

## Las herramientas que utiliza la Psicología

La Psicología utiliza métodos científicos, y los aplica a través de técnicas e instrumentos, o herramientas, de distintas características según el área o campo de aplicación del que se trate y el marco teórico o escuela al que cada psicólogo o psicóloga pertenezca.

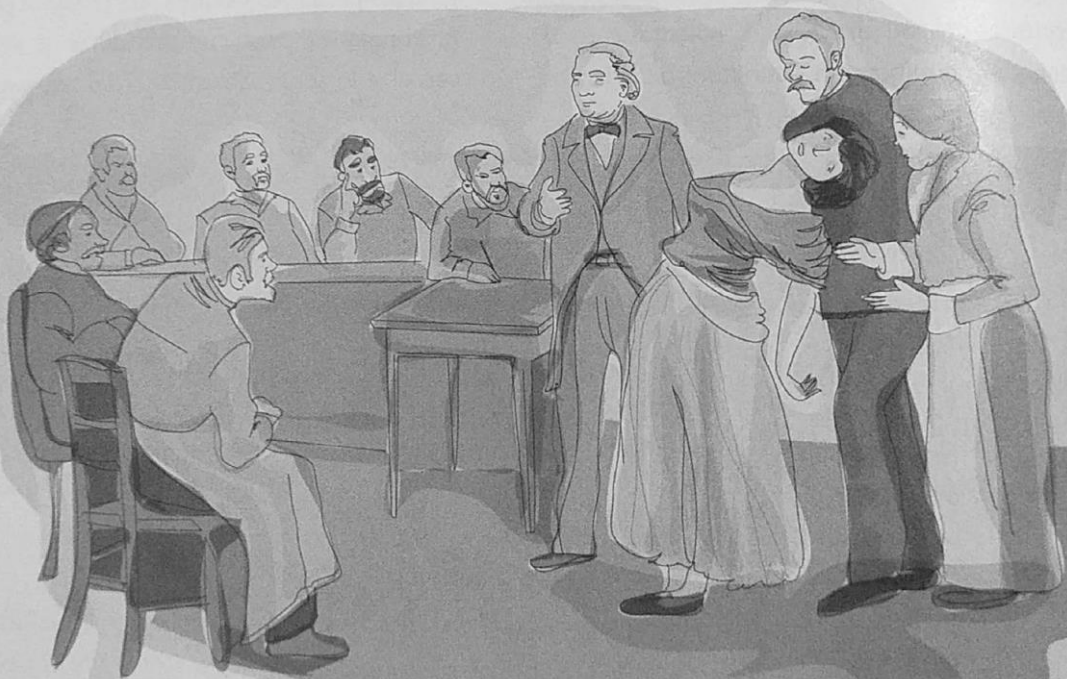
La selección de técnicas e instrumentos dependerá del tema que se esté trabajando. No es lo mismo hacerlo en el marco de una investigación que pretende predecir la capacidad de reacción de cierto grupo social frente a un posible atentado, que trabajar con una persona que quiere superar su temor a viajar en avión. Es decir que al igual que ocurre con otras profesiones, las herramientas a utilizar dependerán del problema ante el que se debe actuar.

Los principales instrumentos utilizados para trabajar en Psicología son las entrevistas, la observación y los test. En general, cuando se trata de trabajar con una persona y con un grupo pe-

queño la entrevista suele ser la primera intervención. En cambio si se trata de grupos numerosos sobre los que hay que trabajar, la observación, los cuestionarios y los test permiten un panorama general con mayor rapidez.

La observación tiene el propósito de registrar de forma detallada aquella conducta que se desea estudiar. La observación puede estar pautada, ser dirigida (guías de observación), ser asistemática (espontánea) o bien indirecta cuando se desea reconstruir algún hecho a través de los relatos de otras personas presentes en el suceso que se pretende explicar.

Las distintas herramientas suelen utilizarse de forma complementaria. Si bien el empleo de test no resulta indispensable, siempre (por ejemplo, en las prácticas clínicas) la entrevista y la observación sí lo son. Pueden además utilizarse recursos tales como grabadores de voz o de imagen.



*En los últimos años del siglo XIX, Charcot en París dio lecciones sobre el tratamiento de algunas enfermedades mentales a través de la hipnosis y la palabra. Freud fue el más destacado de sus alumnos.*

## La entrevista psicológica

Una entrevista psicológica es una conversación entre dos o más personas durante la cual el entrevistador psicólogo o psicóloga obtiene información sobre él o los consultantes: aspectos de su personalidad, sus problemas vitales, su historia familiar y qué lo lleva a la consulta.

Las entrevistas psicológicas pueden ser: abiertas o cerradas. La entrevista abierta incluye todo tipo de preguntas e intervenciones que introduce el entrevistador según lo que el entrevistado le plantea y teniendo en cuenta el clima emocional que va surgiendo. La persona que acude a una entrevista puede referir todo lo que se le ocurra en relación directa o no con su motivo de consulta, toda la información que refiera será importante. Se llama entrevista cerrada a aquella en la cual se cumple con preguntas previamente elaboradas y comunes a todos los entrevistados. Es utilizada tanto en consultas clínicas (generalmente en instituciones donde deben "admitirse" nuevos pacientes) o en otros campos tales como el laboral, educacional, forense, de investigación.

En las entrevistas psicológicas no solo tiene importancia la comunicación verbal, son significativas todas las conductas gestuales que den muestra de sensaciones, emociones, temores, etcétera. Por ejemplo, un acceso de tos, de llanto, un tartamudeo, la transpiración, son datos importantes que el psicólogo debe registrar, ya que son mensajes que su entrevistado le está comunicando. Estas "interferencias" surgen cuando, por razones que suelen ser inconscientes, hay cosas que el entrevistado "no puede" expresar verbalmente.

La entrevista es la técnica fundamental del llamado método clínico, se utiliza tanto en la etapa diagnóstica como durante la etapa psicoterapéutica, ya que en definitiva cada sesión consis-



*En la primera entrevista hay que tratar de exponer lo más claro posible él o los motivos que nos llevan a solicitarla.*

te en una entrevista. Es importante que la entrevista psicológica sea realizada en el lugar adecuado y tenga un objetivo preciso, sin desmerecer que pueda ser positivo conversar sobre tus cosas con un/a psicólogo en una situación social. En otros términos deben cumplirse las condiciones de encuadre necesarias para no contaminar la consulta con temas o situaciones ajenas a la problemática del consultante.

La primera entrevista es de admisión, donde el consultante podrá desarrollar su motivo de consulta y el porqué recurrió al profesional. Allí mismo se pautarán los horarios, frecuencia y honorarios. La primera entrevista es también el ámbito adecuado para indicar una derivación a otro u otros profesionales especialistas. Hay que tratar de exponer lo más claro posible él o los motivos que nos llevan a solicitarla.

## Los test

Es posible que alguna vez hayan realizado, o querido realizar, un test con la ilusión de conocer más cosas sobre ustedes mismos/as, pero a la vez con el temor de que el o la psicóloga pudiese enterarse casi mágicamente de alguno de sus secretos.

Pero esto no suele ser así, las personas somos lo bastante complejas como para que un solo test abarque la totalidad de la información, nuestros problemas o formas de pensar. Es decir, nunca la información que proporciona un test debe ser considerada como única fuente de conocimiento. Es por eso que el valor de un test autoadministrado (como el que puede verse en los medios gráficos) es relativo, ya que es una

visión parcial no sensible a los matices individuales de cada uno, aunque puede resultar un grato entretenimiento o una buena motivación para pensar nosotros mismos.

Los test son pruebas (o dispositivos) que se utilizan para evaluar diferencias individuales o grupales con fines diagnósticos o experimentales. Crean situaciones artificiales que pueden ser aplicadas a casi todas las personas.

Los resultados obtenidos a través de un test deben ser comparados de forma estadística y de esta manera surgen los llamados valores medios y normales. A partir de estos valores se distinguen los resultados que se apartan de ellos en más o en menos.

Un test es "una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento. Este comportamiento es evaluado a través de una comparación estadística con el de otros sujetos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al primero, ya sea cuantitativa o tipológicamente".

Pichot, Pierre. *Los tests mentales*. Paidós. Buenos Aires. 1960.

Los primeros en utilizar test fueron el psicólogo norteamericano Catell (en 1890) y los franceses Binet y Simon (1905) quienes crearon en su país el primer test de inteligencia.

Un test no siempre logra proporcionar valores ni información exacta, pero aunque exista un margen de error e imperfección, resulta impres-

cindible saber si mide lo que pretende medir y la precisión con que lo hace. Por ello es importante que llegado el momento de elegir un test, este cumpla con ciertas condiciones, en especial de validez, confiabilidad y sensibilidad para que los resultados proporcionen información adecuada para el fin que se busca.

### CONDICIONES QUE DEBE REUNIR UN TEST PARA SER UNA BUENA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN

Validez	<ul style="list-style-type: none"><li>- Que mida lo que se propone medir.</li><li>- Si deseo medir la inteligencia debo presentar situaciones que resulten nuevas, que no puedan resolverse "de memoria".</li></ul>
Confiabilidad	<ul style="list-style-type: none"><li>- Que mida con exactitud y precisión.</li><li>- Una misma prueba aplicada dos veces a la misma persona en igual circunstancia debería arrojar el mismo resultado.</li></ul>
Sensibilidad	<ul style="list-style-type: none"><li>- Debe ser capaz de apreciar pequeñas diferencias o matices en las respuestas.</li></ul>



## Los distintos tipos de *test*

Los primeros *test* se proponían medir la inteligencia y surgieron a principios del siglo XX. Podían ser aplicados de forma individual o grupal. Les siguieron los *test* para medir otro tipo de conductas como por ejemplo conocimientos, aptitudes y actitudes. Con posterioridad se crearon los *test* de personalidad o *test* proyectivos. Se distinguen varios tipos de *test* según lo que se propone medir. Una sencilla clasificación distingue entre *test* de eficiencia y *test* de personalidad:

- *Test* de eficiencia. Las respuestas son “universales”, es decir, pueden ser cuantificables y objetivas, para ellos hay solo una respuesta posible. Sus resultados establecen diferencias entre las capacidades de las personas. Están ligados al concepto de cociente intelectual que establece cuál es el nivel de inteligencia promedio dentro de un valor de 100 puntos.

Un viejo *test* de inteligencia infantil exploraba absurdos verbales y les preguntaba a los niños, por ejemplo: “En un pueblito de España se ha encontrado una calavera que se supone era de Cristóbal Colón cuando era niño, ¿a ti qué te parece?”; (obviamente no hay matices para evaluar la respuesta).

Los *test* de eficiencia pueden medir: inteligencia, aptitudes y conocimientos.

- *Test* de personalidad. Exploran los intereses, la afectividad, la personalidad, pueden dar cuenta de la salud mental o de las dificultades emocionales de las personas. No se esperan res-

puestas únicas pues están ligadas a la identidad de cada uno de nosotros, por lo tanto los profesionales deberán estar preparados para apreciar la multiplicidad de respuestas. Un ejemplo, frente a la pregunta: “¿Prefiere usted distraerse entre numerosos conocidos o con uno o dos buenos amigos?”, no existe una buena respuesta objetiva. Las dos respuestas posibles son tan buenas, una como la otra. Sin embargo, si alguien contestara que no tiene amigos ni conocidos, nos estaría indicando al menos una peculiaridad para tener en cuenta ya que podría indicar que esa persona tiene dificultades de adaptación.

Uno de los *test* de personalidad más conocido es el *test* de Rorschach, para cuya interpretación se requiere una profunda preparación. Entre los *test* de personalidad se reconocen dos tipos: *test* objetivos de personalidad y técnicas proyectivas.



*Algunos test pueden aplicarse de forma individual o colectiva.*

### ACTIVIDADES

#### ■ Para discutir en grupo.

- ¿Creen que un *test* es el instrumento más importante para conocer la personalidad? ¿Por qué?
- ¿Cuál creen que es el motivo por el que los *test* despiertan tanto interés?
- Si alguna vez resolvieron o les aplicaron un *test*, comenten la experiencia.

■ Busquen información sobre los distintos *test* de personalidad que mencionamos en el texto.

Venimos trabajando que la psicología a fines del siglo XIX se convirtió en ciencia. Para que el conocimiento sea científico, o sea para que sea ciencia, debe cumplir con tres características:

- 1- Un objeto de conocimiento propio de un campo específico (en la psicología tuvo una evolución desde el alma hasta los fenómenos mentales o la estructura)
- 2- Un método de estudio (serie de pasos que se aplican al objeto de estudio y producen conocimiento)
- 3- Conocimiento (Producto de la aplicación del método de estudio al objeto de estudio) organizado en leyes generales.

En este trabajo abordaremos las herramientas o métodos que tiene la psicología para generar conocimiento científico.

- 1- ¿Cuáles son los principales instrumentos utilizados para trabajar en psicología? ¿De qué factores depende su elección?
- 2- ¿De qué modo suelen utilizarse las herramientas? ¿Qué técnicas son indispensables?
- 3- ¿Cuál es el objetivo de la observación? ¿Qué tipos de observación podemos encontrar? Desarrolle.
- 4- ¿Qué es la entrevista psicológica? ¿Qué tipos de entrevista podemos encontrar? Desarrolle-
- 5- ¿Qué tipo de comunicación tiene en cuenta la entrevista?
- 6- ¿Qué son los test? ¿Solamente aplicando los test podemos encontrar toda la información de la persona?
- 7- ¿Qué condiciones debe cumplir un test para ser una buena herramienta de evaluación? Desarrolle.
- 8- ¿Qué tipos de test podemos encontrar? Realice un cuadro en que se diferencien las principales características de ambos.