

UDS UNIVERSIDAD

Lic. En psicología

Materia

Psicometría

Tema

Pruebas Psicométricas

Docente

Juan Jesús Agustín

Alumna

Lucinda Herrera Flores

Tapachula Chiapas; 28 de julio de 2022

Introducción

Las pruebas psicométricas nos ayudan a medir ciertas características del ser humano. Esto desde los tiempos antiguos de Platón y Aristóteles que el ser humano ha buscado la forma de medir los rasgos de la personalidad de medir la inteligencia humano de responder e interpretar el porqué de los diferentes comportamientos en los individuos. Las diferentes escuelas de la psicología han desarrollado pruebas y procedimientos para cuantificar los comportamientos humanos, las habilidades, destrezas e inteligencia entre otras características.

Actualmente las empresas tienden aplicar estos test como parte de los requisitos para contratar al personal para evaluar las habilidades y saber si es apto o no para los puestos a cubrir o para detectar que destrezas posee y realizar la ubicación en el puesto adecuado a sus resultados.

En el ámbito escolar son muy recurrentes para medir la inteligencia y habilidades de ciertas asignaturas o al momento de elegir una carrera profesional.

En psicología las pruebas psicométricas pueden ayudar a detectar algún trastorno que las personas padezcan así ya sea genético o por situaciones traumáticas que haya pasado,

estas pruebas deben ser aplicadas a las personas que se va a examinar pero siempre se deben de tomar en cuenta que las pruebas no estén contaminados con factores externos que influyan en los resultados, así como tomar en cuenta el comportamiento del individuo al momento de realizar la evaluación, sin que esta observación sea invasiva que provoque alguna influencia en los resultados.

Pruebas psicométricas

Con ellas evaluamos las habilidades, conocimientos, aptitudes psíquicas, comportamientos, rasgos de personalidad y capacidades del individuo, por ello son utilizadas para determinar el grado de afectación de una persona con algún trastorno o aquellos individuos que hayan pasado por alguna mala experiencia causando un trauma. Siempre deben ser aplicadas por un profesional de la salud mental con experiencia para realizar un diagnóstico confiable estas pruebas se dividen en dos categorías.

Las pruebas de actitud y personalidad con las cuales se mide el rendimiento de un individuo. Y las de habilidad y capacidad que se usan para medir el rendimiento de un individuo. De acuerdo al tipo de pruebas psicométricas que se vaya a aplicar puede ser de forma individual o grupal. Así también pueden ser escritas o en conversación en forma oral y los aspectos a evaluar son tres inteligencia, aptitud y personalidad. En el Test de inteligencia se evalúa la capacidad de resolución de problemas. en este tipo de test es muy común tomar en cuenta la inteligencia interpersonal, inteligencia lingüística y la inteligencia lógico-matemática.

Según (Gardner, 1983), existen múltiples inteligencias, pero algunos tipos de inteligencia son clasificados en la categoría de aptitudes.

La inteligencia es una aptitud cognitiva, y esta implica poseer diferentes habilidades tales como razonamiento, análisis, tomar decisiones, pensar objetivamente y subjetivamente, memorizar, crear, relacionarse y comprender situaciones.

En el Test de aptitud Se evalúan las capacidades y habilidades. En el ámbito laboral, de acuerdo a las habilidades se le asignará un tipo de tarea específico. Entre los tipos de aptitudes esta la verbal, numérica, razonamiento esquemático, aptitudes especiales, creatividad, cinestésica, interpersonal o social.

Test de personalidad se evalúan los rasgos de la personalidad y comportamientos. Se dividen en dos tipos de pruebas: las objetivas y proyectivas; miden temperamento, actitudes y comportamientos del sujeto, y su entorno. Pruebas objetivas tienen preguntas en las que el sujeto evaluado responderá de manera personal.

Estas evaluaciones proyectivas se utilizan para estudiar la personalidad mediante estas pruebas proyectan su conciencia.

Estas evaluaciones de la inteligencia y de las aptitudes, consiste en medir las ejecuciones de los sujetos en distintas pruebas y comparar sus resultados. En esta comparación se utilizan tablas normativas, las cuales presentan los valores normativos para la población a la que pertenezca el sujeto a evaluar.

Las desventajas de las pruebas proyectivas podemos decir que los instrumentos utilizados en la evaluación también tienen ciertas limitaciones por ello no debemos abusar de su uso, ya que también existen factores que pueden influir en los resultados de datos obtenidos tales como, la contaminación de los datos obtenidos en una evaluación debido a acontecimientos temporales que suceden en torno al tiempo del examen, y que puede ser interpretado como una característica permanente de la persona. Así como las diferentes interacciones que tienen los sujetos, antes del examen, de igual forma al momento de aplicar la prueba la influencia que puede tener o general el examinador y sobre el examinado.

La simulación, esto es el intento de falsear las respuestas de forma intencional, el evaluador debe constatar con otras fuentes los datos obtenidos en las pruebas, se deben realizar, conjuntamente, otro tipo de pruebas.

Las Ventajas de las pruebas de inteligencia y aptitudes es que pueden ser utilizadas para distinguir grupos podemos mencionar deficientes mentales de distintos niveles; no deficientes; inteligencia baja, entre otros. Los instrumentos nos ayudan a obtener una medida "objetiva" de los rasgos que se estudian en un sujeto.

Las ventajas en el ámbito empresarial son pruebas aliadas para el diagnóstico individual y diferencial de la personalidad de los individuos; Son instrumentos son fáciles de aplicar y de calificar. Con esta práctica podemos Identificar las Capacidades de las Personas desde el comportamiento, rasgos de la personalidad, preferencias, limitaciones bajo presión o hasta motivaciones. Estos son instrumentos que se caracterizan por ser estructurados de forma que la persona puede elegir respuestas de acuerdo a su caso particular

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 constituido por personas con las mismas características generales. Se busca manifestaciones externas (que son las respuestas dadas en los test). sirven de indicadores de los trastornos internos no evaluables directamente.

Los atributos internos explican la conducta, se les denomina rasgos. Los rasgos son constructos hipotéticos, teóricos, inferidos de la observación de la covariación de conductas simples.

Las técnicas psicométricas, son instrumentos de evaluación de rasgos o aptitudes, que conforman la estructura básica de la personalidad

Teorías Factoriales Clásicas

Las teorías clásicas de la inteligencia se han constituido en la línea de la medición.

Según David Weschler, realiza tres consideraciones: Descubrir y aislar los vectores mentales; segundo, 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.

es Francis Galton (1822- 1912), teoría evolucionista. Propone que los rasgos de la inteligencia son heredados. Diseña pruebas mentales que analizaba a través de métodos estadísticos. sentó las bases para la regresión y la correlación.

Spearman (1863-1945) inventó el primer método de análisis factorial. concluyo que la habilidad mental general existía y era medible.

Thurstone (1887-1955) Aunque, utilizo el análisis factorial para interpretar las pruebas múltiples elaboró una serie de 7 capacidades mentales primarias: capacidad espacial, velocidad perceptual, capacidad numérica, significado verbal, memoria, fluidez verbal y razonamiento. Consideraba que los factores específicos eran independientes entre sí.

Según Vernon establece que la inteligencia es una capacidad universal y es posible medirla a través de pruebas estandarizadas. Y los factores no tienen un lugar concreto

en el cerebro, de forma en que el sistema nervioso central genera conexiones con el cuerpo al realizar actividades.

El Test de Dominós es gráfico, no verbal, de inteligencia, utilizado para medir la capacidad conceptualizar y utilizar el razonamiento ante problemas. Se aplica en clínica

Orientación vocacional tiene 48 diseños, y esta integrado de fichas de dominó con 6 diseños por página. Y una página de instrucciones, este se creó para ser utilizado a partir 12 años. Se puede utilizar individual o en grupos de 60 personas. Tiene un nivel de confiabilidad muy alto. Tiempo de resolución 30 minutos, con 10 minutos de tiempo adicional pero no más, si es grupos deben haber terminado 1/5 parte del grupo.

Inicialmente el test de Domino constaba de 44 reactivos, fue elaborado para la Armada Británica en año 1944 por el psicólogo inglés Edgar Anstey, en 1955, Anstey realiza la segunda versión con 48 reactivos.

La psicología cognitivista nace en respuesta a los inconvenientes presentados por el conductismo, Ya que según el conductismo establece que lo mental no existe, y no es posible ser estudiado científicamente.

En el test domino contiene advertencias, modelo de consignas breves, modelos de consignas extensas, como hacer la mostración del material, consigna inicial, la calificación y la interpretación y redacción del informe, tablas normas para la evaluación y, el informe psicológico.

Conclusión

Las pruebas psicométricas son herramientas de las que el psicólogo o el especialista de la salud mental se puede apoyar para el diagnóstico de ciertos trastornos o situaciones traumáticas que una persona pueda estar pasando, para poder ayudarla, pero no se debe abusar del uso de estos test ya que los resultados en ciertas circunstancias puedan ser alterados y por lo tanto llevaría a un diagnóstico incorrecto.

Esto debido a ciertos factores que estén ocurriéndole a la persona que va a ser evaluada tales como el contexto en el que la persona este viviendo en ese momento o situaciones que sucedan antes de la aplicación de la evaluación por ello el especialista o el examinador debe estar atento a estas situaciones, así como también en no influir durante el proceso de la prueba.

Existen diversos tipos de test, debemos elegir de acuerdo a lo que queremos evaluar, o para que nos va a servir y a donde queremos llegar, es importante también tomar en cuenta las características de la persona a examinar y la observación durante la evaluación, así como corroborar los resultados para evitar cometer errores un realizar un diagnóstico equivoco.

Referencia bibliográfica

Antología

Psicometría

Licenciatura en Psicología

Tercer cuatrimestre

Universidad del Sureste