

PROBLEMAS 8: Ejercicios de aplicación de los conceptos de fiabilidad y validez

Caso nº 1

Se solicita a un psicólogo que realice un proceso de selección de personal. En primer lugar, ha de escoger una serie de pruebas. Al hacerlo, va contemplando distintas alternativas y tomando decisiones, para garantizar que el objetivo final, la selección de los candidatos, sea lo más acertado posible.

Lee el ejemplo y trata de pensar en cada una de las situaciones enumeradas qué razón lleva al psicólogo a actuar como lo hace. Contesta a las cuestiones que aparecen en la columna de la derecha y, después, compara tus respuestas con la pauta de corrección.

<p>El psicólogo decide evaluar la "motivación de logro" de los aspirantes a un puesto de trabajo. Sabe que, de acuerdo con Jackson, Ahmed y Heapy (1976), esta variable no es un constructo unitario, sino que está compuesto por seis facetas, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(F1) gusto por la competición</li><li>(F2) gusto por la experiencia de éxito (en competición o no)</li><li>(F3) búsqueda de estatus entre los expertos</li><li>(F4) búsqueda de estatus destacado entre los iguales</li><li>(F5) búsqueda del logro vía independencia personal y</li><li>(F6) deseo de experimentar la capacidad de adquirir competencias, conocimiento, etc.</li></ul>	<p>1.- ¿Qué constructo o constructos intenta medir el psicólogo?</p> <p>2.- ¿Qué implicaciones tiene para la evaluación que una variable no sea un constructo unitario?</p>
<p>A partir de estos datos, el psicólogo hace lo siguiente:</p> <p>1.- Examina varios cuestionarios de motivación y, como se muestra en la tabla T1, ve que en tres de ellos, cada faceta está representada por seis elementos; en otros dos, sin embargo, dos facetas están representadas por doce elementos cada una, otra por un elemento y las otras tres no aparecen representadas. El conjunto de los elementos de cada cuestionario proporciona una puntuación en motivación de logro. Además, considera la posibilidad de utilizar una prueba abierta en la que los aspirantes deben construir una historia cuyo contenido es codificado mediante un sistema de categorías en el que están representadas las seis metas.</p>	<p>3.- ¿Qué procedimiento de los anteriores debería utilizar, atendiendo a las características descritas, para evaluar la motivación? ¿Por qué?</p>
<p>2.- Antes de tomar la decisión el psicólogo considera que no tiene suficiente experiencia en el uso del código mediante el que es posible evaluar la motivación de logro a partir de las historias. Por ello, estudia la posibilidad de que otro compañero le ayude en esta tarea en caso de optar por este procedimiento de evaluación.</p>	<p>4.- ¿Por que lo hace? ¿A qué criterio de calidad se refiere esta cuestión?</p>
<p>3.- El psicólogo, finalmente, se decide por el uso de cuestionarios, limitándose a los tres primeros. Para elegir entre ellos, examina los índices de correlación entre dos mitades que ofrecen los manuales y comprueba que son similares: 0,89, 0,90 y 0,91, respectivamente.</p> <p>Busca también si hay índices de correlación entre puntuaciones obtenidas en momentos diferentes, pero los manuales no ofrecen esta información.</p>	<p>5.- ¿A qué tipo de fiabilidad se refiere el texto cuando habla de "correlación entre puntuaciones obtenidas en momentos diferentes"</p> <p>6.- ¿Por qué examina los índices señalados</p>

<p>4.- A continuación el psicólogo examina las correlaciones que ofrecen los manuales entre las puntuaciones obtenidas en estos cuestionarios y las obtenidas en otros instrumentos de evaluación, algunos de los cuales son cuestionarios, pero otros son escalas de calificación mediante los que personas que conocían a los sujetos les asignaban una puntuación en la variable medida. Entre los instrumentos con los que se habían hallado los índices examinados se encontraban los utilizados originalmente en el desarrollo de la teoría de la motivación de logro (ver tabla T2). Comprueba que las correlaciones entre dos de los cuestionarios de que dispone (C1 y C2), las proporcionadas por las escalas de calificación (EC1, EC2) y los instrumentos originales (IO) son altas, lo que no ocurre en el caso del tercer cuestionario (C3). Decide eliminar este último de la batería a emplear en el proceso de selección.</p>	<p>7.- ¿Por qué ha actuado de este modo?</p>
<p>5.- La razón fundamental por la que el psicólogo evalúa la motivación de logro, es que considera que contribuye a predecir el éxito en el tipo de trabajo para el que le han encargado que realice la selección de personal. Por este motivo, busca en los manuales de los dos cuestionarios si hay índices de correlación entre las puntuaciones obtenidas en los mismos y la proporcionada por distintos criterios de rendimiento, y encuentra los siguientes:</p> <p>a) ninguno de los dos cuestionarios ofrece índices con los criterios de rendimiento en el puesto de trabajo para el que realiza la selección, si bien aparecen índices correspondientes a puestos de trabajo que pueden considerarse similares. Este hecho le hace dudar sobre la utilización de los cuestionarios</p>	<p>8.- ¿A que faceta o aspecto de validez se refiere esta cuestión? ¿Qué crees que le hace dudar?</p>
<p>b) Los índices en ambos casos son semejantes: 0.30 y 0.31, respectivamente, cuando el criterio es la puntuación de eficiencia asignada por el jefe superior. En estos casos, la puntuación en el cuestionario se obtuvo un año antes de obtenerse las puntuaciones de los criterios. Este hecho, a diferencia del anterior, le inclina hacia la utilización de los mismos, sin llegar a decidirle.</p>	<p>9.- La "puntuación de eficiencia asignada por un jefe" es un _____ de la puntuación de C1 y C2.</p> <p>10.- ¿Por qué ahora el psicólogo se inclina hacia el uso de los cuestionarios?</p>
<p>c) Cuando el criterio es la facilidad de integración en el grupo, valorada también por el superior, los índices son 0.25 y 0.35. Sin embargo, en el caso del último cuestionario, las puntuaciones en el mismo y el criterio se obtuvieron al mismo tiempo. Ante estos datos, sigue dudando qué hacer.</p>	<p>11.- ¿Qué crees que le hace dudar ahora?</p>
<p>d) Finalmente, ninguno de los dos cuestionarios ofrece datos sobre si los resultados anteriores se han replicado con otras muestras o con submuestras de los grupos utilizados originalmente para obtener los índices anteriores.</p>	<p>12.- ¿Por qué se fija en este dato? ¿Por qué es importante ver si los datos se han replicado de algún modo?</p>
<p>A la luz de los datos anteriores, piensa que quizá merezca la pena utilizar el primero de los dos cuestionarios. Sin embargo, aún da otros pasos antes de decidirse.</p>	

6.- En el proceso de selección no va a utilizar exclusivamente la información sobre motivación. También va a utilizar otras pruebas - inteligencia, personalidad, etc.- lo que le hace preguntarse si merece la pena añadir la prueba de motivación a las otras.	13.- ¿Qué le puede llevar a plantearse esta cuestión?
7.- Y todavía se pregunta algo más. "En el caso de que pase esta prueba, tendré que explicar en el informe las implicaciones de las puntuaciones obtenidas por los candidatos. ¿Qué puedo decir? ¿Qué otras características es probable que poseen los sujetos por el hecho de haber obtenido puntuaciones elevadas en motivación de logro? Veamos que otra información me proporciona el manual de la prueba"-	14.- ¿Por qué se plantea esta cuestión? ¿Sobre qué aspecto o faceta de la validez está reflexionando el psicólogo?
8.- Finalmente, se pregunta: "¿Se habrá hecho algún estudio sobre si el uso de este cuestionario lleva a elegir preferentemente a sujetos de un grupo definido frente a otros, hombres en vez de mujeres, o viceversa, sujetos de una raza frente a sujetos de otra distinta...?"	15.- ¿Por qué se plantea preguntas como éstas?
9.- Al buscar respuesta a la pregunta anterior se da cuenta de que el último test que había rechazado ha sido estudiado también desde la Teoría de la Respuesta al Ítem. Consulta el estudio y comprueba que ciertos elementos tienden a ser contestados de modo diferente por hombres y mujeres. El estudio muestra también cómo construir tests equivalentes pero distintos para cada sexo. Aunque este hecho casi le hace cambiar su decisión, observa que aunque el manual señala que todos los elementos de la prueba parecen medir la misma característica la muestra utilizada es pequeña -300 sujetos- y bastante homogénea, por lo que desestima definitivamente esta prueba.	16.- ¿Por qué actúa así?

### Tablas

T1. Representación de cada faceta de la Motivación de Logro en los instrumentos consultados

	Cuestionarios					Prueba abierta	
	C1	C2	C3	C4	C5		
F							
A	F1	6	6	6	12	-	Presente
C	F2	6	6	6	12	-	Presente
E	F3	6	6	6	1	-	Presente
T	F4	6	6	6	-	1	Presente
A	F5	6	6	6	-	12	Presente
S	F6	6	6	6	-	12	Presente
Puntuación	Una	Una	Una	Una	Una	Una	Una

T2. Correlaciones entre los distintos instrumentos

	C2	C3	EC1	EC2	IO
C1	0.85	0.60	0.79	0.82	0.80
C2		0.45	0.81	0.83	0.78
C3			0.62	0.54	0.50
EC1				0.80	0.77
EC2					0.91

### Bibliografía

- Alonso Tapia, J. (2004): Evaluación psicológica. Coordinadas, procesos y garantías. Madrid Ediciones de la UAM. pp. 173-221
- Jackson, D. N., Ahmed, S. A. y Heapy, N. A. (1976). Is achievement a unitary construct? Journal of Research in Personality, 10, 1-21. (citado en Alonso Tapia, 2004).