

CAPÍTULO 6

CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS

Es importante hacer una distinción de los términos que se emplean en el lenguaje común.

Así, por ejemplo, cuando hablamos de instrumentos psicológicos, nos referimos a todo tipo de implemento que, dentro de las diferentes áreas y formas de investigación psicológica, utilizamos, los cuales se rigen por los fundamentos metodológicos de la medición científica y tienen características tanto formales como de contenido, que nos permiten emplearlos como instrumentos de medición.

Desde luego, la diferencia entre prueba y test no es más que distintiva del “para qué” se está utilizando el instrumento en un área específica, que es la medición de ciertos aspectos del individuo y que, ante la imposibilidad de emplear otro término, a pesar de la riqueza de nuestra lengua, nos permite una comunicación exacta de lo que estamos haciendo y con qué fin, mediante ese tipo de instrumento. De tal suerte, por lo que respecta al término *test*, aún cuando sea un anglicismo, los psicólogos latinoamericanos han aceptado su uso, a fin de lograr una mejor comprensión.

Por otra parte, en un intento por establecer la distinción anteriormente explicada, se ha hecho común el uso del término *medida* para sustituirlo por test o hacerlo sinónimo de éste, cuando menos en español. Sin embargo, existe un desacuerdo en el sentido de que los términos *prueba* y *medida* son diferentes, ya que aquella es una forma de medir aquel tipo de eventos psicológicos que en un momento dado son motivo de investigación y que, a menudo, se necesitan “probar” más de una vez, a fin de tener los datos que se requieren para hacer una afirmación. (La palabra test participa, en cierto modo, de este significado y es también una medida).

Por otro lado, los tests psicológicos pueden clasificarse desde diversos puntos de vista que les son característicos.

Así tenemos que, desde el punto de vista de su *objetivo*, los tests pueden ser: *de potencia o de*

ejecución máxima, o de rasgos o peculiaridades (ejecución típica o cualitativa) llamados más comúnmente pruebas proyectivas.

Pruebas de potencia o de ejecución máxima

Este tipo de tests exigen del examinado su máximo rendimiento en la tarea o tareas que se le piden que ejecute, tanto en lo que se refiere a lo que “puede” hacer, como a lo que “rinde” en el momento del examen.

Bajo este rubro se incluye a las pruebas de inteligencia, de habilidades o aptitudes múltiples y específicas, de rendimiento (intelectual o de cualquier otro tipo que se esté investigando).

Al momento de administrar estos tests, los psicólogos deben presuponer que los sujetos están altamente motivados para ejecutar la tarea que se les ha asignado, a fin de dar su máximo rendimiento.

Existen, cuando menos, tres factores determinantes en la calificación de cualquier prueba de potencia:

- a) *Habilidad innata*, es decir, la capacidad potencial para ejecutar cualquier tarea que se les presente a los sujetos;
- b) *habilidad adquirida*, es decir, el ejercicio y entrenamiento mediante el aprendizaje, que a través de su interacción con el ambiente va obteniendo el individuo,
- c) *motivación*, o sea, el grado de disponibilidad en el que se encuentra el sujeto para ejecutar la tarea.

Resulta difícil determinar qué porcentaje de la calificación de una persona se debe a cada uno de estos factores; más bien, debe pensarse que los tres influyen en la calificación que se obtiene; es decir, que la calificación de una persona puede deberse, en parte, a potencialidades innatas y a la forma en que éstas han sido modificadas por sus experiencias vitales (ambiente, aprendizaje, entrenamiento, etcétera), además de la motivación que la persona tenga al ser sometida al examen.

Como indicamos anteriormente, entre las pruebas de potencia o de ejecución máxima, se encuentran primero las llamadas “pruebas de inteligencia”. El concepto de inteligencia es demasiado amplio y abstracto, lo que ocasiona poca precisión y un desacuerdo general en cuanto a su significado. Así como cada quien puede tener su propia definición, cada autor de una prueba de inteligencia tiene su propia definición. No obstante, si observamos el criterio que siguen para llevar a cabo la medición y qué operaciones exigen en la tarea cada uno de ellos, podremos notar que existe un acuerdo tácito entre ellos para que haya uniformidad, y lo que ocurre es que sólo consideran aspectos de aquello que comúnmente se conoce como “inteligencia”. Por ejemplo, algunos incluyen solamente reactivos verbales; otros, material visual o vasomotor (material no verbal); algunos enfatizan la solución de problemas, así como otros hacen hincapié en la memoria. Algunas pruebas de inteligencia producen una sola calificación (por ejemplo, C I), en tanto que otras arrojan varias y se evalúan independientemente.

Esta variedad de situaciones nos lleva a considerar que cuando una persona es examinada con distintas pruebas, seguramente producirá diferentes C I; por tanto, no podemos establecer similitud entre los resultados, a menos que busquemos la correlación que existe entre ellos. En ciertos casos, debería sorprender el hecho de que diferentes pruebas de inteligencia muestren resultados análogos.

El término inteligencia tiene muchos sinónimos que, si los analizamos, ratifican lo expresado anteriormente; es decir, miden aspectos diversos de ese comportamiento unitario al cual hemos dado en llamar “inteligencia”. Maduración mental, factor general de inteligencia, actitud escolar, habilidad general, habilidades mentales primarias, etcétera, son términos que tienen una misma significación acerca del concepto de inteligencia, pero que pueden diferir en cuanto al énfasis o aplicación. Para determinados propósitos, como predicción de logro escolar o programa de entrenamiento, las pruebas de inteligencia –pruebas de aptitud general o aptitud escolar – son formas distintas, de donde el P. de V. de su uso. Las pruebas de aptitud indican predicción, es decir, nivel futuro de ejecución de cierto tipo de tareas, y se emplean en la selección de personal, para admisión en programas de entrenamiento, para clasificaciones individuales, etcétera.

Existen diferentes tipos de pruebas de ejecución máxima, además de las de inteligencia.

Las pruebas de rendimiento, empleadas para medir el nivel real de conocimiento, habilidades o capacidades, etcétera, constituyen una forma de lo que llamamos en teoría psicométrica una medida “transversal” y son de suma importancia para, por ejemplo, analizar el desarrollo psicológico o, como en el caso de las pruebas de rendimiento escolar, para medir lo que los estudiantes han podido aprender según el contenido de la materia que se está examinando.

La base principal de diferenciación entre las pruebas de aptitudes y las de rendimiento se refiere a sus aplicaciones. La misma prueba puede ser utilizada para medir cualquiera de las dos situaciones, es decir, ya sea para obtener el nivel de rendimiento presente o para predecir el futuro nivel de ejecución de los sujetos.

A menudo las pruebas de inteligencia son consideradas como pruebas de aptitudes; sin embargo, pocas veces, si no es que nunca, pueden utilizarse como indicadores de rendimiento académico. Una prueba de rendimiento mide, obviamente, la “inteligencia” considerada en su amplia extensión.

Las pruebas de ejecución máximas o de potencia no presentan dificultades para comprender lo que intentamos medir. En resumen, con las pruebas de aptitudes tratamos de predecir qué tan bien ejecutará el sujeto ciertas tareas específicas; con las pruebas de rendimiento medimos su logro actual; con las pruebas de inteligencia, aún cuando nos encontremos en desacuerdo en cuanto a las definiciones, estamos evaluando el nivel de funcionamiento o capacidad intelectual; más o menos consistente, sobre el cual se proyecta un individuo.

Pruebas de ejecución de rasgos (ejecución típica)

Como su nombre entre paréntesis lo indica, sería más conveniente llamarlas *pruebas de clasificación tipológica o cualitativa*, aún cuando se sabe que históricamente han sido denominadas *pruebas proyectivas*. Sin embargo, designarlas como *cualitativas o de rasgos* es más adecuado, ya que este tipo de pruebas representan una construcción de utilidad, aunque con frecuencia tienen problemas que, en algunos casos, parece que se han solucionado al aplicarles drásticamente el método científico en las formas que se han encontrado más adecuadas para hacerlo.

Entre este tipo de pruebas tenemos los siguientes tests: de ajuste, temperamento, intereses, valores, actitudes, preferencias, escalas de personalidad, inventarios de personalidad, índices, técnicas proyectivas, pruebas situacionales, etcétera.

La calificación que se lleva a cabo en pruebas de este tipo es definitivamente vaga y poco confiable –tal como se ha venido manejando hasta la fecha– por su carácter subjetivo en la mayoría de los casos.

Así, lo que para un autor significa “lo social” es diferente para otro. Entonces, la teoría subyacente y la explicación de una prueba de clasificación cualitativa es más compleja y menos obvia que en las pruebas de potencia. De este modo, mientras que las habilidades de una persona son más o menos estables, ciertos aspectos –sino es que todos – de carácter emocional, motivacional, etcétera, pueden cambiar en cortos periodos. Con estos instrumentos se intenta saber cómo reacciona, siente, opina o se comporta un sujeto frente a ciertos estímulos, a fin de poder entender si la conducta observada está determinada por los “supuestos elementos” que se hipotetizan en los tests y que son los productores de determinado comportamiento.

Es necesario aclarar aquí que las pruebas de actitudes, las cuales hasta hace algún tiempo habían sido incluidas en este tipo de tests, han salido de la problemática que plantean aquéllas, gracias a que ha sido posible manejarlas de otra manera, aplicando sobre todo las técnicas de construcción de escalas.

Como las actitudes son producto del proceso de socialización que es inherente al desarrollo del individuo, la influencia en su conducta es fundamental tanto para la forma de responder a su ambiente social particular, como hacia otros grupos y hacia sí mismo.

Simplemente debe hacerse mención de que, desde el punto de vista de la clasificación de los tests, es menester colocarlas en su lugar apropiado. Así, este tipo de escalas depende de sus propias características, como cualquier otro tipo de prueba; por ejemplo: debe ser confiable y

válida, además de considerar, en lo posible, la igualdad de unidades, la unidimensionalidad y el punto cero.

Resumiendo, bajo este rubro se incluyen todos los tests que se han elaborado para medir los tradicionalmente llamados rasgos de personalidad, exceptuando las escalas de actitudes. Este grupo de tests, aunque en la actualidad se ha podido adelantar considerablemente en su construcción y se puede hablar ya de la métrica de la personalidad –es decir, de tests más objetivos –, es materia de otro curso y de otros textos especiales.

La diferencia entre los tests de ejecución máxima y los de rasgos de personalidad radica en la objetividad de los datos, ya que ese tipo de pruebas está sujeto estrictamente a la metodología psicométrica. De tal suerte, podemos estar seguros de que, al pedir al sujeto su máxima ejecución en la tarea que se está explorando, obtenemos no sólo la más alta que él puede desarrollar, sino también la que expresará su capacidad real.

Uno no puede saber más álgebra o ser más hábil para la ejecución de algunas tareas que se nos exigen, que lo que “realmente” podemos realizar de acuerdo con nuestra capacidad o con nuestro aprendizaje previo. En cambio, en las pruebas de ejecución típica o de rasgos de personalidad el sujeto puede falsear las respuestas en uno u otro sentido, ya que en éstas no se le pide su máximo esfuerzo, sino que sea lo más espontáneo y honesto posible, según el criterio del examinador. Por otra parte, en este tipo de pruebas los criterios de “objetividad” son ambiguos, lo cual ocasiona que se pase por alto una de las principales reglas de la metodología de construcción de pruebas, que radica en la posibilidad de ser calificada por cualquier psicólogo que conozca los criterios de calificación.

Asimismo, estas pruebas presentan dos alternativas: o son calificadas por quien las administra y aplica su propio criterio o, cuando tienen que ser calificadas por diversos calificadores, cada uno de ellos da un juicio y un resultado diferente, lo cual anula la confiabilidad y validez de esos instrumentos de medición psicológica.

Por la *forma o tipo de respuesta que exigen*, las pruebas se clasifican en: a) pruebas objetivas, y b) pruebas subjetivas. Como ejemplo de las primeras tenemos a las pruebas de inteligencia; en

el segundo caso están las pruebas de personalidad, especialmente los tests proyectivos como el TAT (pruebas de apercepción temática), el Rorschach, que es una prueba típicamente de “estructura de personalidad”, etcétera.

Por la *forma de administración de los tests*, éstos se clasifican en: a) tests de aplicación individual; b) tests de aplicación colectiva, y c) tests autoadministrados.

Los tests de aplicación individual, como su nombre lo indica, son administrados por el examinador al sujeto en condiciones “privadas”, o sea, en un lugar o cubículo especial, en donde sólo se encuentran ambos (examinador y examinado) en condiciones óptimas para ejecutar las tareas que, dependiendo de los objetivos del psicólogo, tendrá que realizar el sujeto.

Por otro parte, los tests de aplicación colectiva deben ser cuidadosamente manejados. Lo colectivo no significa que estos tests pueden ser administrados a una multitud. Al respecto, hay reglas, como en todo, para la cantidad de sujetos que pueden ser probados en un examen de este tipo.

Así por ejemplo, si se examinan grupos muy numerosos disminuye la confiabilidad del test y, consecuentemente, la validez, pues no es fácil controlar a tantos sujetos para evitar que de alguna forma existan variables interferentes que distorsionen los resultados. Lo aconsejable, en este caso, es que los grupos no excedan de quince sujetos y que el número de “vigilantes” sea proporcional al de examinados, de tal manera que se eviten las interferencias hasta donde sea posible; es decir, debe haber tantos vigilantes como número de sujetos pueda atender cada uno. Si en algún caso resulta absolutamente necesario examinar grupos mayores, entonces habrá que aumentar el número de vigilantes en la forma antes explicada.

Por último, la forma autoadministrada de tests consiste en someter al sujeto a las mismas condiciones que en la forma de administración individual, excepto en que aquí el examinador solamente da las instrucciones acerca de lo que ha de ejecutar el sujeto, pudiendo ausentarse del cubículo y dejar a éste trabajar tranquilamente.

Sin embargo, en estos tres tipos de pruebas hay diferencias en cuanto a su manipulación.

Así pues, muchas de ellas pueden ser administradas en las tres distintas formas, pero teniendo siempre en cuenta que cada forma debe tener sus propias normas de calificación, aunque se trate de la misma prueba, ya que habrá ciertos cambios en los resultados de una forma a otra de aplicación.

Sin embargo, no debe olvidarse que un gran número de tests sólo pueden ser aplicados individualmente por múltiples razones, de las cuales las más importantes son: a) que deba registrarse el tiempo de ejecución en forma estricta; b) esto puede ocurrir, entre otras cosas, porque se trate de una escala de inteligencia, por ejemplo, que por su estructura no permite la aplicación colectiva, por una parte, y por otra el tiempo no se puede registrar tan rigurosamente en grupo como individualmente; c) que se trate de una escala compuesta o mixta; es decir, que contenga tipos de tareas que exijan, de parte del examinado, la combinación de operaciones de tipo verbal y ejecutivo (motor), y d) que dependerá de los fines de la administración el que el propio psicólogo elija, a partir de las restricciones que la misma evaluación del instrumento, le plantee, la forma de administración.

En función de la *libertad de ejecución*, las pruebas pueden clasificarse en pruebas *de poder* y pruebas *de velocidad*.

Las primeras son aquellas en las que al sujeto examinado se le pide que emplee toda su capacidad en el examen, o sea, que realice lo más que pueda, sin escatimar esfuerzos en cuanto a sus habilidades y conocimientos. (En este tipo de tests o en algún test en especial se puede utilizar el registro del tiempo, pero ya estandarizado).

Por otra parte, las pruebas de velocidad exigen del examinado la ejecución más rápida que pueda realizar para terminar completamente la tarea que se le ha asignado.

Obviamente, estos dos tipos de tests tienen sus objetivos específicos y sus aplicaciones particulares mismos que dependen de las finalidades del examen. Por ejemplo, es frecuente emplear los tests de velocidad en la selección de personal, en lo educacional, etcétera, es decir,

en aquellas situaciones en las cuales se debe probar *cómo* realiza una tarea una persona bajo tensión o presión.

En los tests de poder solamente interesa conocer *qué tanto sabe* el sujeto o si puede realizar la tarea.

Por la *forma de dar las instrucciones*, las pruebas pueden ser orales o escritas, aunque a veces, en casos especiales, hay que darlas ejemplificando el examinador lo que quiere que el sujeto realice en cada tarea, como en el caso de las personas que carecen de la audición o de la palabra.

El material que se da para examen puede ser de varios tipos: a) de lápiz–papel; b) verbal completamente; c) de ejecución (material, manual, vasomotor); d) aparatos especiales para realizar determinada tarea, o e) una combinación de los tres primeros, sobre todo cuando se exploran en un mismo instrumento diversas funciones o habilidades. En este caso, generalmente se trata de escalas mixtas.

Esto nos obliga a referirnos ahora a las diversas formas de calificación, aún cuando sólo sea de modo general, ya que en el siguiente capítulo se expondrán con amplitud y detalle. Así pues, los tests psicológicos pueden ser calificados manualmente, según el tipo de unidad de calificación de que se trate; o bien, contando puntos, aplicando matrices de calificación o mediante computación (lo cual ahorra mucho tiempo, dinero y energía). Por supuesto, hay que saber qué tipo de tests lo permiten. Además, en algunos casos pueden combinarse las calificaciones manuales y por computadora.

Para cada caso, los “protocolos” u hojas de calificación serán especiales. Un protocolo es aquella forma en la cual el sujeto da sus respuestas. Muchos de estos protocolos contienen un lugar específico para anotar la calificación. En caso contrario, se debe tener una hoja especial para vaciar las calificaciones. A veces estas hojas están elaboradas especialmente para entrar de modo directo a la computadora.

Los tests psicológicos tienen *límites* de aplicación en lo que se refiere a la edad de los sujetos para quienes se han diseñado. Desde este punto de vista, los tests se clasifican en: a) tests para infantes o bebés (baby tests); b) tests para niños preescolares; c) tests para niños escolares; d) tests para adolescentes, y e) tests para adultos.

En muchos tests su longitud llega a contener dos o más de estas etapas de desarrollo, y algunos de ellos, tal como el de Binet-Simon, incluyen todas las edades, desde el nacimiento hasta la etapa adulta. En nuestra muy particular opinión, este tipo de instrumentos tienen menos confiabilidad y menos validez que los destinados específicamente a ciertos límites de edad, pues es obvio que el contenido para explorar cada función o factor deseado se reduce al máximo, para dar cabida a todo el rango de edades y, como recordaremos, la longitud de un test es un factor importante para recopilar mayor información acerca de lo que se intenta medir.

APLICACIÓN DE LOS TESTS A LAS DIVERSAS ÁREAS DE LA PSICOLOGÍA

En esta sección es importante referirnos, aunque sea brevemente, al cómo, por qué y para qué se utilizan los test psicológicos en las áreas, al menos las más comunes de la ciencia psicológica en México, ya que a menudo se cometen errores que conducen no sólo al desprestigio de quien emplea los instrumentos e ignora alguna información al respecto, sino de la profesión misma, ocasionando con ellos, críticas de los mismos psicólogos, que suponen –por ausencia del conocimiento del campo de la medición psicológica, en su mayor extensión – que los tests no representan ninguna utilidad. Al respecto, puede plantearse la siguiente pregunta, ¿acaso ya se ha encontrado alguna forma de obtener información acerca del comportamiento humano que sea mejor y más rápida, aunque no absoluta, porque en el campo de la ciencia lo único absoluto son las matemáticas?

En principio, actualmente suele hablarse de cuatro áreas de trabajo, desarrollo e investigación psicológicas: a) la psicología industrial; b) la psicología clínica; c) la psicología educacional, y d) la psicología social.

En cada una de estas áreas, los tests son diferentes tanto en su contenido como en su

utilización. A veces algunos de ellos pueden servirnos en todas o en algunas de las áreas para obtener información.

Psicología Industrial

Desafortunadamente, el desarrollo, tanto de los métodos como de personal capacitado para el trabajo psicológico en el campo industrial, se encuentra censurado hasta cierto punto por aspectos de tipo social y ético profesional.

Desde luego, en forma general, la psicología industrial aplicada tiene en su contenido la selección y colocación de personal de trabajadores, el entrenamiento en la o las tareas que el trabajo específico implique y los problemas de relaciones humanas.

El mayor problema que se presenta en este campo es el de los factores humanos. Al respecto, el trabajador desempeña un importante papel en esta área, y su intervención ha sido, en los últimos años, motivo de un sinnúmero de investigaciones, que han conducido al reconocimiento de la complejidad que existe entre la relación del trabajo u oficio del empleado y muchos aspectos de su vida. Así pues, tanto su vida social como personal están supeditadas a su actividad específica en muchas formas, y viceversa. Su necesidad de trabajar, el gusto que encuentre en el desarrollo de sus tareas, su capacidad creativa para lograr desarrollar más allá de lo que le piden, la satisfacción por sus propios logros, en suma, sus sentimientos personales hacia sus objetivos sociales y personales forman parte del papel que desempeña en la industria.

La industria está organizada para incrementar el trabajo y llegar a la producción de sus objetivos finales. (Los factores humanos mencionados llevan a este incremento). Sin embargo, lo importante es reconocer que al ser aceptados los factores humanos como parte primordial de la industria, ésta tiene la obligación de comportarse recíprocamente con el trabajador. Así pues, está obligada a atender acuciosa y constantemente la adaptación de las necesidades y habilidades del trabajador a sus tareas.

A grandes rasgos, las implicaciones sociales concomitantes con el desarrollo de la industria son las siguientes: cambio en el nivel de vida del trabajador, modificación de la forma de organización del trabajo, y cambios en las condiciones de confort o comodidad social. Esto debe

ser conocido, estudiado y entendido por aquellos psicólogos que se dediquen a este campo profesional.

Psicología científica

Este tipo de psicología tiene pocas soluciones específicas ya estructuradas para resolver la problemática humana en la industria, debido a la complejidad de la estructura conductual, que impide establecer generalizaciones, dada la variabilidad de los individuos en cuanto a su comportamiento y, sobre todo, ya situados en el ambiente del trabajo. Es ahí donde la capacidad y los conocimientos del psicólogo pueden y deben crear los implementos necesarios apropiados a la situación y establecer reglas que sean útiles para la solución de problemas conductuales en el trabajo.

Además, en el lado opuesto, encontramos la situación de la fábrica, oficina o lugar donde el trabajador ha de desempeñar sus labores. Estas siempre son diferentes de las que pueden crearse artificiosamente en un laboratorio para investigar el área industrial. (Creemos que, efectivamente, el laboratorio, no sólo en la psicología industrial, sino también en la psicología general, no representa completamente las situaciones reales). Los laboratorios son de gran utilidad, siempre y cuando el psicólogo entienda que los hallazgos que ahí tienen lugar no pueden ser aplicados rígidamente, sino que debe haber una flexibilidad, la cual será dada por los conocimientos, la práctica, la experiencia, y sobre todo, la comprensión de lo que es su tarea.

Como este libro solamente se refiere a la aplicación de los tests al campo de la industria, nos concretamos a exponer esto que consideramos necesario para que el estudiante advierta las limitaciones que existen con el instrumental psicológico en la industria.

Así pues, en la ejecución de un trabajo existen factores que son determinantes para que aquél tenga una realización eficiente. Estos factores varían en cada situación particular y en cada individuo, lo cual obliga a los psicólogos industriales a una constante revisión de sus instrumentos, es decir, a una constante revisión de la confiabilidad y validez de estos últimos.

Evaluación de los instrumentos en el campo de la Psicología industrial

Cuando no se tiene una visión clara de los requisitos necesarios para la ejecución de las tareas

que un determinado trabajo exige, no se está en condiciones de hacer una elección adecuada del personal que habrá de desempeñarlo.

Uno de los primeros pasos para realizar la selección y clasificación del personal de trabajo es el *análisis del trabajo*, especializado o no, y cualquiera que sea el nivel o rango de que se trate.

Esto incluye tanto la descripción como la especificación del trabajo u ocupación, las cuales tienen relación con las condiciones físicas y administrativas, así como con los métodos y procedimientos del trabajo.

Para poder predecir la efectividad y el éxito en una tarea, deben tenerse en cuenta todos los elementos que implica el trabajo, es decir, debe evaluarse la tarea. Así pues, hay que considerar los métodos y procedimientos de trabajo, el instrumental y equipo y los programas de entrenamiento.

Sin embargo, como para hacer un análisis efectivo es necesario observar tanto al trabajo como al trabajador, habrá que apreciar la forma natural en que este último se desempeña, a fin de determinar las actividades u operaciones que realiza para obtener su objetivo de trabajo.

Una de las primeras observaciones a establecer es las capacidad de aprender que tenga el trabajador, así como su habilidad para ejecutar las operaciones necesarias; descripciones que deben darse en términos cuantitativos, a fin de obtener la norma de ejecución individual a partir de la comparación con un cierto número de individuos.

La medición del aprendizaje y de las habilidades de los sujetos sirve para los siguientes propósitos: a) para pronosticar el éxito o fracaso de los trabajadores de nuevo ingreso; b) para tener datos objetivos con miras a la promoción, cambio o retiro del trabajador; c) como medio para evaluar la propia organización por secciones y en su totalidad; d) para evaluar la capacidad, calidad y productividad de los equipos, instrumentos y condiciones de trabajo; e) para observar la extensión con que los instrumentos de medición psicológica estén siendo útiles a los propósitos del psicólogo seleccionador y clasificador de personal; f) para evaluar los programas de entrenamiento que se estén realizando, y g) como base para la elaboración de nuevos

instrumentos, programas de entrenamiento, etcétera. Otro aspecto muy importante es el poder advertir, mediante los instrumentos adecuados, la situación de las relaciones interpersonales a diversos niveles y las posibles razones que estén determinando ciertas situaciones (negativas o positivas).

Los instrumentos psicológicos de mayor utilidad en este campo, guardando siempre las limitaciones indicadas anteriormente, son:

a) La entrevista psicológica, la cual sirve para obtener una serie de datos personales, indispensables para el trabajo. Dicha entrevista debe ser preparada de antemano, en función del análisis previo de las características que se requieren para el desempeño del trabajo.

b) Grupos de tests que midan la capacidad de aprendizaje del examinado, ya que este aspecto es fundamental en todo tipo de actividad conductual humana.

c) Escalas, tests, etcétera, de habilidades múltiples y especiales.

d) Tests de rendimiento intelectual. Aún cuando este tipo de instrumento no es fundamental, sí se requiere un mínimo de información acerca de ciertos factores que miden estos instrumentos, como la comprensión, atención, capacidades de anticipación, planeación de las tareas, etcétera, con el fin de poder ratificar los instrumentos diseñados para probar la capacidad de aprendizaje.

Consideramos que estos son los instrumentos más importantes para la selección y clasificación de personal, ya que tienen la ventaja de dar resultados que caracterizan a los tests que se emplean en la industria: la predicción de la eficiencia, tanto del trabajador como de la organización.

En nuestra opinión particular, realmente debe hacerse una clasificación de personal, más que una “selección” del mismo. Esto nos permitirá ser más justos y en la designación de las tareas que deberán realizar los aspirantes.

La selección es realmente “eliminación”. La “clasificación” conduce a la “colocación” de las

personas en aquellas ocupaciones o puestos en donde puedan rendir mejor, permitiendo así la posibilidad de elaborar programas de entrenamiento que ayuden a las personas, en vez de eliminarlas, impidiéndoles realizar las tareas para las que están capacitadas.

Utilización de los tests en psicología clínica

Uno de los problemas que más se han estudiado es el de la utilidad de los tests psicológicos en el diagnóstico de todos aquellos aspectos de la conducta que se ha dado en denominar *personalidad*. Haremos aquí un paréntesis para explicar la frase anterior: consideramos que no es posible, en el funcionamiento real de un individuo, separar su actividad intelectual, sus actitudes, intereses, valores, creencias y características peculiares de comportamiento (rasgos), sino solamente para su estudio. El hombre funciona como una unidad; cuando actúa expresa no sólo la forma en que ha recibido la estimulación del mundo exterior y la ha codificado, sino también cómo reacciona ante él, tanto en la forma en que lo ha percibido, como en la manera en que lo ha experimentado.

Desde luego, en el campo de la psicología clínica se ha desarrollado, desde un principio, una gran cantidad de tests para medir los rasgos de la personalidad. Aquí ocurre un fenómeno común siempre que se trata de medir algo: según el aspecto que se mida de ese algo, que es una unidad, el constructor del instrumento de medición dará su propia definición de acuerdo a su punto de vista, muchas veces teniendo en cuenta que está midiendo el o los elementos sobresalientes del fenómeno. Así ha ocurrido en las definiciones de conceptos tan complejos, como son los de personalidad e inteligencia.

Por cuanto toca a la personalidad, encontramos que existen diversas definiciones y que cada uno corresponde, en la mayoría de los casos, a las diferentes aproximaciones teóricas que llevan consigo un instrumento de medición para probar experimentalmente que los datos corresponden a la realidad. Sin embargo, todas las definiciones dadas incluyen todos los rasgos de la habilidad humana que, para su estudio, se separan.

El estudio de la personalidad tiene una amplia relación con lo que las personas son o parecen ser en un momento dado y en la forma en que adquirieron esa manera de comportamiento.

Desde luego, la forma tradicional de medición en psicología clínica, en relación con la personalidad, tiene que ver con la primera parte de la afirmación anterior. No obstante, para explicarnos cómo ha desarrollado el individuo un conjunto de rasgos, tendríamos que recurrir a mecanismos genéticos, los cuales hasta ahora poco pueden aportar a la teoría del aprendizaje, sobre todo al aprendizaje social, que influye definitivamente en la forma específica de ser (rasgos) de cada persona.

La psicología clínica no sólo tiene que ver con los problemas estrictamente de enfermedad mental, sino con todo aquello que se considere alteraciones conductuales.

Por otra parte, para llevar a cabo estudios clínicos no es indispensable que el instrumento sea estrictamente de construcción para medir problemas psicológico-clínicos, sino que cualquier instrumento de medición –en este caso, los tests psicológicos en general– pueden darnos datos importantes acerca de comportamientos considerados como fuera de la norma.

Todas las pruebas objetivas que tienen un uso determinado, por ejemplo, tests de inteligencia, escalas de inteligencia, tests de aptitudes especiales y múltiples, etcétera, fundamentalmente nos dan información acerca del comportamiento general del sujeto, de sus eficiencias y deficiencias en su manifestación conductual. De ahí que algunas escalas mixtas de medición – por ejemplo, las de la inteligencia de Wechsler – puedan utilizarse en el diagnóstico clínico, es decir, en la detección de problemas que, independientemente de la medida de la inteligencia, se presentan en el comportamiento frente a las tareas que cada uno de los subtests le imponen al sujeto examinado.

Evaluación de los tests en psicología clínica

Uno de los problemas más comunes en el campo de la psicología clínica es la generalización que hacen algunos psicólogos respecto al uso de los tests. Durante mucho tiempo, al menos en México, los psicólogos utilizaron los tests de medición de la personalidad para cualquier tipo de estudio psicológico, aunque no fuera estrictamente clínico. Afortunadamente, parece ser que ya se empieza a efectuar una discriminación más clara acerca del empleo que debe darse a cada uno de los diversos tipos de tests existentes.

Al igual que en todos los campos y especialmente en éste, en lo referente a tener en consideración las exigencias psicométricas inherentes a todo test para poder ser utilizado con confianza y con la debida ética profesional, la evaluación dependerá de los objetivos que el psicólogo clínico pretenda lograr. Estos objetivos pueden ser los siguientes:

- a) Diagnosticar el deterioro mental, a partir de instrumentos como los tests de formación de conceptos, de desarrollo de la percepción, de alteraciones de la atención, de la comprensión, de la memoria, etcétera.
- b) Diagnosticar otros aspectos del comportamiento humano, como las denominadas conductas anormales y patológicas o, simplemente, ciertas formas especiales de comportamiento que no llegan a tener las dimensiones de las anteriores.

Ahora bien, el diagnóstico, en sí, tiene también un objetivo: pronosticar, con el fin de intentar prevenir o reforzar, o intentar, suprimir la conducta que se está detectando, siempre con miras a una meta que, en principio, puede ser la salud mental.

Existe cierto tipo de pruebas en el campo de la psicología clínica que definitivamente no deberían utilizarse, porque carecen de los principios fundamentales de la medición psicológica. Así pues, hay tests que intentan medir la “estructura de la personalidad”, la “proyección de la personalidad”, los “rasgos de la personalidad”, etcétera. Algunos de estos tests están constituidos por material no estructurado, láminas con escenas o dibujos, frases o temas para completar no estructurado, láminas con escenas o dibujos, frases o temas para completar o inventarios de personalidad. Todos ellos serían valiosos si se ajustaran a la metodología psicométrica.

Afortunadamente, con los inventarios de personalidad se ha iniciado, y ahora es más patente, el desarrollo de lo que se llama *métrica de la personalidad*. Si bien es cierto que ésta aún tiene grandes limitaciones, también resulta cierto que es más completa que la forma antigua de

manejo de estas técnicas de mediación. Sin embargo, la investigación en este sentido se está incrementando considerablemente, a fin de llegar a obtener datos cada vez más precisos acerca de los problemas que se le plantean a la psicología clínica.

Aplicación de los tests a la psicología educativa

La educación es uno de los campos de la psicología que revisten mayor importancia.

Consecuentemente, si al paso de la historia el hombre ha desarrollado sistemas de medición para todos aquellos fenómenos que ha podido observar en su ocurrencia y los ha refinado y hecho más confiables, también tenía que observar el fenómeno educativo aplicándole algún sistema apropiado de medición.

En un principio, los maestros tenían la necesidad y la responsabilidad de juzgar y observar los efectos de la enseñanza. Subjetivamente podían decidir quién aprendía más rápida o más lentamente; quién tenía mayor capacidad de retención y quién olvidaba rápidamente; en fin, esta tarea, bastante difícil, no sólo tenía que referirse a los alumnos, sino también a los maestros mismos.

Sin embargo, recientemente se han desarrollado instrumentos de medición cada vez más refinados que, influidos por métodos utilizados en otros campos de la ciencia, han venido a tomar lugar en la educación. Estos métodos han tenido un gran impacto en el aprendizaje y en la enseñanza, así como en todo aquello que tenga relación con el ambiente escolar.

Uno de los usos más comunes de los tests psicológicos en la educación es el que le dan las escuelas, considerándolos como elementos de gran valor para la enseñanza individual. Esto se debe a que, si partimos de la base de que existen diferencias individuales, muchos aspectos de la educación deben ajustarse a tales diferencias. El maestro no solamente utiliza los tests para advertir el grado de aprendizaje que ha obtenido el alumno en las materias que forman el currículo del nivel de que se trate, sino también, y como consecuencia de la variabilidad humana, se ha visto en la necesidad de intentar conocer cada vez mejor las características del rendimiento escolar del alumno en el presente, pretendiendo establecer hasta dónde puede llegar en lo futuro.

Independientemente de que hoy día sabemos que existen técnicas de aprendizaje capaces de desarrollar las habilidades humanas con una mayor extensión que como lo hacían las técnicas antiguas, los tests psicológicos son necesarios para medir esos cambios que se operan mediante el entrenamiento en la ejecución de las tareas.

Así pues, sabemos que al ingresar el niño a la escuela por vez primera, trae consigo un cúmulo de experiencias personales, es decir, su historia personal hasta ese momento. Esto determina una forma particular de comportamiento en todos sus diversos niveles de funcionamiento, que, al enfrentarse con las exigencias del medio escolar, se expresan en forma integral, produciendo conductas específicas. De este modo, observamos niños que pueden aprender a leer antes de lo que la norma ha establecido; a otros se les dificulta esta actividad y lo hacen más tarde; otros más se desempeñan mejor en ciertas áreas del conocimiento que se trasmite a través de las diversas técnicas de aprendizaje existentes; por ejemplo, unos lo hacen mejor en las matemáticas que en otras áreas; a otros les resulta más fácil aprender geografía o historia; algunos aprenden utilizando sus habilidades en formas diferentes a las de otros (es decir, tienen estilos particulares de manejar sus habilidades); otros más aprenden con más lentitud; otros con mayor rapidez, etcétera.

Entonces, es necesario que el maestro discrimine lo mejor posible aquellas situaciones que en múltiples casos pueden dar lugar a serias alteraciones, las cuales en un momento dado impidan que la eficiencia de la enseñanza y del aprendizaje sea similar para todos los miembros del grupo escolar.

Utilizando los tests psicológicos, el maestro puede ir recopilando la historia escolar de cada uno de los alumnos bajo su responsabilidad. Desde luego, esto ocurre en aquellos países cuyo desarrollo educacional se ha visto favorecido. En México parece que ya empieza a haber interés por llevar a cabo ese tipo de registros en las escuelas, asignando psicólogos para que auxilien a los maestros en el desempeño de esas tareas.

Se supone que el rendimiento académico será más efectivo si la enseñanza que se imparte recae en sujetos que participen de una capacidad de aprendizaje análoga o, al menos, que no exista una dispersión significativa para alterar el funcionamiento normal del grupo.

Como podemos ver, los tests, al aplicarlos a la educación, no sólo sirven para que el maestro evalúe el rendimiento escolar, sino que son necesarios, utilizados por especialistas, tanto para determinar el tipo de población escolar con que se cuenta, como para desechar, modificar o crear técnicas de enseñanza y aprendizaje más operantes y cada vez más refinadas.

A menudo se oye hablar de programas de medición escolar a gran escala e incluso a nivel nacional. Al respecto podemos decir que, si bien es cierto que los maestros no están familiarizados con los tests y las técnicas de medición, también resulta cierto que la mayoría de ellos no desconocen los problemas educativos y comprenden perfectamente hasta dónde la medición psicológica puede resultar útil.

Los psicólogos educativos, los consejeros escolares y los directores de investigación psicológica especializados son los abogados para elaborar los programas de medición, los cuales obedecen a los siguientes propósitos:

- a) Clasificación del alumno (que en ocasiones sirve para promoverlo de nivel escolar);
- b) Homogeneidad en los grupos;
- c) Orientación y consejo escolar;
- d) Búsqueda de motivaciones para producir un mejor rendimiento en los alumnos;
- e) Prevención de posibles problemas de los educandos;
- f) Detección y estudio de niños “excepcionales”;
- g) Mejoramiento del profesorado;
- h) Educación escolar;
- i) Estructuración de las escuelas en función de la comunidad; etcétera.

Esta utilización de los tests en el campo educacional debe ser consistente y sistemática, a fin de poder recopilar poco a poco la información de los adelantos y posibilidades de los alumnos.

En el área de la psicología educativa, los tests deben seleccionarse de acuerdo con aquellas variables que son indispensables para medir el funcionamiento escolar del individuo.

Utilización de los tests en la psicología social

Una de las áreas más importantes, sobre todo en los últimos años, al igual que la educativa, es la de la psicología social. El individuo, como elemento perteneciente a una sociedad específica, participa de sus valores culturales, de la aceptación de la conducta de los otros y de las relaciones interpersonales satisfactorias.

El ambiente social sufre el fuerte impacto y la penetración de la cultura. Para poder entender el comportamiento humano, es necesario comprender las formas aprendidas y organizadas de su conducta particular que, en última instancia, constituyen la cultura. Puede decirse que un *patrón cultural* es un conjunto de formas de conducta compartidas por un grupo y que los hace diferentes unos de otros.

Para entender los factores que influyen en el desarrollo de la sociedad, debemos enfocar nuestra atención hacia la cultura, la cual, en última instancia, será la única que nos indique la generalidad o particularidad de la conducta humana. Cada grupo social tiene estilos peculiares para lograr sus objetivos, ya sean de tipo educativo, político, social, etcétera. Por tanto, el proceso de socialización depende del contexto cultural en que se dé.

En esta situación, una de las formas para llegar a la comprensión tantas veces mencionadas de los productos de la conducta humana social, es la utilización de una metodología específica.

Dentro de esa metodología quedan considerados los tests psicológicos aplicados al campo de lo social. Los tests más comúnmente utilizados son los de opinión, de valores, de intereses y, fundamentalmente, los de actitudes, ya que éstas constituyen un sistema casi permanente de reacciones afectivo-evaluativas que expresan el concepto de las características de los objetos sociales que son aprendidos en el proceso de socialización del individuo. Esas reacciones afectivo evaluativas, que se traducen en actitudes hacia los objetos del ambiente, tienen su origen, fundamentalmente, en estructuras cognoscitivas, transmitidas algunas y experimentadas otras, por los componentes de un grupo social determinado.

Una de las formas más importantes de medición y que en la actualidad se está convirtiendo en un instrumento fundamental en el campo psicosocial son las escalas de actitudes, las cuales

requieren un tratado o texto especial, tanto por sus características como por su metodología de construcción y eficiencia en los datos que producen, siempre y cuando se conozcan perfectamente y sean utilizados de manera pertinente.

Obviamente, este tipo de tests no es el único instrumento con que se cuenta en el campo de la psicología social, tanto aplicada como en la investigación. Ya hemos manifestado que existen otros elementos de trabajo, entre ellos los modelos matemáticos aplicados a esta área, mismos que, por el momento, salen de nuestro interés.