

MEDICIÓN Y EVALUACIÓN: APTITUDES Y COMPETENCIAS

Nidia Preciado

EJE 3

Pongamos en práctica

Introducción	3
La ética en la práctica de la evaluación y la medición	4
La comunicación de los resultados de la evaluación y la medición psicológica	9
Los informes psicológicos	12
Criterios que caracterizan un buen informe psicológico grupal	13
Estructura básica de los informes psicológicos	14
Bibliografía	26

¿Cuáles son las mejores herramientas que tengo como profesional en psicología para estructurar conceptos y tomar decisiones en términos de la inteligencia, las aptitudes y la personalidad de mis clientes o consultantes?

El presente referente de pensamiento tiene como objetivo proporcionar las herramientas prácticas para llevar a cabo procesos de evaluación y medición de aptitudes y competencias a partir de un rol profesional integral, con énfasis en la función ética que tiene el psicólogo al realizar este tipo de actividades.

Luego de la discusión sobre la ética en la evaluación y la medición se presentan tres elementos fundamentales en el proceso: el uso del consentimiento informado y su relevancia para el desarrollo de cualquier proceso de evaluación o intervención en psicología; la confidencialidad, que hace referencia al uso de la información que se obtiene a partir de la evaluación y la medición; y los informes de resultados. Se brinda información básica que permite al lector hacerse una estructura cognitiva y obtener aprendizajes sobre las características de los informes. Además, se proporcionan prácticos ejemplos de la forma y el contenido de los informes de evaluación y medición de la inteligencia, las aptitudes y la personalidad, los cuales le serán de utilidad al estudiante para la elaboración de sus propios informes con un referente único, diseñado para este módulo.

La ética en la práctica de la evaluación y la medición





Instrucción

Para empezar, lo invitamos a revisar el video del Caso modelo, en el cual se presentará una situación que puede pasar en el quehacer diario del psicólogo educativo.

Hasta ahora, el recorrido del módulo ha permitido que se identifiquen la relevancia y el desarrollo histórico de la evaluación psicológica, los procesos de medición y los múltiples recursos de pruebas y test psicológicos que existen para establecer conceptos, diagnósticos e incluso perfiles de clientes, consultantes, grupos y comunidades.

En este tercer referente, cuando se abordan la intencionalidad de la práctica de los aprendizajes adquiridos y la aplicación y estructuración de conceptos para la toma de decisiones profesionales frente los casos que se estudian, se pretende proporcionar herramientas para la reflexión de la intencionalidad e implicaciones de llevar a cabo actividades de evaluación y medición psicológica, así como la formulación de los informes correspondientes a dichos procesos, puesto que, una vez se construye un concepto y se generan una impresión, un perfil, una idea o imagen de las personas, se asumen riesgos de impacto social y cultural en su vida presente y futura.

Indudablemente, los profesionales en psicología y, en especial, aquellos que mediante su ejercicio habitual interactúan con personas para su evaluación, cumplen con deberes y obligaciones morales respecto a su ejercicio y, sobre todo, al producto de su intervención. Estos retos están enmarcados en la ética profesional y se agrupan a través de la deontología. Este mecanismo proporciona al profesional una serie de herramientas administrativas para que su ejercicio sea satisfactorio y tenga altos estándares éticos (Aragón Borja, 2015).

Desde 1953, se han planteado manuales de ética y códigos deontológicos que orientan el ejercicio profesional de la psicología, rescatando la actuación del profesional cumpliendo con elementos como la competencia, la integridad, la responsabilidad profesional y científica de su ejercicio y el respeto por los seres humanos, desde su bienestar hasta las responsabilidades que adquieren al establecer relaciones profesionales (Aragón Borja, 2015). La responsabilidad es el indicador ético que más se debe destacar en el ejercicio de la medición y la evaluación, dado que, al hacer diagnósticos o juicios sobre las personas, se puede afectar su desarrollo natural.

Esto obliga a hacer evaluaciones con alto nivel de experticia, en cumplimiento de los manuales e indicaciones de los autores, y con precisión en los conceptos que se emanan, puesto que estos son requeridos por instituciones u organizaciones en las cuales las personas tienen acceso a los resultados y, por tanto, a las características más privadas que se aborden en la evaluación.

La evaluación de las potencialidades humanas es de gran interés para los diversos ámbitos de desarrollo, desde las instituciones de educación en la infancia hasta escenarios de atención en salud y ámbitos laborales, por lo que la evaluación y la medición deben estar siempre en manos de expertos profesionales en psicología que tengan destreza en el manejo de los instrumentos y la información, y estén calificados en la redacción de los informes que contengan lo necesario y éticamente competente para la institución o ámbito que solicita la evaluación (Aragón Borja, 2015).

Por lo anterior, uno de los principales criterios para la práctica de la medición y la evaluación a través de la medición de aptitudes y competencias es garantizar que los instrumentos cuentan con respaldo suficiente en términos de confiabilidad y validez, que el acceso a los mismos está autorizado por los autores o editoriales dueños de los derechos y que se tienen los documentos originales (cuestionarios, hojas de respuesta, manuales de calificación, etc.). Una vez se garantiza la validez de los instrumentos, el siguiente criterio es contar con la capacitación y calificación suficiente para la aplicación de la prueba o la realización de evaluaciones con baterías completas. Las evaluaciones realizadas por psicólogos inexpertos pueden llegar a tener un impacto negativo en los resultados, afectando el desempeño de las personas en la ejecución de la evaluación (Aragón Borja, 2015).

La evaluación no exige únicamente habilidades en la administración de los instrumentos seleccionados, también exige condiciones propias y habilidades del investigador o psicólogo que realiza el proceso. Estas habilidades se enmarcan en lo que se conoce como el **Rapport**, que no es más que la relación de empatía que se establece entre el evaluador y el sujeto que participa del proceso. Para ello, se sugieren elementos como mantener la relación en el marco del respeto, no superar los límites de confianza, ser sincero y establecer un ambiente cálido que le permita a la persona desempeñarse de la mejor forma posible (Aragón Borja, 2015).



Rapport

Relación terapéutica en connotación positiva de confianza y seguridad.



Figura: 1.
Fuente: freepik.com/160839-OV2ZX4-155



Figura 2.
Fuente: shutterstock/406902424

Como se ha descrito, el proceso de evaluación y medición tiene algunos riesgos, como, por ejemplo, la invasión de la vida privada de las personas y la posibilidad de ventilar condiciones de la persona que sin la evaluación no serían conocidas. Sin embargo, un mecanismo que permite superar dichos elementos y acceder a la información sin afectar al sujeto participante es la elaboración y firma de consentimientos informados.

Con esta herramienta, el evaluador tiene autorización explícita del participante para realizar la evaluación y usar los resultados. Usualmente, se incluyen condiciones como retiro voluntario e incluso la decisión de no permitir el uso de los resultados, según se planteó en el objetivo de la evaluación. La mayoría de las veces este hecho de invasión se relaciona con la evaluación producto de investigación y no se asocia al contexto clínico, donde se hace un psicodiagnóstico o se establecen condiciones afectivas. Para evitar cualquier tipo de implicación o connotación negativa de la evaluación, se sugiere siempre formular consentimientos informados y firmarlos con los clientes o pacientes (Aragón Borja, 2015; Hogan, 2004).

Otro elemento que vale la pena destacar dentro de las implicaciones éticas de la práctica de la evaluación y la medición es la confidencialidad. Si bien el sujeto a través de la herramienta del consentimiento informado autoriza la evaluación y el uso de los resultados con un objetivo específico, también autoriza el uso de los mismos en diferentes funciones, como en el caso de los procesos de selección para acceder a un trabajo o a la educación formal.

Lo anterior significa que no solo el sujeto conocerá sus resultados, sino que, probablemente, estos se someterán a algún tipo de socialización en la institución que solicita la evaluación. Para ello, es fundamental que el psicólogo siga las indicaciones de los códigos de ética sobre el manejo confidencial de la información y revele los datos solo cuando en función de la ley le sean solicitados o el dueño de los resultados realice dicha solicitud o autorización de divulgación, sin dejar de lado la relevancia de la información que se suministra y la pertinencia para el auditorio que conocerá la información (Hogan, 2004).



Lectura recomendada

Para conocer las implicaciones éticas del ejercicio de la psicología en Colombia, se sugiere revisar la Ley 1090 de 2006.

Ley 1090 de 2006

Congreso de la República de Colombia

La comunicación de los resultados de la evaluación y la medición psicológica



Video

Para comenzar, observe la siguiente videocápsula.

UTPL (PSICOLOGÍA) (evaluación y diagnóstico)

<https://www.youtube.com/watch?v=y5Uq423Fxb4>

Antes de adentrarse en la formulación de informes psicológicos, vale la pena detenerse en las formas en que los profesionales en psicología nos aproximamos a ellos y los conseguimos como recursos de la evaluación psicológica e instrumentos de la medición.

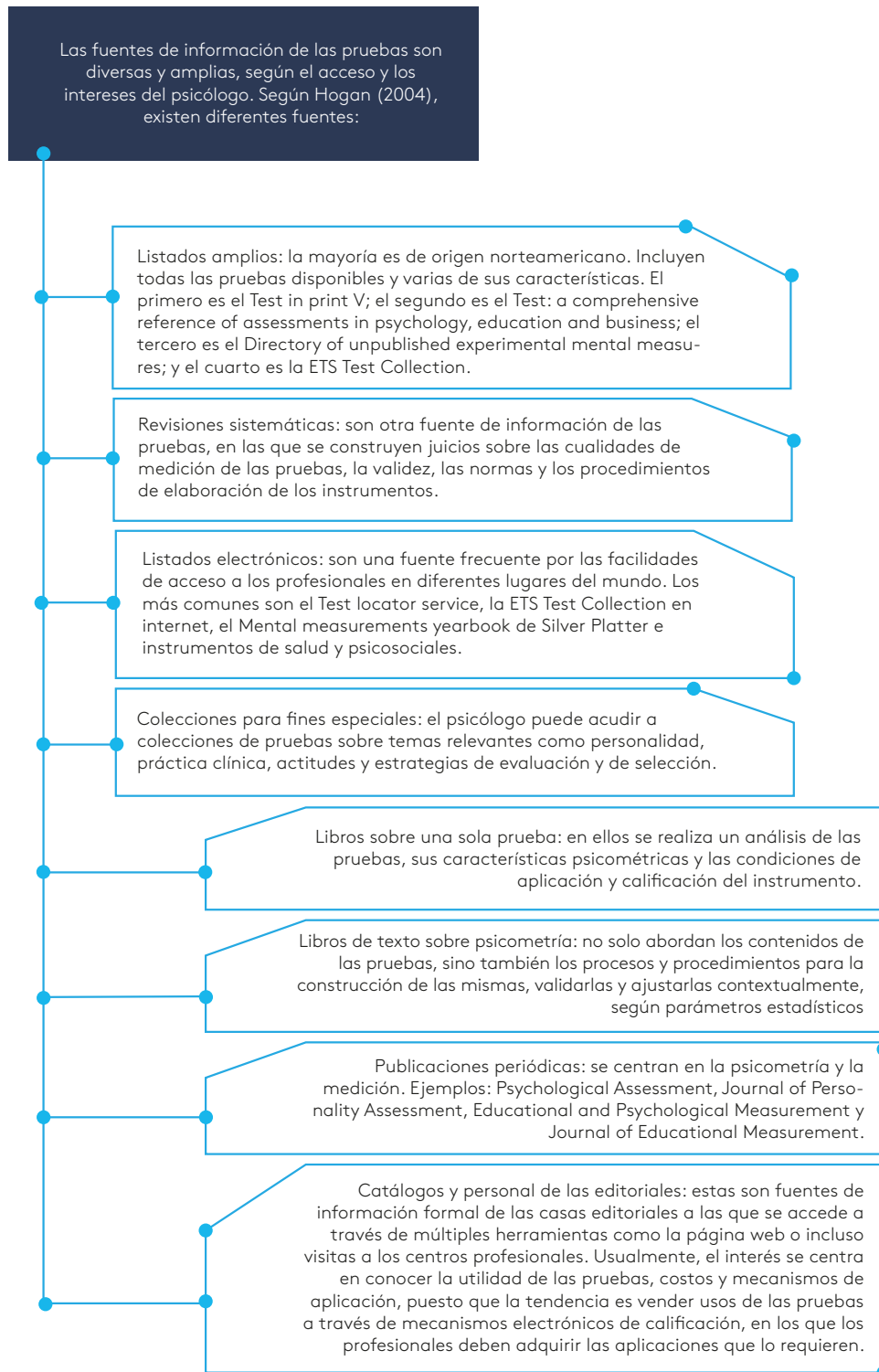


Figura 3.
Fuente: propia

Una vez el profesional ha realizado la selección de la prueba o instrumentos de la medición, la aplicación rigurosa de estos y la interpretación de los resultados, debe hacer el informe, puesto que el paciente tiene derecho a conocer los resultados de su proceso de evaluación. Sobre el informe, existen varias indicaciones descritas por Hogan (2004):

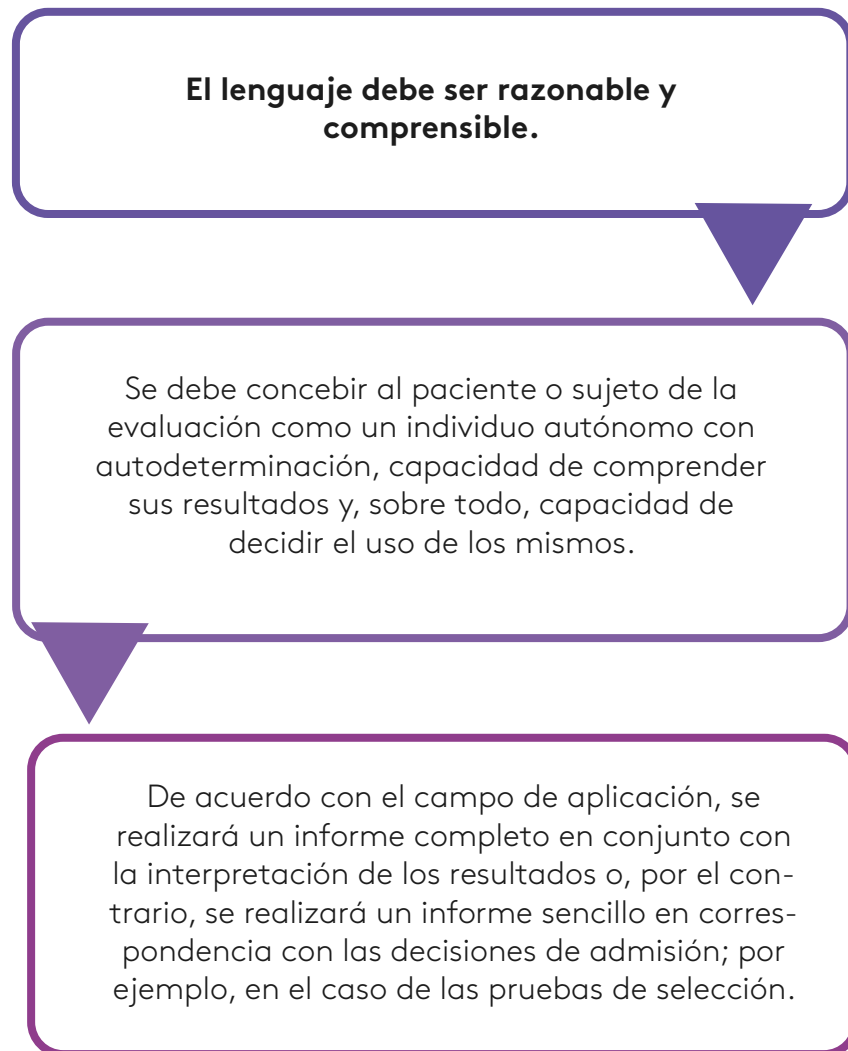


Figura 4.
Fuente: propia

Los informes psicológicos

Un informe psicológico es la comunicación escrita, ordenada y sintética que se realiza con el fin de transmitir a un consultante o autoridad los resultados y las conclusiones de un proceso de evaluación o intervención psicológica individual, familiar o grupal (González Suárez, Claramunt y Redondo Valle, 2014).

El informe tiene el objetivo de asesorar u orientar la toma de decisiones por parte del interesado en los resultados. De acuerdo con su finalidad, se puede clasificar en: psicológico-clínico, psicopedagógico, psicológico-forense, psicolaboral (de selección de personal), de certificación, etc. (Brunete et ál., s. f.).

Los informes se caracterizan por el equilibrio entre los datos objetivos y la abstracción. Son equilibrados y no se recargan hacia una sola perspectiva, son asertivos y modestos, interesan al lector, proporcionan ejemplos claros, discuten cada parte de su contenido y facilitan la toma de decisiones.

El autor debe ser un profesional en psicología, con amplia especialización y dominio del área, quien priorice el respeto por los derechos de dignidad, libertad, autonomía y buen nombre de la persona sobre quien realiza el informe, por las condiciones de confidencialidad y el secreto profesional, en coherencia con la Ley 1090 de 2006. El autor debe contar con el consentimiento informado para realizar la evaluación, el análisis de los resultados y la comunicación de los mismos a través del informe grupal (González Suárez, Claramunt y Redondo Valle, 2014).

Adicionalmente, el profesional que construye el informe psicológico debe contar con los documentos de soporte del mismo de manera legal, como la copia del consentimiento y los cuadernillos y hojas de respuesta. También debe garantizar su autoría y originalidad, con su firma y número de tarjeta profesional, la cual lo autoriza a ejercer la profesión en el país, así como la fecha de su elaboración grupal (González Suárez, Claramunt y Redondo Valle, 2014).

Criterios que caracterizan un buen informe psicológico grupal



¡Datos!

Según González Suárez, Claramunt y Redondo Valle (2014) y Brunete et ál. (s. f.), los criterios son:

- Utilidad, es decir, el informe es un recurso efectivo para la toma de decisiones.
- Está bien fundamentado y no posee juicios de valor ni elementos subjetivos del profesional que lo realiza.
- Es breve y concreto. Contiene lo necesario, no se extiende en puntos poco relevantes y evita proporcionar más información de la requerida.
- Utiliza un lenguaje científico, pero garantiza la comprensión de la información por parte del lector.
- Garantiza los derechos y el cumplimiento del ejercicio ético de la profesión.
- Tiene calidad en su base metodológica.

Estructura básica de los informes psicológicos

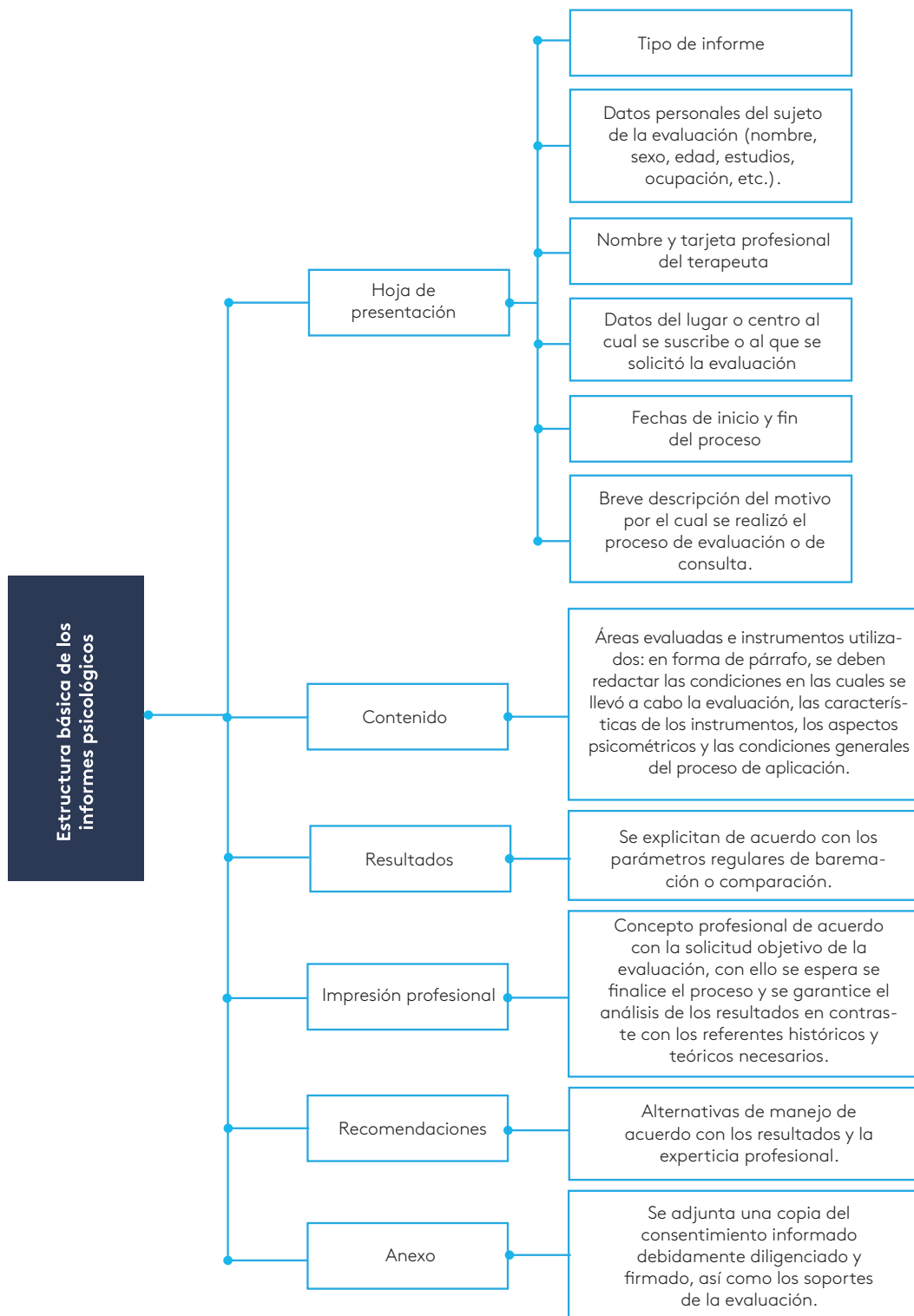


Figura 5.
Fuentes: González Suárez, Claramunt y Redondo Valle (2014) y Brunete et ál. (s. f.)

De acuerdo con González Suárez, Claramunt y Redondo Valle (2014) y Brunete et ál. (s. f.), el informe se debe estructurar así:

- **Hoja de presentación**

1. Tipo de informe.
2. Datos personales del sujeto de la evaluación (nombre, sexo, edad, estudios, ocupación, etc.).
3. Nombre y tarjeta profesional del terapeuta.
4. Datos del lugar o centro al cual se suscribe o al que se solicitó la evaluación.
5. Fechas de inicio y fin del proceso.
6. Breve descripción del motivo por el cual se realizó el proceso de evaluación o consulta.

- **Segunda página en adelante**

- Áreas evaluadas e instrumentos utilizados: en forma de párrafo, se deben redactar las condiciones en las cuales se llevó a cabo la evaluación, las características de los instrumentos, los aspectos psicométricos y las condiciones generales del proceso de aplicación.
- Resultados obtenidos: se describen los resultados del proceso de evaluación y de la medición. Se explicitan de acuerdo con los parámetros regulares de baremación o comparación y se exponen los aspectos más relevantes, de acuerdo con el interés del lector. Por ejemplo, en el caso de procesos de selección se hace énfasis en las características y condiciones según el perfil que se solicita. En el caso de la clínica, se establecen los puntos indicativos de alguna condición de anormalidad o que merecen destacarse ante la sospecha diagnóstica.
- Impresión profesional o concepto: al obtener los resultados, se proporciona un concepto profesional, según la solicitud objetivo de la evaluación. Con ello, se espera que finalice el proceso y se garantice el análisis de los resultados en contraste con los referentes históricos y teóricos necesarios.

- Recomendaciones o sugerencias claras, concretas e individualizadas a los resultados obtenidos por el consultante.
- Anexos: se adjunta una copia del consentimiento informado debidamente diligenciado y firmado, así como los soportes de la evaluación.
- Se finaliza con la firma del profesional y la fecha de emisión del informe, incluyendo estrategias de contacto para la profundización o resolución de dudas.

Ejemplos de informes de evaluación y medición de aptitudes y competencias

1. Ejemplo de informe de evaluación y medición de la inteligencia

Datos del autor del informe	Nombre completo:	
	Tarjeta profesional:	
	Fecha de elaboración del informe:	
Título del informe		
Datos de evaluado		
Nombre completo:	Sexo:	Fecha de nacimiento:
Nivel educativo:	Ocupación:	
Edad:	Dirección:	
Fechas de la evaluación:		
Motivo de la evaluación (remisión)		
Remitido por medicina general debido a su bajo desempeño en la entrevista y sospecha de retraso mental...		
Resumen del informe		
Resultados de la evaluación global de inteligencia con la escala WAIS, que consiste en...		

Procedimientos

Aplicación de la escala de inteligencia de Wechsler para adultos (WAIS).

Áreas evaluadas

WAIS:

Rendimiento intelectual.

Comparación entre escalas verbales y de ejecución.

Análisis de cada subprueba.

Relación entre puntajes.

Dispersión respecto al vocabulario.

Resultados

Análisis cuantitativo

- ✓ El coeficiente intelectual obtenido en la escala de inteligencia de Wechsler para adultos (WAIS) corresponde al rango **límitrofe**.
- ✓ El rendimiento en las subescalas verbal y manual tiende a la homogeneidad, arrojando ambos puntajes estándar correspondientes al rango de inteligencia **límitrofe**.

Análisis cualitativo

- ✓ En el área verbal se presenta levemente disminuida la cantidad y calidad de información que la evaluada ha captado de su medioambiente. El razonamiento numérico u operatorio, así como las capacidades de atención y concentración se encuentran también levemente disminuidas. A un nivel de severa disminución se observan el juicio crítico y sentido común, la capacidad de abstracción, la memoria auditiva inmediata y la capacidad de comprensión y expresión verbal.
- ✓ Respecto al área manual, a un nivel conservado se presenta la capacidad de analizar y sintetizar diseños abstractos. La capacidad de observación y discriminación de detalles esenciales de aquellos que no lo son, se encuentra levemente disminuida. Por otra parte, la capacidad de establecer relaciones entre partes y todo, como causa y efecto, se observa severamente disminuida, dando cuenta de dificultades en las habilidades de anticipación y planificación.

Recomendaciones

Se recomienda remitir a rehabilitación neuropsicológica, realizar sesiones de terapia ocupacional y ejercicios de activación y estimulación del lenguaje...

Impresión diagnóstica y pronóstico	
CI de 54 en rango límite de normal a bajo. Con riesgo de retraso cognitivo leve...	
Nombres y firmas	Tarjeta profesional: 123456
Nidia Preciado	Fecha: 26 de septiembre del 2017

Los informes de evaluación y medición de la inteligencia varían en función del agente que hace la solicitud y del escenario en el cual se realizan, puesto que, si hacen parte de un proceso clínico amplio de evaluación en intervención, deben incluir el reporte de los objetivos que se han logrado con la intervención, así como las necesidades de manejo complementario, según cada caso.

De acuerdo con quien solicita el informe, se deben incluir también las observaciones a otros profesionales o recomendaciones de manejo del resultado y del sujeto evaluado frente al contexto. Por ejemplo, necesidades educativas especiales o laborales. Cabe aclarar la relevancia de tener en cuenta el uso de la información al evaluar inteligencia en niños, así como el manejo de la información, con los padres, puesto que un concepto negativo o poco esperado suele impactar de forma negativa y desplegar cuestionamientos que el evaluador debe argumentar con suficiencia profesional. Igualmente, se debe siempre orientar el manejo de las condiciones que pueden resultar desfavorecedoras y buscar generar un impacto positivo, a pesar de que la evaluación proporcione resultados negativos.

2. Ejemplo de informe de evaluación y medición de aptitudes

Datos del autor del informe	Nombre completo: Tarjeta profesional: Fecha de elaboración del informe:	
Título del informe		
Datos de evaluado		
Nombre completo:	Sexo:	Fecha de nacimiento:
Nivel educativo:	Ocupación:	
Edad:	Dirección:	
Fechas de la evaluación:		
Motivo de la evaluación (remisión) Candidato a cursar Especialización en Pediatría, de la Universidad... Para lo cual se requieren habilidades mínimas de lectura, escritura, lenguaje y comunicación...		
Resumen del informe El presente informe contiene los resultados de la evaluación completa de las aptitudes académicas del candidato a la Especialización en Pediatría de la Universidad... donde se evalúan elementos como razonamiento verbal, habilidad numérica, razonamiento abstracto...		
Procedimientos Se realizó una sesión de entrevista en la que se indagó por las habilidades y hábitos de estudio... Se realizó la aplicación de la batería DAT con el fin de... La duración fue de dos sesiones de 40 minutos, en las instalaciones...		

Áreas evaluadas

- ✓ Razonamiento verbal: mide la habilidad para comprender conceptos, pensar de manera constructiva e identificar similitudes o relaciones de conceptos, así como el manejo de ideas en nivel abstracto.
- ✓ Habilidad numérica: evalúa la comprensión de las relaciones numéricas y manejo de conceptos con relaciones numéricas. Predice el éxito en campos de exigencia de pensamiento matemático.
- ✓ Razonamiento abstracto: habilidad para relacionar patrones, indicando la capacidad de reflexión. Predice el éxito en actividades que exigen asociación entre cosas, no palabras.
- ✓ Velocidad y precisión perceptual: mide velocidad de percepción, retención, velocidad y exactitud de las respuestas. Se relaciona con actividades de manejo documental y es de vital importancia para la educación.
- ✓ Razonamiento mecánico: facilidad para asociar principios con situaciones, hechos o imágenes. Se asocia con el éxito en tareas de relaciones de leyes y fuerzas físicas en campos como la ingeniería.
- ✓ Relaciones espaciales: miden la habilidad para manejar objetos en espacios tridimensionales y es de vital importancia para desempeños de áreas como el diseño y la arquitectura.
- ✓ Uso del lenguaje: pretende medir el correcto uso del lenguaje y es de vital importancia para las habilidades de comunicación, así como áreas de estudio en comunicación, leyes, pedagogía, etc.
- ✓ Ortografía: requiere identificar errores en el uso del lenguaje y es de vital importancia para desempeños académicos.

Resultados

Análisis cuantitativo

En la escala de razonamiento verbal obtuvo un puntaje de 14/20, lo que indica un nivel alto en la comprensión del lenguaje verbal.

En la escala de razonamiento abstracto obtuvo un puntaje de 16/32, lo que indica un desempeño medio-bajo, que se puede asociar con un pobre proceso de estimulación en el razonamiento y asociación lógica de imágenes.

<p><u>Análisis cualitativo</u></p> <p>Respecto a la primera sesión de la entrevista, se encontró que el candidato reportó haber cursado su carrera de medicina de manera presencial, con buenos resultados en... destacado en habilidades como... Adquirió hábitos de estudio en...</p>	
<p>Recomendaciones</p> <p>Se recomienda aceptar al candidato para la residencia en pediatría, ya que cuenta con los recursos de aptitud para el estudio. Se debe hacer acompañamiento en tareas de análisis y procesos abstractos, ya que es el área de menor desempeño, por lo que acompañamiento con terapia...</p>	
<p>Impresión diagnóstica y pronóstico</p> <p>Adecuado desempeño en materias escolares específicas... alto desempeño en... aptitud muy alta para el uso del lenguaje verbal...</p>	
<p>Nombres y firmas</p> <p>Nidia Preciado</p>	<p>Tarjeta profesional: 123456</p> <p>Fecha: 26 de septiembre del 2017</p>

Respecto a los informes de aptitudes, se debe destacar con un amplio nivel de detalle el tipo de batería que se utilizó y las razones o propiedades psicométricas que caracterizan los instrumentos, debido a que la gran cantidad de instrumentos de evaluación disponibles pueden llegar a confundir al lector y generar ambigüedades sobre la pertinencia del proceso evaluativo.

Adicionalmente, las implicaciones éticas de este tipo de evaluación son amplias en la medida en que implican un alto costo para las personas evaluadas, lo cual, con frecuencia, hace que los sujetos emitan conductas que invalidan las pruebas al buscar obtener el mejor desempeño.

Por otro lado, se sugiere que estas mediciones siempre estén acompañadas de procesos de entrevista o sean complementadas con amplias baterías de pruebas, ya que, por lo general, el desempeño de las personas en tareas cotidianas varía en función de sus características personales y sus intereses, lo cual puede castigar ejecuciones en pruebas que se distancien de los intereses y destrezas de los individuos.

3. Ejemplo de informe de evaluación y medición de la personalidad

Datos del autor del informe	Nombre completo: Tarjeta profesional: Fecha de elaboración del informe:	
Título del informe		
Datos de evaluado		
Nombre completo:	Sexo:	Fecha de nacimiento:
Nivel educativo:	Ocupación:	
Edad:	Dirección:	
Fechas de la evaluación:		
Motivo de la evaluación (remisión) Evaluación de las características de la personalidad y rasgos para establecer el grado de adaptación al perfil de un cargo gerencial en la multinacional...		
Resumen del informe Se presentan los resultados obtenidos por el candidato en la escala de personalidad 16 PF, que consta de 16 subescalas... se analizan de manera cualitativa y cuantitativa...		
Procedimientos La prueba se desarrolló en el consultorio de manera individual, con medios físicos de lápiz y papel, con una duración de 45 minutos...		
Áreas evaluadas Se incluyeron todos los factores de la prueba, entre los que se destacan elementos como su disposición frente retos y tareas complejas, propias del perfil del cargo al cual es candidato...		

Resultados

Análisis cuantitativo

Se puede presentar un esquema de los resultados de la prueba, en función del análisis cuantitativo de los resultados. Son buenas herramientas los perfiles y sus comparaciones en la hoja de respuestas.

Análisis cualitativo

Ejemplo de los análisis por cada factor:

- ✓ Factor A (afabilidad). Decatipo 3 - Levemente disminuido.
 - Persona obstruccionista, avinagrada, inflexible. Suele ser precisa y rígida en su manera de hacer las cosas y en sus criterios personales. Indiferente, dura, fría, callada, reservada, desconfiada, cerrada, hostil. En ocasiones puede ser crítica, obstaculizadora e inflexible. Es egoísta, impersonal, seca, impasible y escéptica. Sigue sus propias ideas; le gustan más las cosas que las personas. Le gusta trabajar en solitario y evitar las opiniones comprometidas. Es predispuesta al enojo y está claro que no es una agradable persona para tener como amiga.

- ✓ Factor B (razonamiento). Decatipo 10 - Muy elevado.
 - Persona con capacidad mental general alta, buena comprensión y rapidez de aprendizaje. Es intelectualmente adaptable y de tendencia a intereses más intelectuales, de juicio superior, de moral alta y perseverante.

- ✓ Factor F (animación). Decatipo 2 - Disminuido.
 - Persona con actitud sobria, prudente, seria, taciturna. Es silenciosa, introspectiva, con muchos miramientos. Medita, es reflexiva, poco comunicativa, distante, alejada, mansa, lánguida, floja, taciturna, preocupada, ansiosa e incapaz de relajarse. Es obsesiva, lenta para aceptar una situación, ligada a hábitos, inestable en su nivel de humor, suspicaz, rumiadora y encogida. Se apega a los valores personales y es cautelosa. Tiende a ser reprimida, reticente, a veces terca y pesimista. Es considerada por los otros como presumida y estiradamente correcta. Es digna de confianza.

- ✓ Factor N (privacidad). Decatipo 10 - Muy elevado.
 - Persona astuta. Tiene mentalidad calculadora precisa, mundana, culta, socialmente consciente, perspicaz, emocionalmente despegada y disciplinada, estéticamente delicada y con comprensión respecto de sí misma. Ambiciosa, algo insegura, inteligente, cortés, atenta a lo social y ladina. Tiene poco interés por lo que ocurre en la calle, no le interesan los ejercicios físicos, se preocupa más por mantener la calma cuando está en un grupo que por hacer prevalecer sus ideas u

<p>Recomendaciones</p> <p>De acuerdo con los resultados de los factores F, Q, T y N, es recomendable que el candidato haga pruebas de <i>assessment</i>, donde se le realice la evaluación de su reacción frente a situación de estrés y de frustración propias del cargo. Por otro lado, el desempeño en factores como Q1, Q2 y IN demuestra que cuenta con habilidades de comunicación y manejo de conflictos que son de gran relevancia.</p> <p>Se recomienda una entrevista con ejercicio de <i>assessment</i>.</p>	
<p>Nombres y firmas</p> <p>Nidia Preciado</p>	<p>Tarjeta profesional: 123456</p> <p>Fecha: 26 de septiembre del 2017</p>

Hasta este punto, se ha hecho énfasis en la suficiencia de la psicología como disciplina para elaborar diagnósticos y para realizar procesos científicos de evaluación. En el caso de los factores de personalidad, se ha dejado claro que el proceso está aún en desarrollo y que los cuestionarios constituyen únicamente una fuente de información sistemática y estructurada sobre las personas, dado que no son suficientes para hacer un juicio profesional o etiquetar a las personas.

La evaluación de la personalidad es común en áreas aplicadas como la psicología del trabajo o las organizaciones, por ello, es de vital importancia que se acompañe con otras estrategias profesionales para la evaluación de los candidatos, ya que, usualmente, las personas, en su afán de causar la mejor impresión, cometen equivocaciones que aumentan el margen de error de las pruebas. Para prevenir esto, pruebas como MMPI y 16 PF cuentan con escalas de verdad.

El presente referente de pensamiento se constituye en una guía práctica del ejercicio de la medición y la evaluación de las aptitudes y las competencias, demostrando que, una vez se tengan los instrumentos y el dominio de los mismos, se involucran elementos determinantes de la ética profesional para el desempeño del psicólogo que realiza el proceso.

Como se observó, la formulación de los informes puede, en su estructura, ser similar. Sin embargo, es relevante que el psicólogo desarrolle sus propios protocolos de evaluación y de informes, o que se ajuste a los protocolos de las instituciones donde tiene su ejercicio profesional. Puesto que los informes son documentos legales que cuentan con las mismas implicaciones de relevancia que la historia clínica de cada paciente, exigen rigurosidad en su producción y un alto componente de objetividad, ya que, por sí mismas, las impresiones diagnósticas se convierten en un elemento determinante de la vida de las personas, bien sea desde la patología, sus limitaciones o las singularidades de su forma de ser.

En conclusión, hacer este tipo de evaluación y medición de factores tan diversos del ser humano es un proceso riguroso con un alto reto ético que puede ser perfectamente sorteado cumpliendo a cabalidad las indicaciones del Código Deontológico y garantizando la imparcialidad de los procesos.



Instrucción

Para una mejor preparación para la evaluación, realice las siguientes actividades de aprendizaje: Juego de roles y Videopregunta.

Para finalizar, complete la actividad evaluativa: Tarea.

Aragón Borja, L. E. (2015). *Evaluación psicológica. Historia, fundamentos teórico conceptuales y psicometría*. Ciudad de México, México: Manual Moderno.

Brunete, M. et ál. (s. f.). *Cómo escribir un informe psicológico*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.

González Suárez, M., Claramunt, M. C. y Redondo Valle, A. (2014). *Pautas para la elaboración de informes psicológicos*. San José, Costa Rica: Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.

Hogan, T. P. (2004). *Pruebas psicológicas, una introducción a la práctica*. Ciudad de México, México: Manual Moderno.

Mancilla Gómez, B. E. (2011). *Manual para elaborar los informes psicológicos*. Ciudad de México, México: Universidad Nacional Autónoma de México.