

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** MAPA CONCEPTUAL DEL CAP. 4 PAG. 101-132, FUENTES DE EVIDENCIA DE VALIDEZ

**Alumno:** LUIS OSWALDO JIMENEZ MARTINEZ

**Docente:** MTRA. DULCE DE LOS ÁNGELES LÓPEZ VÁZQUEZ

**Carrera:** LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

**Asignatura:** PSICOMETRÍA

## INTRODUCCION

El aporte práctico más importante de los psicólogos a la administración de recursos humanos es tal vez la creación de pruebas que ayudan a resolver problemas de selección, adiestramiento, limitación de la producción, seguridad y reducción de los conflictos laborales.

Las pruebas a que se somete a los solicitantes constituyen una de las ayudas más eficaces de que se puede disponer para admitirlos en el empleo, cuando se saben administrar con acierto. Dichas pruebas proporcionan muchas veces la información rápida y exacta que se busca respecto a las habilidades del solicitante, sus talentos, sus aptitudes y sus aspiraciones, lo cual muchas veces es difícil averiguar por otros medios. No quiere decirse con esto que las pruebas de personal constituyen la solución definitiva de los problemas relacionados con la admisión en la empresa.

Ciertas características del solicitante, que pueden ser importantes para determinar su éxito o su fracaso posible en el empleo, no siempre pueden valorarse del todo en las pruebas del personal que hasta ahora se han inventado. El propósito de aplicar las pruebas es el de proporcionar una aproximación objetiva de diversas clases de características psicológicas.

Las pruebas psicológicas son el instrumento diseñado para abordar y comprender en forma activa la importancia de la medición en psicología, facilitando el empleo de pruebas psicológicas ampliamente reconocidas. De todas las áreas de estudio que conforman actualmente la comprensión de la ciencia psicológica, las pruebas psicológicas son indispensables para ejercer con precisión la toma de decisiones respecto a hipótesis diagnósticas, elaboración de pronósticos, proyección de tratamientos y, por encima de todo, fundamentar la investigación científica. El impacto que tiene sobre el trabajo clínico, educativo, laboral y social, es incuestionable.

Hay una gama de pruebas y cuestionarios psicológicos diseñados para obtener información que permita apreciar preferencias valórales de la persona, que son relevantes e importantes a considerar en los procesos de selección de personal y desarrollo de potencial. Por ejemplo, en un estudio con homicidas y secuestradores condenados por la justicia, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el valor rectitud al comparar a estos delincuentes con un grupo de control.

# FUENTES DE EVIDENCIA DE VALIDEZ

## FUENTES INTERNAS DE EVIDENCIA

Para Murat (1985), este tipo de evidencia se obtiene demostrando el contenido (ítems) del test es una muestra representativa del constructo

Esta evidencia es más factible de ser obtenida en las pruebas de rendimiento

Donde se necesita verificar la representatividad y

Relevancia del contenido del test con respecto a los

Objetivos, actividades, conocimientos y destrezas que se proponen

De acuerdo con la APA (1999), los métodos para reunir evidencia de contenido se apoyan

Mayoritariamente en el juicio de expertos, que permite confirmar la

Relación entre los ítems del test y el dominio o constructo a medir

Las evidencias relacionadas con la estructura interna de un test indican si las relaciones entre los ítems y las dimensiones

Evidencia basada en el proceso de respuesta Este tipo de evidencia refleja la

Interacción entre la psicología cognitiva y la psicometría, donde el análisis de los procesos cognitivos

## FUENTES EXTERNAS DE EVIDENCIA

Las variables externas pueden ser las medidas de algún criterio que el test intenta predecir

Así como las puntuaciones de otros tests que miden constructos semejantes o diferentes

Las variables categóricas externas (sexo, por ejemplo),

Incluyendo la pertenencia a grupos diferentes, también son importantes de considerar cuando la

Teoría sugiere que las diferencias en las puntuaciones de grupos contrastados

(Esquizofrénicos y no esquizofrénicos, por ejemplo) deberían reflejar diferencias en el constructo medido

El test (APA, 1999) Este tipo de evidencia es especialmente importante en los contextos aplicados

De la psicología en los que se busca predecir de manera precisa un determinado comportamiento

## CORRELACIÓN MÚLTIPLE CON UN CRITERIO

Las interrelaciones entre un conjunto de predictores y uno o más criterios

Y no meramente verificar el grado de asociación entre un predictor y un criterio como en la correlación bivariada

Los métodos multivariados son numerosos

(Análisis factorial, regresión múltiple, análisis de senderos, análisis discriminante, entre otros)

Y se emplean con diferentes finalidades, tales como predecir la pertenencia a un grupo,

Explicar la variabilidad de una variable dependiente o verificar la estructura de un constructo medido

El análisis de regresión múltiple permite ponderar la contribución independiente realizada por cada variable

Los diferentes métodos del análisis de regresión múltiple son

Potentes para estimar la explicación de una variable dependiente por parte de un conjunto de predictores

## UTILIDAD DE LOS TESTS EN CONTEXTOS DE CLASIFICACIÓN

Como señala Thorndike (1989), el coeficiente de correlación entre una variable predictor y un criterio externo

Es un estadístico necesario pero insuficiente cuando se trata de determinar el valor práctico de un test

Como herramienta para la toma de decisiones

En situaciones que demandan la clasificación de personas.

El autoconocimiento facilitado por tests sirve primordialmente al individuo

I sólo marginalmente a las instituciones

La clasificación sirve principalmente a las instituciones y se produce cuando cualquier persona es asignada a una categoría y no a otra.

El propósito de clasificación se presenta en situaciones de selección o diagnóstico,

Tales como exámenes aplicados a aspirantes al ingreso a un empleo o asignación de los individuos a una categoría

## GENERALIZACIÓN DE LA VALIDEZ: LA META-ANÁLISIS

La validación de un test está vinculada a la muestra particular que se ha empleado en ese proceso.

Esta importante limitación intenta ser atenuada por los procedimientos de generalización de la validez.

Los procedimientos de generalización de la validez comenzaron a aplicarse durante la década de los ochenta, y ya en 1985

1985 las Normas Técnicas de la APA describen al meta-análisis como un procedimiento óptimo para ese propósito

La meta-análisis transforma los resultados estadísticos de investigaciones empíricas

Independientes a una métrica común, provee una estimación simple de la fortaleza de la relación entre determinadas variables

Y permite comprobar estadísticamente si una serie de estudios, conjuntamente considerados, apoyan o refutan las hipótesis de investigación

Las dos medidas más utilizadas para cuantificar e integrar los resultados de las

Investigaciones independientes son los niveles de significación y las medidas de tamaño del efecto