las personas que son sometidas alguna vez a las pruebas psicológicas, la elaboración de un código ético y su difusión constante representaría un paso muy importante a ese rubro así como una estrategia de información acerca de lo que razonablemente se puede esperar de las pruebas

psicológicas dirigida a las personas sometidas a estos instrumentos así como a todos aquellos involucrados en el proceso.

Puede ser que actualmente existan códigos éticos escritos y publicados, pero desafortunadamente parece que son poco difundidos y definitivamente no están libres de ser objeto de severas violacion.

3. METODOLOGÍA

3.1. Planteamiento del problema

Es un hecho innegable que en la práctica profesional del psicólogo el uso de las pruebas psicológicas se perfila como una de sus principales actividades y la controversia que su uso despierta ha levantado polémicas desde la aparición misma de la Psicología como ciencia de la conducta humana.

Sin embargo, en este rubro a nivel de investigación, existe una atención escasa y por ello surgió la inquietud de explorar el estado actual que guarda este problema, que se planteó del siguiente modo:

¿Existe un uso adecuado o un abuso en el uso de las pruebas psicológicas por parte de las personas que aplican y/o interpretan en instituciones tanto del sector público como privado de centros de atención psicológica y/o psiquiátrica, centros educativos y departamentos de selección de personal en el D. F.?

3.2. Objetivo general

Al concluir esta investigación, se determinará si en el manejo de pruebas psicológicas se hace un uso adecuado o un abuso por parte de las personas encuestadas de acuerdo a las definiciones operacionales enunciadas para este propósito.

3.3. Objetivos específicos

- Identificar algunos factores que definen el perfil curricular y extracurricular de las personas encuestadas en este estudio. en relación al conocimiento, administración e interpretación de las pruebas psicológicas que utilizan en su ejercicio laboral
- Determinar la implicación social que posee el reporte de resultados de la aplicación e interpretación de las pruebas psicológicas en la toma de decisiones que llevan a cabo las personas encuestadas en este estudio.
- Identificar el modelo teórico que sustentan las personas encuestadas en este estudio para dar soporte a las interpretaciones de las pruebas psicológicas que utilizan.
- Describir las características de indentificación de las personas que aplican y/o interpretan pruebas psicológicas en las instituciones incluidas en el presente estudio.
- Explorar si las personas encuestadas en este estudio pertenecen a alguna agrupación profesional que rija y sancione su ejercicio laboral en relación al uso de las pruebas psicológicas.
- Identificar los aspectos éticos y de normatividad que sustentan personas encuestadas en este estudio para dar soporte a los procesos de aplicación, interpretación y publicación de resultados de las pruebas psicológicas que utilizan en la práctica laboral.

- Determinar las condiciones generales que subyacen a los procesos de aplicación e interpretación de las pruebas psicológicas en función de los conocimientos que poseen las personas encuestadas en este estudio y las fuentes de adquisición de los mismos.

3.4. Hipótesis conceptual

Hay un gran número de personas que sobrestima el uso de las pruebas psicológicas y consideran que las calificaciones que obtienen de estas proporcionan información casi perfecta sobre las capacidades de las personas a las que se las aplican o de sus rasgos de personalidad. por otro lado hay personas que piensan que las pruebas psicológicas no tienen ninguna utilidad y piensan que si toman decisiones con base a los resultados obtenidos de estas pruebas, se cometen errores en la toma de decisiones (Bim et. al., 1987, Gosslin, 1967, citados en Yoder, D., 1983).

3.5. Definición operacional

Uso adecuado de las pruebas psicológicas: Para los fines de este estudio, se consideró que el uso adecuado de las pruebas psicológicas es aquel que cubre cada uno de los siguientes aspectos:

- Lo lleva a cabo un psicólogo cuya formación académico - profesional ha sido concluida y posee los elementos teorico - practicos indispensables con respecto a las pruebas que utiliza en su ejercicio laboral, así como de los aspectos éticos

relacionados con ellas, ya sea que dichos conocimientos han sido adquiridos a través de la misma formación académico / profesional o por medio de cursos extracurriculares impartidos por instituciones o personas calificadas.

- La aplicación de pruebas se apoya en una finalidad previamente establecida y justificada, considerando sólo aquellas pruebas cuyos aspectos de estandarización se encuentran debidamente cubiertos.
- La interpretación de pruebas permite respaldar una toma de decisiones de carácter no concluyente.
- La aplicación, interpretación y publicación de resultados se basan en los principios éticos correspondientes.

Abuso en el uso de las pruebas psicológicas: Para los fines de este estudio, se consideró como abuso en el uso de las pruebas psicológicas a cualquier uso que omita por lo menos uno de los aspectos enumerados en la definición anterior.

3.6. Tipo de investigación

Se realizó un estudio descriptivo basado en una investigación de tipo exploratorio que Isaacs S. y Michel W. (1977) definen como aquel estudio que tiene como propósito la realización de predicciones sin buscar la explicación de las relaciones o la comprobación de hipótesis. Es un método que de acuerdo a los autores generalmente emplea estudios de registro, como la recolección de hechos, la identificación de problemas, realización de comprobaciones y evaluaciones de la información obtenida.

3.7. Población

Se encuestaron a 12 personas del área clínica, 19 del área educativa y 17 del área industrial haciendo un total de 48 personas encuestadas.

3.8. Muestreo

Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico, selectivo o intencional que Rojas, S. R., (1982) define como aquel que se realiza cuando se requiere tener casos que pueden ser *representativos* de la población estudiada, llevándose a cabo la selección de acuerdo al esquema de trabajo del investigador.

Considerando lo anterior, se trabajó con las personas que aplican y/o interpretan pruebas psicológicas en centros de atención psicológica, centros educativos y departamentos de selección de personal del sector público y privado; estas personas fueron consideradas como *representativas* o *típicas* para los fines planteados en este estudio de acuerdo a lo planteado al respecto, por diversos autores (Pandurang, V., 1982; Ander Egg, 1979; Baena, P. G., 1982; Azorín, F., 1986).

Se consideraron aquellos casos *que se tuvieron a la mano y que se prestaron a responder al instrumento* quedando el número final de personas a discreción de quienes realizamos la presente investigación, de acuerdo a lo sugerido por Anderson Egg (op.cit) y Pandurang (1962).

3.9. Criterio de Inclusión

Se consideraron aquellos sujetos que se encuentran laborando en los escenarios mencionados y que se encargan de la aplicación y la interpretación de las pruebas psicológicas; considerando a aquellos sujetos a los que se tuvo acceso y que se prestaron a responder al instrumento.

3.10. Criterio de exclusión

En este estudio se excluyeron todas aquellas personas que se encontraban adscritas a los escenarios mencionados y que no intervienen ni en la aplicación, ni en la interpretación de resultados o que no se prestaron a resolver el instrumento, aun cuando participan en estas actividades.

3.11. Instrumento

Para llevar a cabo el presente estudio, se trabajó con una encuesta que Briones, G. (1987) define como el conjunto de técnicas destinadas a recoger, procesar y analizar información que se da en unidades o en personas de un colectivo determinado; Campbell y Katona (1972) plantean que cualquier hecho o característica de la cual las personas estén dispuestas a informar puede ser objeto de una encuesta, la recolección de datos puede hacerse por medio de cuestionarios, observaciones o entrevistas personales (Azorin, E., 1986; Campbell y Katona, 1972; Grawitz, M. 1975; Hopkins, Ch. D., 1980; Van Dalen, 1971).

Para los fines de este estudio se utilizó un cuestionario, al respecto es importante comentar de que en virtud de que no se cuenta con estudios previos, la prueba más rigurosa de validez que consistiría de acuerdo a Campbell y Katona (op.cit.) en *"comparar conjuntos de datos extraídos de la muestra con estimaciones exteriores independientes de las mismas magnitudes"* no fue posible, ya que como generalmente ocurre cuando se trabaja con encuestas, los cuestionarios se pilotean por lo menos con 30 sujetos (Azorín, F., 1986) en nuestro estudio no se procedió de tal forma en virtud de que las condiciones bajo las cuales se llevó a cabo no lo hizo posible, ya que el acceso a las fuentes de información se encontraron muy limitadas y por ello la representatividad o adecuación muestral del contenido del instrumento de acuerdo a lo planteado por Kerlinger (1984) estuvo dado por jueces competentes que ponderaron el contenido de los reactivos, de modo que el cuestionario se planteó con el fin de traducir los objetivos de investigación en preguntas particulares y planteando de que un cuestionario se considera una obra colectiva (Campbell y Katona, op. cit.) se tomó en consideración en primer término, los resultados de las entrevistas abiertas que se tuvieron previamente con personas involucradas en la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y luego los comentarios y sugerencias de quienes asesoraron y revisaron el presente trabajo de modo que se aplicaron o eliminaron preguntas que pudieran resultar molestas o cuya utilidad nos pareció dudosa o su estructura confusa.

Primero se procedió a anotar todas las preguntas que se consideraron pertinentes y que

parecían guardar relación con los diversos puntos que se querían elucidar. tal y como sugieren diversos autores (Campbell y Katona. op. cit.: Hopkins, Ch., D., 1980; Grawitz, M. 1975; Azorín, F., 1986)

Grawitz, M. (op. cit.) plantea que no existen reglas genuinas para redactar un cuestionario y que elegir y/o redactar una pregunta supone intuición, experiencia y buen sentido de reflexión, generalmente se encuentran sugerencias generales en relación a la redacción y tipo de preguntas que se incluyen en un instrumento de este tipo.

En lo que respecta al presente estudio, el cuestionario incluyó preguntas abiertas, cerradas y preformadas.

En cuanto al número de preguntas Grawitz, M. (op.cit.) y Azorín, F. (op.cit.) coinciden en que no existe ningún criterio seguro sobre la extensión del cuestionario, esto se encuentra en relación de acuerdo a los autores, *"al compromiso entre el campo a recorrer y el tiempo que se supone poder obtener del encuestado"* de cualquier modo sugieren no rebasar las 30 preguntas (Ver Apéndices I y II)

3.12. Estructura del Instrumento

INDICADOR	OBJETIVO ESPECIFICO	REACTIVO
I. Datos Generales	Describir las características de identificación de las personas encuestadas en este estudio.	A B C D
II. Formación curricular y extracurricular	Identificar algunos factores que definen el perfil curricular y extracurricular de las personas encuestadas en este estudio.	1 2 3 4 6 7
III. Usuarios..	Señalar las condiciones que subyacen el manejo de las pruebas psicológicas que usan las personas encuestadas en este estudio.	5 8 9 10 11 12 15 17 19 21 22 23 24
IV. Impacto de los Resultados	Apreciar la implicación social que se deriva de los resultados de las pruebas psicológicas en la toma de decisiones de las personas encuestadas en este estudio.	13 14 16 18 20 27
V. Ética y Normatividad	Identificar los aspectos éticos y de normatividad que sustentan las personas encuestadas en este estudio para dar soporte al manejo de las pruebas psicológicas que utilizan.	25 26

3.13. Procedimiento

Se elaboró una lista de instituciones o dependencias tanto del sector público como privado de clínicas de atención psicológica, centros educativos y departamentos de selección de personal, acudiéndose a dichos escenarios para solicitar la autorización de acceso a los mismos, una vez obtenida la autorización mencionada, se solicitó a las personas que aplican e interpretan pruebas psicológicas que nos proporcionaran la información que requeríamos resolviendo el cuestionario, procuramos dejar claro que la

información era completamente confidencial y que tenía por objeto el contribuir a los fines de una investigación. Se les pidió que leyeran las instrucciones asegurándonos el que no quedaran dudas al respecto. el tiempo promedio de resolución del cuestionario fue de 30 minutos. una vez concluida cada aplicación, se revisaron los instrumentos a fin de observar si había alguna pregunta sin resolver. cuando no fue el caso simplemente se les dio las gracias y cuando así ocurrió se les instigó a que la o las respondieran siempre y cuando observamos que omitían respuestas por falta de comprensión de la estructura de la pregunta o por falta de información necesaria para contestarla.

4. RESULTADOS

Presentación de resultados

Los resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada se presentan a través de la descripción de los datos relevantes y tablas y gráficas descriptivas con la totalidad de la información.

Estos resultados siguen la clasificación dada por los indicadores que dan respuesta a los objetivos específicos, a los que corresponden diferentes reactivos del cuestionario (ver metodología, apartado 3.12. Estructura del instrumento). La numeración de los reactivos es la misma a la presentada en las gráficas por lo que al ordenar éstas según las categorías de los resultados el orden de las gráficas no es consecutivo.

I. Datos Generales

Se encuestó a un total de 48 personas que laboran en las 3 diferentes áreas en donde se aplican e interpretan pruebas psicológicas: 12 (25%) del área clínica, 19 (40%) del área educativa y 17 (35%) del área industrial.

El 62% del total de las personas encuestadas poseen una edad que oscila entre los 24 y 31 años (**Tabla/Gráfica I-A**).

Predominan las personas del sexo femenino en un 85% de los casos (**Tabla/Gráfica I-B**) que en su mayoría (62%) desempeñan puestos en el Sector privado (**Tabla/Gráfica I-C**).

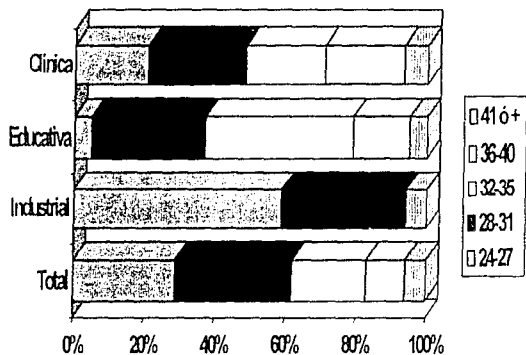
De las 48 personas encuestadas, 33 son psicólogos. En el área clínica las 12(100%) personas encuestadas son psicólogos, en el área educativa 12 (63%) de las 19 lo son, y en el área industrial únicamente 9 (53%) de las 17 respondieron tener esta profesión.

En el área educativa se encontraron además de los psicólogos, los siguientes profesionistas que aplican e interpretan pruebas psicológicas: 3 pedagogos, 1 terapeuta de lenguaje, 1 terapeuta físico y 2 especialistas de niños sordos.

En el área educativa se encontraron además de los psicólogos, los siguientes profesionistas: 1 administrador de empresas, 1 sociólogo, 2 contadores públicos, 2 secretarías, 1 sobrecargo y una persona que dijo no tener profesión alguna (**Tabla/Gráfica I-D**)

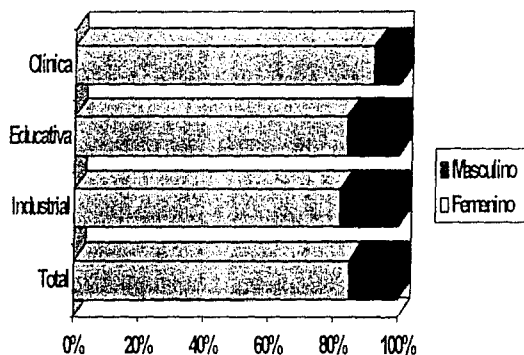
I DATOS GENERALES

A) EDAD



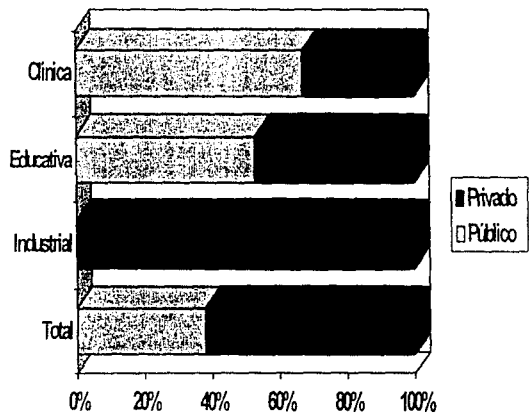
ÁREA	EDAD									
	24-27		28-31		32-35		36-40		41 o más	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	3	25	4	33	2	17	2	17	1	8
EDUCATIVA	1	5	6	32	8	42	3	16	1	5
INDUSTRIAL	10	59	6	35	0	0	0	0	1	6
TOTAL	14	29	16	33	10	21	5	11	3	6

B) SEXO



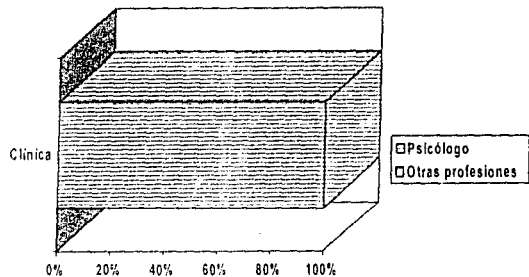
ÁREA	SEXO			
	FEMENINO		MASCULINO	
	f	%	f	%
CLÍNICA	11	92	1	8
EDUCATIVA	16	84	3	16
INDUSTRIAL	14	82	3	18
TOTAL	41	85	7	15

C) SECTOR



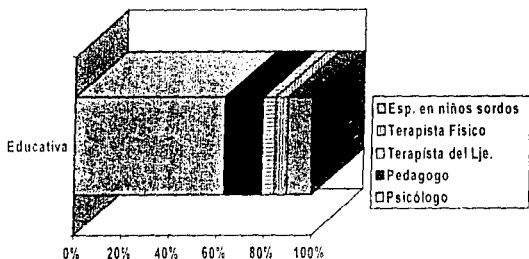
ÁREA	SECTOR			
	PUBLICO		PRIVADO	
	f	%	f	%
CLINICA	8	67	4	33
EDUCATIVA	10	53	9	47
INDUSTRIAL	0	0	17	100
TOTAL	18	38	30	62

D) PROFESIÓN



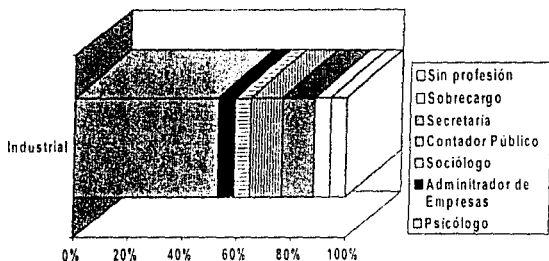
CLÍNICA	f	%
PSICÓLOGO	12	100

TOTAL	12	100
--------------	-----------	------------



EDUCATIVA	f	%
PSICÓLOGO	12	63
PEDAGOGO	3	16
TERAPISTA DEL LENGUAJE	1	5
TERAPISTA FÍSICO	1	5
ESP. EN NIÑOS SORDOS	2	10

TOTAL	19	100
--------------	-----------	------------



INDUSTRIAL	f	%
PSICÓLOGO	9	53
ADMINISTRADOR DE EMP.	1	6
SOCIÓLOGO	1	6
CONTADOR PÚBLICO	2	12
SECRETARIA	2	12
SOBRECARGO	1	6
SIN PROFESIÓN	1	6

TOTAL	17	100
--------------	-----------	------------

II. Formación curricular y extracurricular

Para este indicador se consideró únicamente a las 33 personas que dijeron ser psicólogos ya que se da por hecho que una profesión diferente a la Psicología representa una condición excluyente para hacer un *uso adecuado* de las pruebas psicológicas.

La mayor parte de los psicólogos encuestados hizo sus estudios en la U.N.A.M. y en la E.N.E.P. (Tabla/Gráfica II-1).

De ellos, el mayor porcentaje (73%) concluyeron sus estudios entre 1971 y 1991, predominando aquellos que concluyeron entre 1983 y 1987 (Tabla/Gráfica II-3).

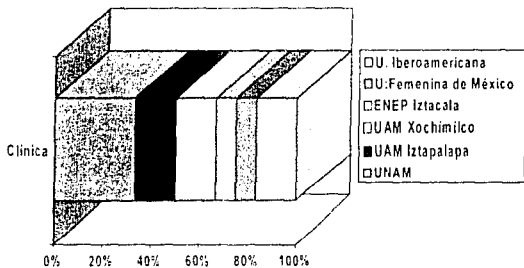
Considerando al total de la muestra, se observa que el 33% posee estudios a nivel Licenciatura y le sigue en frecuencia 29% aquellos casos que dijeron no poseer estudios a nivel Licenciatura. (Tabla/Gráfica II-2).

De las personas con estudios a nivel profesional, el 54% dijeron ser titulados (Tabla/Gráfica II-4).

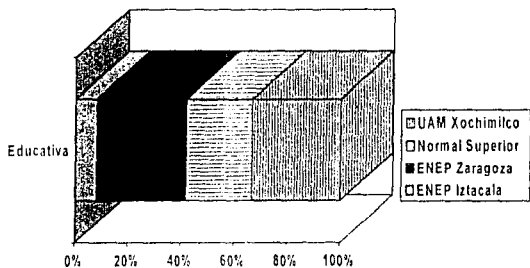
La mayor parte del total de la muestra (60%), no ha tomado cursos extracurriculares relacionados con las pruebas psicológicas de modo que la mayor parte de los conocimientos que dicen poseer al respecto los han adquirido a través del ejercicio laboral (Tabla/Gráfica II-6,7).

II FORMACIÓN CURRICULAR Y EXTRACURRICULAR

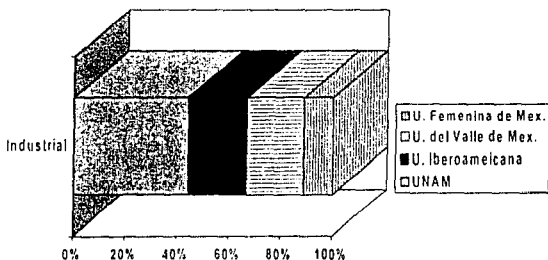
1) INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS (Únicamente Psicólogos)



CLÍNICA	f	%
UNAM	4	33
UAM IZTAPALAPA	2	17
UAM XOCHIMILCO	2	17
ENEP IZTACALA	1	8
U. FEMENINA DE MÉXICO	1	8
U. IBEROAMERICANA	2	17
TOTAL	12	100

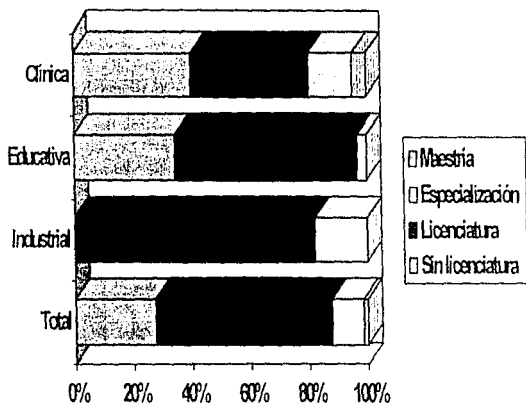


EDUCATIVA	f	%
ENEP IZTACALA	1	5
ENEP ZARAGOZA	4	23
NORMAL SUPERIOR Esp. psicología	3	18
UAM XOCHIMILCO	4	23
TOTAL	12	69



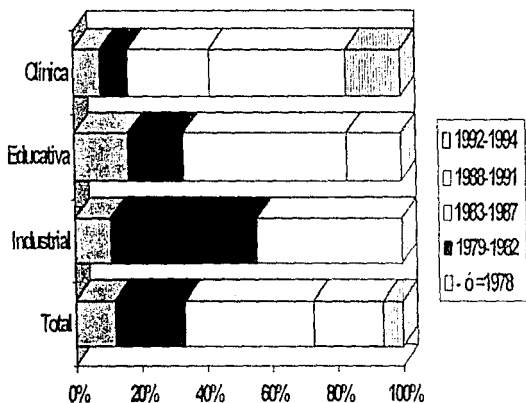
INDUSTRIAL	f	%
UNAM	4	24
U. IBEROAMERICANA	2	12
U. DE VALLE DE MÉXICO	2	12
U. FEMENINA DE MÉXICO	1	6
TOTAL	9	54

2) NIVEL DE ESCOLARIDAD



ÁREA	NIVEL DE ESCOLARIDAD							
	Sin Lic.		Licenciatura		Maestría		Doctorado	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	3	25	4	33	2	17	2	17
EDUCATIVA	1	5	6	32	8	42	3	16
INDUSTRIAL	10	59	6	35	0	0	0	0
TOTAL	14	29	16	33	10	21	5	11

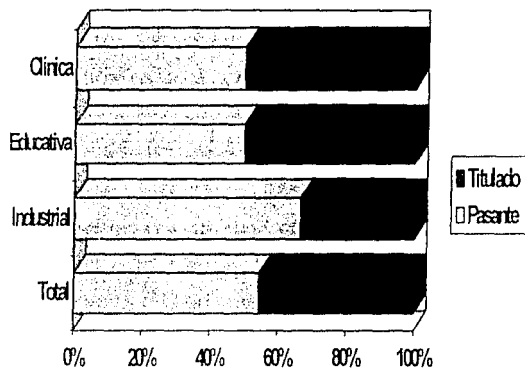
3) AÑO DE TERMINO DE ESTUDIOS



ÁREA	TERMINO DE ESTUDIOS									
	- ó =1978		1979-1982		1983-1987		1988-1991		1992-1994	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	1	8	1	8	3	25	5	42	2	17
EDUCATIVA	2	17	2	17	6	50	2	17	0	0
INDUSTRIAL	1	12	4	44	4	44	0	0	0	0
TOTAL	4	12	7	21	13	39	7	21	2	6

* Para este rubro se consideró unicamente al 100% de los psicólogos encuestados

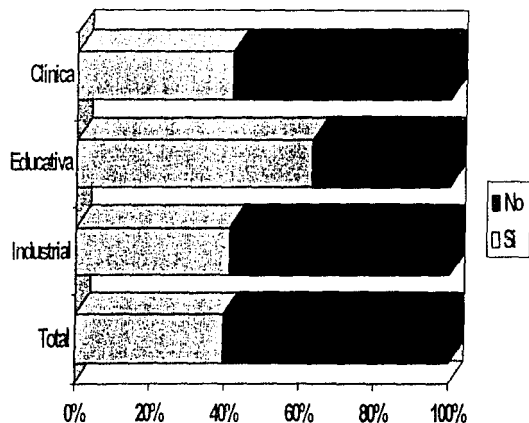
4) PASANTE O TITULADO



ÁREA	PASANTE O TITULADO			
	PASANTE		TITULADO	
	f	%	f	%
CLÍNICA	6	50	6	50
EDUCATIVA	6	50	6	50
INDUSTRIAL	6	67	3	33
TOTAL	18	54	15	46

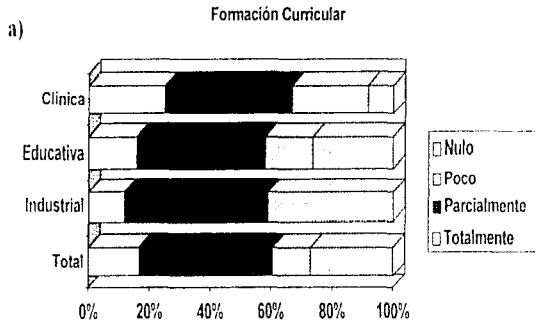
* Para este rubro se consideró unicamente al 100% de los psicólogos encuestados

6) CURSOS EXTRACURRICULARES

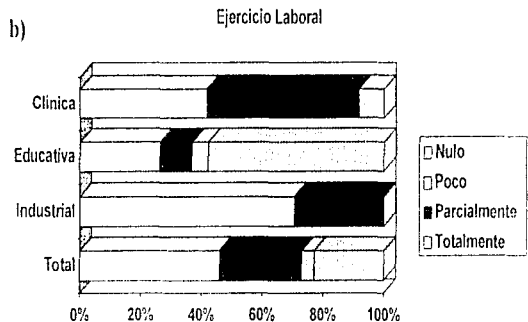


ÁREA	CURSOS EXTRACURRICULARES			
	SI		NO	
	f	%	f	%
CLÍNICA	5	42	7	58
EDUCATIVA	7	37	12	63
INDUSTRIAL	7	41	10	59
TOTAL	19	40	29	60

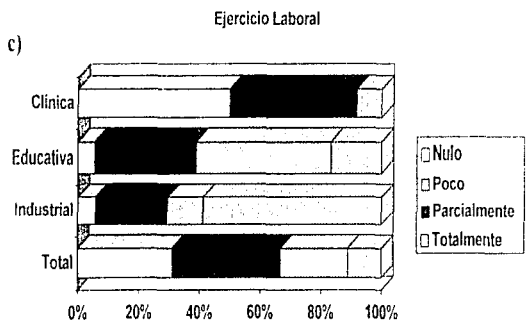
7) Adquisición de conocimientos sobre las pruebas psicológicas



ÁREA	FORMACIÓN CURRICULAR							
	Totalmente		Parcialmente		Poco		Nulo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	3	25	5	42	3	25	1	8
EDUCATIVA	3	16	8	42	3	16	5	26
INDUSTRIAL	2	12	8	47	0	0	7	41
TOTAL	8	17	21	44	6	12	13	27



ÁREA	EJERCICIO LABORAL							
	Totalmente		Parcialmente		Poco		Nulo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	5	42	6	50	1	8	0	0
EDUCATIVA	5	26	2	10	1	5	11	58
INDUSTRIAL	12	71	5	29	0	0	0	0
TOTAL	22	46	13	27	2	4	11	23



ÁREA	CURSOS EXTRACURRICULARES							
	Totalmente		Parcialmente		Poco		Nulo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	6	50	5	42	0	0	1	8
EDUCATIVA	1	5	6	32	8	42	3	16
INDUSTRIAL	1	6	4	23	2	12	10	59
TOTAL	14	29	16	33	10	21	5	11

III. Usuarios.

El 50% de las personas encuestadas tienen entre 2 y 5 años de aplicar e interpretar pruebas psicológicas y el 27% entre 6 y 10 años (Tabla/Gráfica III- 5).

Los antecedentes en que se basa la aplicación e interpretación varía de acuerdo al área y aunque en todas se menciona la entrevista, no se tienen datos acerca del tipo de entrevista ni de la información que se considera al respecto ya que específicamente en el área clínica como antecedentes distintos a la entrevista se menciona la problemática subyacente y los datos generales que bien podrían derivarse de la entrevista o probablemente ser considerados en otros casos como el producto mismo de la entrevista.

En el caso del área educativa se observaron respuestas que dan a entender que en esta área se da una convergencia de fuentes de información para conformar los datos antecedentes de la aplicación e interpretación de las pruebas psicológicas como son las referencias de los maestros y las valoraciones previas.

Al igual que en clínica se registraron respuestas que no resultaron claras por la falta de definición en las personas encuestadas con respecto a los antecedentes que consideran en estos rubros ya que se dieron respuestas confusas y o que hacían referencia a factores tales como fracaso escolar, problemas de conducta y lenguaje y observación, sin mencionar qué tipo de observación o si se hace algún tipo de registro preciso y objetivo.

Para el área industrial, los antecedentes diferentes a la entrevista se ubican en el proceso previo a esta etapa en la secuencia del proceso de selección de personal que va desde las solicitudes, las referencias, los datos curriculares y extracurriculares e incluso hubo en esta área quien afirmó abiertamente (29%) , que no se considera ningún antecedente que de sustento al proceso de aplicación e interpretación de pruebas psicológicas **(Tabla/Gráfica II-10)**.

En relación a las baterías aplicadas, es importante señalar que en un 48% de los casos se observó que las personas encuestadas no discriminaron el concepto de batería ya que consideraron como batería a cada una de las pruebas que aplican e interpretan; en este sentido, se puede destacar que en el área industrial se observó mayor diferenciación al respecto y en donde se destacó la amplia variedad de pruebas que dijeron utilizar las personas de esta área en relación a las mencionadas por las personas del área educativa y clínica.

Sin embargo, es muy importante mencionar que en el área industrial hubo personas que manejaron como pruebas psicológicas instrumentos tales como la autobiografía, la entrevista, pruebas de conocimientos técnicos, los idiomas, pruebas de aritmética y se mencionaron nombres de pruebas que no coinciden con los nombres de las pruebas conocidas **(Tabla/Gráfica III-11)**.

En el área clínica no se observó una definición clara de qué pruebas se aplican de acuerdo a las categorías mencionadas (adultos, parejas, jóvenes). sólo se observa una mayor variedad de pruebas destinadas a los adultos y se destaca la aplicación a parejas de la Técnica Cleaver.

En el área clínica se dijo que se explora la estructura de la personalidad a través de las baterías consideradas.

Para el área educativa, el WISC y el Bender representan pruebas comunes a cualquier condición estudiada en el niño, en algunos casos varía con la aplicación adicional del TFH y en este caso se observa que a través de estas pruebas se explora inteligencia, maduración del desarrollo cerebral, rasgos de personalidad inteligencia perceptual motriz, área afectiva, área emocional y maduración.

En el área industrial se observó una diferenciación clara de pruebas en relación a un puesto específico y a través de las baterías propuestas, las personas de esta área dijeron explorar inteligencia, conocimientos técnicos, personalidad, adecuación a un puesto, perfil de trabajo y desempeño probable.

En relación a los criterios que se consideran en la elección de las pruebas psicológicas (Tabla/Gráfica III-12), se puede decir que en la mayoría de los casos para todas las áreas, el criterio lo da la problemática a atender: para clínica, *problemática reportada*;

para educativa, *problemática educativa*; para industrial, *puesto a ocupar*: aunque también para todas las áreas se dan respuestas que apuntan hacia la indiferenciación y falta de criterios al respecto ya que en clínica se habla de referencias de la entrevistas y datos inespecíficos, en educativa incluso se reconoce que no hay ningún criterio, ya que es una batería impuesta por un sistema administrativo específico y se dan otras fuentes de criterios poco específicos o simplemente no se contesta a la pregunta.

En el área industrial, al igual que en el área educativa en dos casos se dice que no existe ningún criterio y que en todos los casos es igual, también se dan respuestas inespecíficas o que consideran un sólo aspecto de la persona como es la edad o la escolaridad.

En relación al reporte de resultados (**Tabla/Gráfica III-17**), en el área clínica se reportan casos en los que no se hace reporte alguno porque el psicólogo que los utiliza los considera como una herramienta que le permite determinar estrategias de tratamiento, se mencionan también que en ocasiones se reporta a fuentes no profesionales.

En el área educativa, hay una amplia difusión de resultados ya que se informa a **fuentes profesionales y no profesionales**.

En el caso de industrial, se observa que el reporte de resultados se dirige en el 100% de los casos a fuentes profesionales que en estos casos son las personas a quienes reportan las personas que utilizan las pruebas psicológicas en éste ámbito.

En relación al tiempo que se utiliza en el proceso de aplicación/integración de baterías de pruebas psicológicas (Tabla/Gráfica III-19), se observa que en el área educativa, es notorio el mayor porcentaje de tiempo que se dedica al proceso de aplicación/integración de pruebas psicológicas si se compara con el tiempo estimado en las áreas clínica e industrial, aun cuando en esta última se mencionó una amplia variedad de instrumentos frente a las dos que básicamente se manejan en el área educativa.

Con respecto al uso indiscriminado de las pruebas psicológicas (Tabla/Gráfica III-21), el 20% de la muestra afirmó que las pruebas psicológicas se usan indiscriminadamente en su área de trabajo argumentado en todos estos casos, el hecho de que hay una sola prueba que se aplica independientemente de las características del individuo y en los casos en los que se planteó que no se usan en forma indiscriminada, se hizo referencia a la existencia de una finalidad, a la aceptación de la persona sometida a medición, a la existencia de una problemática específica, a la fundamentación de una teoría o respaldo de una institución, a la capacitación de las personas que las aplican y a la adecuación a ciertas reglas de aplicación e interpretación: en todas las áreas se dieron también respuestas inespecíficas que dejaron sin posibilidades para determinar si consideran que el uso que hacen de las pruebas psicológicas es adecuado o se hace un abuso de ellas.

Con respecto a los conocimientos básicos que se manejan en relación al uso de las pruebas psicológicas (Tabla/Gráfica III-23), se observa que las frecuencias mayores se

distribuyen en los extremos de siempre y nunca para confiabilidad, validez, fineza discriminativa y objetividad, es decir, o bien afirman que son conceptos que siempre están presentes en el proceso o que son conceptos que simplemente nunca se consideran en la práctica.

En relación a los conocimientos que las personas incluidas en al muestra dijeron tener al inicio de su ejercicio laboral (Tabla/Gráfica III-8), se observa que en la aplicación el mayor porcentaje se ubica en suficiente y le sigue en frecuencia escaso, mientras que para la interpretación, predomina la categoría de escaso y le sigue en frecuencia suficiente: siendo que para ambos en el momento actual (Tabla/Gráfica III-9), mejora notablemente y se ubica en el nivel del 73% y 75% para aplicación e interpretación respectivamente en la categoría de suficiente, dándose elecciones en la categoría de sobresaliente para ambas etapas y quedando prácticamente nulas las categorías escaso e inexistente.

En relación al concepto de inteligencia se observaron básicamente tres categorías en las que se pudieron englobar las respuestas de las personas encuestadas un primer grupo define la Inteligencia como una capacidad para resolver problemas, siendo ésta la respuesta predominante para el área educativa 6 (67%), un segundo grupo dice que la Inteligencia es una capacidad de adaptación a situaciones nuevas, esta definición fue la más representativa para las personas del área clínica y un tercer grupo habla de un

conjunto de competencias que le permiten al individuo enfrentarse al medio, la cual fue la respuesta predominante en el área industrial 8 (47%).

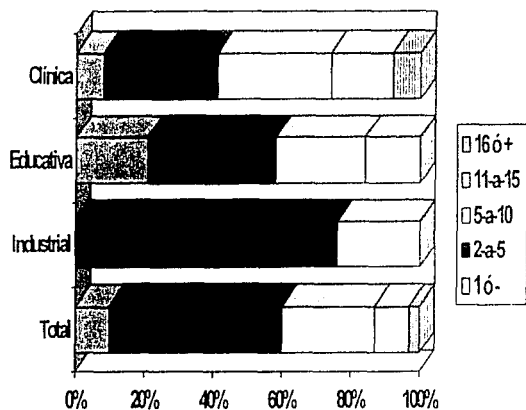
En la estimación de la importancia de la estandarización (Tabla/Gráfica III-24), en la mayor parte de la muestra hay un acuerdo generalizado en relación a que el hecho de que una prueba está estandarizada tiene que ver con la efectividad, apropiación o comparación con una población determinada y se dan argumentos relacionados con la importancia de la estandarización por su contribución a la veracidad de las conclusiones, contribución a la confiabilidad, validez y objetividad; en todas las áreas hubo respuestas que no contribuyeron a obtener conclusiones exactas ya que o no proporcionaron una argumentación clara o simplemente no dieron respuesta alguna (16 casos), incluso en uno de los casos se manifestó desconocimiento del concepto.

Con respecto al modelo teórico (Tabla/Gráfica III-15), se observa que en el área clínica se dice en un 58% de los casos que se maneja un modelo teórico, destacándose la variedad de modelos mencionados frente al área industrial en donde se reconoce la carencia de un modelo teórico específico en la mayor parte de los casos (94%).

Para el área educativa, el 37% dice fundamentarse en la teoría psicogenética y el 5% en la teoría dinámica mencionando *otros* que no corresponden precisamente a un modelo teórico y un porcentaje del total de la muestra de educativa o bien dijo no tener modelo alguno o bien, simplemente no contestó (7 casos).

III USUARIOS

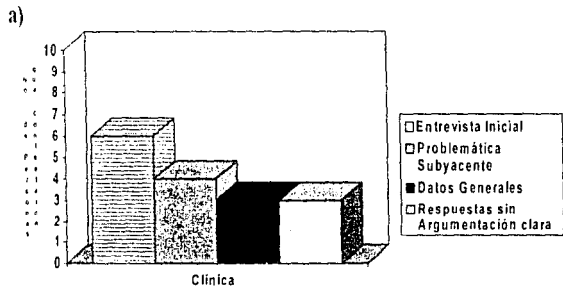
5) TIEMPO DE APLICAR PRUEBAS PSICOLÓGICAS



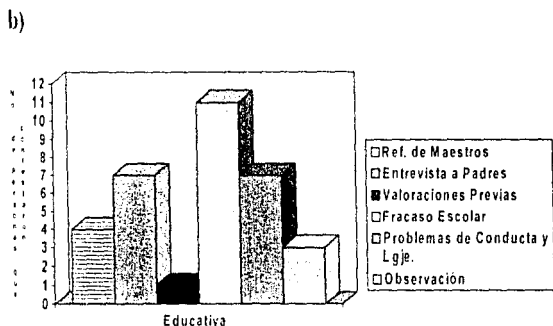
ÁREA	TIEMPO DE APLICAR PRUEBAS PSICOLÓGICAS									
	1 ó menos		2 a 5		6 a 10		11 a 15		16 ó más	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	1	8	4	33	4	33	2	18	1	8
EDUCATIVA	4	21	7	37	5	26	3	16	0	0
INDUSTRIAL	0	0	13	76	4	24	0	0	0	0
TOTAL	5	10	24	50	13	27	5	10	1	3

* Todas las personas encuestadas argumentan tener el mismo tiempo de aplicar e interpretar pruebas psicológicas

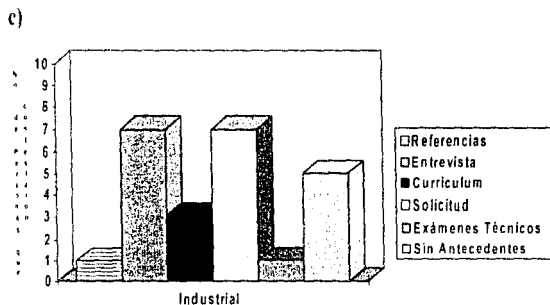
10) ANTECEDENTES SOBRE LAS PERSONAS EVALUADAS



CLÍNICA	f	%
ENTREVISTA INICIAL	6	50
PROBLEMÁTICA SUBYACENTE	4	33
DATOS GENERALES	3	25
RESPUESTAS SIN ARGUMENTACIÓN CLARA	3	25
TOTAL	16	133



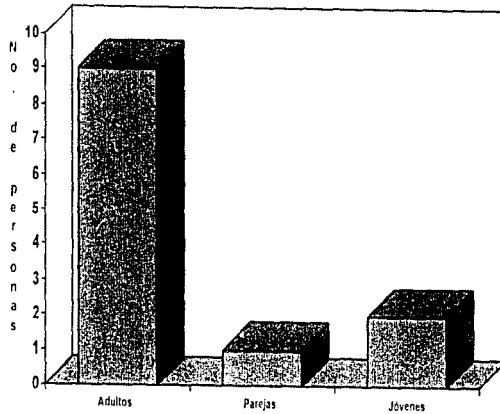
EDUCATIVA	f	%
REFERENCIAS DE MAESTROS	4	21
ENTREVISTA A PADRES	7	37
VALORACIONES PREVIAS	1	5
FACASO ESCOLAR	11	57
PROB.DE CONDUCTA Y LGJE.	7	37
OBSERVACIÓN	3	16
TOTAL	33	173



INDUSTRIAL	f	%
REFERENCIAS	1	6
ENTREVISTA	7	41
CURRÍCULUM	3	18
SOLICITUD	7	41
EXÁMENES TÉCNICOS	1	6
SIN ANTECEDENTES	5	29
TOTAL	24	141

11) BATERÍAS UTILIZADAS - CLÍNICA -

A QUIÉN SE LES APLICAN



QUÉ MIDEN LAS PRUEBAS QUE APLICAN

- ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD

PRUEBAS PSICOLÓGICAS UTILIZADAS

ADULTOS

- WAIS
- MINNESOTA
- GRÁFICAS
- CATELL
- TFH
- TAT
- HTP
- BENDER

PAREJAS

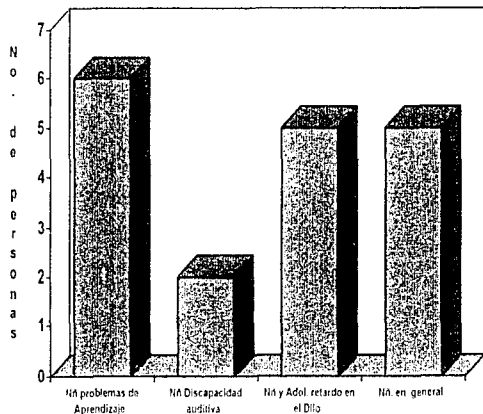
- CLEAVER

JÓVENES

- MINNESOTA
- TFH

11) BATERÍAS UTILIZADAS - EDUCATIVA -

A QUIÉN SE LES APLICAN



QUÉ MIDEN LAS PRUEBAS QUE APLICAN

- INTELIGENCIA
- MADURACION DEL DILLO. CEREBRAL
- RASGOS DE PERSONALIDAD
- INTELIGENCIA PERCEPTUAL MOTRIZ
- AREA AFECTIVA
- MADURACION
- AREA EMOCIONAL

PRUEBAS PSICOLÓGICAS UTILIZADAS

NÑ. PROBS. DE APRENDIZAJE NÑ. DISCAPACIDAD AUDITIVA NÑ. Y ADOL. RETARDO EN EL DILLO. NÑ. EN GENERAL

- WISC
- BENDER
- TFH

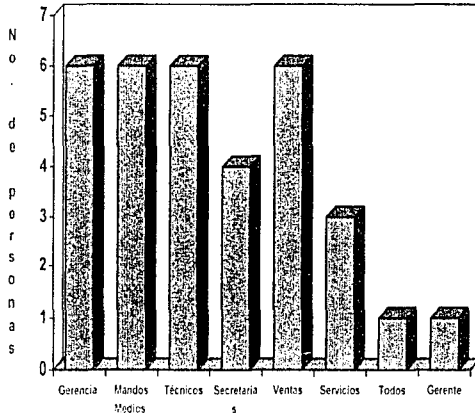
- WISC
- BENDER

- WISC
- GESSELL
- BENDER

- WISC
- BENDER
- TFH

11) BATERÍAS UTILIZADAS - INDUSTRIAL -

A QUIÉN SE LES APLICAN



QUÉ MIDEN LAS PRUEBAS QUE APLICAN

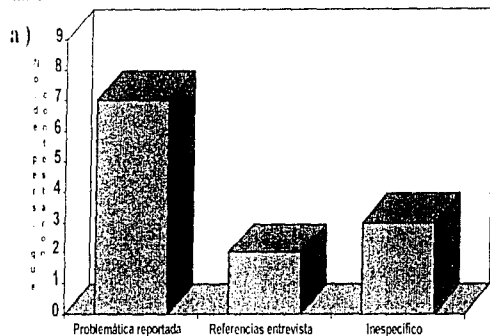
- INTELIGENCIA
- CONOCIMIENTOS TÉCNICOS
- PERSONALIDAD
- ADECUACIÓN AL PUESTO
- PERFIL DE TRABAJO
- DESEMPEÑO PROBABLE
- OTRAS

PRUEBAS PSICOLÓGICAS UTILIZADAS

GERENCIA	MANDOS MEDIOS	TÉCNICOS	VENTAS	SECRETARIAS	SERVICIOS
<ul style="list-style-type: none"> • WAIS • MOSS • CLEAVER • GORDON • MACHOVER • F. INCOMPLETAS • HTP • AUTOBIOGRAFÍA • EAS • PURDUE 	<ul style="list-style-type: none"> • RAZ. CON NÚMEROS • MOSS • CLEAVER • MACHOVER • BETA • F. INCOMPLETAS • HTP • AUTOBIOGRAFÍA • WAIS (VERBAL) • LIFO • 20 CUALIDADES Y 20 DEFECTOS • ENTREVISTA 	<ul style="list-style-type: none"> • CMTOS. TÉCNICOS • IDIOMAS • RAZ. CON NÚMS. • BETA • ODT • HTP • MACHOVER • CLEAVER • AUTOBIOGRAFÍA • ENTREVISTA • ARITMÉTICA • F. INCOMPLETAS • RAVEN • HARTMAN 	<ul style="list-style-type: none"> • RAZ. CON NÚMS. • MOSS • CLAVER • THURSTONE • MACHOVER 	<ul style="list-style-type: none"> • CMTS. TÉCNICOS • IDIOMAS • RAZ. CON NÚMEROS • MACHOVER • BETA • F. INCOMPLETAS • HTP • CLEAVER • ODT • AUTOBIOGRAFÍA 	<ul style="list-style-type: none"> • DESTREZAS • ODT • F-12 • MACHOVER

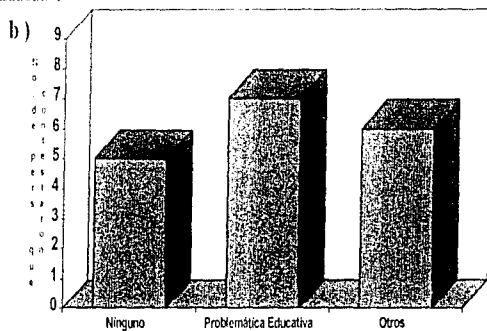
12) CRITERIOS DE ELECCIÓN DE LAS BATERÍAS

Clinica



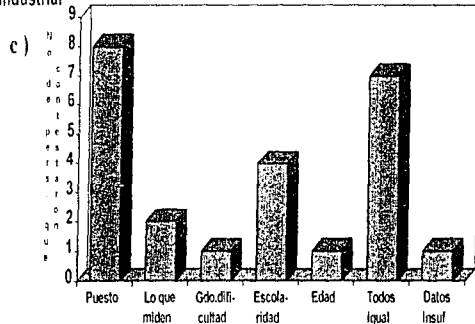
CLÍNICA	f	%
PROBLEMÁTICA REPORTADA	7	58
REFERENCIAS DE LA ENTREV.	2	17
INESPECÍFICO	3	25
TOTAL	12	100

Educativa



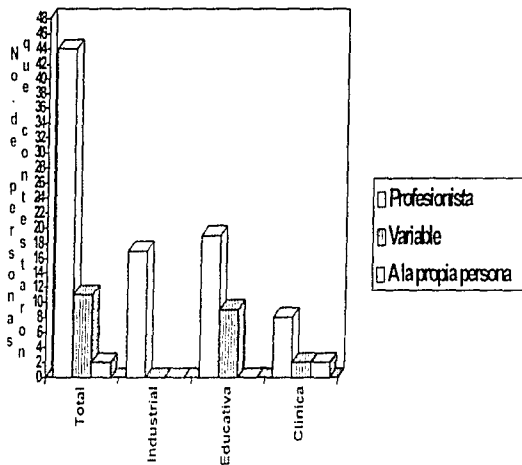
EDUCATIVA	f	%
NINGUNO (ELECCION DIRECCION GRAL)	5	26
PROBLEMÁTICA EDUCATIVA	7	37
OTROS (ENTREVISTA EDAD VALORACIONES SOL DEL MAESTRO ATIPICIDADES)	6	32
NO CONTESTÓ	2	11
TOTAL	20	106

Industrial



INDUSTRIAL	f	%
PUESTO	8	47
LO QUE MIDEN	2	11
GRADO DE DIFICULTAD	1	6
ESCOLARIDAD	4	24
EDAD	1	11
A TODOS IGUAL	2	11
DATOS INSUFICIENTES	1	6
TOTAL	19	111

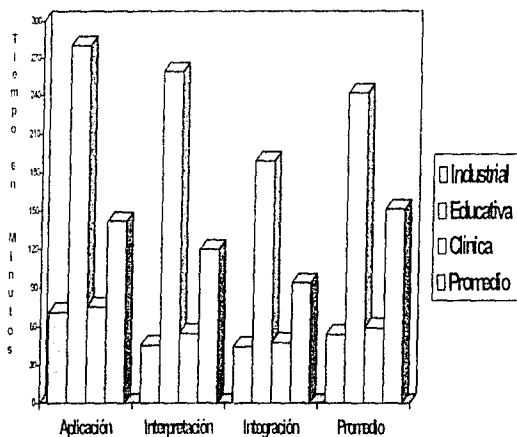
17) PERSONA A QUIEN SE DIRIGE EL REPORTE DE RESULTADOS



ÁREA	Profesionistas		Variable *		A la propia persona	
	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	8	67	2	16	2	16
EDUCATIVA	19	100	9	47	0	0
INDUSTRIAL	7	100	0	0	0	0
TOTAL	44	92	11	23	2	4

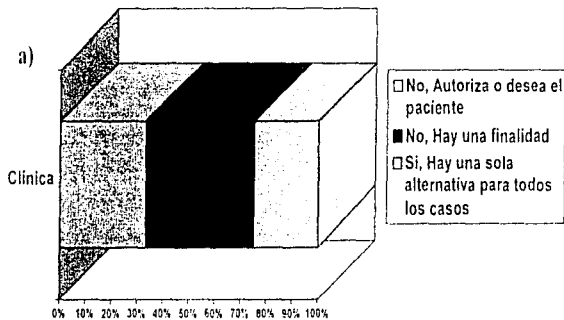
* Se reportan en este rubro padres y personas no profesionistas

19) TIEMPO INVERTIDO PROMEDIO (EN MINUTOS)

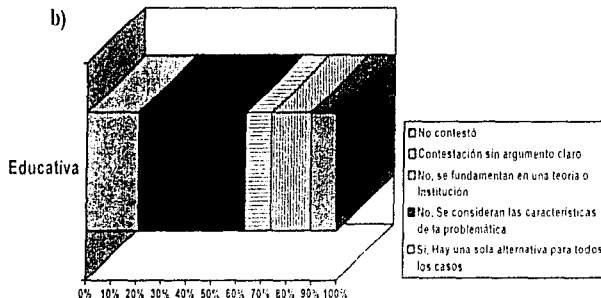


ÁREA	TIEMPO PROMEDIO							
	Aplicación		Interpretación		Interpretación		Promedio	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	75	42	55	31	48	27	59	17
EDUCATIVA	280	38	259	36	189	26	242	68
INDUSTRIAL	71	45	46	28	45	27	54	15
PROMEDIO	142	100	120	100	94	100	152	100

21) UTILIZACIÓN INDISCRIMINADA DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS

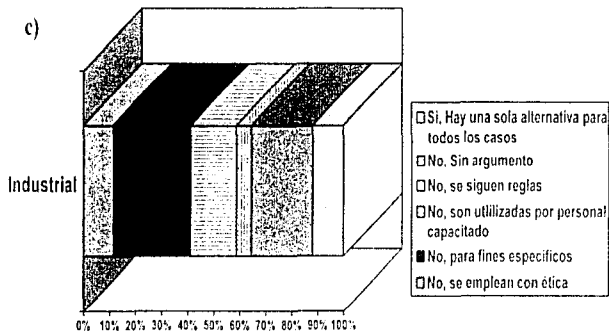


CLÍNICA	f	%
SI, HAY UNA SOLA ALTERNATIVA PARA TODOS LOS CASOS	4	33
NO, HAY UNA FINALIDAD	5	42
NO, AUTORIZA O DESEA EL PACIENTE	3	25
TOTAL	12	100

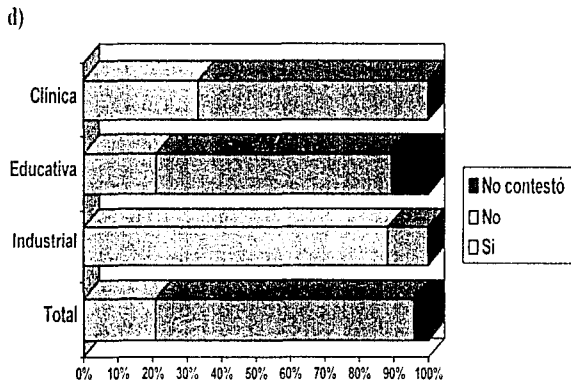


EDUCATIVA	f	%
SI, SE APLICA UNA SOLA INDEPENDIENTEMENTE DE SJ.	4	21
NO, SE CONSIDERAN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PROBLEMÁTICA	8	42
NO, SE FUNDAMENTA EN UNA TEORÍA O INSTITUCIÓN	2	11
CONTESTACIÓN SIN ARGUMENTO CLARO	3	15
NO CONSTESTÓ	2	11
TOTAL	19	100

21) UTILIZACIÓN INDISCRIMINADA DE LA PRUEBAS PSICOLÓGICAS, continúa



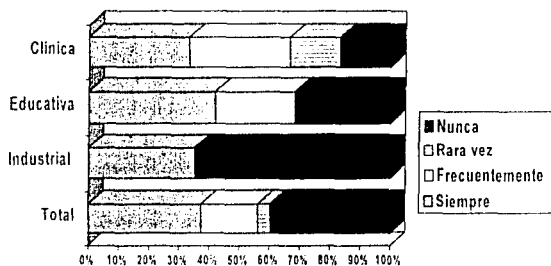
INDUSTRIAL	f	%
NO, SE EMPLEAN CON ÉTICA	2	11
NO, SE UTILIZAN CON FINES ESPECIFICOS	5	29
NO, LO HACEN PERSONAS CAPACITADAS	3	18
NO, SE SIGUEN REGLAS DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN	1	6
NO, SIN ARGUMENTO	4	24
SI, HAY UNA SOLA ALTERNATIVA PARA TODOS LOS CASOS	2	12
TOTAL	17	100



ÁREA	Si		No		No contestó	
	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	4	33	8	66	0	0
EDUCATIVA	4	21	13	68	2	11
INDUSTRIAL	2	12	15	82	0	0
TOTAL	10	20	36	75	2	5

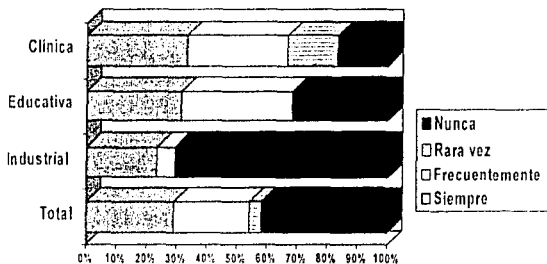
23) USO DE CONCEPTOS RELACIONADOS CON LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS

a)



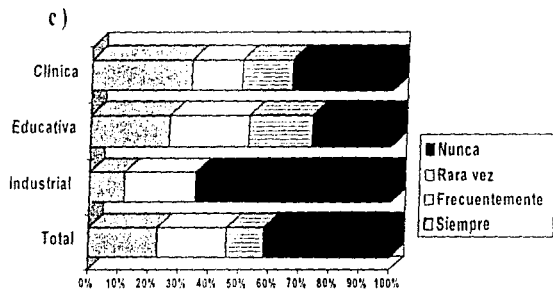
USO DE CONCEPTOS	CONFIABILIDAD							
	Siempre		Frecuentemente		Rara vez		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	4	33	4	33	2	17	2	17
EDUCATIVA	8	42	5	26	0	0	6	32
INDUSTRIAL	6	35	0	0	0	0	11	65
TOTAL	18	37	9	19	2	4	19	40

b)

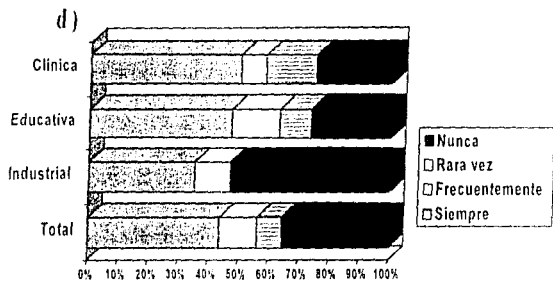


USO DE CONCEPTOS	VALIDEZ							
	Siempre		Frecuentemente		Rara vez		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	4	33	4	33	2	17	2	17
EDUCATIVA	6	32	7	36	0	0	6	32
INDUSTRIAL	4	23	1	6	0	0	12	71
TOTAL	14	29	12	25	2	4	20	42

23) USO DE CONCEPTOS RELACIONADOS CON LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS ,continúa

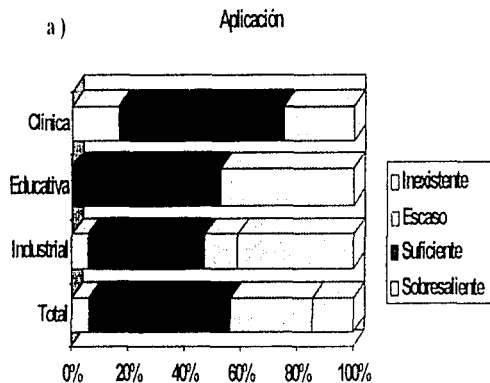


USO DE CONCEPTOS	FINEZA DISCRIMINATIVA							
	Siempre		Frecuentemente		Rara vez		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	4	33	2	17	2	17	4	33
EDUCATIVA	5	26	5	26	4	22	5	26
INDUSTRIAL	2	12	4	23	0	0	11	65
TOTAL	11	23	11	23	6	12	20	42

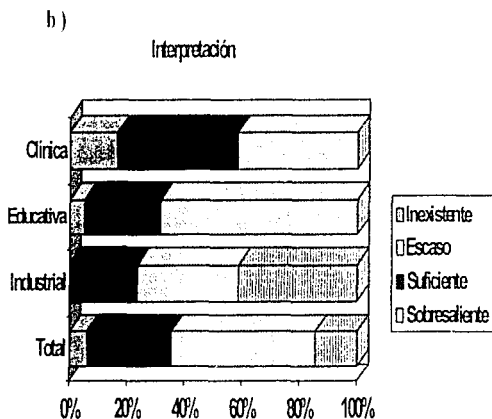


USO DE CONCEPTOS	OBJETIVIDAD							
	Siempre		Frecuentemente		Rara vez		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	6	50	1	8	2	17	3	25
EDUCATIVA	9	47	3	16	2	11	5	26
INDUSTRIAL	6	35	2	11	0	0	9	53
TOTAL	21	44	6	13	4	8	17	35

8) Conocimiento al inicio del Ejercicio Laboral sobre las pruebas psicológicas

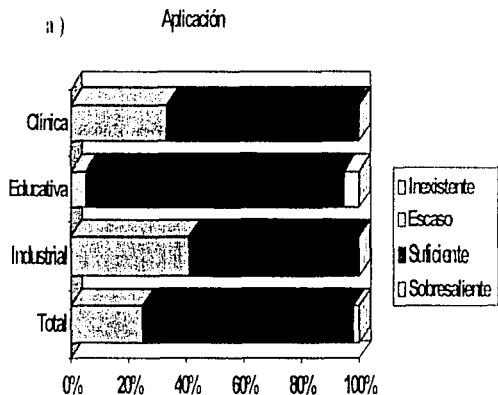


ÁREA	APLICACIÓN							
	Sobresaliente		Suficiente		Escaso		Inexistente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	2	17	7	58	3	25	0	0
EDUCATIVA	0	0	10	52	9	48	0	0
INDUSTRIAL	1	6	7	41	2	12	7	41
TOTAL	3	6	24	50	14	29	7	15

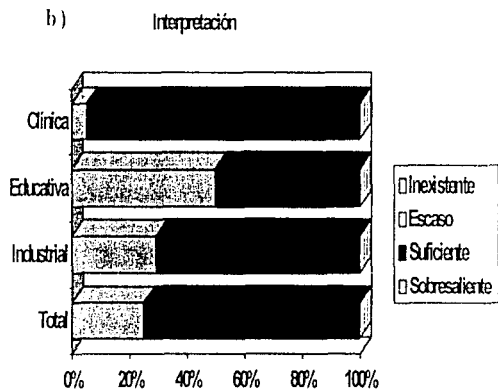


ÁREA	INTERPRETACION							
	Sobresaliente		Suficiente		Escaso		Inexistente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	2	17	5	42	5	42	0	0
EDUCATIVA	1	5	5	26	13	68	0	0
INDUSTRIAL	0	0	4	24	6	35	7	41
TOTAL	3	6	14	29	24	50	7	15

9) Conocimiento actual sobre las pruebas psicológicas



ÁREA	APLICACIÓN							
	Sobresaliente		Suficiente		Escaso		Inexistente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	4	34	8	66	0	0	0	0
EDUCATIVA	1	5	17	90	1	5	0	0
INDUSTRIAL	7	41	10	59	0	0	0	0
TOTAL	12	25	35	73	1	2	0	0

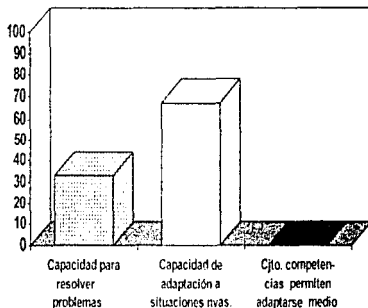


ÁREA	INTERPRETACIÓN							
	Sobresaliente		Suficiente		Escaso		Inexistente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	6	50	6	50	0	0	0	0
EDUCATIVA	1	5	18	95	0	0	0	0
INDUSTRIAL	5	29	12	71	0	0	0	0
TOTAL	12	25	36	75	0	0	0	0

CONCEPTO DE INTELIGENCIA

Clinica

a)

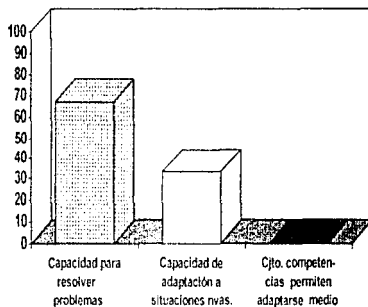


CLÍNICA	f	%
CAPACIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS	4	33
CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A SITUACIONES NUEVAS	8	67
CJTO.DE COMPETENCIAS QUE PERMITEN ADAPTARSE AL MEDIO	0	0

TOTAL	12	100
-------	----	-----

Educativa

b)

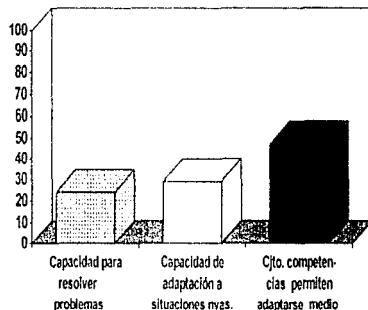


EDUCATIVA	f	%
CAPACIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS	6	67
CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A SITUACIONES NUEVAS	3	33
CJTO.DE COMPETENCIAS QUE PERMITEN ADAPTARSE AL MEDIO	0	0

TOTAL	9	100
-------	---	-----

Industrial

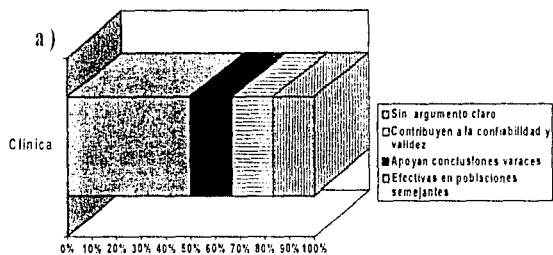
c)



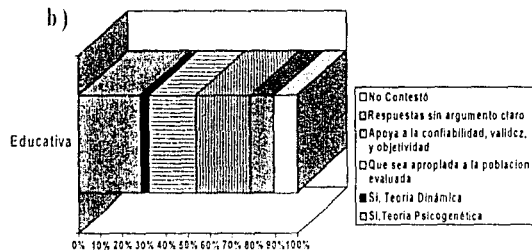
INDUSTRIAL	f	%
CAPACIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS	4	24
CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A SITUACIONES NUEVAS	5	29
CJTO.DE COMPETENCIAS QUE PERMITEN ADAPTARSE AL MEDIO	8	47

TOTAL	17	100
-------	----	-----

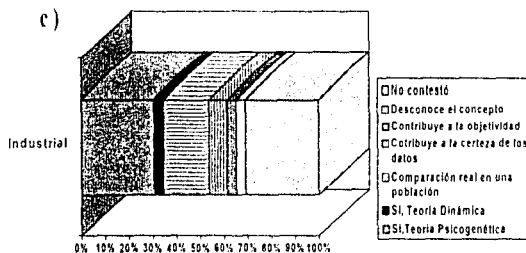
24) IMPORTANCIA DE LA ESTANDARIZACION



CLÍNICA	f	%
EFFECTIVAS EN POBLACIONES SEMEJANTES	6	50
APOYAN CONCLUSIONES VERACES	2	17
CONTIBUYEN A LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ	2	17
SIN ARGUMENTO CLARO	2	17
TOTAL	12	100

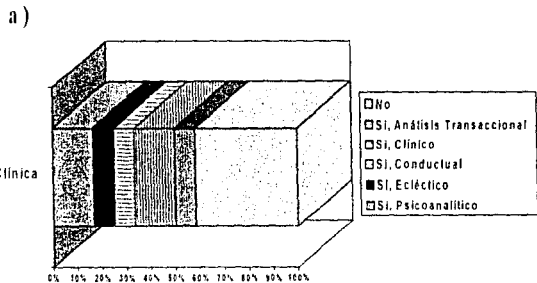


EDUCATIVA	f	%
QUE SEA APROPIADA A LA POBLACIÓN EVALUADA	6	31
CONTRIBUYE A LA CONFIABILIDAD, VALIDEZ Y OBJETIVIDAD	7	36
RESPUESTAS SIN ARGUMENTO CLARO	3	17
NO CONTESTÓ	3	17
TOTAL	19	100

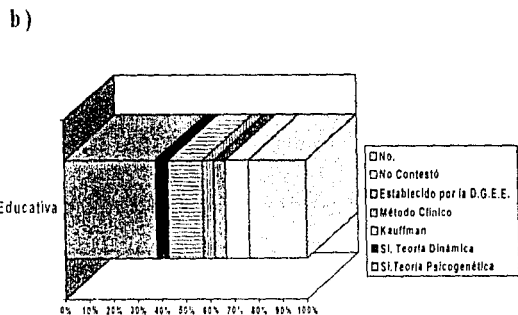


INDUSTRIAL	f	%
COMPARACIÓN REAL EN UNA POBLACIÓN	5	29
CONTRIBUYE EN LA CERTEZA DE LOS DATOS	2	12
CONTRIBUYE EN LA OBJETIVIDAD DE LOS DATOS	1	6
DESCONOCE EL CONCEPTO	1	6
NO CONTESTÓ	8	47
TOTAL	17	100

15) UTILIZACIÓN DE UN MODELO TEÓRICO



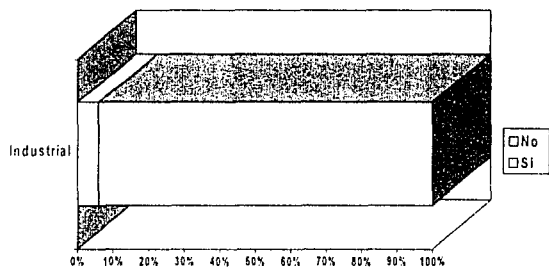
CLÍNICA	f	%	TOTAL	
SI, PSICOANALÍTICO	2	17	SI	7 58
SI, ECLÉCTICO	1	8	NO	5 42
SI, CONDUCTUAL	1	8		
SI, CLÍNICO	2	17		
SI, ANALISIS TRANSACCIONAL	1	8		
NO	5	42		
TOTAL	12	100	12 100	



EDUCATIVA	f	%	TOTAL	
TEORÍA PSICOGENÉTICA	7	37	SI	12 63
TEORÍA DINÁMICA	1	5	NO	2 11
KAUFFMAN	2	11		
MÉTODO CLÍNICO	1	5	No con tes tó	5 26
ESTABLECIDO POR LA DGEE	1	5		
NO	2	11		
NO CONTESTÓ	5	26		
TOTAL	19	100	19 100	

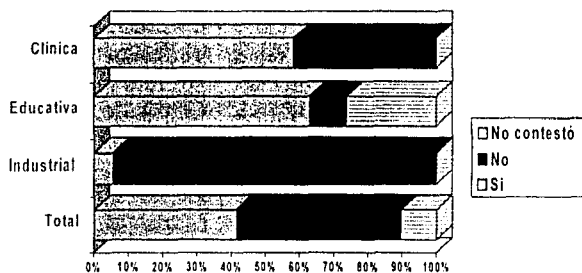
15) UTILIZACIÓN DE UN MODELO TEÓRICO, continúa.

c)



INDUSTRIAL	f	%
SI	1	6
NO	16	94
TOTAL	17	100

d)



ÁREA	SI		NO		NO CONTESTÓ	
	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	7	58	5	42	0	0
EDUCATIVA	12	63	2	11	5	26
INDUSTRIAL	1	6	16	94	0	0
TOTAL	20	42	23	48	5	10

IV. Impacto de los Resultados

En relación a la finalidad de aplicación de las pruebas psicológicas, se observa que en las tres áreas se podría plantear que existe de acuerdo a las respuestas una finalidad de tipo diagnóstica que se hace explícita en clínica y en educativa y aunque en industrial no se menciona como tal se enumeran ciertos fines que podrían englobarse en tal categoría como son la comparación del perfil del candidato al perfil de un puesto, apoyo a la toma de decisiones, obtener o confirmar información acerca de la persona y conocer el potencial, también, como una segunda categoría se plantea el establecimiento de estrategias de tratamiento tanto en clínica como en educativa; esta finalidad no está considerada para el caso del área industrial y si una tercera que no comparte con las otras dos áreas que se refiere a la finalidad predictiva (Tabla/Gráfica IV-13).

En relación a la cobertura de las expectativas planteadas (Tabla/Gráfica IV-14) para la mayor parte de la muestra (87%), las pruebas psicológicas que aplican cubren las finalidades ya mencionadas es decir diagnóstico para las tres áreas, establecimiento de estrategias de tratamiento para clínica y educativa y predicción de la conducta para el área industrial.

Sólo hubo 6 casos, 1 en el área clínica y 5 en el área educativa (en un caso no contestó) en los que se planteó que las pruebas psicológicas no cumplen con las expectativas

planteadas, en 4 casos de educativa se dice que *las pruebas son independientes de los casos* y se observa que en el área industrial no se dan respuestas negativas al respecto.

En relación al tipo de reporte que realizan las personas encuestadas de las pruebas psicológicas que aplican, se encontró que en la mayor parte de los casos (56%) se hace un reporte estructurado, le sigue en frecuencia el mixto (32%) y al final el reporte abierto (8%), en 2 casos de la muestra se dice que no se realiza reporte alguno. **(Tabla/Gráfica IV-16).**

En relación al impacto que las pruebas psicológicas tienen en la toma de decisiones **(Tabla/Gráfica IV-18)**, la mayor parte de la muestra, 36 casos (75%) afirma que las pruebas psicológicas son un auxiliar en la toma de decisiones mientras que en 10 casos (21%) de la muestra las pruebas psicológicas tiene un impacto definitivo en la toma de decisiones; sólo hubo 2 casos (4%) que simplemente no contestaron la pregunta pero ninguna persona afirmó que las pruebas psicológicas que utilizan no se consideran en la toma de decisiones.

Con respecto a qué tanto las pruebas psicológicas logran caracterizar al individuo **(Tabla/Gráfica IV-20)**, se observa que para la mayor parte de la muestra (90%, 43 casos), las pruebas psicológicas logran una caracterización parcial del individuo estudiado, sólo 2 personas afirmaron que las pruebas psicológicas logran una caracterización total, otras 2 más negaron toda contribución de las pruebas psicológicas en la caracterización del individuo estudiado y sólo 1 persona no contestó la pregunta.

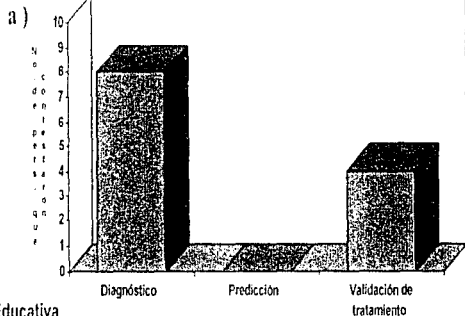
En relación a lo que permiten las pruebas psicológicas (Tabla/Gráfica IV-26) 31 casos (65%) afirman que las pruebas psicológicas logran describir a un individuo y 28 casos (58%) afirman que a través de las pruebas psicológicas se puede predecir la conducta, es importante señalar que hubo personas que eligieron tanto la descripción como la predicción y por ello se observan los porcentajes presentados y que además, se dio una elección mayor en la categoría de predicción como algo que permiten las pruebas psicológicas, que en el rubro en donde se les cuestionó acerca de la finalidad de aplicación de las pruebas psicológicas en donde sólo 3 casos que representaría un 6% de la muestra estudiada mencionó la predicción como finalidad de aplicación.

Sólo en dos casos se afirmó que a través de las pruebas psicológicas se puede realizar una clasificación y en 3 casos no se respondió a esta pregunta.

IV IMPACTO

13) FINALIDAD DE APLICACIÓN

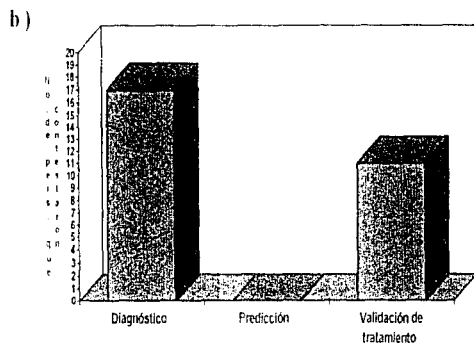
Clínica



CLÍNICA	f	%
DIAGNÓSTICO	8	67
PREDICCIÓN	0	0
VALIDACIÓN DE TRATAMIENTO	4	33

TOTAL	12	100
--------------	-----------	------------

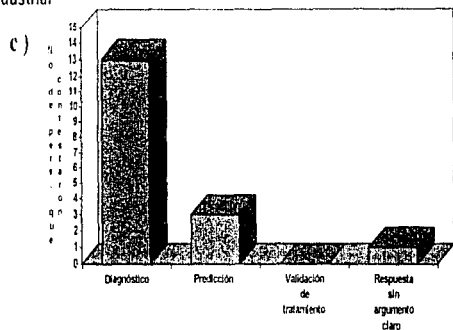
Educativa



EDUCATIVA	f	%
DIAGNÓSTICO	17	89
PREDICCIÓN	0	0
VALIDACIÓN DE TRATAMIENTO	11	28

TOTAL	28	117
--------------	-----------	------------

Industrial

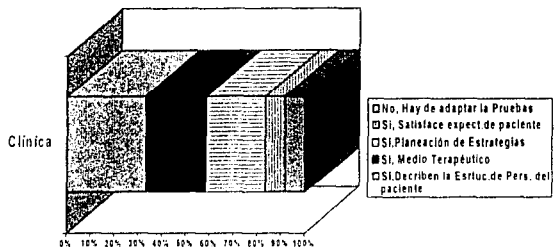


INDUSTRIAL	f	%
DIAGNÓSTICO	13	76
PREDICCIÓN	3	18
VALIDACIÓN DE TRATAMIENTO	0	0
RESPUESTA SIN ARGUMENTO CLARO	1	6

TOTAL	17	100
--------------	-----------	------------

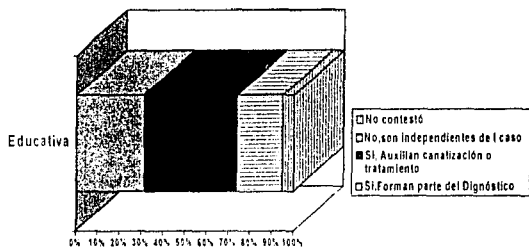
14) COBERTURA DE EXPECTATIVAS PLANTEADAS

a)



CLÍNICA	f	%	TOTAL	
SI, DESCRP. ESTRUTURA DE PERSONALIDAD DE PACIENTE	4	33	SI	11/92
SI, MEDIO TERAPEUTICO	3	25	NO	1/8
SI, PLANEACIÓN DE ESTRATEGIAS	3	25		
SI, SATISFACE EXPECTATIV. DE PACIENTE	1	8		
NO, HAY QUE ADAPTAR LA PBS. NO AL CONTRARIO	1	8		
TOTAL	12	100	12	100

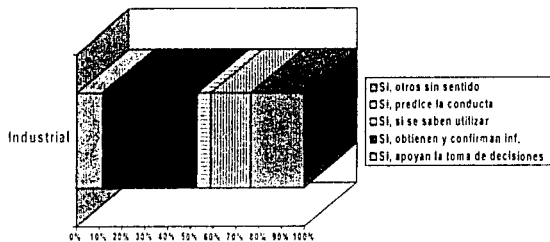
b)



EDUCATIVA	f	%	TOTAL	
SI, FORMAN PARTE DEL DX.	6	32	SI	14/74
SI, AUXILIAN EN LA CANALIZACIÓN O TRATAMIENTO	8	42	NO	4/21
NO, SON INDEPENDIENTES DEL CASO	4	21	No contestó	1/5
NO CONTESTÓ	1	5		
TOTAL	19	100	19	100

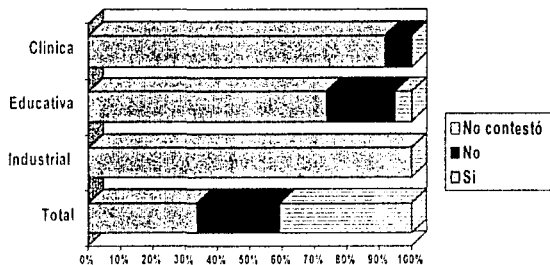
14) COBERTURA DE EXPECTATIVAS PLANTEADAS, continúa.

c)



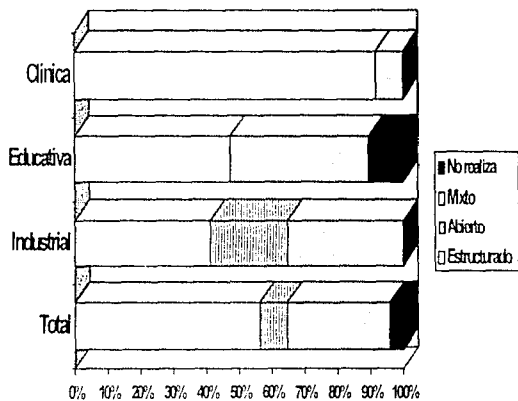
INDUSTRIAL	f	%	TOTAL	
SI, APOYAN TOMA DE DECISIONES	2	11	SI	17/100
SI, OBTIENEN O CONFIRMAN INF.	7	41	NC	0/0
SI, SI SE SABEN UTILIZAR	1	6		
SI, PREDICIEN LA CONDUCTA	3	18		
SI, SIN ARGUMENTO CLARO	4	24		
TOTAL	17	100		17/100

d)



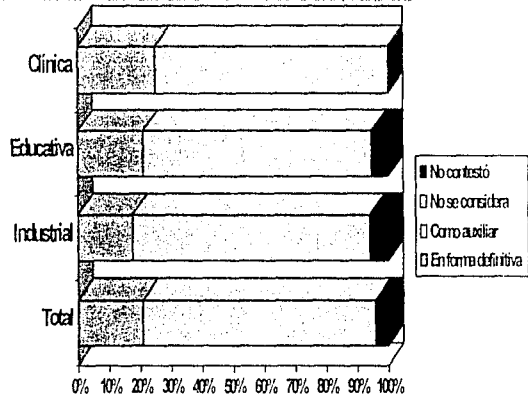
ÁREA	SI		NO		NO CONTESTÓ	
	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	11	92	1	8	0	0
EDUCATIVA	14	74	4	21	1	5
INDUSTRIAL	17	100	0	0	0	0
TOTAL	42	87	5	11	1	2

16) TIPO DE REPORTE DE RESULTADOS



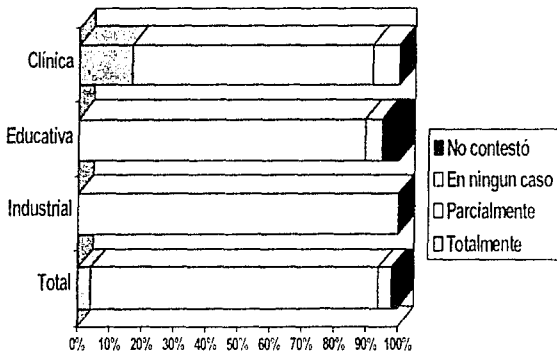
ÁREA	Estructurado		Abierto		Mixto		No Realiza	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	11	92	0	0	1	8	0	0
EDUCATIVA	9	47	0	0	8	42	2	11
INDUSTRIAL	7	41	4	24	6	35	0	0
TOTAL	27	56	4	8	15	32	2	4

18) IMPACTO EN LA TOMA DE DECISIONES



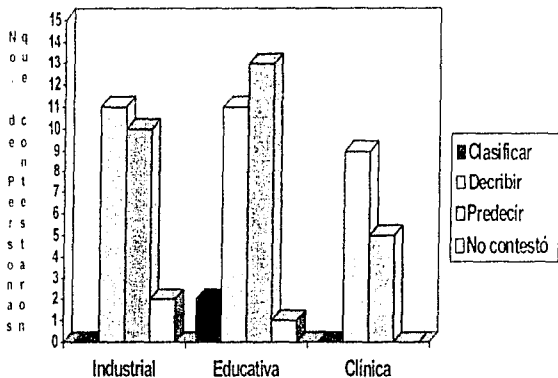
ÁREA	IMPACTO EN LA TOMA DE DECISIONES							
	Definitiva		Auxiliar		No se considera		No contestó	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	3	25	9	75	0	0	0	0
EDUCATIVA	4	21	14	74	0	0	1	5
INDUSTRIAL	3	18	13	76	0	0	1	6
TOTAL	10	21	36	75	0	0	2	4

20) LOGRO EN LA CARACTERIZACIÓN DEL INDIVIDUO



ÁREA	LOGRO EN LA CARACTERIZACION DEL INDIVIDUO							
	Totalmente		Parcialmente		En ningún caso		No contestó	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	2	17	9	75	1	8	0	0
EDUCATIVA	0	0	17	90	1	5	1	5
INDUSTRIAL	0	0	17	100	0	0	0	0
TOTAL	2	4	43	90	2	4	1	2

26) LO QUE PERMITEN LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS



ÁREA	LO QUE PERMITEN LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS							
	Clasificar		Describir		Predecir		No contestó	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CLÍNICA	0	0	9	75	5	42	0	0
EDUCATIVA	2	11	11	58	13	68	1	5
INDUSTRIAL	0	0	11	65	10	59	2	12
TOTAL	2	5	31	65	28	58	3	6

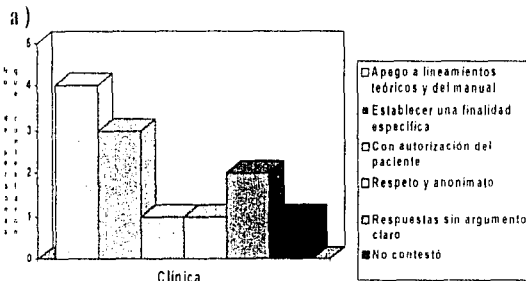
V. Ética y Normatividad

Del total de la muestra se observó que ninguna persona pertenece a ninguna asociación o agrupación profesional de psicólogos.

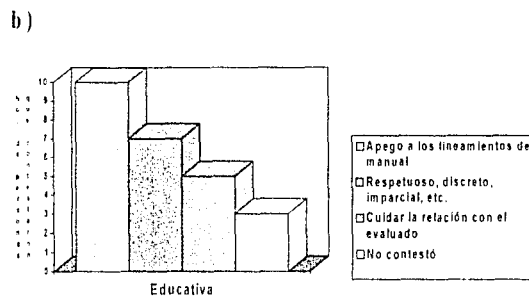
Sin embargo, de acuerdo a las respuestas proporcionadas se observa que existe una serie de lineamientos teóricos que se manejan en relación a los procesos de aplicación, interpretación y publicación de resultados en los que se destacan aspectos relacionados con el apego a lineamientos, manuales, consideración de antecedentes, modelos teóricos, objetividad, uso específico de los resultados para lo planteado previamente y factores relacionados con la confidencialidad, respeto, claridad, imparcialidad, etc.

En todos los casos y en todas las áreas, se dieron respuestas carentes de claridad o simplemente se dejaron sin contestar o no presentaron un argumento claro en un porcentaje importante de la muestra: 12 casos en aplicación, 12 casos en interpretación y 17 casos en publicación de resultados (**Tabla/Gráfica V-25 A-B-C**).

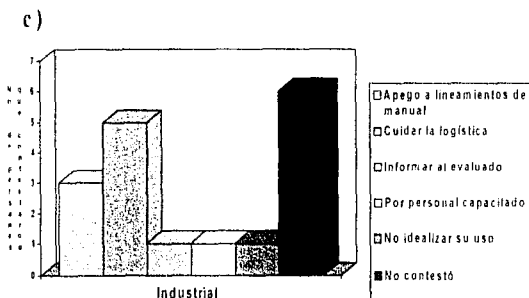
25-A) ASPECTOS ÉTICOS DE LA APLICACIÓN



CLÍNICA	f	%
APEGO A LINEAMIENTOS TEÓRICOS O DEL MANUAL	4	33
ESTABLECER UNA FINALIDAD ESPECÍFICA	3	25
TENER AUTORIZACIÓN DEL PACIENTE	1	8
RESPECTO Y ANONIMATO	1	8
RESPUESTAS SIN ARGUMENTO CLARO	2	17
NO CONTESTÓ	1	8
TOTAL	12	100



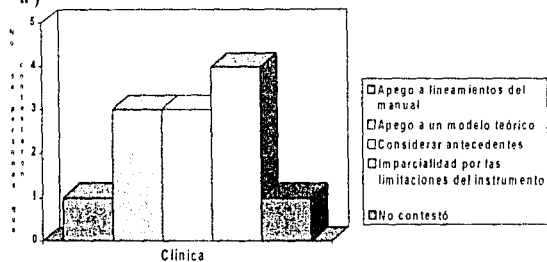
EDUCATIVA	f	%
APEGO A LINEAMIENTOS DEL MANUAL	10	53
RESPECTUOSO, DISCRETO IMPARCIAL, ETC.	7	37
CUIDAR LA RELACION CON EL EVALUADO	5	26
NO CONTESTÓ	3	16
TOTAL	25	132



INDUSTRIAL	f	%
APEGO A LINEAMIENTOS DEL MANUAL	3	18
CUIDAR LA LOGÍSTICA	5	29
INFORMAR AL EVALUADO	1	6
POR PERSONAL CAPACITADO	1	6
NO IDEALIZAR SU USO	1	6
NO CONTESTÓ	6	35
TOTAL	17	100

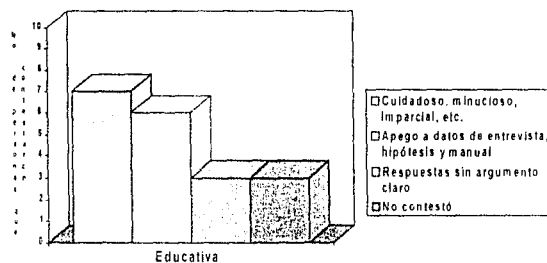
25-B) ASPECTOS ÉTICOS DE LA INTEPRETACIÓN

a)



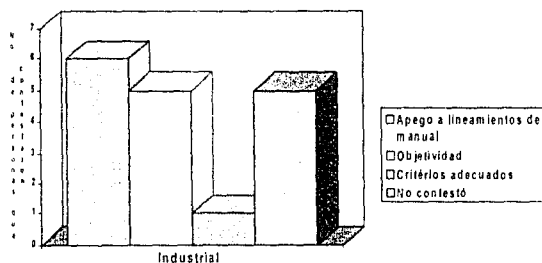
CLÍNICA	f	%
APEGO A LINEAMIENTOS DEL MANUAL	1	8
APEGO A UN MODELO TEÓRICO	3	25
CONSIDERAR ANTECEDENTES	3	25
IMPARCIALIDAD POR LAS LIMITACIONES DEL INSTRUMENTO	4	34
NO CONTESTÓ	1	8
TOTAL	12	100

b)



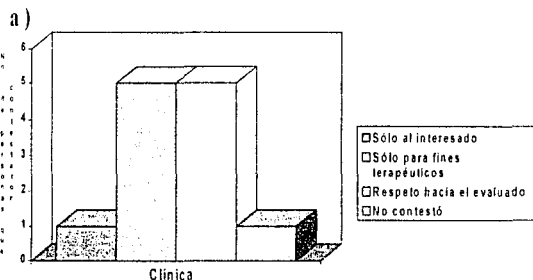
EDUCATIVA	f	%
CUIDADOSO, MINUCIOSO, IMPARCIAL, ETC.	7	36
APEGO A DATOS DE ENTREVISTA, HIPÓTESIS Y MANUAL	6	32
RESPUESTAS SIN ARGUMENTO CLARO	3	16
NO CONTESTÓ	3	16
TOTAL	19	100

c)

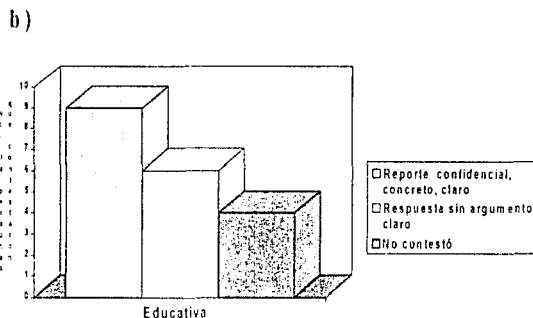


INDUSTRIAL	f	%
APEGO A LINEAMIENTOS DEL MANUAL	6	36
OBJETIVIDAD	5	29
CRITERIOS ADECUADOS	1	6
NO CONTESTÓ	5	29
TOTAL	17	100

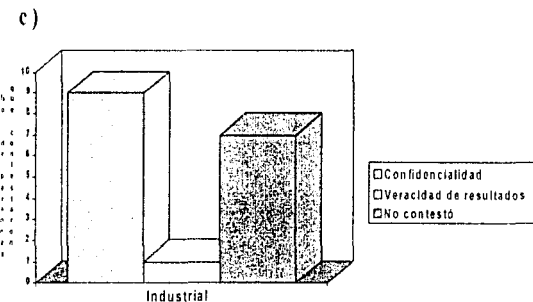
25- C) ASPECTOS ÉTICOS DE LA PUBLICACIÓN DE RESULTADOS



CLÍNICA	f	%
SOLO AL INTERESADO	1	8
SOLO PARA FINES TERAPEÚTICOS	5	42
CON RESPETOS HACIA EL EVALUADO	5	42
NO CONTESTÓ	1	8
TOTAL	12	100



EDUCATIVA	f	%
REPORTE CONFIDENCIAL, CONCRETO, CLARO	9	47
RESPUESTAS SIN ARGUMENTO CLARO	6	32
NO CONTESTÓ	4	21
TOTAL	19	100



INDUSTRIAL	f	%
CONFIDENCIALIDAD	9	53
VERACIDAD DE RESULTADOS	1	6
NO CONTESTO	7	41
TOTAL	17	100

5. ANÁLISIS DE REUSLTADOS

1. El uso de las pruebas psicológicas en esta investigación priva a la Psicología de un estatus científico y la ubica al nivel de un a práctica de sentido común que igual aplica el psicólogo que otros profesionistas e incluso no profesionistas.
2. Si consideramos que en el uso y manejo de las pruebas psicológicas se requiere de un soporte teórico en la formación del psicólogo, en la muestra estudiada se pueden observar limitaciones en relación al porcentaje de personas que dijeron ser psicólogos y de ellos, el porcentaje que afirmó tener estudios concluidos.

Para aquellos con una formación diferente a la Psicología se puede establecer una carencia total de este factor aun cuando profesionales de la psicología como profesionales ajenos pudieron argumentar que la formación extracurricular y la experiencia han sido factores determinantes, podria establecerse que existe un abuso en el uso de las pruebas psicológicas por parte de estas personas ya que su práctica parece estar basada únicamente en la intuición y en el sentido común, los conocimientos que los encuestados dijeron tener acerca del uso y manejo de las pruebas psicológicas se basa en la experiencia derivada del ejercicio profesional, lo cual determina la adquisición de tendencias y costumbres más que de una técnica al servicio de la investigación científica.

3. Para la muestra estudiada, existe una indeterminación acerca de las fuentes de recolección de datos antecedentes para integrar un estudio psicométrico, ya que el instrumento que se utilizó no nos permitió estudiarlo.

De acuerdo a lo observado, la recolección de datos antecedentes forma parte de una secuencia de trabajo fija por los procedimientos y recursos propios del ámbito de trabajo, con independencia de las características de las personas estudiadas o bien de los instrumentos disponibles para el psicólogo en función del manejo que posea al respecto; el uso de la entrevista resultaría una fuente de datos directos del individuo, pero de acuerdo a lo encontrado, para aquellos que aplican la entrevista, no se sabe exactamente si la intención de aplicarla responde a la necesidad de definir antecedentes para determinar la técnica psicométrica apropiada.

4. En relación al concepto de batería, se reitera la carencia de un soporte teórico que fundamente el uso de las pruebas psicológicas en las personas encuestadas, ya que en la mayoría de los casos se desconoce el concepto.
5. La variedad de pruebas psicológicas empleadas por las personas encuestadas responden a la variedad de propósitos en cada área: variedad en función de variedad de puestos, limitaciones en función de limitaciones en alternativas educativas.

Las baterías aplicadas se definen en función de la enunciación de un problema a resolver, independientemente de la persona estudiada, es decir, se establece el propósito y de ahí se definen las pruebas de acuerdo a la cantidad de personas atendidas y de acuerdo a los recursos disponibles.

En clínica se observa que las pruebas psicológicas empleadas están dependiendo de los recursos con los que cuenta la persona a nivel del manejo de ciertos instrumentos, también independientemente de la persona estudiada.

Sin embargo, variedad no implica eficiencia, a este respecto encontramos que en el área industrial se reitera la carencia de fundamentación teórica en relación al uso y manejo de pruebas psicológicas, ya que en sus respuestas consideraron, técnicas, instrumentos e incluso habilidades que nada tienen que ver con las pruebas psicológicas y en el área clínica se destaca el uso de la Técnica Cleaver en el tratamiento de parejas, sin aclararse la finalidad, ni el procedimiento a seguir al respecto.

6. La exploración de la personalidad es un lugar común en las tres áreas ya que se establece como el aspecto alrededor del cual gira la utilidad de las pruebas psicológicas empleadas: la predicción aparece como un aspecto a explorar sin que hayamos obtenido datos precisos acerca del nivel de predicción alcanzado y de los medios de verificación utilizados si es que los hubiera.

7. El criterio de elección de las pruebas psicológicas está determinado por la problemática, aunque se observa en las tres áreas una tendencia a elegir aquellas pruebas psicológicas disponibles o impuestas en un área de trabajo concreto o de las habilidades que pueda poseer el aplicador independientemente de fines, propósitos o características y necesidades del individuo estudiado.
8. No existe una definición clara del destino del reporte de resultados ya que éste se realiza en función del ámbito de aplicación, de manera que todo aquel implicado con la persona estudiada en un momento determinado puede tener acceso a los resultado que el psicólogo proponga después de su intervención.
9. El tiempo dedicado a la aplicación e interpretación de las pruebas psicologicas refleja la importancia que dentro de las funciones desempeñadas por el psicólogo en un puesto específico tiene la aplicación de pruebas psicologicas, ya que en el área educativa se observa que una gran parte del tiempo de su trabajo, el psicólogo lo dedica a este tipo de actividades, aun cuando el número de instrumentos que emplea sea menor en relación a los utilizados por el psicólogo industrial.
10. El uso que las personas encuestadas hacen de las pruebas psicológicas se puede definir como un uso indiscriminado a pesar de que no en todos los casos se acepta esta

aseveración, pero de acuerdo a los datos obtenidos se puede entender la definición de uso indiscriminado por la carencia de antecedentes, criterios de elección, finalidades concretas de aplicación, entre otros.

11. No se cuenta con datos precisos que den cuenta del conocimiento de conceptos básicos como confiabilidad, validez, fineza discriminativa y objetividad ya que únicamente se les instigó a informar acerca de la frecuencia con la que usan estos conceptos en su práctica profesional y sus respuestas pueden sólo revelar una intención de dar una imagen favorable ya que en el manejo de otros conceptos se observa desconocimiento o confusión, sin embargo, habría que evaluar la conveniencia de que el reactivo hubiese sido redactado de otra manera, ya que probablemente pudo prestarse a confusión, por lo que no podemos identificar a con total certeza a que se refirieron las personas encuestadas al decir que los están utilizando y cómo lo están haciendo.
12. Las personas encuestadas tienden a afirmar que la formación académico sólo aporta las bases de la aplicación mientras que las habilidades de interpretación se adquieren en la práctica.

Esta pregunta también puede introducir la tendencia en las personas encuestadas a tratar de lograr una imagen favorable ya que considerando que en su mayor parte dicen tener ya cierta experiencia en el uso y manejo de las pruebas psicológicas deberán hacer concordar la experiencia con la habilidad lograda.

13. Existe cierta noción del concepto e importancia de la estandarización de una prueba psicológica como un factor contribuyente al logro de ciertas características propias de las pruebas psicológicas, sin embargo, hay una cantidad de personas que con sus respuestas revelan desconocimiento o confusión acerca del concepto.
14. En cuanto al concepto de inteligencia se observa en general una idea simplista de su significado, revelándose una vez más la debilidad en la fundamentación teórica que sustenta el uso de las pruebas psicológicas.
15. La controversia en relación a la definición de algunos de los esquemas conceptuales manejados de acuerdo por el modelo teórico sustentado es un mecanismo que hace dudosas las afirmaciones acerca de la conducta humana.

Si no existe ni siquiera a nivel de intención, las afirmaciones que se derivan de la aplicación de pruebas psicológicas carece de un fundamento que por lo menos permita aproximarse a la explicación y enunciación de estimaciones probabilísticas a modo de pronósticos de la conducta

16. Las pruebas psicológicas de acuerdo a la estimación hecha por la muestra estudiada tienen una finalidad diagnóstica y de tratamiento en las áreas educativa y clínica

mientras que para el área industrial se observa una finalidad predictiva además de la diagnóstica.

De modo que en las áreas clínica y educativa no se introduce el problema del pronóstico y se plantea que a través del uso de las pruebas psicológicas se establece un diagnóstico y un tratamiento pero no participan en la verificación del resultado del tratamiento y en industrial se supone la consideración de un valor predictivo en las pruebas psicológicas, sin obtenerse tampoco datos del nivel de verificación que se tiene del mismo, sólo se plantea a manera de información para la mayoría de los casos que sí se alcanzan a cubrir dichas finalidades.

17. El reporte de resultados es una actividad que se considera relevante ya que la mayoría de las personas encuestadas realiza un reporte después de haber hecho la aplicación e interpretación correspondiente.
18. Las pruebas psicológicas se consideran como un instrumento o técnica auxiliar en la toma de decisiones pero aun hay quienes afirman que éstas tienen un valor definitivo en dicha toma de decisiones.
19. Las pruebas psicológicas se consideran un instrumento de caracterización del individuo de acuerdo a la estimación hecha por la mayor parte de las personas

encuestadas y resulta significativo que a pesar de la indefinición de datos antecedentes, elementos de criterio de elección, finalidad de aplicación y limitaciones del orden conceptual y teórico haya un acuerdo precisamente en aquello para lo cual las bases utilizadas son endebles, esto es en la toma de decisiones por la confianza que a pesar de las carencias mencionadas las pruebas psicológicas son un medio de caracterización del individuo fundamentándose en una formación basada en la experiencia y en la práctica.

20. Finalmente, en este mismo orden de ideas se plantea que las pruebas psicológicas son instrumentos de descripción y predicción, siendo que en un escaso porcentaje se les ubica como instrumentos de clasificación.

Se puede observar una discrepancia en relación a que como finalidad de aplicación de las pruebas psicológicas sólo un escaso porcentaje indicó la predicción, considerando que a este nivel en psicología se trabaja con hipótesis y estimaciones, es necesario recalcar que el cuestionamiento de qué tanto se somete a verificación los enunciados predictivos y qué tanto margen de error poseen considerándose que su manejo se realiza a nivel puramente probabilístico.

Si hay demasiada confianza en la descripción y predicción de la conducta a través de un uso abusivo de las pruebas psicológicas se están tomando decisiones erróneas

basadas en juicios que se derivan de un razonamiento intuitivo y sincrético que no alcanza el nivel de la investigación científica poniendo a la psicología en un contexto al alcance de cualquier persona que se precie de ser hábil en la observación de la conducta humana.

21. Las personas encuestadas carecen de un fundamento ético formal y su quehacer profesional está normado por un código ético personal que da lugar precisamente al abuso en el uso de las pruebas psicológicas.

6. CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos y de acuerdo a las definiciones operacionales propuestas al inicio de estudio en relación de uso y abuso de pruebas psicológicas podemos concluir lo siguiente:

Si existe un abuso en el uso de las pruebas psicológicas usadas y manejadas por las personas que conformaron la muestra de este estudio ya que hubo personas sin ninguna formación profesional y no existe ningún sistema que norme y vigile el uso adecuado de las pruebas psicológicas ya que aun entre las personas con formación psicológica se encontraron datos que apuntan hacia un desconocimiento de ciertos esquemas conceptuales y teóricos básicos que cuando aparentemente conoce reflejan más una necesidad de dar una imagen favorable que la intención de reflejar lo que ocurre realmente en la práctica.

La falta de una normatividad ética a cargo de una agrupación que rija y sancione el ejercicio profesional del psicólogo concretamente en lo que respecta al uso y manejo de las pruebas psicológicas permite la enunciación de una ética personal que al estar basada en una práctica de sentido común ignora las bases conceptuales y teóricas necesarias en el manejo de un

instrumento psicométrico y hacen posible que a pesar de ello se crea encontrar en las pruebas psicológicas utilizadas un mecanismo de descripción y predicción de la conducta, que aunque aparentemente resulta un instrumento auxiliar en la toma de decisiones, puede resultar aun así, un elemento que oscurece el estudio de la conducta aportando conclusiones erróneas y carentes de soporte científico.

Con base en esta conclusión genérica se hacen evidentes ciertas necesidades de consideración para lograr un mejor uso de las pruebas psicológicas en manos de psicólogos calificados.

1. Existe la necesidad de crear agrupaciones de Psicólogos que establezcan una normatividad que rija y sancione el ejercicio profesional del psicólogo en general y en particular, el ejercicio profesional del psicólogo que usa y maneja pruebas psicológica que en la práctica vigile que sólo aquellas personas con la formación teórico práctica en psicología puedan hacer uso completo de las pruebas psicológicas para contribuir con las estimaciones que auxilien en la toma de decisiones.
2. Establecer en la formación profesional del psicólogo, un período de entrenamiento exclusivo acerca de la teoría y técnica psicométrica que sienta las

bases en que se apoye una formación ética que le permita tener acceso a los principios de medición de la personalidad considerándola como una constelación de factores que incluya las diferentes áreas que la integran como un todo y que considere los factores orgánicos y sociales que determinan una conducta específica.

3. Establecer un programa de educación continua que permita por un lado estimular la consolidación de estudios y por otra apoyar al egresado de la carrera de psicología en su práctica laboral aportándole conocimientos actualizados y asesoría en relación al uso y manejo de las pruebas psicológicas que sirvan como medio de formación extracurricular y retroalimentación continua.
4. Promover el desarrollo de tecnología que basadas en un marco teórico preciso estimule la creación de instrumentos acordes a las características y necesidades que se atienden en el ámbito laboral.
5. Establecer estrategias educativas que promuevan el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan el uso del método científico del trabajo del psicólogo partiendo de la base de que la enunciación del problema de investigación desencadena la secuencia del trabajo del investigador y crea las hipótesis que se comenten a verificación pública para establecer aquellas

predicciones que luego puedan también verificarse en un proceso determinado por la necesidad del psicólogo de establecer conclusiones objetivas de la conducta que puedan ser constantemente revisadas a la luz de las agrupaciones de psicólogos que permitan la retroalimentación continua del trabajo que desempeña, sin crear la idea de que en el estudio y la investigación de la conducta hay afirmaciones de carácter definitivo que encasillan o limitan al individuo.

6. Favorecer a través del desempeño profesional y ético del psicólogo valores que permitan que en su práctica se estimula una visión científica de la psicología para promover el establecimiento de un estatus que excluya a nuestra disciplina del nivel de pensamiento sincrético en el que oscila su posición gracias al desempeño erróneo que a lo largo de la historia de la psicología se ha encontrado en algunos psicólogos que han favorecido el desarrollo de prejuicios y visiones distorsionadas de la misma.

7. LIMITACIONES

1. Al ser éste un estudio descriptivo, basado en una investigación de tipo exploratorio, se tiene la limitante de no poder explicar relaciones entre variables o poder comprobar hipótesis.
2. Consideramos al término *representativo* para los fines de este estudio, como la representatividad que se deriva de la clasificación en cada área de acuerdo al ámbito laboral en que se desenvuelven las personas encuestadas, independientemente del área o incluso de la institución de formación profesional de origen, lo que es una limitación muy importante ya que no se pueden generalizar las conclusiones y llegar a deducciones sobre la posible relación entre estas variables.
3. Aun cuando las personas encuestadas pueden ser consideradas como representativas o típicas de la población estudiada, no se pueden generalizar las conclusiones aquí obtenidas a toda la población, dado el tamaño de la muestra.
4. No se pudo llevar a cabo un piloto del cuestionario utilizado, debido a la dificultad en el acceso a relizar la encuesta con personas que cubrieran con las características de la población a estudiar.
5. Se obtuvieron conclusiones generales sobre las 3 áreas en las que se realizó este estudio (clínica, educativa e industrial), por lo que no se profundizó en forma independiente en cada una de ellas.
6. Las conclusiones obtenidas en el presente estudio se basan exclusivamente en las respuestas dadas al cuestionario por parte de las personas encuestadas, lo que limita su objetividad, ya que éstas están basadas en un criterio personal.

que difiere entre las diferentes personas encuestadas y el criterio probable que pudieran tener las personas que realizamos este trabajo.

7. No se cuenta con datos objetivos sobre el conocimiento y comprensión de conceptos básicos relacionados con la utilización de las pruebas psicológicas por parte de las personas encuestadas, fundamentando conclusiones en las respuestas puramente apreciativas que fueron dadas en el cuestionario.
8. No se pueden establecer conclusiones que orienten posibles relaciones entre la institución donde se realizaron los estudios, la formación curricular que se da en estas, y el uso o abuso que se hace de las pruebas psicológicas.
9. No se consideró ni el área de formación, ni la institución de origen para clasificarlos en cada una de las áreas, obviamente esto representa una importante aportación para seguir estudios posteriores en donde se analice la pertinencia de la formación académica de las personas que aplican e/o interpretan pruebas psicológicas, lo cual incluso nos puede llevar a un análisis en el que se evalúe la utilidad práctica de crear áreas de estudio dentro de la Facultad de Psicología investigando en que medida el estudiante que egresa de un área específica se desempeña en el ámbito laboral de esa misma área.

8. SUGERENCIAS

Realizar otras investigaciones en relación al estudio de:

- Cada área en forma independiente ampliando la muestra a diversos ámbitos laborales y a diferentes niveles de intervención utilizando otro tipo de instrumento que pudiera aportar mayor información.
- Cada área en forma independiente y establecer un diagnóstico de la situación que guarda el ejercicio profesional del psicólogo en diferentes momentos de su ejercicio laboral para poder adecuar los planes y programas de estudio de acuerdo a las necesidades que se detecten en el ámbito laboral.
- Evaluar el valor diagnóstico y predictivo de las pruebas psicológicas.
- Detectar el perfil académico con el que cuentan el psicólogo en diferentes momentos de su ejercicio laboral
- Identificar los mecanismos de interpretación de datos que se utilizan en el uso y manejo de pruebas psicológicas considerando el hecho de que en esta

investigación no se planteo una generalidad en las personas encuestadas que usan y manejan pruebas psicológicas sin base teórica alguna.

- **Determinar los factores de tipo ético que se manejan en el ejercicio laboral del psicólogo en sus diversos ámbitos de aplicación.**

APÉNDICE

12. ¿Bajo qué criterios se eligen las baterías psicológicas que se aplican en cada caso?

13. ¿Cuál es la finalidad que se plantea al aplicar la batería psicológicas elegida?

14. ¿Cumplen las pruebas psicológicas con las expectativas planteadas?	
Si () ¿Cómo?	
No () ¿Por qué?	

15. ¿Utiliza usted, algún modelo teórico para integrar un estudio psicológico?		
Si ()	No ()	¿Cuál?

16. El reporte de resultados, lo realiza usted mediante:		
() Reporte estructurado	() Reporte abierto	() Reporte mixto

17. ¿Con cuál profesión cuentan las personas a las que usted dirige el reporte de resultados?

18. Dicho reporte de resultados, interviene en la toma de decisiones:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En forma definitiva	Como auxiliar	No se considera

19. Indique el tiempo promedio que invierta en las siguientes actividades relacionadas con las pruebas psicológicas:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aplicación	Interpretación	Integración

20. De acuerdo a lo que ha observado a través de su experiencia, considera usted que las pruebas psicológicas logran caracterizar al individuo:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalmente	Parcialmente	En ningún caso

21. Las pruebas psicológicas que se utilizan en la institución en la que usted labora, ¿Se usan indiscriminadamente?

Si ¿Por qué?

No ¿Por qué?

22. Para los fines prácticos de su ejercicio laboral ¿cómo define usted la Inteligencia?

23. Indique usted con qué frecuencia hace uso de los siguientes conceptos relacionados con el uso de las pruebas psicológicas en su práctica laboral.:

• Confiabilidad	() SIEMPRE	() FRECUENTEMENTE	() RARA VEZ	() NUNCA
• Validez	() SIEMPRE	() FRECUENTEMENTE	() RARA VEZ	() NUNCA
• Fineza discriminativa	() SIEMPRE	() FRECUENTEMENTE	() RARA VEZ	() NUNCA
• Objetividad	() SIEMPRE	() FRECUENTEMENTE	() RARA VEZ	() NUNCA

24. ¿Por qué es importante estandarizar una prueba psicológica?

25. ¿Pertenece usted a alguna asociación profesional?

Si () ¿Cual?

No ()

En caso afirmativo, indique si en esa asociación se cuenta con alguna normatividad en relación al control de aspectos y/o problemas en relación al uso de las pruebas psicológicas?

--

26. Enumere los principios éticos que toma en consideración, cuando hace uso de las pruebas psicológicas en relación a los siguientes aspectos:

APLICACIÓN	INTERPRETACIÓN	PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

27. Los resultados obtenidos de la interpretación de datos que proporcionan las pruebas psicológicas permiten.

()
Clasificar

()
Describir

()
Predecir

BIBLIOGRAFIA

1. ACLE, G., y Herrera, A. (1984). Análisis de la primera generación de egresados de la carrera de Psicología en la E.N.E.P. Enseñanza e Investigación en Psicología. México. Vol. (1); 31 - 43.
2. ALVAREZ, B. (1979) La Psicología educativa en México. Enseñanza e Investigación en Psicología. México. Vol. (1); 415 - 423.
3. ALVAREZ, G., y Ramírez, M. (1979) En busca del tiempo perdido. Enseñanza e Investigación en Psicología. México. Vol. (1); 386 - 391.
4. ALVAREZ, G., (s/n) Apuntes sobre la historia de la medición, manuscrito inédito.
5. ANASTASI, (1978) Tests psicológicos, 3° Edición. Madrid. Editorial Aguilar. 1980
6. ANDER - Egg, E. (1979) Introducción a las técnicas de investigación social. 5o. ed., Buenos Aires, Ed. Humanitas.
7. ARRAZOLA, G. M. (1984) Perfil del psicólogo egresado de la Facultad de Psicología. UNAM (Generación 1975 - 1979 a 1978 - 1982). Tesis Profesional (Licenciado en Psicología). UNAM: Facultad de Psicología.
8. AZORÍN, F. y Sánchez - Crespo, J. (1986) Métodos y aplicaciones del muestreo. Madrid, Ed. Alianza Editorial, S. A.
9. BAENA, P. G. (1982) Instrumentos de Investigación. 9° ed., México, Ed. Editores Mexicanos Unidos, S. A.

10. BECHTOLD, H. T. (1958) La validez de los constructos. Una crítica. En Megargee, E. Métrica de la Personalidad. Metodología General y Evaluación Clínica con Pruebas Estructuradas. Vol. I. Ed. Trillas. México. 1977.
11. BERSTEIN, D. (1982) Introducción a la Psicología Clínica. México, Ed. Mc Graw Hill.
12. BEST, J. (1972) Cómo investigar en educación. Madrid, Ed. Morata.
13. BRAUN, S. (1980) Principios de medición en Psicología. México, Ed. Manual Moderno.
14. BRAUNSTEIN, N. y Beneditto, G. (1975) Psicología, Ideología y Ciencia. México, Ed. Siglo XXI.
15. BRIONES, G. (1987) Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales. México, Ed. Trillas.
16. BROWN, F. G., Principios de Medición en Psicología y Educación. México. Ed. Manual Moderno. 1980.
17. BRUECKNER, L. y Bond, G. (1985) Evaluación y tratamiento de niños con dificultades en el aprendizaje. Madrid, Ed. Rialp.
18. CAMPBELL, A. y Katona, G. (1972) La encuesta por muestreo: una técnica para la investigación en ciencias sociales. En Festinger, L. y Katz, D. (comps.). Los métodos de investigación en ciencias sociales. Buenos Aires, Ed. Paidós.
19. CATTELL. (1972) El estudio científico de la conducta. Barcelona. Editorial Fontanella.

20. CASTILLO, L. A., (1984) Análisis de Puestos para la determinación de Baterías para la Selección de Personal. Tesis (Licenciado en Psicología). México. UNAM: Facultad de Psicología.
21. COLOTLA, V. y Jurado, S. (1982-83) Desarrollo histórico de la medición psicológica en México. Acta Psicológica Mexicana. México. Vol. II. (1 - 4); 89 - 101.
22. CNEIP (1978) Enseñanza e Investigación en Psicología. México. 4(1); 6 - 9.
23. CNOPEs.(1986) Programa Integral para el desarrollo de la Educación Superior. (PROIDES). México, ANUIES.
24. CRONBACH, L. Fundamentos de la exploración psicológica. Madrid Biblioteca Nueva. Madrid. 1955
25. CRONBACH y Glasser. (1970) Psychological tests an personal desitions. Psychologist. USA. 30; 1 - 14.
26. CRONBACH, L. Meehl, P.E. (1955) La validez de los constructos en los tests. En Megargee, E. Métrica de la Personalidad. Metodología General y Evaluación Clínica con Pruebas Estructuradas. Vol. I. Ed. Trillas. México. 1977.
27. CHIAVENATO, Y. (1988) Administración de Recursos Humanos. México. Ed. Mc Graw Hill.
28. CHRUDEN, S. (1989) Administración de Personal 14º ed. México. Ed. C.E.C.S.A.
29. DÍAZ GUERRERO, R. (1984) Contemporary Psychology in México. Anual Review, Inc. U.S.A. 35; 83 - 112.

30. DI CASTRO, F. (1987) Aspectos éticos en el manejo de los instrumentos de evaluación psicológica. Tesina (Licenciado en Psicología). México. UNAM: Facultad de Psicología.
31. DGEE. S.E.P. (1980) La Educación Especial en México. México. cuaderno 8.
32. ----- (1985) Proyecto de Grupos Integrados. Manuscrito inédito.
33. DUNN, L. y Dobzahnsky, (1986) Herencia, Raza y Sociedad. 6° Reimpresión. México. Editorial Fondo de Cultura Económica.
34. EBEL. R.L. (1961) ¿Tienen que ser válidos todos los tests? En Megargee, E. Métrica de la Personalidad. Metodología General y Evaluación Clínica con Pruebas Estructuradas. Vol. I. Ed. Trillas. México. 1977.
35. ESCALANTE, D. R., (1985) Principales aspectos del perfil del estudiante de posgrado de la Facultad de Psicología en la UNAM. Tesis (Licenciado en Psicología) México. UNAM: Facultad de Psicología.
36. EYNSECK, H. J. y Kamin, L. (1986) La confrontación sobre la Inteligencia ¿Herencia/Ambient?. 2° Edición. España. Ediciones Pirámide, S. A.
37. FONSECA, J. (1973) México: Los psicólogos en el tercer mundo. Puebla. UAP, Centro de Investigaciones psicológicas.
38. FRANKL, V. (1990) ¿Se puede medir y pesar el alma?. En: Psicoterapia al alcance de todos. México. Ed. Herder.
39. ----- (1990) La problemática de la divulgación de los temas psiquiátricos. En: Psicoterapia al alcance de todos. México. Ed. Herder.

40. GALICIA, F. (1979) Administración de Recursos Humanos. 7° ed. México. Ed. Trillas.
41. GALVÁN, B., et. al. (1989) Actividades de los prestadores de servicio social en las instituciones del sector público. En: Galván, E., Cuervo, A., Alfaro, LH. y Soto, E. El psicólogo: formación, ejercicio profesional, prospectiva. México. UNAM: Facultad de Psicología.
42. GARCÍA, V.L., (et al) (1992) Historia de la Psicología. Vol. I Introducción. Madrid. Editorial Siglo XXI.
43. GIRÓN, B., et. al. (1989) Congruencia interna del curriculum de Licenciatura de la Facultad de Psicología de la UNAM: La opinión de coordinadores de asignaturas. En: Girón, B., Urbina, J. y Jureado, Y. El psicólogo: formación, ejercicio profesional, prospectiva. México. UNAM: Facultad de Psicología.
44. GHISELLI, E. B. (1977) Psicología Industrial. Ed. Letras. México.
45. GOODENOUGH, F. (1965) La interpretación del niño pequeño. Buenos Aires. Editorial Paidós.
46. GOODENOUGH, F. (1969) Mental testing. Its history principles and applications. New York Rinehart.
47. GRADOS, J. (1983) Selección, Reclutamiento, Contratación, Inducción de Personal. México.
48. GRAWITZ, M. (1975) Métodos y técnicas de las ciencias sociales. Tomo II. Barcelona. Ed. Hispano Europea.

49. GUTIÉRREZ, M. (1988) Consideraciones acerca de la incidencia social de la Psicología del Trabajo. Enseñanza e Investigación en Psicología. México. 1988 (1); 28 - 34.
50. GUZMÁN, J., et. al. (1988) La problemática curricular de la Facultad de Psicología. Ponencia presentada en los seminarios diagnósticos de 1988. En: Guzmán, J., Castañeda, M., Díaz - Barriga, F., Figueroa, M. y Muria, Y. El psicólogo: formación, ejercicio profesional, prospectiva. México UNAM: Facultad de Psicología.
51. HAMILTON, A. I. (1980) Cómo formular un programa de descripción de puestos. INC. Printer in U:S:A.
52. HAMMOND, K., (1953) El funcionamiento probabilístico y el método clínico. En Megargee, E. Métrica de la Personalidad. Metodología General y Evaluación Clínica con Pruebas Estructuradas. Vol. I. Ed. Trillas. México. 1977.
53. HARRSCH, C. (1989) El psicólogo ¿qué hace?. México. Ed. Alhambra.
54. HILTMAN, H. (1962) Compendio de los tests de psicodiagnóstico. Buenos Aires. Editorial Kapeluz.
55. HOPKINS, Ch. D. (1980) Understanding Educational Research. Columbus Ohio. Bell and Howell Inc.
56. ISAACS, S. y Michel, W. (1977) Handbook in researsch and evaluation. 8th. printing. Sn. Diego, Edits. Publishers.
57. JACOBS, L. y Hazaviech. (1988) Introducción a la investigación pedagógica. 2° ed. México. Ed. Interamericana.

58. KAMIN, L. (1983) Ciencia y Política del Cociente Intelectual. España. Editorial Siglo XXI.
59. KAUFFMAN, A., Reynolds, A. Evaluación clínica de la función intelectual. En Wiener, Introducción a la Psicología Clínica. Buenos Aires. Ed. Kapeluz. 1980.
60. KIRCHMER, K. W., (1977) Psicología Industrial, México, Ed. Letras
61. KERLINGER, F. (1981) Enfoque conceptual de la investigación en el comportamiento. México. Ed. Interamericana.
62. ----- (1984) Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología. 2° ed. México. Ed. Interamericana.
63. LATAPÍ, P.(1987) Análisis de un sexenio de educación en México: 1970/1976. México. Ed. Nueva Imagen.
64. LINTON, R. (1983) Cultura y Personalidad. 9° Reimpresión. México. Editorial Fondo de Cultura Económica.
65. LEÓN, S. R., (1983) Historia de la Psicología en México, La Epoca Prehispánica. Acta Psicológica Mexicana. México. Vol. II (1-4) Julio-82/83.
66. LÓPEZ, M. E. et. al. (1989) Avance en el diagnóstico del perfil profesional del psicólogo mexicano. En: López, M. E., Rivero del Pozo, F. y Bustos, M. El psicólogo: formación, ejercicio profesional, prospectiva. México. UNAM: Facultad de Psicología.
67. _____ (1983) El perfil profesional del psicólogo y la utilidad en el campo de trabajo. México. Mecanograma inédito.

68. MALDONADO, H., (s/n) Criticas a la práctica del psicólogo educativo. México. D.G.E.E./ S.E.P. Mecanograma inédito.
69. MARTÍNEZ, M. y Ramirez, C. (1981) Una aportación al perfil profesional del psicólogo. Tesis (Licenciado en Psicología). México. UNAM: Facultad de Psicología.
70. MEEHL, P. (1958) Algunas Reflexiones sobre la validez de los procedimientos clínicos. En Megargee, E. Métrica de la Personalidad. Metodología General y Evaluación Clínica con Pruebas Estructuradas. Vol. I. Ed. Trillas. México. 1977.
71. MEDINA, A. (1976) El objeto de estudio como categoría para la enseñanza de la Psicología. México. Mecanograma.
72. MEGARGEE, E. Métrica de la Personalidad. Metodología General y Evaluación Clínica con Pruebas Estructuradas. Vol. I. Ed. Trillas. México. 1977.
73. MISCHEL, G. (1974) Ecología de la Organización. México, Editorial Trillas.
74. MISCHEL, W. (1973) Personalidad y Evaluación. México. Editorial Trillas.
75. MISCHEL, W (1979) Introducción a la Personalidad. Editorial Interamericana.
76. MONTENEGRO, Nuñez, M.C. (1995) Desarrollo de la medición y evaluación psicológica en México; la enseñanza, uso e impacto. Proyecto de Tesis de Maestría en Psicología Clínica. Documento inédito.
77. MONTMOLLIN, M. (1973) Los psicofarsantes. 8° ed. México. Ed. Siglo XXI.
78. MORALES, M. L.(1982) Psicoemetría aplicada. México. Ed. Trillas.

79. MUELLER, F. L. (1980) Historia de la Psicología. 3º Edición. México. Editorial Fondo de Cultura Económica.
80. MYERS, C.R. (1950) La predicción en Psicología Clínica. En Megargee, E. Métrica de la Personalidad. Metodología General y Evaluación Clínica con Pruebas Estructuradas. Vol. I. Ed. Trillas. México. 1977.
81. NIETO, P.A (1977) Aplicación del Análisis de Puestos como factor determinante en la elección de baterías psicológicas. Tesis (Licenciado en Psicología). México. UNAM: Facultad de Psicología.
82. NUNNALLY. Teoría Psicométrica. Ed. Trillas. México. 1987.
83. OROZCO, J. E. (1980) Proceso práctico de reclutamiento y selección de personal. Fondo Editorial Coparmex. México.
84. ORTEGA, P. y López, N. (1953) La medición psicológica en México. En: Memorias del Congreso científico mexicano. México. UNAM.
85. PANDURANG, V., y Sukhatme, Ph. D.(1962) Teorías de encuestas por muestreo con aplicaciones. 2º ed. México. Ed. Fondo de cultura económica.
86. PICHOT, P. (1956) Los tests mentales. 3º Reimpresión. México. Editorial Paidós México, S. A. 1991.
87. PICK, S. (1990) Cómo investigar en ciencias sociales. 4º ed. México. Ed. Trillas.
88. PÉREZ. G.A. (1981) Psicología Clínica: Problemas Fundamentales. México. Ed. Trillas.

89. PLAISANCE, E. (1978) Interpretación del fracaso escolar. En: Sève, L., Verret, M. y Snyder, G. El fracaso escolar. México. Ed. Ediciones de Cultura Popular.
90. REYES, P. (1979) Administración de Personal, 2º ed. México. Ed. Limusa..
91. REUCHLIN, (1992) Historia de la Psicología. 5º Reimpresión. México. Editorial Paidós Mexicana, S. A.
92. RICHELLE, M. (1973) Los psicólogos ¿para qué?. 8º ed. España. Ed. Sociedad de Educación Atenas.
93. ROBINSON, D. (1982). Historia crítica de la Psicología. Barcelona. Ed. Salvat.
94. RODRÍGUEZ, A. (1984). La participación del psicólogo en el sector salud. Revista Mexicana de Psicología. México. Vol. I, Ene. / Jun.
95. RODRÍGUEZ, L. M. (1986) Las asociaciones profesionales de psicólogos en México. Revista Mexicana de Psicología. México.. Vol. III, 2, 197 - 201.
96. RODRÍGUEZ, M.L. (1968) Ética profesional del psicólogo. Tesis (Licenciado en Psicología) México. UNAM: Facultad de Psicología.
97. SASZ, T. (1970) Enfermedad mental e Ideología. Buenos Aires. Ed. Amourroutou.
98. SHNEIDMAN, E. (1958) Sugerencias para delinear estudios de validación. En Megargee, E. Métrica de la Personalidad. Metodología General y Evaluación Clínica con Pruebas Estructuradas. Vol. I. Ed. Trillas. México. 1977.

99. SAKAHIAN, W. (1992) Historia de la Psicología. 2° Reimpresión. México. Editorial Trillas.
100. SZÉKELEY, B. Los Tests: Técnicas de Exploración Psicológica. 5° Edición. Buenos Aires. Editorial Kapeluz. 1973.
101. SIKULA . (1988) Administración de Recursos Humanos en Empresas. México. Ed.
102. SMITH, (1984) Ideas de los grandes psicólogos. Barcelona. Ed. Lais.
103. SUÁREZ, D. (1983) Hombre y empresa. México. Ed. Trillas.
104. VALDERRAMA, P. (1982/83) En torno al inicio de la Psicología en México. Acta Psicológica Mexicana. México. Vol. II (1 - 4) 45 - 60.
105. _____ (1989) Un acercamiento al estudio de la dinámica del campo laboral del psicólogo recién egresado. En: Valderrama, P., et.a.l. (1986) El psicólogo: formación, ejercicio profesional, prospectiva. UNAM: Facultad de Psicología,
106. VAN DALEN, M. (1971) Manual de técnicas de investigación educacional. Buenos Aires. Ed. Paidós,
107. VARELA, M. (1989) La Psicología social desde el punto de vista del usuario. En: Varela, M. (1989) El psicólogo: formación, ejercicio profesional, prospectiva. UNAM: Facultad de Psicología.
108. VERRET, M (1979) La selección en la Universidad. En: Séve, L et. al. El fracaso escolar. México. Ed. Ediciones de cultura popular.

109. TAVELLA, N.M., Métodos de los Tests. En Székéley, B. Los Tests: Técnicas de Exploración Psicológica. 5° Edición. Buenos Aires. Editorial Kapeluz. 1973.
110. TYLER, L. (1978) Psicología de las diferencias humanas. 3° Edición. Madrid. Ediciones Marova, S. L..
111. URBINA, J. comp. (1989) El psicólogo: formación, ejercicio profesional, prospectiva. UNAM: Facultad de Psicología.
112. YODER, D. (1983) Manejo de Personal y Relaciones Industriales. 9° ed. México. Ed. C.E.C.S.A.
113. WIENER, Introducción a la Psicología Clínica. Buenos Aires. Ed. Kapeluz. 1980.