



**INTERNATIONAL TEST COMMISSION**  
**A.D.E.I.P.**



# **PAUTAS INTERNACIONALES PARA EL USO DE LOS TESTS**

**Versión Argentina**

**Traducción y adaptación autorizada por la  
ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESTUDIO E INVESTIGACIÓN EN  
PSICODIAGNÓSTICO (ADEIP)**

**2001**

## **Reservados todos los derechos**

Ni totalidad ni parte de este documento: <<*Pautas Internacionales para el uso de los test*>>- *Versión Argentina*, puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier sistema de almacenamiento de información y recuperación, sin permiso del titular del <<copyright>> bajo las sanciones establecidas por las Leyes vigentes.-

### **ADEIP**

Asociación Argentina  
de Estudio e Investigación  
en Psicodiagnóstico

San Juan 2456  
2000 - Rosario

**ISBN N° 987 - 98372 - 1 - 5**

**3ª Edición-2019**

Impreso en Rosario- Argentina  
Printed in Rosario- Argentina

Queda hecho el depósito que marca  
la Ley 11.723

# AGRADECIMIENTOS

**A LA ITC y la Prof. Dave Bartram** por haber confiado en la capacidad y responsabilidad de ADEIP para tan importante tarea.

## COORDINACION:

Silvia Viviana Pugliese

## TRADUCCION:

Claribel Morales de Barbenza  
Daniel Gómez Dupertuis

## COLABORACION:

Laura Amado  
Elsa Allegro  
Claribel M. de Barbenza  
Alicia Betría  
Elizabeth Blanda  
Lydia Burde  
Mónica Braude  
Zulema Caramánico  
Alicia Cayssials  
Norma Contini  
Graciela Echaire  
María Esther García Arzeno  
María Julia García  
Daniel Gómez Dupertuis  
Martha Guberman  
Etel Kacero  
Beatriz Mercado  
Delia Picabea  
Valentina C. Rodríguez Amenábar  
Carla Sacchi  
Fernando Silberstein  
Elizabeth Sorribas  
Yolanda Weis

**Dave Bartram, director del proyecto**, expresa su agradecimiento a las siguientes personas, por sus valiosas contribuciones en la elaboración de las pautas:

Dusica Boben, Produktivnost, Eslovenia.  
Eugene Burke, BPS, Inglaterra.  
Wayne Camara, The College Board, USA.  
Jean-Lois Chabot, ANOP, Francia.  
Iain Coyne, University of Hull, Inglaterra.  
Riet Dekker, Swets and Zeitlinger, Holanda.  
Lorraine Eyde, US Office of Personnel Management, USA.  
Rocio Fernandez Ballesteros, EAPA, España.  
Ian Florance, NFER-NELSON, Inglaterra.  
Cheryl Foxcroft, Test Commission of South Africa, Sudáfrica.  
John Fremer, The College Board, USA.  
Kathia Glabeke, Commissie.  
Psychodiagnostiek, Bélgica.  
Ron Hambleton, University of Massachusetts at Amherst, USA.  
Karin Havenga, Test Commission of South Africa, Sudáfrica.  
Jurgen Hogrefe, Hogrefe & Huber.  
Verlagsgruppe, Alemania.  
Ralf Horn, Swets and Zeitlinger, Alemania.  
LeifTer Laak, Saville and Hodsworth Ltd. Inglaterra.  
Pat Lindley, British Psychological Society, Inglaterra.  
Reginald Lombard, Test Commission of South Africa, Sudáfrica.  
José Moñiz, Colegio Oficial de Psicólogos, España.  
Gill Nifield, Saville & Hodsworth Ltd, Inglaterra.  
Torleiv Odland, Norsk Psykologforening, Noruega.  
Berit Sander, Danish Psychologists Association, Dinamarca.  
Francois Stoll, Federation Suisse des Psychologues, Suiza.

# ÍNDICE

|                                                                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introducción.....</b>                                                                                                       | <b>3</b>  |
| <b>Fundamentos.....</b>                                                                                                        | <b>4</b>  |
| Objetivo                                                                                                                       |           |
| Ámbito de aplicación                                                                                                           |           |
| Destinatarios                                                                                                                  |           |
| Aspectos contextuales                                                                                                          |           |
| Conocimientos, comprensión y habilidades                                                                                       |           |
| <b>1. Responsabilidad en el uso ético de los tests.....</b>                                                                    | <b>8</b>  |
| 1.1 Actuar de manera ética y profesional                                                                                       |           |
| 1.2. Asegurarse tener competencia para el uso de los tests                                                                     |           |
| 1.3. Responsabilizarse del uso que cada uno haga de los tests                                                                  |           |
| 1.4. Asegurar que los materiales de evaluación estén guardados en lugares seguros                                              |           |
| 1.5. Asegurar la confidencialidad de los resultados                                                                            |           |
| <b>2. Utilización adecuada de los tests.....</b>                                                                               | <b>10</b> |
| 2.1. Estimar la utilidad potencial de los tests en una situación evaluativa                                                    |           |
| 2.2. Elegir tests técnicamente correctos y adecuados a cada situación                                                          |           |
| 2.3. Prestar la debida atención a los aspectos relacionados con el sesgo cultural de los tests                                 |           |
| 2.4. Preparar cuidadosamente las sesiones de aplicación del test                                                               |           |
| 2.5. Aplicar los tests adecuadamente                                                                                           |           |
| 2.6. Puntuar y analizar los resultados de los tests con precisión                                                              |           |
| 2.7. Interpretar los resultados adecuadamente                                                                                  |           |
| 2.8. Comunicar los resultados de forma clara y precisa                                                                         |           |
| 2.9. Revisión de la adecuación del test y de su uso                                                                            |           |
| <b>Apéndice A. Pautas para delinear políticas sobre el uso de los tests.....</b>                                               | <b>20</b> |
| <b>Apéndice B. Pautas para confeccionar contratos entre las partes implicadas en la<br/>    evaluación.....</b>                | <b>22</b> |
| <b>Apéndice C. Puntos que se deben considerar cuando se apliquen los tests a personas con alguna<br/>    discapacidad.....</b> | <b>24</b> |
| <b>Agradecimientos.....</b>                                                                                                    | <b>26</b> |

## **Introducción**

La International Test Commission (ITC) tomó a su cargo la redacción de las “Pautas Internacionales para el uso de los test”, bajo la dirección del Prof. Dave Bartram con el objetivo de reunir las normas existentes en una estructura concisa y práctica, para que luego pudieran ser adaptadas a las diferentes culturas y lenguas.

En el Congreso de Atenas (1995) se aceptó la propuesta de contar con criterios universales para el uso ético tanto en la administración como en la seguridad de los tests.

Estas fueron formalmente aprobadas en Junio de 1999 en la reunión de la ITC en Austria. En Julio de 1999 fueron adoptadas por la Federación Europea de la Asociaciones Profesionales de Psicólogos, reunidos en Roma.

En marzo de 2000 ADEIP recibe de la ITC la autorización para asumir la responsabilidad de la traducción y adaptación de las Pautas Internacionales, vale decir la Versión Argentina de dichas Pautas.

Se hicieron tres rondas de consultas a destacados especialistas en temas del Psicodiagnóstico (socios y no socios de ADEIP). A quienes respondieron, y que figuran en la lista de colaboradores, les agradecemos su desinteresado aporte.

Tomamos como base el texto de la Versión Española, aunque fue necesario ajustar la traducción sobre el texto original (inglés).

Una vez acordado el texto definitivo se puso a consideración de la Comisión Directiva y de la Asamblea General Ordinaria de ADEIP. Se aprobó en Octubre de 2000.

El 16 de Octubre de 2000, el Presidente de la ITC, Prof. Dave Bartram aprobó su publicación.

## FUNDAMENTOS

### Objetivo

El objetivo fundamental de las pautas es mejorar el uso de los tests, describiendo la forma adecuada de utilizarlos.

Un usuario competente utilizará los tests de forma adecuada, profesional y ética, prestando la debida atención a las necesidades y derechos de las personas implicadas en el proceso de evaluación psicológica y/o psicodiagnóstico y teniendo muy en cuenta las razones para utilizar los tests, así como el contexto en el cual se lleva a cabo su aplicación. Este objetivo se alcanzará asegurándose de que el usuario de los tests tiene las competencias y conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de evaluación.

### Ámbito de aplicación

Resulta difícil dar una definición muy precisa de test o de su práctica, pues al hacerlo pueden dejarse afuera algunos procedimientos que deberían incluirse, o, por el contrario, incluir otros que deberían quedar afuera. En estas pautas los términos test y práctica de los tests se utilizan en sentido amplio. Las pautas son aplicables a muchos procedimientos de evaluación que no suelen denominarse tests, o que incluso tratan de evitar esa denominación. Más que proponer una definición cerrada, se describe a continuación el ámbito que tratan de cubrir las pautas

- Los tests incluyen un amplio abanico de procedimientos utilizados en procesos de evaluación psicológica y/o psicodiagnóstico, intervención, prevención, selección, entrenamiento e investigación, estructurados dentro de un cuerpo de conocimientos científicos de la Psicología y que obedecen a procedimientos metodológicos específicos de construcción y estandarización.

- Algunos tests incluyen procedimientos para la descripción de características específicas de la personalidad y su compatibilización con ordenamientos psicopatológicos.
- Otros tests son procedimientos que fueron diseñados para ser aplicados en condiciones controladas o estandarizadas y conllevan la utilización de protocolos de puntuación rigurosos.

Cualquier procedimiento utilizado de la forma descrita arriba y que sea aplicado según normas de aplicación establecidas, ya sea para contestar ítems o ejecutar tareas u operaciones, puede considerarse como un test.

Es necesario que los procedimientos que proporcionan medidas de ejecuciones estén apoyados en datos empíricos sobre su fiabilidad y validez para medir los objetivos que se proponen y que figuran en sus manuales. Hay que aportar datos que justifiquen las inferencias que se hacen a partir de las puntuaciones de los tests. Estos datos tienen que estar disponibles para los usuarios de los tests, así como para los profesionales e investigadores que deseen llevar a cabo una evaluación o revisión independiente. Los que exploran los dinamismos específicos de la persona deberán estar apoyados en fundamentos epistemológicos y teóricos que avalen las inferencias y construcciones que se produzcan a partir de los datos de observación.

Las pautas que se presentan aquí son aplicables a todos los procedimientos descritos, se denominen o no tests, fundamentados o no en evidencia técnica accesible. Deben tenerse en cuenta para cualquier procedimiento de evaluación utilizado en situaciones en las que la evaluación tiene serias implicaciones para las personas, pudiendo causarles daños personales o psicológicos si no se realiza adecuadamente. Las pautas no se aplican al uso de materiales que pueden tener una semejanza superficial con los tests, pero que los propios participantes reconocen que se utilizan con fines de diversión o entretenimiento (por ejemplo, los cuestionarios de estilos de vida de los periódicos y revistas).

## **Destinatarios**

Las pautas se aplican al uso de los tests en la práctica profesional, por tanto van dirigidas fundamentalmente a:

- Los compradores y vendedores de materiales de evaluación
- Los responsables de elegir los tests y del uso que se hará de ellos
- Quienes aplican, puntúan e interpretan los tests
- Quienes aconsejan a otros basándose en los resultados de los tests (consultores en ámbitos educativos y laborales, orientadores escolares y profesionales, forenses etc.)
- Las personas encargadas de dar información sobre los resultados de los tests a las personas evaluadas
- Los constructores de tests
- Los editores de tests
- Las personas implicadas en el entrenamiento de los usuarios de los tests
- Los propios evaluados y las personas cercanas a ellos (padres, cónyuges, etc.)
- Organizaciones profesionales y otras asociaciones interesadas en el uso de los tests
- Legisladores y responsables políticos
- Usuarios de los tests con fines de investigación

Si bien las pautas no pretenden cubrir todo tipo de técnica o situación de evaluación, muchas de ellas pueden ser aplicables en situaciones de evaluación que no se identifican estrictamente con la práctica de los tests, tales como los centros de evaluación para la selección de personal, las entrevistas estructuradas y semi-estructuradas, orientación escolar y profesional, etc.

### **Aspectos contextuales**

Las pautas son aplicables internacionalmente, pero a la hora de utilizarlas a nivel local en un país determinado deben tenerse en cuenta diversos factores o aspectos que pueden modular su aplicación. Entre otros, estos factores contextuales incluyen:

- Diferencias sociales, políticas, institucionales, lingüísticas y culturales.
- La legislación del país en el que se utilizan los tests.
- Pautas y estándares ya existentes establecidos por asociaciones profesionales.
- Diferencias entre la evaluación individual y la colectiva.
- Diferencias en función de la situación de evaluación (educativa, clínica, trabajo, otras).
- Quiénes son los receptores de los resultados (los propios evaluados, los padres o responsables legales, los constructores de los tests, los empleadores, etc.).
- Diferencias según el uso de los resultados de los tests (por ejemplo, toma de decisiones frente a orientación).
- Grado en el que la situación permite la posibilidad de comprobar la precisión de las predicciones y su posible modificación a la luz de los resultados posteriores.

### **Conocimientos**

Conocimientos sólidos sobre evaluación y la comprensión profunda de todos los aspectos implicados en el proceso de evaluación tales como: sensibilidad, validez y existencia de baremos argentinos o de la región, constituyen la base fundamental para el uso pertinente de los tests. Los expertos suelen estar de acuerdo en que la causa más importante del uso inapropiado de los tests es la formación deficiente de los usuarios. Los conocimientos concretos requeridos en cada caso variarán en función de la situación y área de aplicación, por tanto no es fácil describir de forma general los conocimientos requeridos para la utilización adecuada de los tests en todas las situaciones, sino que dependerá de cada caso.

Por ejemplo, no se requieren los mismos conocimientos para aplicar un test colectivo a un grupo que para interpretar las puntuaciones, o construir el propio test, por citar un caso obvio. Las pautas no hacen descripciones detalladas de estos conocimientos, ni lo pretenden. No obstante, a la hora de aplicarlas a una situación concreta habrá que tener muy presente y describir con precisión los conocimientos, habilidades, capacidades y otras características personales, requeridos para el caso. Esta descripción ha de cubrir las distintas áreas de conocimientos implicadas en la situación de que se trate, entre ellas deberían incluirse las siguientes:

- Conocimientos sobre teoría de los tests y propiedades técnicas de los tests, tales como fiabilidad, validez, estandarización, sesgo, análisis de ítems, etc.

- Conocimiento de los tests y principios de la evaluación para entender adecuadamente los resultados, incluyendo el uso de procedimientos de evaluación computarizados.

- Conocimientos sobre la teoría, modelos y constructos psicológicos o psicopatológicos, que permita una elección pertinente de las pruebas e interpretación de los resultados.

- Conocimiento sobre la variedad de tests disponibles, así como de los editores correspondientes.

- Avances técnicos recientes, tales como los tests computarizados, bancos de ítems, etc. .

- Conocimiento de cuando usar los tests y cuando no.

- Conocimientos sobre cómo integrar los resultados de los tests con el resto de datos obtenidos en el proceso de evaluación ( datos biográficos, entrevistas libre y semiestructurada, otras referencias, etc)

- Conocimiento del contexto social, cultural y político en el que está siendo usado el test y el modo en que estos factores puedan afectar los resultados y su interpretación.

- Conocimientos profesional, legal y ético actualizados sobre el uso de los tests y sus implicaciones prácticas

- Otros muchos conocimientos específicos han de ponerse en funcionamiento para llevar a cabo una utilización adecuada de los tests; cada una de las pautas puede servir como indicador de la naturaleza de éstos.

## **1. Responsabilidad en el uso ético de los tests**

*Los usuarios competentes deberían:*

### **1.1 Actuar de manera ética y profesional**

1.1.1. Mantener y promover estándares éticos y profesionales

1.1.2. Estar al corriente de los debates profesionales y éticos sobre el uso de los tests en su campo de especialización

1.1.3. Llevar a cabo una política explícita sobre los tests y su uso (véase ejemplo en el Apéndice A)

1.1.4. Asegurarse de que las personas para las que trabajan, o con quienes trabajan, se acogen a estándares éticos y profesionales adecuados

1.1.5. Actuar con el debido respeto para la sensibilidad de las personas evaluadas y de otras personas o instituciones implicadas

1.1.6. Presentar la práctica de los tests de forma positiva y equilibrada cuando interactúan con los medios de comunicación

1.1.7. Evitar las situaciones en las que pueda parecer que existen determinados intereses en los resultados de la evaluación, o en las cuales la evaluación pueda dañar su relación con los clientes

### **1.2. Asegurarse de tener la competencia para el uso de los tests.**

1.2.1. La utilización de los tests o escalas psicológicas es de entera competencia y responsabilidad del Psicólogo quien tiene formación, entrenamiento y experiencia necesarios para asumir esta responsabilidad de manera profesional, ética y técnicamente adecuada.

1.2.2 Trabajar de acuerdo con los principios científicos y la experiencia comprobada

1.2.3. Establecer y mantener elevados estándares personales de competencia

1.2.4. Conocer los límites de la propia competencia y no actuar fuera de ellos

1.2.5. Mantenerse actualizado respecto de los cambios y avances en relación con el uso de los tests y de su construcción, incluyendo los cambios de normas y legislación, que pueden influir en los tests y su uso.

### **1.3. Responsabilizarse del uso que cada uno haga de los tests.**

1.3.1. Usar tests y ofrecer servicios sólo en los casos para los que esté debidamente preparado están preparados.

1.3.2. Aceptar la responsabilidad por los tests elegidos y por las recomendaciones proporcionadas.

1.3.3. Dar una información clara y adecuada a quienes participan en un proceso de evaluación sobre los principios éticos y las disposiciones legales que regulan el uso de los tests.

1.3.4. Asegurarse que el contrato entre los evaluados y los evaluadores sea claro y se haya comprendido (véase un ejemplo de contrato en el Apéndice B).

1.3.5. Estar atentos a cualquier consecuencia imprevista en el uso de los tests.

1.3.6. Esforzarse por evitar cualquier tipo de daño o perjuicio a las personas evaluadas.

1.3.7 Evitar prolongar innecesariamente el tiempo del proceso evaluativo.

1.3.8 Evitar que el proceso evaluativo interfiera el trabajo de otro colega.

1.3.9 Evitar préstamo o venta de instrumentos psicológicos o sus materiales ( Hoja de puntuación, manual, normas, etc.) a otros profesionales que no sean Psicólogos. Esta regla rige también para las editoriales, distribuidoras y librerías.

### **1.4. Asegurarse que los materiales están en lugares seguros.**

1.4.1. Asegurar un archivo seguro y controlar el acceso a los materiales del test

1.4.2. Respetar el derecho de autor y los acuerdos que existan sobre el test, incluyendo cualquier prohibición sobre la copia y transmisión de los materiales, bien sea electrónicamente o de otra forma. Asimismo se respetarán rigurosamente los términos del acceso de otras personas, competentes o no, a los materiales.

1.4.3. Proteger la integridad del test, no entrenando a las personas con los propios materiales del test, o con otros materiales de prácticas que puedan influir de forma inapropiada en el rendimiento de las personas en el test.

1.4.4. Asegurarse que la tecnología del test no se expone públicamente de tal modo que su utilidad quede deteriorada.

### **1.5. Asegurar la confidencialidad de los resultados**

1.5.1. Especificar quiénes tendrán acceso a los resultados y definir los niveles de confidencialidad.

1.5.2. Explicar los niveles de confidencialidad antes de administrar el test.

1.5.3. Limitar el acceso a los resultados únicamente a quienes tengan la necesidad y derecho a conocerlos.

1.5.4. Obtener las autorizaciones pertinentes antes de proporcionar los resultados a otros.

1.5.5. Proteger los datos archivados de tal forma que sólo puedan acceder a ellos quienes tengan derecho a hacerlo.

1.5.6. Establecer pautas claras en relación con el tiempo que se van a mantener archivados los datos.

1.5.7. Suprimir el nombre y otros datos identificatorios de los resultados si así lo solicita la persona evaluada.

1.5.8. Suprimir el nombre y otros datos identificativos de las bases de datos de los resultados, con fines de investigación, elaboración de baremos, u otros tratamientos estadísticos.

## **2. Utilización adecuada de los tests**

### **2.1. Estimar la utilidad potencial de los tests en una situación de evaluación.**

*Los usuarios competentes deberían:*

2.1.1. Ofrecer una justificación razonada para el uso de los tests

2.1.2. Asegurarse que se ha llevado a cabo un análisis riguroso de las necesidades del consultante, categoría diagnóstica, condiciones, o trabajo para el que se utilizará la evaluación

2.1.3. Comprobar que los conocimientos, destrezas, aptitudes, u otras características que miden los tests son correlatos de conductas relevantes en el contexto en el que se van a llevar a cabo las inferencias

2.1.4. Buscar otras fuentes adicionales de información e investigaciones realizadas sobre los tests a ser utilizados.

2.1.5. Sopesar las ventajas e inconvenientes de los tests a utilizarse frente a otras fuentes de información

2.1.6. Asegurarse que se utilizan todas las fuentes de información colateral disponibles.

## **2.2. Elegir tests técnicamente correctos y adecuados a cada situación.**

*Los usuarios competentes deberían:*

2.2.1. Examinar toda la información disponible sobre los tests potencialmente adecuados antes de elegir un test concreto

2.2.2. Comprobar que la documentación técnica sobre el test proporciona suficiente información para evaluar los siguientes aspectos:

a. Amplitud y representatividad del contenido del test, adecuación de los grupos normativos utilizados, nivel de dificultad de los contenidos, etc.

b. Precisión de la evaluación y fiabilidad demostrada para las poblaciones pertinentes.

c. Validez demostrada para las poblaciones pertinentes y su aplicabilidad para el uso que se hace del test.

d. Ausencia de sesgo cultural sistemático para los grupos con los que se utilizará

e. Aceptación por parte de quienes están implicados en su uso, incluyendo la pertinencia y validez aparente percibidas.

f. Aspectos prácticos, tales como tiempo requerido, costos, o recursos que se necesitan

2.2.3. Evitar el uso de tests que tengan una documentación técnica inadecuada o poco clara.

2.2.4. Utilizar tests sólo para aquellos objetivos para los cuales se dispone de una evidencia de validez adecuada y pertinente.

2.2.5. No aceptar un test basándose únicamente en su validez aparente, recomendaciones de otros usuarios, o consejos de quienes tienen intereses comerciales.

2.2.6. Responder a las preguntas de las personas implicadas (personas evaluadas, padres, jueces, gerentes, representantes legales, etc.), dándoles suficiente información para que entiendan por qué se eligió el test.

## **2.3. Prestar atención a los aspectos relacionados con el sesgo cultural**

*Cuando los tests se van a utilizar con personas de diferentes grupos (por ejemplo: género, cultura, educación, etnia, origen, o edad, entre otros), los usuarios competentes de los tests harán todos los esfuerzos posibles para asegurarse que:*

2.3.1. Los tests sean imparciales y adecuados para todos los grupos evaluados.

2.3.2. Los constructos que evalúan sean relevantes para cada uno de los grupos evaluados.

2.3.3. Existan datos disponibles sobre las diferencias de rendimiento de los grupos en el test.

2.3.4. Hay datos disponibles sobre el Funcionamiento Diferencial de los Ítems cuando ello es pertinente.

2.3.5. Hayan datos sobre la validez que apoyen el uso del test en diferentes grupos

2.3.6. Se minimicen los efectos de las diferencias grupales no relacionadas con el objetivo principal de la evaluación.

*Cuando se utilizan los tests en más de un idioma (idiomas distintos, dialectos, lenguaje de signos, etc.) los usuarios competentes harán todos los esfuerzos posibles para asegurarse que:*

2.3.8. Las versiones de los distintos idiomas o dialectos hayan sido elaboradas utilizando una metodología rigurosa que cumpla con los requisitos de la mejor práctica.

2.3.9. Los autores hayan sido sensibles a los aspectos de contenido, culturales e idiomáticos.

2.3.10. Quienes aplican los tests sean capaces de comunicarse perfectamente en el idioma en el que se aplica el test.

2.3.11. El dominio de la lengua (en la que se aplicará el test) de las personas evaluadas sea comprobado sistemáticamente, utilizándose la versión más adecuada, o una bilingüe si fuese necesario.

*Cuando se utilizan los tests con personas que tienen alguna discapacidad, los usuarios competentes harán todo lo que sea posible para asegurarse que:*

2.3.12. Se haya recabado consejo de los expertos acerca de los efectos potenciales de las distintas discapacidades sobre el rendimiento en el test.

2.3.13. Se consulten las personas a evaluar y se dé un tratamiento adecuado a sus necesidades y deseos.

2.3.14. Se lleven a cabo los ajustes oportunos cuando se evalúa a personas con discapacidades auditivas, visuales, motoras, dislexia, u otras.

2.3.15. Se haya contemplado la posibilidad de utilizar procedimientos de evaluación alternativos en vez de modificaciones o ajustes de los tests.

2.3.16. Se solicite consejo a expertos en el caso de que el grado de modificación requerido por el test esté más allá de la experiencia y conocimientos del usuario.

2.3.17. Se ajusten las modificaciones, cuando sean necesarias, a la naturaleza de las discapacidades y se hayan diseñado para minimizar el impacto sobre la validez de las puntuaciones.

2.3.18. La información relativa a cualquier ajuste o modificación hechos en el test o en su aplicación se comunica a quienes interpretan o utilizan las puntuaciones del test, para así facilitar una interpretación apropiada de las puntuaciones.

## **2.4. Preparar cuidadosamente las sesiones de aplicación de tests.**

*El usuario competente hará todo lo posible para:*

2.4.1. Proporcionar en el momento oportuno una información clara a las personas implicadas en la evaluación acerca de la finalidad del uso de los tests, la mejor forma de prepararse para la sesión de tests y los procedimientos a seguir

2.4.2. Explicar claramente a quiénes serán evaluados sus derechos y deberes (véase Apéndice B)

2.4.3. Obtener el consentimiento explícito de quienes serán evaluados o de sus responsables o representantes legales antes de aplicar los tests.

2.4.4. Cuando los tests sean opcionales, explicar a las personas implicadas las consecuencias de hacerlos o no, para que puedan tomar una decisión fundamentada al respecto.

2.4.5. Hacer los necesarios ajustes prácticos para asegurarse que:

a. Los preparativos coincidan con los establecidos en el manual del test.

b. Los lugares y otras instalaciones para aplicar los tests se hayan reservado con antelación, el entorno físico sea accesible, seguro, tranquilo, libre de distracciones, y se ajuste a las necesidades del caso.

c. Hay suficiente material disponible y se ha comprobado que no quedaron marcas de los usuarios previos en los cuadernillos o en las hojas de respuestas.

d. El personal implicado en la aplicación de los tests sea competente.

e. Se hayan hecho los ajustes oportunos para aplicar los tests a personas con alguna discapacidad (véase Apéndice C).

2.4.6. Prever posibles problemas y contrarrestarlos mediante la preparación de materiales e instrucciones.

## **2.5. Aplicar los tests adecuadamente.**

*Los usuarios competentes deberían:*

2.5.1. Establecer un buen rapport con las personas a evaluar, dándoles una adecuada bienvenida.

2.5.2. Realizar la evaluación psicológica, exclusivamente dentro de una relación interpersonal y no por correo postal, teléfono o Internet.

2.5.3. Tratar de reducir la ansiedad de las personas a las que se va a evaluar, evitando crear o reforzar ansiedad innecesaria.

2.5.4. Eliminar fuentes potenciales de distracción, tales como alarmas de relojes de pulsera, teléfonos móviles, celulares y beepers, etc.

2.5.5. Asegurarse que todas las personas dispongan de los materiales necesarios para responder al test antes de comenzar a aplicarlo.

2.5.6. Supervisar convenientemente la aplicación de los tests.

2.5.7 Dar las instrucciones en la lengua dominante de las personas evaluadas siempre que sea posible, aún cuando el test esté diseñado para proporcionar datos sobre sus conocimientos o destrezas en una lengua diferente de la suya nativa.

2.5.8. Ajustarse estrictamente a las instrucciones del manual del test, haciendo los ajustes pertinentes para las personas con alguna discapacidad.

2.5.9. Leer las instrucciones pausada y claramente.

2.5.10. Dar el tiempo adecuado para hacer los ejemplos que ofreciere el test.

2.5.11. Observar y registrar las posibles desviaciones de los procedimientos estándares del test.

2.5.12. Registrar los tiempos de respuesta con precisión cuando se requieran.

2.5.13. Asegurarse que estén todos los materiales al finalizar de cada sesión

2.5.14. Realizar la aplicación de modo que permita una supervisión adecuada y una comprobación de la identidad de cada una de las personas evaluadas

2.5.15 Permitir que ayudantes puedan hacerse cargo de la aplicación sólo si han sido adecuadamente entrenados.

2.5.16. Asegurarse que durante la sesión de aplicación no se desatienda o se dejen sujetas a distracción a las personas que se están evaluando

2.5.17. Proporcionar asistencia adecuada a las personas que muestren desazón durante la evaluación

## **2.6. Puntuar y analizar los resultados de los tests con precisión.**

*Los usuarios competentes deberían:*

2.6.1. Responsabilizarse del trabajo de puntuación consignado en los manuales

2.6.2. Esforzarse por asignar las puntuaciones precisas, especialmente en aquellos casos en los que pueden entrar en juego juicios de valor, en estos casos, para cerciorarse de la precisión, debe volver a puntuarse una muestra de las personas evaluadas, comprobando así la coincidencia entre las puntuaciones.

2.6.3. Llevar a cabo las transformaciones de las puntuaciones directas a otros tipos de escalas pertinentes.

2.6.4. Elegir los tipos de escala más convenientes conforme al uso que se haga de las puntuaciones del test.

2.6.5. Comprobar la precisión de las transformaciones escalares, así como cualquier otro tipo de análisis o tratamiento que se haga con los datos.

2.6.6. Asegurarse que no saquen conclusiones erróneas debido a la utilización de baremos desfasados, o inadecuados para las personas evaluadas.

2.6.7. Calcular las puntuaciones compuestas cuando sea pertinente, utilizando las fórmulas y ecuaciones propuestas en el manual del test.

2.6.8. Examinar los resultados para detectar posibles errores o anomalías en las puntuaciones

2.6.9. Describir e identificar con precisión los resultados, normas, tipos de escalas, fórmulas, etc. que se han utilizado.

2.6.10. Asegurarse integrar los resultados obtenidos por métodos cuantitativos con la evaluación cualitativa pertinente.

## **2.7. Interpretar los resultados adecuadamente**

*Los usuarios competentes deberían:*

2.7.1. Tener sólidos conocimientos de las bases teóricas y conceptuales del test, de la documentación técnica y de las pautas para el uso e interpretación de las puntuaciones.

2.7.2. Tener competencia profesional respecto de las escalas, normas y baremos utilizados, así como de las limitaciones de las puntuaciones obtenidas.

2.7.3. Tratar de minimizar cualquier sesgo cultural que pueda existir hacia las personas evaluadas en la interpretación de las puntuaciones del test.

2.7.4. Utilizar normas o grupos de comparación apropiados cuando estén disponibles

2.7.5. Interpretar los resultados a la luz de la información disponible sobre la persona evaluada (edad, género, escolaridad, cultura, etc.), teniendo en cuenta las limitaciones técnicas del test, el contexto de la evaluación, y las necesidades de las personas o instituciones con intereses legítimos en el resultado del proceso de evaluación.

2.7.6. Evitar la generalización excesiva de los resultados obtenidos con un solo test, a rasgos o características de la persona que no hayan sido medidos por el mismo.

2.7.7. Tener en cuenta la fiabilidad y el error de medida de cada escala, así como otros factores que puedan alterar artificialmente los resultados a la hora de interpretar las puntuaciones

2.7.8. Tener muy en cuenta los datos disponibles sobre la validez del constructo medido en relación con las características de los grupos evaluados, tales como cultura, edad, clase social, género, etc.

2.7.9. Utilizar puntajes de corte en la interpretación de las puntuaciones sólo cuando se disponga de evidencia de la validez de los mismos.

2.7.10. Ser conscientes de los estereotipos sociales negativos que pueden existir sobre las personas evaluadas (en relación con su cultura, edad, clase social, género, etc.), evitando interpretar los tests de forma que se perpetúen dichos estereotipos.

2.7.11. Tener en cuenta cualquier variación individual o colectiva que se haya hecho respecto al procedimiento estándar en la aplicación de las pruebas.

2.7.12. Tener en cuenta cualquier experiencia previa que la persona a evaluar haya tenido con el test, en el caso que se disponga de datos sobre los efectos de dicha experiencia sobre el rendimiento en la prueba.

2.7.13. Interpretar los resultados de los tests o escalas sobre la base de normas apropiadas a la persona testada y para la finalidad de la evaluación.

2.7.14. Tener presente que el análisis no debe ser considerado más que un apoyo para la obtención de cálculos y la interpretación de los resultados..

2.7.15. Reconocer que si bien el psicólogo puede recurrir a profesionales de otras disciplinas para efectuar los procedimientos estadísticos, sigue siendo de su entera responsabilidad la interpretación y divulgación de los resultados obtenidos.

## **2.8. Comunicar los resultados de forma clara y precisa a las personas correspondientes.**

### *Los usuarios competentes deberían*

2.8.1. Identificar las personas o instituciones pertinentes que pueden recibir los resultados de la evaluación psicológica.

2.8.2 Elaborar las conclusiones diagnósticas, cuidándose de no influir por preconceptos, diferencias sociales, valores, religión y características físicas de las personas.

2.8.3. Elaborar informes orales o escritos para los receptores de los resultados, contando siempre con el consentimiento explícito de las personas evaluadas o de sus representantes legales.

2.8.4. Asegurarse que el nivel técnico y lingüístico de los contenidos de los informes sea adecuado para su comprensión por los receptores.

2.8.5. Explicitar claramente en los informes que los resultados de los tests son confidenciales y se mantendrán archivados los resultados el tiempo establecido en el Código Civil y en el Código de Ética del Psicodiagnosticador.

2.8.6. Proporcionar la información sobre los resultados en un lenguaje comprensible para el receptor, de modo que se minimice la posibilidad de interpretaciones incorrectas

2.8.7. Utilizar una forma y estructura para el informe acorde al contexto de la evaluación.

2.8.8. Proporcionar información, si corresponde, a quienes tomen las decisiones acerca de como pueden utilizar los resultados de los tests para mejorar sus decisiones

2.8.9. Explicar y fundamentar la utilización de los resultados obtenidos con los tests en categorías diagnósticas u otros efectos.

2.8.10. Incluir, cuando corresponda, un resumen claro en los informes escritos, y, cuando sea pertinente, recomendaciones concretas

2.8.11. Dar información a las personas evaluadas de forma constructiva y positiva

2.8.12. Tener presente que no se debe informar acerca de las respuestas esperadas en los tests o de los criterios para su evaluación, a los efectos de no invalidar el uso futuro de los instrumentos

2.8.13. Estar atento a la información que proporciona el sujeto de evaluación, u otros, de modo tal que su utilización no quede desvirtuada.

## **2.9 Construcción de tests**

*Los autores y editores de los tests deberían:*

2.9.1. Proporcionar la información necesaria y adecuada para su utilización.

2.9.2. Definir la validez de cada test, es decir, lo que evalúa y el objetivo de su uso, describiendo la población para la que es apropiado.

2.9.3. Presentar detalladamente las características, utilidad y limitaciones del test, así como los parámetros utilizados en su construcción, información sobre la muestra, proceso de selección de contenido y evidencias sobre su validez y precisión.

2.9.4. Cuidar la calidad científica y física del material y la información contenida, a los efectos de evitar ambigüedades, controlando asimismo que los editores no la desvirtúen.

2.9.5. Cuidar para que el circuito comercial de los productos no contrarie los principios establecidos en estas pautas.

## 2.10. Revisión de la adecuación del test y de su uso

*Los usuarios competentes deberían:*

2.10.1. Seguir y revisar periódicamente los posibles cambios en la población de personas evaluadas, así como los criterios utilizados para la validez.

2.10.2. Estar atentos a posibles impactos negativos de los tests.

2.10.3. Ser conscientes de la necesidad de reanalizar la utilización de un test si se ha llevado a cabo algún cambio en su forma, contenidos, o forma de aplicación.

2.10.4. Tener presente la necesidad de reconsiderar la validez del test si se ha cambiado la finalidad para la que se utilizaba.

2.10.5. Siempre que sea posible, validar los tests para los usos para los que fueron elaborados y participar en los estudios formales de validación que se lleven a cabo, siempre que sea posible.

2.10.6. Colaborar en la medida de sus posibilidades a mantener al día la información sobre baremos, fiabilidad y validez del test, proporcionando datos pertinentes a los autores, editores o investigadores. ¶

## **Apéndice A**

### **Pautas para el establecimiento de políticas sobre el uso de los tests**

Las pautas que siguen se refieren a la necesidad de las organizaciones de considerar su política sobre la práctica de los tests de forma sistemática, asegurándose que todas las personas implicadas en la evaluación tengan clara esta política. La necesidad de una política explícita sobre la práctica de los tests no atañe sólo a las grandes organizaciones. Las empresas de tamaño medio o pequeño, al igual que las grandes, deben prestar atención a la política sobre la práctica de la evaluación psicológica, de la misma forma que lo hacen en relación con la salud y seguridad laboral, igualdad de oportunidades, discapacidades, u otras áreas relacionadas con una práctica adecuada en el tratamiento y atención al personal. Aunque las siguientes consideraciones pueden necesitar una adaptación para su utilización por parte de usuarios individuales de los tests que actúan conforme a su incumbencia profesional, sigue siendo importante que tengan muy clara su propia política y que puedan comunicarla a otros.

*Los objetivos de una política sobre el uso de los tests se orientan a:*

- Asegurar que alcancen las tareas personales y organizacionales.
- Evitar el uso inadecuado de los tests.
- Demostrar explícitamente el compromiso con una práctica adecuada.
- Asegurar que el uso de los tests se ajusten a los fines establecidos.
- Asegurar que los tests no se utilicen de forma discriminatoria.
- Asegurar que las evaluaciones se basen en información comprensiva y pertinente
- Asegurar que los tests sean utilizados por personas capacitadas para tal fin, en contextos de procesos de evaluación psicológica y/o psicodiagnóstico o de investigación.

*Una política sobre el uso de los tests deberá abordar los siguientes aspectos.*

- Uso adecuado de los tests
- Seguridad de los materiales y puntuaciones
- Quién puede aplicar, puntuar e interpretar los resultados
- Capacitación de quienes van a usar los tests

- Entrenamiento de los usuarios
- Preparación de las personas a evaluar
- Acceso a los materiales y seguridad de los tests
- Acceso a los resultados y confidencialidad de las puntuaciones
- Información sobre los resultados a las personas evaluadas
- Responsabilidades hacia los evaluados, antes, durante y después de la sesión de tests
- Responsabilidades individuales de los usuarios de los tests

Cualquier política que se establezca sobre tests tiene que ser revisada periódicamente, actualizándola de acuerdo con los avances producidos en los tests o en su utilización. Hay que permitir el acceso e informar sobre la política establecida a las partes implicadas en la utilización de los tests. La responsabilidad de la política debe recaer en un usuario capacitado, que tenga autoridad para asegurar su implementación y cumplimiento. ¶

## **Apéndice B**

### **Pautas para confeccionar contratos entre las partes implicadas en la evaluación**

Los contratos entre los usuarios de los tests y las personas evaluadas deben estar de acuerdo con los criterios de una práctica adecuada, la legislación correspondiente y la política establecida sobre el uso de los tests. Los puntos que siguen se ofrecen como un ejemplo del tipo de aspectos que un contrato de esta naturaleza debe abarcar. Los detalles variarán en función del contexto de la evaluación (ocupacional, educativo, clínico, jurídico, etc.), y de las leyes y regulaciones locales y nacionales.

En los contratos entre los usuarios, las personas evaluadas y otras partes implicadas aparecen con frecuencia implícitos y no formalizados explícitamente, al menos en parte. Dejar en claro los objetivos, el papel y las responsabilidades de cada una de las partes ayuda a evitar los malentendidos, los perjuicios y la necesidad de acudir a los tribunales.

*El usuario se compromete a:*

1. Informar de sus derechos a las personas evaluadas en cuanto a cómo se utilizarán sus puntuaciones de los tests, así como sus derechos de acceso a ellas.
2. Advertir con suficiente anticipación sobre cualquier carga económica que conlleve el proceso de evaluación, determinar quién es el responsable de los pagos y fechas en las que deben hacerse efectivos.
3. Tratar a las personas evaluadas con cortesía, imparcialidad y respeto, independientemente de su raza, género, edad, discapacidad, etc.
4. Utilizar tests de calidad probada, adecuados a las personas evaluadas y a la situación de evaluación.
5. Informar antes de la aplicación de los tests sobre la finalidad de la evaluación, el tipo de test, a quién se enviarán los resultados y el uso que se hará de ellos
6. Avisar con antelación dónde se aplicarán los tests y cuándo se darán los resultados.
7. Consultar - o contratar- personas capacitadas para la aplicación de los tests y la interpretación de los resultados.
8. Asegurarse que las personas a evaluar sepan si el test es opcional o no, y, cuando lo sea, asegurarse que conozcan las consecuencias de hacerlo o no hacerlo.

9. Asegurarse que las personas que van a hacer el test conocen las condiciones (si las hubiera) en las que podrían volver a hacer el test, ser calificados de nuevo, o anularseles la prueba
10. Asegurarse que las personas evaluadas sepan que se les explicarán los resultados después de hacer el test tan pronto como sea posible y en términos que les resulten comprensibles
11. Asegurarse que las personas evaluadas sepan que los resultados que obtuvieron son confidenciales hasta el punto que permitan la ley y una práctica profesional adecuada
12. Informar a las personas evaluadas sobre quiénes tendrán acceso a los resultados y las condiciones bajo las cuales se proporcionarán
13. Asegurarse de que las personas evaluadas conocen los procedimientos para elevar quejas o comunicar algún problema

*El usuario comunicará a las personas evaluadas que se espera de ellas:*

14. Un trato cortés y respetuoso con el resto de las personas durante el proceso de evaluación
15. Preguntar antes del test si no están seguras acerca de por qué se aplica el test, cómo se aplicará, qué tienen que hacer exactamente, y qué se hará con los resultados.
16. Informar sobre cualquier circunstancia que consideren que puede invalidar los resultados del test, o que deseen que se tenga en cuenta
17. Seguir las instrucciones de la persona que aplica el test
18. Ser consciente de las consecuencias que se siguen de no hacer el test, si deciden no hacerlo, y estar preparado para aceptar dichas consecuencias
19. Si se requiere abonar alguna cantidad para hacer la prueba, los pagos se harán en la fecha acordada 

## **Apéndice C**

### **Aplicación de tests a personas con discapacidades**

Cuando se modifica la forma de aplicación de un test para aplicarlo a personas con alguna discapacidad hay que proceder con sumo cuidado y experiencia. Como siempre, si existe alguna legislación local o nacional específica debe respetarse, así como el derecho a la privacidad de la persona evaluada. Cuando se recoge la información sobre los tipos y niveles de discapacidad hay que limitarse a la información relativa a la capacidad de cada persona para llevar a cabo las tareas requeridas por el test. Hay que poner especial cuidado cuando los tests se utilizan en el ámbito ocupacional, bien sea para selección, promoción, u otros fines.

No hay una regla sencilla para aplicar un test correctamente que sea generalizable a todas las personas con algún tipo de discapacidad. Queda a juicio del profesional si es mejor utilizar una forma alternativa de evaluación o modificar el test, o su forma de aplicación. En la práctica no suele ser posible baremizar los tests modificados en muestras amplias de personas con discapacidades equivalentes, de modo que se pueda asegurar la comparabilidad del test con la versión estándar. No obstante, cuando haya datos al respecto, por ejemplo, en el caso de los efectos producidos por la modificación del tiempo de aplicación, el uso de Braille, o versiones auditivas de los tests en cassette, deben utilizarse como guía para las modificaciones que se lleven a cabo. Aunque una estricta estandarización de la versión modificada tal vez no sea posible, siempre que lo sea deben llevarse a cabo estudios piloto con muestras pequeñas.

Dada la escasez de información sobre el rendimiento en los tests (modificados o no) de las personas con alguna discapacidad, suele ser más adecuado utilizar los resultados de forma cualitativa. Puede tomarse como una indicación de la característica evaluada, complementándola con información recogida por otros métodos.

En el caso de aplicaciones individuales el evaluador suele poder ajustar los procedimientos de evaluación a las capacidades de la persona evaluada. Sin embargo, en el caso de aplicaciones colectivas aparecen problemas especiales, como ocurre por ejemplo en selección de personal. En estos casos puede haber dificultades prácticas para modificar la forma de aplicación para determinadas personas dentro del marco de una aplicación colectiva. Además, los tratamientos diferenciados podrían ser vistos por algunos como discriminatorios. Por ejemplo, si se concede más tiempo para hacer el test, las personas discapacitadas

podrían tener la sensación de que son tratadas de forma diferente, mientras que quienes no tienen ninguna discapacidad pueden pensar que el tiempo extra concedido proporciona a los otros una ventaja.

Consejos sobre necesidades especiales pueden obtenerse habitualmente de las organizaciones de discapacitados, así como de las propias personas con discapacidades a las que se van aplicar los tests. Suele ser de gran ayuda dirigirse directamente a las personas y preguntarles si hay alguna circunstancia particular que consideran que debe de tenerse en cuenta. En muchos casos esta consulta posibilita llevar a cabo las modificaciones oportunas en el contexto de aplicación de la prueba, sin tener que modificar el propio test.

Las siguientes reglas generales pueden utilizarse como guía a la hora de decidir si se modifica el proceso de evaluación y cómo hacerlo.

1. Si la discapacidad no afecta al rendimiento en el test, no es necesario hacer ajustes en la prueba

2. Cuando la discapacidad influye en el rendimiento en el test hay que distinguir si esta influencia es incidental o forma parte del constructo medido. Si es incidental hay que modificar el test, pero no, si forma parte del constructo evaluado. Por ejemplo, una persona con artritis en las manos tendrá problemas con un test de velocidad que conlleve escribir.

3. Cuando una discapacidad ajena al constructo medido influye en el rendimiento en el test, deben llevarse a cabo los ajustes convenientes en la prueba

4. Los usuarios deben consultar siempre el manual del test y a los editores para buscar información sobre las modificaciones de las pruebas y sobre posibles formatos y procedimientos alternativos

5. Los usuarios de tests deben consultar a las organizaciones correspondientes de discapacitados acerca de las implicaciones de una discapacidad concreta, la documentación sobre la discapacidad, y el tipo de modificaciones que podrían ser convenientes

6. Cualquier tipo de modificación que se haga en el test o en el proceso de aplicación debe estar rigurosamente documentada, exponiendo claramente las razones que justifican la modificación ♣