

UNIVERSIDAD DEL SURESTE



ESPECIALIDAD: PSICOLOGIA

NOMBRE DEL ALUMNO: GERARDO VIDAL VAZQUEZ

MATERIA: PSICOMETRIA

SEMESTRE: TERCER SEMESTRE

TAREA: ENSAYO

FECHA DE ENTREGA:30/07/2022

INTRODUCCIÓN

Para mí es una gran experiencia el poder elaborar este ensayo ya que con dicho ensayo nosotros acabamos de entender y de comprender lo que significa un ensayo ya que contiene mucha información donde se hablan acerca de cómo se unen a ellos cierto punto de complemento para así poder ponerlo en práctica en ello tenemos lo que es la unidad cuatro pruebas psicométricas ellas son las evaluaciones psicométricas ellas evalúan habilidades, conocimientos, aptitudes, psíquicas, comportamientos, rasgos de personalidad y capacidades del individuo por ejemplo en una prueba psicométrica laboral, de acuerdo al resultado con las preferencias de la evaluación el empleador asigna determinada tarea a ser empleada por el candidato, otros ejemplos son los centros de enseñanza, en los cuales se realizan las pruebas psicométricas para clasificar a los niños de acuerdo con sus conocimientos estas pruebas son realizadas por un psicólogo o profesional de la salud mental experimentado en el asunto, en psicología las pruebas psicométricas son utilizadas para determinar el grado de afección en un individuo con cierto tipo de trastorno o que haya pasado por una experiencia traumática,

Categorías de pruebas psicométricas, Están las pruebas de actitud y personalidad que miden el rendimiento de un individuo, en estas pruebas no existe una opción correcta, pero si se someten a un análisis estándar de comparación entre individuo, estas pruebas están basadas en preguntas múltiple opción y son cronometradas, las pruebas psicométricas no son siempre individuales, de acuerdo al tipo de prueba que se aplique depende si es individual o grupal, estas pruebas no siempre son escritas a base de cuestionarios, en ocasiones pueden ser también orales preguntas-respuesta directa en la conversación tipos de pruebas psicométricas dentro de las pruebas psicométricas se evalúan tres aspectos inteligencia, aptitud y personalidad, TEST de inteligencia en este se evalúa la capacidad de un individuo o un grupo en resolver problemas variados, bien sabemos que no existe un solo tipo de inteligencia existen las inteligencias múltiples, pero algunos de estos nueve tipos de inteligencia son clasificados en la categoría de aptitudes, usualmente en este tipo de test se toma en cuenta la inteligencia interpersonal, inteligencia lingüística y la inteligencia lógico-matemática, en este ensayo daré a conocer los siguientes puntos de información que contiene este ensayo para poder dar un trabajo con sus puntos adecuados

DESARROLLO

LOS INSTRUMENTOS PARA LA MEDICIÓN DE LA INTELIGENCIA Y LAS APTITUDES

En la primera mitad del siglo xx se desarrollan los estudios psicométricos que se llevan a cabo sobre la inteligencia, dando lugar a una polémica trascendental acerca de la estructura factorial de la misma, por una parte, la teoría de los factores de spearman ,es una función o un grupo de funciones común a cualquier actividad intelectual ,ambas posiciones dan lugar a que se creen gran cantidad de pruebas dirigidas a medir actitudes del individuo finalmente se reconoce la existencia de un factor G que explica gran parte pero no toda la varianza y la presencia de factores ,de grupo que también explican una parte significativa de esa varianza ,la evaluación psicométrica dela inteligencia y de las aptitudes que estudiaremos ,consiste en medir las ejecuciones de los sujetos en distintas pruebas y comparar sus resultados con los de otros sujetos pertenecientes al grupo normativo o de referencia que está constituido por persona del mismo sexo o edad cronológica o nivel socioeconómico u otro tipo de variables para obtener conclusiones con respecto a las habilidades cognitivas del sujeto, para realizar dicha comparación se utilizan tablas normativas ,estas tablas presentan los valores normativos para dicha población, los test de inteligencia y aptitudes establecen diferencias en la ejecución de las personas dentro de determinada situación ambiental ,que pueden ser utilizadas para distinguir grupos de sujetos ,por ejemplo ,deficientes mentales de distintos niveles ,no deficientes ,inteligencia baja, así mismo los resultados de los test de inteligencia y aptitudes pueden ser buenos predictores de la ejecución futura del individuo en otros contextos ,como se ha probado repetidamente ,por ejemplo en el campo del rendimiento académico, pero la tarea evaluadora con estas pruebas se acaba en el objetivo clasificatorio y predictivo a los principios de los sesenta, al hablar de los usos y abusos de los test ,anne anastasi comentaba que una mala utilización común de los test provenía de la confusión de medida con etiología ,se refería entonces a la influencia de factores ambientales sobre las puntuaciones de los test ,ya que se miden muestras de conducta que como tales están sujetas a la incidencia de factores del medio debiendo limitar el uso de los test para comparar diferentes grupos ante la pregunta ¿Cuántos difieren estos grupos bajo las condiciones culturales existentes? Podemos concluir, en relación a la evaluación psicológica realizada con instrumentos de medida, la importancia que tienen en el desempeño que se alcanza en un test, las condiciones que rodean a la persona en un momento dado, lo cual resulta independiente de la verdadera posibilidad que posee dicha persona en cuanto a lo que se mide

CRITICAS A ESTE TIPO DE PRUEBAS

Reforzaremos la idea acerca de que debemos ser consistente de las posibilidades y limitaciones de los instrumentos de evaluación psicológica, y recordamos lo dicho por Anastasi hemos de limitarnos a contestar las preguntas que los test pueden contestar y no abusar de su uso, uno de los problemas más señalados en el uso de test psicométricos es la influencia que ejercen sobre los resultados de la evaluación ,la situación ambiental ,en general que rodea al sujeto ,incluyendo al examinador en particular ,tres son estos efectos ,los efectos de la situación se refiere a la contaminación de los datos obtenidos en una evaluación debido a acontecimientos temporales que suceden en torno al tiempo del examen como puede ser la influencia de factores o familiares o ambientales o profesionales o de otro tipo ,lo que hace que la ejecución del individuo se vea influenciada transitoriamente pero el evaluador lo puede interpretar como una característica permanente en esa persona, las aptitudes de las personas no son la única causa que contribuye a diferenciar la ejecución en las pruebas ,la ejecución de los individuos son muy relacionada con el contexto ,pudiendo ser las diferentes interacciones que tienen los sujetos con el ambiente antes del examen ,la causa de las diferencias en la ejecución este tema es parte de la polémica generalidad – especificidad de la conducta que se estudia mediante este tipo de instrumentos los efectos del examinador se refieren a la influencia del examinador y a la interacción entre el examinador y el examinado, como causa que afecta la ejecución del sujeto en la prueba y por ende a los datos recogidos ,los efectos de la situación y del examinador son variables que reducen la fiabilidad y validez de las evaluaciones ,las distorsiones o tendencias o estilos de respuestas influyen la ejecución de los sujetos en los test estas variables son muy diversas destacando ,la simulación ,la deseabilidad social y las tendencias de respuesta ,la simulación es el intento de falsear las respuestas intencionadamente ,tenemos ejemplos cotidianos como es la simulación de varias alteraciones comportamentales para obtener la baja laboral ,aunque se han construido escalas dirigidas a detectar la sinceridad en algunos cuestionarios de personalidad el evaluador debe preocuparse de contrastar por otras fuentes ,lo más objetivas posibles ,los datos obtenidos mediante los test de personalidad ,la deseabilidad social es la tendencia a responder de acuerdo con estándares sociales aceptables en la comunidad ,las tendencias de respuestas son las influencias que ejerce el tipo de alternativa de respuesta ofrecido por la prueba sobre la respuesta del individuo, en el proceso de selección las pruebas psicométricas son partes del proceso de selección de empleados pero no siempre los candidatos tienen éxito ,en ocasiones influyen problemas externos que hacen que las personas se desconcentren, que las pruebas no se correspondan con el puesto o simplemente hay personas que se ponen nerviosas al tomarse ese tipo de exámenes

VENTAJAS

los test de inteligencia y aptitudes establecen diferencias en la ejecución de las personas dentro de determinada situación ambiental que pueden ser utilizadas para distinguir grupos de sujetos, por ejemplo, deficientes mentales de distintos niveles; no deficiente, inteligencia baja, así mismo, los resultados de los test de inteligencia y aptitudes pueden ser buenos predictores de la ejecución futura del individuo, pero siempre es necesario integrar dicho resultado a la información general que se posee de la persona antes de tomar la decisión final, pues como se ha comentado anteriormente estos resultados pueden estar permeados por otros aspectos ajenos a las verdaderas posibilidades que posee un sujeto de forma individual, estos instrumentos son una vía para obtener una medida objetiva de los rasgos que se estudian en un sujeto en un momento dado, lo cual posibilita la creación de hipótesis de trabajo para el investigador, **ventajas en lo empresarial** los test son un medio auxiliar para el diagnóstico individual y diferencial de la personalidad estos instrumentos son fáciles de aplicar y en su mayoría son también fáciles de calificar, las pruebas psicométricas son una herramienta que utilizan las empresas para identificar los rasgos dominantes de sus posibles trabajadores o bien, del personal que ya tienen contratado a continuación te presentamos algunas de las ventajas más destacadas de realizar esta buena práctica, **identificar las capacidades de las personas** pueden ser desde el comportamiento, rasgos de la personalidad preferencias, limitaciones bajo presión o hasta motivaciones internas y externas, **psicométrías en líneas**; actualmente son ideales ante la situación del covid-19 pues aportan innovación y resultados más precisos e instantáneo, **predecir comportamientos**; existen pruebas que puede ayudar a predecir cierto tipos de comportamiento que pudiera tener el candidato, cómo reacciones bajo presión o por sus valores, **seguridad y confianza**; gracias a los resultados de las pruebas psicométricas, nos facilitara más el proceso de reclutamiento y selección debido a que se podrán verificar características positivas o negativas del candidato que se pudieran haber observado en la entrevista de trabajo en resumen, las pruebas psicométricas son una excelente opción para la selección del personal en nuestra empresa

*predictores de ejecución, distinguir grupos, datos objetivos creación de hipótesis, medio auxiliar, fácil aplicación

CARACTERÍSTICAS

Los test psicométricos son instrumentos estructurados en los cuáles la persona evaluada tiene que escoger, entre alternativas de respuestas, aquella que considera se ajusta mejor en su caso particular, comentamos diversas características de este modelo como son +los test psicométricos se basan en el principio de medir la ejecución de las personas en los mismos y comparar sus resultados con los obtenidos por otros sujetos pertenecientes al grupo normativo o de referencia, grupo normativo que está constituido por personas del mismo sexo o edad cronológica o socio económico u otro tipo de variables para obtener conclusiones respecto a las habilidades cognitivas de los sujetos estudiados en este modelo la conducta se entiende determinada por atributos intrapsíquicos estables por lo que la tarea evaluadora consiste en la búsqueda de las manifestaciones externas que son las respuestas dadas en los test, estas manifestaciones sirven de indicadores de los trastornos internos no evaluables directamente, las relaciones entre los atributos internos y las manifestaciones externas están basadas en las técnicas correlacionales los atributos internos, en función de los cuales se aplica la conducta, se les denomina rasgos. Los rasgos son constructos hipotéticos, teóricos, inferidos de la observación de la variación de conductas simples, las técnicas psicométricas, por lo tanto, son instrumentos de evaluación de rasgos o aptitudes, que en una u otra magnitud conforman la estructura básica de la personalidad en cualquier ser humano, en su concepción está el criterio de la estabilidad de esos rasgos en las personas lo que permite predecir su conducta una vez que se han medido, este modelo no tiene en cuenta el contexto en el que está inmersa la persona que contesta el test

TEORÍAS FACTORIALES CLÁSICAS

Las teorías clásicas de la inteligencia se han constituido en la línea de la medición, durante décadas esta línea de trabajo implicó preguntarse e intentar resolver el problema de identificar los elementos básicos o factores comunes de la inteligencia. David Wechsler, psicólogo norteamericano, creador de la escala Wechsler (WAIS y WISC) realiza tres consideraciones al respecto: primero que descubrir y aislar los vectores mentales es solo una parte del problema, segundo, que no es posible identificar inteligencia general con habilidades intelectuales específicas y tercero, la inteligencia general no puede ser tratada como un ente aparte de una estructura mayor que es la personalidad, una de las primeras figuras que inicia la línea psicométrica es Francis Galton británico pariente de Darwin, se inclina por la teoría evolucionista. propone que los rasgos son heredados y, por ende, la inteligencia es heredada, se dedicó a evaluar las habilidades humanas y las diferencias individuales, diseñando pruebas mentales, ejercicios breves que analizaba a través de métodos estadísticos, Galton legó a la psicología el valor de la medición y el método estadístico para ello sentando las bases para la regresión y la correlación si bien el movimiento se inicia en Inglaterra, son los estadounidenses quienes ampliarían esta área comienzan a tomar forma dos grandes tipos de teorías la inteligencia como un factor general y la inteligencia como habilidades específicas, Spearman psicólogo británico, que inventó el primer método de análisis factorial encontró que la varianza de las puntuaciones se podía descomponer en dos partes una general, común a todas las pruebas y estimaciones y otra específica propia de cada prueba, este autor llegó a la conclusión de que la habilidad mental general existía y que se podía medir, propuso que cada test o ítem mide un factor general G que es común a todos los test o ítem y un factor específico g que es el propio y característico de cada test o ítem y que no comparte con ningún otro, este es el autor, tras analizar factorialmente más de 100 test, cada uno de los cuales era de contenido homogéneo y de observar en que se parecían los test cuya ejecución dependía en mayor grado del factor g, el factor g es un proceso psicológico que subyace a los resultados que reflejan la existencia del factor g es un proceso que hace referencia a tres aspectos de la vida mental del sujeto: a la capacidad de introspección, que permite al sujeto observar lo que ocurre dentro de su mente; a la capacidad de educir correlatos, esto es a la capacidad a que una persona tiene, supuesto que tenga en su mente una idea y una relación, de concebir la idea inicial implícita en esa relación y también de abstracción, Thurston psicólogo estadounidense, coincidía con Spearman sin embargo se sirvió del análisis factorial para interpretar las pruebas múltiples sopesar los factores y apreciar su peso influencia en la variabilidad total, analizando los resultados de los test en función del método factorial, Vernon establece un modelo jerárquico de los factores, pertenece a la escuela inglesa, donde se postula que la inteligencia es una capacidad universal y es posible medirla a través de pruebas estandarizadas, específicamente se interesa en el ámbito educacional, que incluyen dos factores menores de grupo verbal y numérico

TEST DE DOMINOS

Test gráfico no verbal de inteligencia, destinado a valorar la capacidad de una persona para conceptualizar y aplicar el razonamiento a nuevos problemas, mide el factor g de la inteligencia (teoría factorial de Spearman) proporcionando una estimación de la capacidad intelectual, campo de aplicación, clínica, selección de personal, orientación vocacional, el test cuenta de 48 diseños, integrados, por conjuntos de fichas de dominó a razón de seis diseños por páginas, posee además una página preliminar en la que se indica las instrucciones del test conjunto cuatro ejemplos, dos resultados y dos por resolver por el sujeto, útiles para ejemplificar el ejercicio. consta además de hojas de respuestas independientes, cada diseño contiene una ficha de dominio en blanco, cuyo puntaje debe ser determinado por el sujeto, que debe llenar cada mitad del dominio con puntos de cero a seis, tomando en cuenta que las fichas poseen un orden del cíclico, una vez resuelto el ejercicio, debe anotar en la ficha de respuesta sus resultados con cifras, no con puntos, al crear el test, Anstey organizó los conjuntos de fichas bajo los principios de simetría, correspondencia exacta en tamaño, forma y posesión de las partes de un todo, alternación y progresión simple, asimetría, progresión circular, progresión compleja, combinación de los principios anteriores, adición y sustracción, dentro de cada página los ítems están organizados por dificultad creciente, aunque no de manera absoluta, puede ser que el primer ítem de una página sea algo más fácil que el último de la anterior, esto para no perder el interés del sujeto, para la ejecución del test, el examinador debe percatarse del entendimiento absoluto por parte de los examinados, debe esperar a que todos los participantes hayan completado los ejercicios de práctica y debe haber aclarado todas las dudas e inquietudes de los participantes, el test domino se creó para personas desde doce años en adelante si la persona tiene el test puede administrarse individual o colectivamente en grupos de 60 sujetos o más, la prueba consta con un carácter autoadministrable en personas de dieciocho años en adelante el examinador puede limitarse al responder dudas de los sujetos lo que minimiza la intervención del factor humano externo al examinado, dotando al test de un nivel de confiabilidad muy alto, el tiempo adjudicado a la resolución del test es de 30 minutos, contados desde el momento en que se completa la página preliminar, aunque la concesión de minutos extra, no más de diez no afecta los resultados siempre y cuando el número de participantes que no han terminado el test no sea igual o menor al 1/5 al grupo original

ANTECEDENTES

En el año 1944 el psicólogo inglés Edgar Anstey elaboró para la armada británica el test de domino, el cual estaba configurado por 44 reactivos que por razones de seguridad de la armada no se dieron a conocer al público, posteriormente, Anstey realiza la segunda versión con apertura al público en general esta vez ya con cuarenta y ocho reactivos en un test factorial de inteligencia, gráfico no verbal, destinado a medir la capacidad de un individuo para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas creando así una relación directa con el factor g, de la inteligencia de los sujetos, Charles Spearman, en un artículo publicado expuso su teoría factorial de la inteligencia. Según la cual toda actividad mental depende de dos factores distintos, el factor sugiere Spearman, es aquel que refleja la base común de la inteligencia y que aunque varía de un individuo a otro, se mantiene igual para cualquiera de ellos respecto de todas las capacidades correlacionadas, dicho de otro modo, la inteligencia general representa un factor de inteligencia subyacente a las habilidades mentales específicas es decir siempre se haya en la matriz cognitiva del ser humano, escuela psicológica, consideramos que la psicología cognitiva y el test domino tiene estrecha relación ya que el cognitivismo dedica su estudio a los procesos mentales tales como la percepción, la planificación o la extracción de inferencias, la escuela cognitiva manifiesta que se puede entender al conocimiento en sus acciones de almacenar, recuperar, comprender, organizar y usar la información recibida a través de los sentidos y es precisamente, en palabras de Anstey, a lo que está destinado el test, a medir la capacidad de un individuo para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas, a continuación realizaremos un breve recorrido histórico, resaltando los puntos más importantes de dicha escuela psicológica cognitivista, la psicología cognitivista nace como respuesta a los inconvenientes presentados de su antecesor, el conductismo la crisis del conductismo radica en que gran parte de los conductistas establecen que lo mental no existe o bien, que no es posible ser estudiado

Científicamente ya que carece de métodos para abordarlo para la joven psicología científica el conductismo ofrece demasiadas preguntas sin respuestas ante ese panorama no tarda en surgir lo que la narrativa histórica denomina revolución cognitiva

MANEJO

Advertencia, estas instrucciones procuran asegurar la cabal comprensión de la prueba por cualquier examinado normal, el examinador se ajustara a ellas cuidando adaptar su lenguaje al nivel intelectual y cultural del grupo examinado, no traspasar los límites con ninguna indicación sugestiva susceptible de desviar el rendimiento en relación con la situación tipificada, no caer en exagerada minuciosidad, a fin de no abrumar con detalles o insistencias fastidiosas, sobre todo cuando el nivel del grupo examinado permite presumir ese efecto en suma, ajústese la extensión de la consigna al caso concreto, modelo de consigna breve, en cada uno de los cuadros que se les han repartido hay un grupo de fichas de dominós dentro de cada mitad de los puntos varían, en cada uno de los grupos hay siempre una fecha completamente vacía, lo que ustedes tienen que hacer es observar bien cada grupo y calcular que número le corresponden a cada ficha en blanco, miren los dos primeros ejemplos, (el A y el B), que ya han sido resueltos, observen cómo y por qué corresponden esas soluciones, ahora observen los dos ejemplos siguientes (el C y el D) I arriba y= abajo, bien en las páginas que siguen encontrarán ustedes otros problemas más semejantes pero cada vez más difíciles, examinen cada problema atentamente y procura resolver el mayor número posible empiecen disponiendo de 30 minutos, modelo de consigna extensa, para grupos de edades menores, y a utilizar solo con la minuciosidad que se emite conveniente, no explicar más de lo necesario para lograr la comprensión de la tarea. antes de iniciar la administración cuélguese al frente de sala de examen las ampliaciones del cuaderno de dominó y el protocolo de la prueba, mostración del material, dígame vamos a hacer un trabajo muy interesante les repetiré unos cuadernos con figuras que representan domino ustedes los tendrán que observar bien y hacer ciertos cálculos pero ya les digo que estos cálculos no tienen nada en realidad, ningún parecido con el juego del domino, como enseguida verán, le entregare a cada uno de ustedes un cuaderno con esos dibujos de dominós, son iguales que este, mostrar un cuaderno de prueba también les entregare una hoja como esta, mostrar un protocolo de prueba, para que anoten las respuestas que tendrán que dar una vez que cada uno recibirá su cuaderno deberá conservarlo delante, sin tocarlo, hasta que yo les de todas las explicaciones necesarias de lo que tendrán que hacer, repartir los cuadernos de dominós y los protocolos; estos últimos a la derecha de los cuadernos “bien ahora abran el cuaderno en la primera página “(ilústrese prácticamente donde abrir el cuaderno y obsérvese que todos los examinados lo hagan simultáneamente) aquí señalando las aplicaciones, tenemos en tamaño grande, una hoja de respuestas, consigna inicial dígame, lean las instrucciones que se dan en la parte superior de la primera página, traten de comprender bien lo que allí dice, hágase una pausa suficiente, para asegurarnos de que hemos comprendido bien vamos a explicar algo más

Deben observar cada grupo y descubrir cómo se completa cada uno de los dominós vacío y luego sobre la hoja de respuestas que tienen a su derecha escribir en cifras, no en puntos, la solución correspondiente, por ejemplo, en el grupo A corresponder a un domino a completar no tienen escritos los números de las soluciones, están en blanco como este y este, señálese las fichas a completar de C Y D

CALIFICACIÓN

Intercala la hoja de respuestas dentro de esta carpeta, la ventanilla rectangular de puntaje debe coincidir con el casillero de puntaje de la hoja de respuestas, las respuestas correctas figuran a la izquierda de las ventanillas circulares corrija el protocolo a través de ellas

2/4
0/4



6/2



5/2



5/5
5/5



0/2



2/8.



4/1
5/2



5/6.



2/6.



2/3.
5/1



5/8.



4/0



1/4
6/3



2/5



0/4



6/0
5/5



1/4



2/1



1/5
1/6



2/4.



4/4.



5/5
3/5



5/6.



6/2



6/0.
5/0

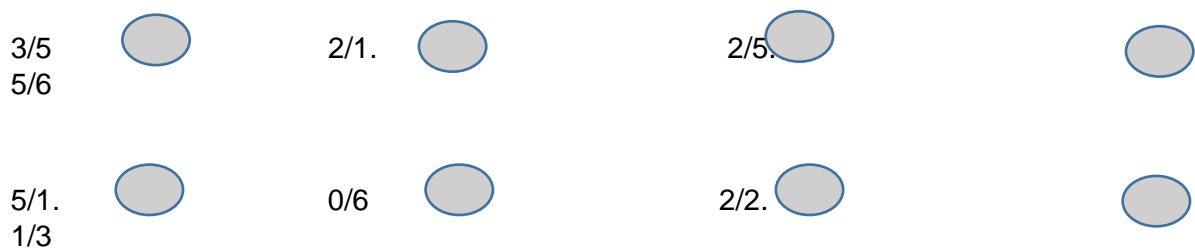


4/6



4/0.





INTERPRETACIÓN Y REDACCIÓN DE INFORME

Se adjudica un punto por cada respuesta totalmente correcta, entendiéndose por tal aquella en la que se ha dado las cifras exactas para cada mitad de la ficha en blanco y en la posición correcta, las inversiones de posición se consideran soluciones erróneas, también se consideran erróneas las respuestas que omiten el 0, cero y simplemente dejan en blanco una mitad de la ficha del protocolo de la prueba

Tablas de normas para la evaluación de la capacidad intelectual

PERCENTILES	EIDADES				
	12-13	14-15	16-17	18-30	POBLACION GENERAL
1	4	5	6	8	5
5	9	11	12	16	12
10	14	15	16	20	17
20	21	22	23	24	22
25	22	23	24	25	23
30	23	24	25	26	25
40	25	26	27	29	27
50	27	28	29	31	29
60	29	30	31	33	31
70	31	32	33	35	33
75	32	33	34	36	34
80	33	34	35	37	35
90	35	37	39	40	37
95	38	39	41	41	40
99	42	43	43	44	44

PERCENTILES	RANGOS
-------------	--------

95	SUPERIOR
90-75	SUPERIOR AL TERMINO MEDIO
50	TERMINO MEDIO
25-10	INFERIOR AL TERMINO MEDIO
5	DEFICIENTE

CONCLUSION

Para mí es importante este tipo de trabajo porque gracias a ello aprendemos más y más a ponerlo en práctica lo aprendido en este ensayo daremos a conocer cierto tipo de información para poder iniciar lo aprendido para mí este es un punto muy importante porque es importante para obtener buenos resultados de la práctica para organizar un buen proyecto a mí me gusta hacer este trabajo ya que en ello podremos seguir avanzando en nuestras vidas a diario para mí manera este es un ensayo muy particular porque cuenta con diez títulos y eso hace que el ensayo sea más específico

En este ensayo aprenderemos a obtener un buen resultado como principio de resultados exactos en este ensayo se practicará uno de nuestros puntos de información que se dio a conocer en este ensayo espero y esta información de este ensayo sea un poco adecuada para poder concluir con lo puesto en práctica

Bibliografía

Gonzales llaneza, F.M.(2007) instrumentos de evaluación psicológica (revisado ed,vol I)

Ciencias medicas

Bender, & canelli D (1984) test gualtaltico viso motor. Paidós,

Rocher.K(2009) Casa Árbol persona-manual (vol.) Ediciones L d asra