TEORÍAS Y TÉCNICAS DE EXPLORACIÓN Y DIAGNÓSTICO. MÓDULO I.

PRÁCTICO: SEMANA 7 y 8

ENTREVISTA PSICOLÓGICA

**¿Qué es la entrevista psicológica?:**

-es una herramienta de interacción con aquellos que nos consultan.

-es un instrumento a través del cual podemos obtener datos, evaluar o intervenir.

-se emplea en todos los ámbitos de aplicación.

-es el recurso más utilizado en el quehacer profesional.

-requiere de destrezas para ser administrada, evaluada e interpretada.

**¿Cómo se clasifican las entrevistas psicológicas?:**

Hay escasa intervención del entrevistador, por lo que el evaluado brinda la información libremente. Se trata de un recurso altamente flexible, pero puede ser poco riguroso o preciso.

**Entrevista libre/abierta/no estructurada**

Consta de preguntas que el evaluador organiza y formula según las áreas de interés, por lo que el entrevistado no brinda información libremente sino en base a lo que se le pregunta. Según sus respuestas, se puede solicitar ampliación de la información o formular nuevos interrogantes para obtener mayor caudal de información.

**Entrevista semiestructurada o semidirigida**

Los interrogantes están previamente pautados y se enuncian en una secuencia preestablecida, pero el evaluador puede solicitar al entrevistado que se explaye más en sus respuestas. Las respuestas están codificadas de antemano y se cuenta con criterios establecidos para su evaluación e interpretación. Por lo tanto, se minimiza el sesgo del entrevistador y se generan datos válidos y confiables.

**Entrevista estructurada o cerrada**

**¿Qué tipo de entrevista vamos a utilizar en el caso del trabajo práctico de adultos?:**

Si en la SCL-90-R nos dio puntajes altos que indicaron presencia de sintomatología, vamos a realizar una entrevista semidirigida focalizada en la sintomatología informada.

Se debe indagar especialmente sobre los ítems respondidos con valores 3 (bastante) y 4 (mucho). Las preguntas que se deben realizar son las siguientes:

¿Qué características presenta el síntoma?

¿Desde cuándo le ocurre?

¿Localiza algún desencadenante que se haya producido?

¿Le ha ocurrido anteriormente?

¿Recibe o recibió tratamiento por ese síntoma?

¿Se registran antecedentes familiares por ese padecimiento?

Además, se deben evaluar los siguientes ítems si han obtenido un valor igual o mayor a 1:

|  |  |
| --- | --- |
| 3.Pensamientos desagradables que no se iban de mi cabeza. | 35. Creer que la gente sabe qué estoy pensando.  |
| 7. Sentir que otro puede controlar mis pensamientos. | 43. Sentir que me vigilan o que hablan de mí. |
| 15. Pensar en quitarme la vida. | 59. Pensar que me estoy por morir.  |
| 16. Escuchar voces que otras personas no oyen. | 63. Necesitar golpear o lastimar a alguien.  |
| 24. Explotar y no poder controlarme. | 90. Pensar que en mi cabeza hay algo que no funciona bien.  |

Si en la nos dio puntajes bajos que indicaron ausencia de sintomatología, vamos a realizar una entrevista semidirigida focalizada en las áreas familiar, social, laboral y educativa. Vamos a indagar acerca de:

Características y calidad de los vínculos familiares.

Cómo interacciona socialmente, es decir cuál es su participación en grupos y en actividades sociales.

Características del empleo actual. Cuán satisfecho está con él.

Proyectos personales, familiares, académicos, laborales.

Cómo es un día habitual para él/ella.

Qué hace en su tiempo libre, cuáles son sus hobbies.

Para dar apertura a la entrevista vamos a hacer una pregunta lo más abierta posible, por ejemplo “¿te gustaría comenzar con algún tema en particular?” “¿querés contarme un poco sobre vos?”. Para dar cierre a la entrevista también vamos a hacer una pregunta abierta como por ejemplo “¿te gustaría agregar algo más?” “¿hay algo más que me quieras contar?”. Luego de la entrevista tengo que observar qué material tengo y cuál no para en este caso volver a contactar a la persona y averiguar esos datos faltantes. Cuando hablamos de preguntas semidirigidas nos estamos refiriendo a preguntas que dan lugar a que la persona hable sobre eso y no se trata de preguntas que tengan como respuesta un “sí” o un “no”, ejemplos de preguntas semidirigidas son: “¿cómo es un día habitual en tu vida?” “¿qué aspectos de tu vida consideras como positivos o negativos?” “¿cómo te describirías?” “¿cómo está compuesta tu familia?” “¿cómo te sentís en eventos sociales?”. Un dato importante es que el preguntar el porqué de algo puede generar a la persona un sentimiento de ser cuestionada y, por ejemplo, es mejor preguntar “¿cómo fue que elegiste esta carrera?” y no “¿por qué elegiste esta carrera?”.

**¿Qué hacemos una vez realizada la entrevista?:**

Tenemos que contemplar los siguientes aspectos:

-apariencia y comportamiento del sujeto.

-actitudes hacia el entrevistador.

-estado anímico.

-pensamiento y lenguaje.

-atención y capacidad de concentración.

-memoria.

-tipo y nivel de inteligencia.

-juicio de realidad.

-capacidad de insight.

INFORME PSICOLÓGICO

**¿Qué es el informe psicológico?:**

El ***informe psicológico*** es una comunicación escrita que va a redactar el psicólogo evaluador acerca de:

-la conducta y modalidad del sujeto.

-la relación establecida entre el psicólogo y el evaluado.

-las respuestas del sujeto ante cada técnica (cabe aclarar igual que en el informe no vamos a hablar de las técnicas sino de los constructos evaluados).

Además, el informe psicológico es un proceso de toma de decisiones porque forma parte de la evaluación psicológica que también lo es.

**¿Cuál es su objetivo?:**

Su objetivo es dar una respuesta al motivo de consulta o de evaluación dirigido a la persona o a la institución que lo ha solicitado.

**¿Para qué sirve el informe psicológico?:**

Sirve para dar ***respuestas a las preguntas del derivante*** en relación al motivo de consulta y de evaluación. Este derivante puede ser los padres de un niño, la directora de una escuela, el gerente de recursos humanos de una empresa, un juez, un médico.

En el informe psicológico vamos a realizar una ***síntesis del proceso de exploración***, mucha información la vamos a dejar por fuera para poner solo lo más importante que dé respuestas justamente al motivo de evaluación.

A partir del informe psicológico el solicitante tomará decisiones. Por lo tanto, el evaluador no es quien toma decisiones sino que lo que hace es realizar recomendaciones y el informe psicológico funciona a modo de una ***instancia consultiva y no decisiva***.

**¿Cuáles son las características que vamos a tener en cuenta a la hora de redactar el informe?:**

* En la redacción del informe tenemos que tener en cuenta:

-el motivo de consulta, es decir la razón por la cual nos han solicitado que realicemos una evaluación. Ese motivo va a depender del ámbito de evaluación en el cual estemos insertos y el informe va a presentar características diferentes según el esos ámbitos. De este modo, no es lo mismo un informe psicológico para el ámbito laboral donde por ejemplo nos solicitaron que evaluemos si un candidato presenta las competencias requeridas para un puesto, a el ámbito clínico donde por ejemplo nos soliciten que evaluemos una sintomatología específica, alguna conducta o algo relacionado con el aspecto cognitivo o madurativo.

-las características del sujeto: si es un niño, si es un adolescente, si es una persona adulta, cuál es el ámbito socio demográfico en el cual vive, cuál es su contexto.

-las recurrencias y las convergencias que fueron surgiendo.

* La redacción del informe debe ser:

-competente: debe incorporar las cuestiones significativas para el evaluador.

-claro: debe explicitar los conceptos en lenguaje sencillo, directo, evitando la utilización de lenguaje psicológico y técnico.

-consistente: no debe prestar a la confusión.

* La redacción del informe no debe incluir:

-los resultados de cada técnica. Vamos a mencionar los constructos que fueron evaluados, por ejemplo la capacidad eductiva en el apartado de aspectos cognitivos pero no vamos a hablar del Raven en ese momento.

-citas teóricas para explicar o fundamentar conclusiones porque en ese caso se trataría de una monografía.

-una orientación exclusivamente hacia la problemática por la cual se consulta porque si no se pierde riqueza del material obtenido.

-una información que vulnere la confidencialidad del entrevistado.

-rótulos o estereotipos que confundan al derivante, es decir apreciaciones subjetivas o personales del evaluador.

**¿Cuál es el aspecto formal del informe psicológico?:**

-No hay un único formato válido para escribir informes, existen distintos formatos pero nosotros vamos a seguir el que se explicita en la guía de trabajos prácticos.

-Tiene que ser un texto legible con adecuada presentación, orden y redacción. Tiene que ser carente de errores ortográficos y/o sintácticos.

-La redacción debe ser impersonal, concisa, formal y ordenada.

-No se deben explicitar puntajes.

-Se debe integrar la información por temas y no por técnicas.

-Las técnicas solo se mencionan en el sector donde se indican las técnicas administradas.

-Se tiene que entender sin ver los protocolos porque en una situación real uno no entrega los protocolos y la persona que lea el informa no va a tener acceso a ellos.

-No se debe incluir información adicional al trabajo.

-Debe tener una extensión máxima de tres carillas.

-Es aconsejable elaborar previamente un guión o listado con los puntos que el evaluador desea transmitir, en un orden que facilite la lectura y no lleve a confusiones y a redundancias innecesarias.

**¿Qué debemos incluir en el informe?:**

-título.

-datos del entrevistado: nombre, edad, lugar de nacimiento y de residencia, nivel educativo.

-solicitante y motivo de consulta: vamos a consignar un derivante y un motivo de consulta que debe ser ideado por nosotros (puede estar orientado al ámbito laboral o clínico).

-listado de técnicas administradas: es en el único lugar en donde vamos hablar sobre las técnicas específicas que han sido administradas.

-descripción del evaluado y observaciones del comportamiento: se trata de un resumen acerca de cómo fue el comportamiento del evaluado en cada uno de los encuentros.

-antecedentes: se incluye datos sobre enfermedades físicas o psíquicas, mudanzas, cambios de trabajo, datos académicos. Esto lo vamos a redactar en tiempo pasado.

-Resultados e integración de aspectos cognitivos y socio afectivos: vamos a hablar de los constructos evaluados sin mencionar las técnicas o puntajes.

-Síntesis: vamos a sintetizar la información más relevante del informe.

-Pronóstico.

-Recomendaciones.

-Fecha, firma y DNI del evaluador.

------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TEÓRICO: SEMANA 7 y 8

ERROR DE MEDICIÓN

En toda medición, incluso en la medición psicológica, se distinguen tres tipos de errores:

Error de medición

TIPOS DE ERRORES

Error sistemático para un subgrupo poblacional (sesgo)

Error sistemático de construcción

afectan a la validez

afecta a la confiabilidad

ERROR DE MEDICIÓN:

El error de medición es **azaroso** e **inciden en el** **rendimiento del sujeto** porque puede favorecerlo o perjudicarlo. No se debe tomar como algo negativo por el hecho de llamarse "error", porque se trata de algo que es **inherente a la medición**,es decir que es **ineludible** y la medición no puede darse sin este error. Este error tiene tres tipos de fuentes:

-*el examinado*: el sujeto evaluado puede mostrar un mejor o peor rendimiento en la evaluación según su estado de ánimo, su estado físico (por ejemplo, si tiene un estado febril es claro que su rendimiento no será el mismo) el interés, la motivación, el rapport que haya establecido con el evaluador y sus experiencias anteriores que pueden afectar a su rendimiento en el test. Como ejemplo de esto último, podemos decir que puede ocurrir que un niño sea evaluado en un test de vocabulario donde debe definir diferentes palabras, pero por casualidad se encuentra familiarizado con estas palabras y por lo tanto su rendimiento va a ser más alto que el resto de los niños evaluados. El *muestreo de contenido* es justamente la variación en los resultados obtenidos que depende de los ítems que conforman la técnica, pero por influencia del azar (como sucede en este ejemplo del niño que se encuentra familiarizado con las palabras del test).

*-el examinador:* afecta al rendimiento del evaluado según su experiencia aplicando la evaluación, su estado de ánimo, su estado físico y el tipo de rapport que establece con el evaluado.

*-el ambiente:* incide en el rendimiento del evaluado pues no es lo mismo aplicar la evaluación en un ambiente cómodo y tranquilo que en un ambiente incómodo y ruidoso donde no están las condiciones para asegurar la concentración del sujeto.

El error de medición es la contracara de la confiabilidad, **afecta a la confiabilidad del test**. Cuanto mayor error de medición haya, ese test va a tener menos confiabilidad. Mientras que cuanto menor sea el error de medición, podemos tener más confianza en el resultado que ese test genere.

ERROR SISTEMÁTICO DE CONSTRUCCIÓN:

Tiene que ver con errores en la elaboración del test que **no son azarosos**, **inciden en las respuestas de los evaluados** y por lo tanto **afectan a la validez del test** porque ya no se sabe qué se está midiendo. Por ejemplo, si una pregunta está mal desarrollada y el sujeto no logra comprenderla entonces va a responder cualquier cosa. Como sería el caso de la siguiente afirmación en un test "soy una persona tranquila y colaboradora", frente a esta afirmación el sujeto evaluado puede pensar "yo soy una persona tranquila pero no colaboradora, ¿qué respondo si no soy las dos cosas?¿verdadero o falso?".

**La detección de errores sistemáticos de construcción es simple**, son los propios examinados los que comienzan a quejarse sobre estas cuestiones que les molestan del test. Y la solución a ellos es muy simple, los evaluadores deben presentar estas quejas a las editoriales que en teoría deberían mejorar y cambiar esos ítems.

ERROR SISTEMÁTICO PARA UN SUBGRUPO POBLACIONAL (SESGO):

El error sistemático para un subgrupo poblacional (o sesgo) es un caso particular del error sistemático de construcción que también **incide en las respuestas del sujeto** y **afecta a la validez del test** porque ya no se sabe qué se está midiendo. Por ejemplo, si se le presenta un test con un vocabulario al cual no está habituado ese sujeto, este no va a comprender lo que se le pide y por lo tanto va a responder cualquier cosa. Este tipo de error **no afecta a todos los sujetos sino que afecta solamente a un subgrupo de la población** (a diferencia del error sistemático de construcción que afecta a todos los evaluados) porque está **culturalmente determinado** en relación al tipo de material que presenta la evaluación que puede no ser el adecuado para los sujetos de determinada cultura. Este material resulta no adecuado para determinado subgrupo por presentar cierto lenguaje verbal o gráfico al cual esos sujetos no están familiarizados, por lo tanto es un error ajeno a la variable evaluada y que tiene que ver con la construcción de las preguntas del test.

CONFIABILIDAD

La **confiabilidad de los resultados** tiene que ver con la confianza que podemos tener en los resultados que nos da un test. No se trata entonces de la pregunta acerca de qué estamos midiendo con el test (que tiene que ver con la validez) sino de qué confianza nos ofrece la medición con ese test.

VALIDEZ

CONFIABILIDAD

¿Qué estamos midiendo con el test?

¿Qué confianza nos ofrece la medición con ese test?

**Existen diferentes aspectos de la confiabilidad**:

-La **estabilidad temporal** **de las puntuaciones** arrojadas por un test es un hecho sumamente necesario, pues de poco serviría contar con un test que arrojara puntuaciones diferentes de los mismos sujetos en cada administración. El tema de la estabilidad o cambio en las puntuaciones de una técnica psicométrica nos conduce a la siguiente cuestión, ¿se trata de un cambio real en la variable o se trata de un cambio en el puntaje debido a la falta de confiabilidad, a la inestabilidad de las puntuaciones arrojadas por el instrumento, a su sensibilidad a las fluctuaciones aleatorias? Este aspecto de la estabilidad temporal puede ser evaluado mediante la modalidad de test-retest y el cálculo de del coeficiente de correlación r de Pearson.

-La **consistencia interna**, que tiene que ver con la coherencia entre las puntuaciones que arrojan los ítems dentro de una misma dimensión. Se evalúa mediante correlaciones múltiples entre los ítems y las respuestas de todos los sujetos que forman parte de la muestra que se examinó, estas correlaciones múltiples se pueden calcular mediante el coeficiente alpha o la división por mitades. Es importante tener en cuenta que el cálculo de correlaciones múltiples no es lo mismo que el análisis factorial utilizado para la validez.

-La **homogeneidad** entre el contenido de los ítems y entre los puntajes obtenidos a partir de esos contenidos. Se evalúa mediante correlaciones múltiples entre los ítems y las respuestas de todos los sujetos que forman parte de la muestra que se examinó, estas correlaciones múltiples se pueden calcular mediante el coeficiente alfa de Cronbach y la división por mitades.

-La **consistencia entre evaluadores**, que se evalúa solamente cuando la puntuación de un test está sujeta a la opinión o impresión del evaluador y no por ejemplo en casos donde la puntuación implica contar verdaderos y falsos (como sucede en el test de personalidad de Millon). El procedimiento para evaluar la consistencia entre evaluadores sirve para mejorar las claves de puntuación e implica darles los mismos protocolos de respuestas a dos evaluadores para que las puntúen de manera independiente. Si la grilla de puntuación es clara y está bien hecha, ambos evaluadores deberían obtener puntuaciones que tengan una correlación positiva y lo más cercana a uno posible, esto estaría indicando que las instrucciones son tan claras que es poco lo que queda sujeto a la subjetividad de cada evaluador.

**Relación entre el coeficiente de confiabilidad y el error de medición:**

La confiabilidad es la contracara del error de medición, es decir que se ve afectada por el error de medición. Cuanto menos error de medición se presenta, entonces hay mayor confiabilidad del test y viceversa. Vemos entonces que el error de medición se tiene en cuenta en la **fórmula del coeficiente de confiabilidad**:

La dificultad principal para calcular la confiabilidad es que el único dato que se puede obtener de los resultados de la medición corresponde a la puntuación total, mientras que la puntuación verdadera y el error de medición son incógnitas. Por tal motivo a esta forma de calcular la confiabilidad se la denomina “forma teórica” y al coeficiente obtenido de esta manera se llama **coeficiente de confiabilidad teórico**, ya que de los tres datos de la fórmula hay dos que son desconocidos.

La *puntuación verdadera* *(PV)* que un sujeto obtiene en un test es algo hipotético porque nunca vamos a acceder a ella, sin embargo se recurre a esta fórmula donde se la intenta calcular de manera estimativa mediante la puntuación obtenida por el sujeto en el test y el error de medición. Si el error fuera igual a cero entonces la puntuación verdadera y la puntuación obtenida serían iguales, pero como el error de medición siempre existe no lo son.

La *puntuación obtenida (PO)* es la puntuación que obtiene el examinado al administrarle el test.

El *error de medición (e)* es estimable y puede ser positivo o negativo, porque a veces puede favorecer el rendimiento y otras veces lo puede perjudicar. El investigador es quien se encarga de calcularlo y en muchos test se encuentra aclarado en el manual. El error es el componente de la puntuación obtenida por un sujeto en una técnica psicométrica que no está en relación con la evaluación del atributo en cuestión (por ejemplo, en un test de inteligencia parte del puntaje obtenido por un sujeto tiene un componente que no evalúa su inteligencia, sino otras variables improcedentes/aleatorias). El desvío estándar del error (también denominado como error estándar o error típico) no permite precisar cuál es el error que se comete en una determinada medición, pero permite calcular los valores de los *intervalos de confianza*, es decir, estimar con una determinada probabilidad entre qué puntajes estaría el valor verdadero.

Como la fórmula no puede aplicarse pues se desconocen dos elementos de ella, no se puede obtener por medio de ella al coeficiente de confiabilidad y por esta razón se debe recurrir a diferentes métodos empíricos.

**Datos importantes:**

-El coeficiente de confiabilidad es un número que va de 0 a 1. Si es 0 o cercano a 0, indica que los resultados del test no son confiables porque están atravesados en su mayoría por el error de medición. Si es 1 o cercano a 1, indica que los resultados del test son confiables porque hay menor proporción de error de medición y mayor proporción de puntuación verdadera.

-El coeficiente de confiabilidad se calcula mediante el coeficiente de correlación de Pearson y diferentes variantes de este. En todos los casos de los diferentes coeficientes de correlación que se utilizan para el estudio de la confiabilidad se sigue la misma interpretación, los coeficientes van de 0 a 1, siendo 0 la correlación nula y 1 la existencia de correlación absoluta, cuanto más cerca de uno sea la correlación entonces más confiabilidad habrá.

-Si bien el coeficiente de correlación r de Pearson asume valores entre -1 y +1, para el estudio de la confiabilidad solo arrojará valores entre 0 y 1. A continuación se presenta un cuadro para la interpretación del coeficiente de confiabilidad según el coeficiente de Pearson:



**Metodologías para determinar la confiabilidad:**

Las metodologías para determinar la confiabilidad se llevan a cabo por el investigador que diseña el test o por el investigador que busca hacer una adaptación del test.

Metodologías para determinar confiabilidad

los que requieren una sola aplicación del instrumento

los que requieren dos aplicaciones del instrumento a la misma muestra de sujetos

- coeficiente alfa de Cronbach.

- división por mitades.

- confiabilidad entre evaluadores.

- formas paralelas sin intervalo.

-fórmula Kuder-Richardson

- test-retest

- formas paralelas con intervalos

Cada método involucra diferentes pasos para hallar el coeficiente de confiabilidad, pero en todos los procedimientos es necesario disponer de al menos dos conjuntos de medidas paralelas de los mismos sujetos, para luego calcular entre ellas el coeficiente de confiabilidad de la técnica. En todos los casos se administra una técnica de evaluación psicológica a una muestra de individuos y de este modo se obtiene una variedad de puntajes. Lo que interesa es analizar la variabilidad de las puntuaciones obtenidas por una muestra de sujetos y no el puntaje obtenido por UN solo sujeto. El objetivo de estos estudios es analizar la dispersión de los puntajes que arroja la técnica administrada a un grupo de personas.

METODOLOGÍAS DE UNA SOLA APLICACIÓN:

**a)** *División por mitades:* **sirve para** **evaluar la** **consistencia interna y la homogeneidad**. La división por mitades consiste en dividir el test en dos partes una vez que fue administrado, esas dos mitades deben ser iguales en cuanto al contenido, la cantidad de ítems y la dificultad. Luego se establecerán correlaciones entre ambas mitades mediante el coeficiente de correlación (r) de Pearson.

**b)** *Confiabilidad entre evaluadores:* es un método que **sirve para evaluar los criterios de la grilla de evaluación.** Se utiliza cuando la grilla de evaluación está sujeta a la opinión subjetiva del evaluador. Este método consiste en administrar una técnica a una muestra de sujetos y los resultados obtenidos deben ser evaluados por dos evaluadores diferentes. Luego se calcula el coeficiente de correlación (r) de Pearson entre los puntajes asignados por el evaluador A y el evaluador B.

**c)** *Formas paralelas sin intervalo*: **sirve para** **evaluar la consistencia entre las respuestas a dos test similares**. Se trata de un procedimiento complejo, costoso, que demanda mucho trabajo y que por eso se dejó de utilizar. Implica crear dos versiones de un test que sean prácticamente gemelas en el sentido de que evalúen lo mismo, según el mismo modelo teórico, con la misma cantidad de ítems, el mismo nivel de dificultad, el mismo formato, que generen medias y desvíos iguales entre los ítems y varianzas iguales entre los ítems. Ambos test se aplican sin intervalos, es decir uno seguido del otro y se establecen las correlaciones entre ambos test mediante el coeficiente (r) de Pearson.

**d)** *Fórmula Kuder-Richardson:* **sirve para evaluar la homogeneidad**. La insatisfacción con los métodos de división por mitades llevó a Kuder y Richardson a desarrollar sus propias medidas para estimar la confiabilidad. Este método desarrollado por estos autores consiste en administrar el test a una muestra de sujetos, evaluar las respuestas y calcular el coeficiente de correlación KR-20 entre los ítems. Este coeficiente es una variante del coeficiente de correlación de Pearson. Este método es seleccionado cuando se desea determinar la consistencia entre ítems dicotómicos, sobre todo aquellos ítems que pueden ser calificados como correctos o incorrectos. De todos modos se trata de una técnica anticuada.

**e)***Coeficiente alfa de Cronbach*: **sirve para evaluar la** **consistencia interna y la homogeneidad**. Mientras que la fórmula K-R20 se usa en forma apropiada con ítems dicotómicos, el coeficiente de Cronbach puede ser utilizado en reactivos no dicotómicos, es decir en ítems que incluyen un rango de alternativas posibles para que el sujeto los responda. Este método consiste en aplicar el test a una muestra, evaluar los resultados y luego calcular el coeficiente alfa (a) entre las puntuaciones obtenidas en los distintos ítems del test.

METODOLOGÍAS DE DOS APLICACIONES:

**a)***Test-retest:* **sirve para evaluar la estabilidad temporal de las puntuaciones arrojadas por el test**. El método de test-retest implica:

1° aplicar un test a una muestra de sujetos y evaluar sus resultados

2° dejar pasar un lapso de tiempo, que debe ser justificado por el autor o investigador del test y no debe ser ni muy corto ni muy prolongado. Cuando el intervalo es breve pueden intervenir factores tales como la experiencia previa con los ítems del test ( porque los evaluados pueden recordar cómo respondieron en la primera ocasión), la falta de novedad, la memoria, la fatiga o la falta de motivación, y por lo tanto la segunda aplicación ya no conserva las características de la primera. Cuando el intérvalo es prolongado, la correlación entre las puntuaciones obtenidas en cada administración tiende a disminuir.

3° volver a aplicar el mismo test a la misma muestra de sujetos y evaluar estos nuevos resultados.

4° calcular la correlación entre las puntuaciones obtenidas en ambas ocasiones donde se aplicó ese test mediante el coeficiente de correlación (r) de Pearson. Es importante aclarar que el coeficiente de correlación de Pearson establece la correlación de dos variables diferentes, pero en el caso de la confiabilidad se utiliza este coeficiente para establecer la correlación de una misma variable medida dos veces. Dada la frecuencia de la utilización del cálculo de la confiabilidad a partir del coeficiente de correlación (r) de Pearson, el lector encontrará frecuentemente que se utilizan ambos como sinónimos (correlación de Pearson y Coeficiente de Confiabilidad), aunque en términos conceptuales no lo sean. Se debe aclarar para evitar confusiones que el coeficiente de correlación de Pearson puede asumir valores entre -1 y + 1, mientras que el coeficiente de confiabilidad sólo asume valores entre 0 y +1. Por lo tanto, el coeficiente de correlación de Pearson para estudiar la confiabilidad solo arrojará valores entre 0 y 1, siendo 1 la correlación que indica una mayor confiabilidad y 0 la correlación nula. Cuando el coeficiente de correlación obtenido a partir del método de test-retest está cercano al 1, indica una mayor estabilidad temporal del test y por lo tanto una mayor confiabilidad.

Este método permite discernir entre variaciones en las puntuaciones a lo largo del tiempo que sean esperables desde el punto de vista teórico (por ejemplo, si se evalúa la capacidad visomotriz en dos momentos separados por un lapso prolongado de tiempo variarán las puntuaciones del test pero porque esta capacidad madura con el transcurso del tiempo) y variaciones que se deban a errores del instrumento de medición (como por ejemplo que arroje resultados muy disímiles pero no por cuestiones esperables desde la teoría).

Por otra parte, se debe tener en cuenta que no siempre se puede evaluar la estabilidad temporal de las puntuaciones porque puede resultar difícil desde el punto de vista práctico, por ejemplo puede ocurrir que no sea posible evaluar a los mismos sujetos dos veces.

**b)** *Formas paralelas con intervalo:* **sirve para evaluar la estabilidad en el tiempo y la consistencia entre las respuestas a dos test similares**. Se trata de un procedimiento complejo, costoso, que demanda mucho trabajo y que por eso se dejó de utilizar. Implica crear dos versiones de un test que sean prácticamente gemelas en el sentido de que evalúen lo mismo, según el mismo modelo teórico, con la misma cantidad de ítems, el mismo nivel de dificultad, el mismo formato, que generen medias y desvíos iguales de las puntuaciones que arrojan. Ambos tests se aplican con intervalos, es decir que se aplica primero uno y luego de un receso de tiempo se aplica otro, para posteriormente establecer las correlaciones entre ambos test mediante el coeficiente de correlación r de Pearson. El procedimiento de las formas paralelas con intervalo de tiempo es utilizado cuando se necesita minimizar el efecto de la memoria del contenido de otra prueba aplicada con anterioridad. Es decir, es una buena alternativa cuando no se puede aplicar el método test-retest por el efecto que el aprendizaje y la memoria tendrían sobre los resultados en la segunda administración.

**Resumen de los usos de las diferentes metodologías para determinar la confiabilidad:**

**coeficiente alpha:** sirve para evaluar la **consistencia interna** y la **homogeneidad.**

**división por mitades**: sirve para evaluar la **consistencia interna** y la **homogeneidad.**

**entre evaluadores:** sirve para evaluar los **criterios de la grilla de evaluación**.

**formas paralelas sin intervalo:** sirve para evaluar la **consistencia de las respuestas a dos test similares.**

**test-retest:** sirve para evaluar la **estabilidad temporal**.

**formas paralelas con intervalo:** sirve para evaluar la **consistencia de las respuestas a dos test similares** y la **estabilidad temporal.**

**fórmula Kuder-Richardson:** sirve para evaluar la **homogeneidad.**

ETAPAS DE CONSTRUCCIÓN DE UN TEST

Existen dos grandes etapas en la construcción de un test:

1)FASE DE DISEÑO: dentro de esta fase se distinguen las siguientes subfases:

A-*Definición de la finalidad del test*: se determina para quienes estará dirigido el test, qué se quiere evaluar con él y mediante cuáles modelos teóricos queremos evaluarlo.

B*-Análisis del rasgo o atributo*: se debe tener en cuenta que un rasgo atributo psicológico es un constructo teórico y una variable. El análisis del rasgo o atributo se puede realizar de dos maneras que no son excluyentes, es decir que se puede utilizar un modo u otro o incluso ambos modos a la vez.

Una forma de realizar este análisis del rasgo o atributo es mediante un *análisis racional*, que consiste en una revisión profunda de toda la bibliografía teórica sobre ese rasgo y también de las investigaciones producidas en relación a ese rasgo a partir de esas teorías. Luego se procede eligiendo el modelo teórico más robusto, es decir aquél que cuente con mayores datos que confirmen sus hipótesis teóricas, para diseñar el test.

Otra forma de realizar este análisis del rasgo o atributo es mediante un *análisis empírico*, que consiste en recurrir al campo donde el fenómeno se desarrolla, es decir que se trata de consultar a profesionales especialistas en el tema, a investigadores de ese tema, a personas que presenten ese rasgo y a familiares de estas personas.

C-*Aspectos formales:* se define la modalidad del test, si va a ser en lápiz y papel o computarizado, verbal o icónico, de administración grupal o individual.

2)FASE DE CONSTRUCCIÓN: dentro de esta fase se distinguen las siguientes subfases:

A-*Preparación de ítems:* esta subfase a su vez se compone de los siguientes pasos:

1°-redacción de un pool inicial de ítems: la primera redacción de los ítems va a dar por resultado una gran cantidad de ítems, muchos más de los que se quiere que tenga el test como extensión pues se sabe que gran parte de los ítems que se redactan se van a perder en las siguientes pasos que son de análisis y mejoramiento del instrumento.

2°-juicio experto: la redacción de los ítems se somete a este juicio que evalúa la validez de contenido del test, es decir queindaga la adecuación del contenido de los ítems a las dimensiones previstas del constructo a partir de determinado modelo teórico que se ha elegido para la confección del test. Este juicio implica la participación de un grupo impar de expertos (generalmente son cinco miembros) que trabajan individualmente, cada uno recibirá un resumen del modelo teórico y un archivo con los ítems del test para posteriormente aportar su opinión. Deben indagar qué dimensiones están midiendo cada uno de los ítems. Si un mismo ítem mide todas las dimensiones o varias de ellas, entonces no sirve porque los ítems deben ser claros y no confusos. Aquellos ítems que no estén preguntando por ninguna de las dimensiones del constructo sino por algo externo al modelo, van a ser eliminados. Y también deben decidir si lo que se está preguntando para cada dimensión del modelo es suficiente y pertinente. Por lo tanto, la herramientas inicial sufre varios cambios en este paso.

3°-estudio piloto: es una de las primeras operaciones que se hacen sobre el test cuando este todavía no tiene su forma definitiva y que se implementa en una muestra pequeña de sujetos (que deben tener las características de los sujetos a los cuales está destinado ese test). Sobre esta muestra se administra el test de forma habitual y luego se les pide a los sujetos evaluados que hagan críticas acerca de ese test, que pueden estar vinculadas a dificultades que tuvieron con la consigna, con los materiales, con el estilo de respuesta, con el tiempo límite si lo hay, etcétera. Luego, en base a esas observaciones se corrigen todas estas cuestiones tanto lingüísticas (en un sentido verbal y en un sentido icónico) como cuestiones de apariencia del test que lo hagan válido a los ojos del sujeto y que no sea percibido por este como un test no científico. Por lo tanto, se trata de un estudio que evalúa la evidencia de validez aparente o de facies y tras el cual el test sigue sufriendo modificación en pos de su perfeccionamiento.

B-*Estandarización:* esta subfase a su vez se compone de los siguientes pasos:

1°-administración de tipificación: consiste en administrarle el test, ya con las mejoras de los pasos previos, a una muestra numerosa de dos grupos contrastados de sujetos (que deben tener las características de los sujetos a los cuales está destinado ese test). Este paso va a permitir el siguiente.

2°-análisis de ítems: se realiza en base a la administración del test a la muestra numeraria de sujetos, consiste en analizar las respuestas de estos sujetos a los test para determinar la capacidad de discriminación de los ítems. Por lo tanto este análisis implica una evaluación de la evidencia de validez de constructo o teórica. Pero además, en caso de tratarse de un test de rendimiento se analiza la dificultad de los ítems para ordenarlos según un gradiente de dificultad desde las actividades más fáciles a las más sencillas, porque si se comienza por las más complejas la persona se frustra de entrada y no puede seguir trabajando.

El análisis de los ítems en este paso también seguirá dando lugar a modificaciones del test.

3°-evaluación de los demás tipos de evidencias de validez y evaluación de los diferentes tipos de confiabilidad. Esto también seguirá dando lugar a las últimas modificaciones del test.

4°-elaboración de normas y manuales: se confeccionan las normas estadísticas o baremos para esa población específica a la que está destinada el test. Esas normas o baremos tienen una vigencia limitada, por lo cual deben renovarse cuando pase un cierto lapso de tiempo y cuando se deba adaptar el test a una nueva población de destino y a un nuevo contexto socio-cultural. Además se confeccionan los manuales que enseñan a los profesionales ya graduados a administrar y a puntuar el test, pero que también les permiten juzgar la bondad científica o las propiedades técnicas a los fines de elegir o no ese test para incorporarlo a sus baterías.

Resumen de las etapas de construcción de un test:

Construcción

Preparación de ítems

Estandarización

Etapas de construcción de un test

Diseño

Definición de la finalidad

Análisis del rasgo o atributo

Aspectos formales

Análisis factorial y/o empírico

redacción

juicio experto (validez de contenido)

estudio piloto (validez aparente)

Administración de tipificación

Análisis de ítems

Validez y confiabilidad

Normas y manuales

ADAPTACIÓN DE UN TEST

¿Qué sucede si en lugar de construir el test desde cero, el test ya está construido pero viene de otro contexto cultural? Se procede realizando tres tipos de equivalencias:

-*Equivalencias conceptuales:* implica evaluar si el constructo teórico que se quiere medir en una nueva cultura tiene una definición equivalente a la cultura donde se elaboró el test. Si no se presenta esta equivalencia entonces el test no puede ser administrado porque el concepto no tiene vigencia cultural en la cultura de destino. Sería el caso por ejemplo de querer estudiar la velocidad de procesamiento en determinado test del rendimiento en culturas rurales, donde el uso rápido del tiempo no es un valor cultural muy buscado y por lo tanto no se puede aplicar ese test pues el constructo teórico en el que se basa no tiene vigencia para esa cultura

-*Equivalencias lingüísticas:* implica evaluar si los términos utilizados en la redacción del test y los íconos que puedan aparecer, tienen o no una adecuación a la cultura de destino y un igual significado a la cultura donde fue elaborado originalmente le test. Por ejemplo, los términos que se usan en México no son iguales a los que se utilizan en Argentina, más allá de que ambos países hablen el idioma español.

-*Equivalencias métricas:* implica la etapa de diseño y la etapa de construcción, incluyendo todas sus subetapas.