

tea | www.teaediciones.com | tea  
www.teaediciones.com | tea | ala  
vanguardiaenevaluaciónpsicoló  
teaediciones | alavanguardiaen  
evaluaciónpsicológica | www.tea  
ediciones.com | tea | alavang

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

AUTOR ORIGINAL

International Tests Commission (ITC)

VERSIÓN ESPAÑOLA

Colegio Oficial de Psicólogos

MADRID 2008



## COMISIÓN DE TESTS DEL COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS

José Muñiz (Coordinador)  
*Universidad de Oviedo*

M<sup>a</sup> Teresa Anguera  
*Universidad de Barcelona*

Rocío Fernández Ballesteros  
*Universidad Autónoma de Madrid*

José Ramón Fernández Hermida  
*Universidad de Oviedo*

Manuel García Pérez  
*ALBOR-COHS*

Miguel Martínez  
*EOS*

Rosario Martínez Arias  
*Universidad Complutense de Madrid*

Eduardo Montes  
*COP*

Gerardo Prieto  
*Universidad de Salamanca*

Carlos Rodríguez Sutil  
*Universidad Complutense de Madrid*

Nicolás Seisdedos  
*TEA Ediciones*

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

Dusica Boben, Produktivnost, Eslovenia.

Eugene Burke, BPS, Inglaterra.

Wayne Camara, The College Board, USA.

Jean-Louis Chabot, ANOP, Francia.

Iain Coyne, University of Hull, Inglaterra.

Riet Dekker, Swets and Zeitlinger, Holanda.

Lorraine Eyde, US Office of Personnel  
Management, USA.

Rocío Fernández Ballesteros, EAPA, España.

Ian Florance, NFER-NELSON, Inglaterra.

Chery Foxcroft, Test Commission of South  
Africa, Sudáfrica.

John Fremer, The College Board, USA.

Kathia Giabeke, 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.

Leif Ter Laak, Saville and Holdsworth Ltd,  
Inglaterra.

Pat Lindley, British Psychological Society,  
Inglaterra.

Reginald Lombard, Test Commission of  
South Africa, Sudáfrica.

José Muñiz, Colegio Oficial de Psicólogos,  
España.

Gill Nyfield, Saville & Holdsworth Ltd,  
Inglaterra.

Torleiv Odland, Norsk Psykologforening,  
Noruega.

Berit Sander, Danish Psychologists  
Association, Dinamarca.

Francois Stoll, Federation Suisse des  
Psychologues, Suiza.

Editado por TEA Ediciones, S.A.U., con permiso del Colegio Oficial de Psicólogos.  
PROHIBIDA SU VENTA.

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita de los titulares del "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler o préstamo públicos.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	5
DIRECTRICES .....	6
OBJETIVO .....	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	6
DESTINATARIOS .....	6
ASPECTOS CONTEXTUALES .....	7
CONOCIMIENTOS .....	7
1. DEBERES DE LOS USUARIOS .....	8
1.1. Actuar de forma ética y profesional .....	8
1.2. Asegurarse de que son competentes para el uso de los tests .....	8
1.3. Responsabilizarse del uso que hacen de los tests.....	8
1.4. Asegurarse de que los materiales del test están seguros .....	8
1.5. Asegurarse de que los resultados de los tests se tratan confidencialmente .....	8
2. UTILIZACIÓN ADECUADA DE LOS TESTS.....	9
2.1. Estimar la utilidad potencial de los tests en una situación evaluativa .....	9
2.2. Elegir tests técnicamente correctos y adecuados a cada situación .....	9
2.3. Prestar atención a los aspectos relacionados con el sesgo de los tests .....	9
2.4. Hacer los preparativos necesarios para la aplicación del test .....	10
2.5. Aplicar los tests adecuadamente .....	10
2.6. Puntuar y analizar los resultados de los tests con precisión .....	11
2.7. Interpretar los resultados adecuadamente.....	11
2.8. Comunicar los resultados de forma clara y precisa .....	11
2.9. Revisión de la adecuación del test y de su uso .....	12
<b>APÉNDICE A</b>	
DIRECTRICES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS SOBRE EL USO DE LOS TESTS .....	13
<b>APÉNDICE B</b>	
DIRECTRICES PARA DESARROLLAR CONTRATOS ENTRE LAS PARTES IMPLICADAS EN LA EVALUACIÓN .....	14
<b>APÉNDICE C</b>	
APLICACIÓN DE LOS TESTS A PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD.....	15
DOCUMENTACIÓN .....	16

## DOCUMENTACIÓN

## INGLÉS

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (1985). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington DC: American Psychological Association.
- Bartram, D. (1995). The Development of Standards for the Use of Psychological Tests in Occupational Settings: The Competence Approach. *The Psychologist*, May, 219-223.
- Bartram, D. (1996). Test Qualifications and Test Use in the UK: The Competence Approach. *European Journal of Psychological Assessment*, 12, 62-71.
- Canadian Psychological Association. (1987). *Guidelines for Educational and Psychological Testing*. Ottawa: Canadian Psychological Association.
- Eyde, L.D., Moreland, K.L. & Robertson, G.J. (1988). *Test User Qualifications: A Data-based Approach to Promoting Good Test Use*. Report for the Test User Qualifications Working Group. Washington DC: American Psychological Association.
- Eyde, L.D., Robertson, G.J., Krug, S.E. et al (1993). *Responsible Test Use: Case Studies For Assessing Human Behaviour*. Washington DC: American Psychological Association.
- Fremer, J., Diamond, E.E. & Camara, W.J. (1989). Developing a Code of Fair Testing Practices in Education. *American Psychologist*, 44, 1062-1067.
- Hambleton, R. (1994). Guidelines for adapting educational and psychological tests: A progress report. *European Journal of Psychological Assessment*, 10, 229-244.
- Joint Committee on Testing Practices (1988). *Code of Fair Testing Practices in Education*. Washington DC: Joint Committee on Testing Practices.
- Kendall, I., Jenkinson, J., De Lemos, M. & Clancy, D. (1997). *Supplement to Guidelines for the use of Psychological Tests*. Australian Psychological Society.
- Moreland, K.L., Eyde, L.D., Robertson, G.J., Primoff, E. S. & Most, R. B. (1995). Assessment of Test User Qualifications: A Research-Based Measurement Procedure. *American Psychologist*, 50, 14-23.
- Schafer, W.D. (1992). *Responsibilities of Users of Standardized Tests: RUST Statement Revised*. Alexandria, VA: American Association for Counseling and Development.
- Van de Vijver, F & Hambleton, R. (1996). Translating tests: some practical guidelines. *European Psychologist*, 1, 89-99.

## ESPAÑOL

- Colegio Oficial de Psicólogos (1987). *Código Deontológico*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos.
- Colegio Oficial de Psicólogos (1999). Página web del COP, Comisión de Tests: <http://www.cop.es/tests/>
- Fernández Ballesteros, R. (1993). Evaluación psicológica en sus contextos de aplicación. *Revista de Historia de la Psicología*, 14, 97-114.
- Franca Tarragó, O. (1996). *Ética para psicólogos*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Muñiz, J. (1997). Aspectos éticos y deontológicos de la evaluación psicológica. En A. Cordero (Ed.), *La evaluación psicológica en el año 2000*. Madrid: TEA Ediciones.
- Muñiz, J. y Hambleton, R.K. (1996). Directrices para la traducción y adaptación de los tests. *Papeles del Psicólogo*, 66, 63-70.
- Rodríguez Sutil, C. (1996). La ética de la devolución en el psicodiagnóstico clínico. *Papeles del Psicólogo*, 66, 91-94.

# I N T R O D U C C I Ó N

Los tests constituyen una de las tecnologías más utilizadas por los psicólogos en el ejercicio de la profesión. Como ocurre con la tecnología de otras áreas científicas, los tests pueden utilizarse correcta o incorrectamente. Las directrices que se proponen en este documento tienen como objetivo fundamental mejorar el uso que los profesionales hacen de los tests.

Las directrices han sido elaboradas originalmente por la *Comisión Internacional de Tests (ITC)*, bajo la dirección del profesor Dave Bartram. La versión en español que presentamos aquí ha sido realizada en el seno de la *Comisión de Tests* del Colegio Oficial de Psicólogos (COP). El Colegio, a través de sus representantes en la citada Comisión Internacional de Tests y en la Comisión Europea sobre Tests de la Federación Europea de Asociaciones Profesionales de Psicólogos (EFPPA), que también ha respaldado las directrices, ha participado activamente en la elaboración de las mismas, consciente de la necesidad de contribuir a mejorar la práctica de los tests en nuestro país.

Los documentos más utilizados en la elaboración de las directrices, junto con otros en español, aparecen citados al final; documentación complementaria en español puede consultarse en la sección de la *Comisión de Tests* incluida en la página web del COP (<http://www.cop.es/tests/>).

Las directrices reflejan principios generales implicados en el uso adecuado de los tests, pero no pretenden uniformar las diferencias legítimas existentes entre la práctica en los diferentes países o áreas profesionales. Existen bastantes razones por las que se necesitan unas directrices para el uso de los tests con carácter internacional. Véanse algunas de ellas:

- a) Los países difieren ampliamente en el grado de control legal que pueden ejercer sobre el uso de los tests y sus consecuencias para las personas evaluadas. Por tanto, la existencia de un conjunto de directrices internacionalmente aceptadas proporcionará a las asociaciones nacionales de psicología y otras organizaciones profesionales una buena base documental para completar directrices ya existentes o proceder a crearlas.
- b) El derecho a comprar y utilizar materiales psicométricos varía mucho de unos países a otros. En algunos países el uso de los tests está restringido a los psicólogos, en otros a quienes estén registrados por los distribuidores de las pruebas, e incluso en algunos los usuarios pueden obtener el material psicométrico libremente, sin restricciones.
- c) Algunos tests bien conocidos han aparecido en Internet sin la autorización de autores y editores, violando los derechos de *Copyright*, y sin ninguna precaución en relación con la seguridad del test.
- d) En el ámbito de la psicología del trabajo, el aumento de la movilidad internacional de los trabajadores ha incrementado la demanda de tests para utilizarlos con aspirantes de diferentes países. A menudo los tests son aplicados en un país para empresas ubicadas en otros países.
- e) En países como Estados Unidos e Inglaterra, entre otros, se están llevando a cabo trabajos sobre evaluación a distancia vía Internet en las áreas de Trabajo y Educación. Esto plantea todo un conjunto de problemas en relación con las normas de aplicación, control del proceso de evaluación y seguridad de los resultados.

Por todas estas razones, y otras que se podrían enumerar, parece conveniente disponer de unas directrices internacionales que permitan una referencia común a la hora de establecer normas nacionales para la mejora del uso de los tests.

Las presentes directrices recogen el trabajo de especialistas en evaluación psicológica y educativa (psicólogos, psicómetras, editores y constructores de tests) de diferentes países, entre ellos España. La idea no ha sido tanto el inventar unas nuevas directrices, como juntar las hebras comunes que se encuentran en las distintas directrices, códigos de práctica y estándares ya existentes, formando una estructura coherente que resulte comprensible y de uso práctico.

# D I R E C T R I C E S

## OBJETIVO

El objetivo fundamental de las directrices 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, 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 evaluativo.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

- Los tests incluyen un amplio abanico de procedimientos utilizados en la evaluación psicológica, educativa y ocupacional.
- Los tests incluyen procedimientos para la medición de conductas tanto normales como anormales o disfuncionales.
- Los tests son procedimientos diseñados para ser aplicados bajo condiciones controladas o estandarizadas, y conllevan la utilización de protocolos de puntuación rigurosos.
- Estos procedimientos proporcionan medidas de ejecuciones y conllevan la obtención de inferencias a partir de muestras de conducta. También pueden incluir procedimientos que proporcionan clasificaciones cualitativas u ordenamientos de las personas.

Cualquier procedimiento utilizado de la forma descrita arriba puede considerarse como un test, independientemente de su forma de aplicación, el tipo de profesional que lo haya construido, o si requiere contestar a ítems o ejecutar ciertas tareas u operaciones.

Los tests deben estar apoyados por datos empíricos sobre su fiabilidad y validez para medir los objetivos que se proponen. 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.

Las directrices que se presentan aquí son aplicables a todos los procedimientos descritos, se autodenominen o no tests. Deben de 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 directrices 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 directrices se aplican al uso de los tests en la práctica profesional; por tanto van dirigidas fundamentalmente a:

- Los compradores y vendedores de materiales psicométricos.
- Los responsables de elegir los tests y el 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, 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 directrices no pretenden cubrir todo tipo de técnica o situación evaluativa, muchas de las directrices pueden ser aplicables en situaciones evaluativas 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 semiestructuradas, orientación escolar y profesional, etc.

### ASPECTOS CONTEXTUALES

Las directrices 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.
- Directrices y estándares ya existentes establecidos por asociaciones profesionales
- Diferencias entre la evaluación individual y la colectiva
- Diferencias en función de la situación evaluativa (educativa, clínica, trabajo y 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

Unos conocimientos psicológicos psicométricos sólidos y una comprensión profunda de todos

los aspectos implicados en el proceso evaluativo 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 una 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, pues eso depende 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 directrices 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 requeridos para el caso. Esta descripción ha de cubrir las distintas áreas de conocimientos implicadas en la situación de que se trate, y entre ellas deberían de incluirse los siguientes:

- a) Conocimientos sobre teoría de los tests y propiedades técnicas de los tests, tales como fiabilidad, validez, estandarización, sesgo, análisis de ítems, etc.
- b) Conocimiento de los tests y principios de la medición para entender adecuadamente los resultados.
- c) Conocimientos sobre la teoría, modelos y constructos medidos, que permitan una elección pertinente de las pruebas e interpretación de los resultados.
- d) Conocer el abanico de tests disponibles, así como los editores correspondientes.
- e) Avances técnicos recientes, tales como los tests informatizados, bancos de ítems, etc.

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

# 1. DEBERES DE LOS USUARIOS

Los *USUARIOS COMPETENTES* deberían:

## 1.1. ACTUAR DE FORMA 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 QUE SON COMPETENTES PARA EL USO DE LOS TESTS

- 1.2.1. Trabajar de acuerdo con los principios científicos.
- 1.2.2. Establecer y mantener elevados estándares personales de competencia.
- 1.2.3. Conocer los límites de la propia competencia y no actuar fuera de ellos.
- 1.2.4. Mantenerse al día de los cambios y avances en relación con el uso de los tests y de su construcción, incluyendo los cambios de normas y legislación, los cuales pueden influir en los tests y su uso.

## 1.3. RESPONSABILIZARSE DEL USO QUE HACEN DE LOS TESTS

- 1.3.1. Ofrecer sólo servicios y usar tests para los cuales 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 los participantes en el proceso evaluativo sobre los principios éticos y las disposiciones legales que regulan el uso de los tests.
- 1.3.4. Asegurarse de que el contrato entre los evaluados y los evaluadores es claro y se ha comprendido (véase un ejemplo de contrato en el Apéndice B).

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

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

## 1.4. ASEGURARSE DE QUE LOS MATERIALES DEL TEST ESTÁN SEGUROS

1.4.1. Asegurar un almacenaje apropiado y controlar el acceso a los materiales del test.

1.4.2. Respetar el *Copyright* 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, cualificadas 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 de que la tecnología del test no se expone públicamente de tal modo que su utilidad quede deteriorada.

## 1.5. ASEGURARSE DE QUE LOS RESULTADOS DE LOS TESTS SE TRATAN CONFIDENCIALMENTE

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

1.5.2. Explicar los niveles de confidencialidad antes de dar los resultados.

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 unas directrices 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

Los **USUARIOS COMPETENTES** deberían:

### 2.1. ESTIMAR LA UTILIDAD POTENCIAL DE LOS TESTS EN UNA SITUACIÓN EVALUATIVA

- 2.1.1. Ofrecer una justificación razonada para el uso de los tests.
- 2.1.2. Asegurarse de que se ha llevado a cabo un análisis riguroso de las necesidades del cliente, 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 correlacionan con las conductas pertinentes en el contexto en el que se van a llevar a cabo las inferencias.
- 2.1.4. Buscar otras fuentes adicionales de información.
- 2.1.5. Sopesar las ventajas e inconvenientes de utilizar tests frente a otras fuentes de información.
- 2.1.6. Asegurarse de que se utilizan todas las fuentes de información colateral disponibles.

### 2.2. ELEGIR TESTS TÉCNICAMENTE CORRECTOS Y ADECUADOS A CADA SITUACIÓN

- 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 medición y fiabilidad en las poblaciones pertinentes.
  - c. Validez en las poblaciones pertinentes y su aplicabilidad para el uso que se hace del test.
  - d. Ausencia de sesgo en 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, coste, 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 validez empírica 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, supervisores, 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 DE LOS TESTS

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

- 2.3.1. Los tests son imparciales y adecuados para todos los grupos evaluados.
- 2.3.2. Los constructos que se están midiendo son relevantes para cada uno de los grupos evaluados.
- 2.3.3. Existen 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. Hay datos sobre la validez que apoyan el uso del test en diferentes grupos.
- 2.3.6. Se minimizan los efectos de las diferencias grupales no relacionadas con el objetivo de la medición.
- 2.3.7. Las directrices sobre la imparcialidad de los tests se interpretan dentro del marco de la legislación al respecto existente en cada país.

*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 de que:*

- 2.3.8. Las versiones en los distintos idiomas o dialectos hayan sido elaboradas utilizando una metodología rigurosa.
- 2.3.9. Los constructores 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 de que:*

- 2.3.12. Se ha recabado consejo de los expertos acerca de los efectos de la discapacidad sobre el rendimiento en el test.
- 2.3.13. Se han consultado las personas a evaluar y se ha dado un tratamiento adecuado a sus necesidades y deseos.
- 2.3.14. Se han llevado a cabo los ajustes oportunos cuando se evalúa a personas con discapacidades auditivas, visuales, motoras, dislexia, u otras.
- 2.3.15. Se ha contemplado la posibilidad de utilizar procedimientos de evaluación alternativos en vez de modificaciones o ajustes de los tests.
- 2.3.16. Se ha solicitado 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. Las modificaciones, cuando sean necesarias, se ajustan a la naturaleza de la discapacidad y se han 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. HACER LOS PREPARATIVOS NECESARIOS PARA LA APLICACIÓN DEL TEST**

*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. Aconsejar a los evaluados acerca de los idiomas y dialectos en los que es apropiado el test.
- 2.4.3. Proporcionar información a quienes van a hacer el test sobre el tipo de práctica permitida, así como la documentación donde pueden encontrar ejemplares y materiales oportunos.
- 2.4.4. Explicar claramente a los evaluados sus derechos y deberes (véase el Apéndice B).

- 2.4.5. Obtener el consentimiento explícito de los evaluados o de sus responsables o representantes legales antes de aplicar los tests.
- 2.4.6. Cuando los tests sean opcionales, explicar a las personas implicadas las consecuencias de hacerlos o no, para que puedan tomar una decisión con fundamento.
- 2.4.7. Hacer los necesarios ajustes prácticos para asegurarse de que:
- Los preparativos coinciden con los establecidos en el Manual del test.
  - Los locales y otras facilidades para aplicar los tests se han reservado con antelación, el entorno físico es accesible, seguro, tranquilo, libre de distracciones, y se ajusta a las necesidades.
  - Hay suficiente material disponible y se ha comprobado que no han quedado señales de usuarios previos en los Cuadernillos o en las Hojas de respuestas.
  - Las personas implicadas en la aplicación de los tests son competentes.
  - Se han hecho los ajustes oportunos para aplicar los tests a las personas con alguna discapacidad (véase el Apéndice C).
- 2.4.8. Prever posibles problemas y solventarlos mediante la preparación de materiales e instrucciones.

#### **2.5. APLICAR LOS TESTS ADECUADAMENTE**

*Los USUARIOS COMPETENTES deberían:*

- 2.5.1. Establecer una buena relación con las personas evaluadas, dándoles la bienvenida y dirigiéndose a ellas de forma positiva.
- 2.5.2. Tratar de reducir la ansiedad de las personas a las que se va a evaluar, evitando crear o reforzar ansiedad innecesaria.
- 2.5.3. Eliminar fuentes potenciales de distracción, tales como alarmas de relojes de pulsera, teléfonos móviles, buscas, etc.
- 2.5.4. Asegurarse de que todas las personas disponen de los materiales necesarios para responder al test antes de comenzar éste.
- 2.5.5. Supervisar convenientemente la aplicación de los tests.
- 2.5.6. Dar las instrucciones en la lengua dominante de las personas evaluadas siempre que sea posible, incluso cuando el test está diseñado para proporcionar datos sobre el conocimiento o dominio de una lengua distinta de la dominante.
- 2.5.7. Ajustarse estrictamente a las instrucciones del Manual del test, haciendo los ajustes pertinentes para las personas con alguna discapacidad.

- 2.5.8. Leer las instrucciones pausada y claramente.
- 2.5.9. Dar el tiempo adecuado para hacer los ejemplos.
- 2.5.10. Observar y anotar las posibles desviaciones del procedimiento estándar del test.
- 2.5.11. Registrar los tiempos de respuesta con precisión cuando se requiera.
- 2.5.12. Asegurarse de que están todos los materiales al final de cada sesión.
- 2.5.13. Realizar la aplicación de modo que permita una supervisión adecuada y una comprobación de la identidad de cada una de las personas evaluadas.
- 2.5.14. Permitir a los ayudantes hacerse cargo de la aplicación sólo si han sido entrenados adecuadamente.
- 2.5.15. Asegurarse de que durante la sesión aplicación no se dejan desatendidas o sujetas a distracción a las personas evaluadas.
- 2.5.16. Proporcionar una asistencia adecuada a las personas evaluadas que muestran signos excesivos de ansiedad o desazón.

## 2.6. PUNTUAR Y ANALIZAR LOS RESULTADOS DE LOS TESTS CON PRECISIÓN

*Los USUARIOS COMPETENTES deberían:*

- 2.6.1. Seguir al pie de la letra el procedimiento estándar de puntuación.
- 2.6.2. Asegurarse de la precisión al asignar las puntuaciones, especialmente en aquellos casos en los que entra en juego el juicio de los evaluadores. Para cerciorarse de la precisión puede 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 de acuerdo con el uso que se vaya a hacer de las puntuaciones del test.
- 2.6.5. Comprobar la precisión de las transformaciones de las escalas, así como la de cualquier tipo de análisis o tratamiento que se haga con los datos.
- 2.6.6. Asegurarse de que no se sacan conclusiones erróneas debido a la utilización de baremos desfasados, o inadecuados para las personas evaluadas.
- 2.6.7. Calcular las puntuaciones compuestas cuando proceda, utilizando las fórmulas y ecuaciones propuestas en el Manual del test.
- 2.6.8. Inspeccionar los resultados para detectar posibles errores o anomalías en las puntuaciones.
- 2.6.9. Describir e identificar con precisión los resultados, baremos, tipos de escalas, fórmulas, etc. utilizados.

## 2.7. INTERPRETAR LOS RESULTADOS ADECUADAMENTE

*Los USUARIOS COMPETENTES deberían:*

- 2.7.1. Tener una buena comprensión profesional de las bases teóricas y conceptuales del test, de la documentación técnica y de las directrices para el uso e interpretación de las puntuaciones.
- 2.7.2. Tener una buena comprensión profesional de las escalas utilizadas, de los baremos, así como de las limitaciones de las puntuaciones.
- 2.7.3. Tratar de minimizar cualquier sesgo que pueda existir hacia las personas evaluadas en la interpretación de las puntuaciones del test.
- 2.7.4. Utilizar baremos 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 evaluativo.
- 2.7.6. Evitar la generalización de los resultados de un test a rasgos o características de la persona que no han sido medidos por el test.
- 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, sexo, etc.
- 2.7.9. Utilizar puntos de corte en la interpretación de las puntuaciones sólo cuando se disponga de datos empíricos sobre su validez.
- 2.7.10. Ser conscientes de los estereotipos sociales que pueden existir sobre las personas evaluadas (en relación con su cultura, edad, clase social, sexo, 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. Tomar en consideración cualquier experiencia previa que la persona evaluada haya tenido con el test, en el caso de que se disponga de datos sobre los efectos de dicha experiencia sobre el rendimiento en la prueba.

---

## 2.8. COMUNICAR LOS RESULTADOS DE FORMA CLARA Y PRECISA

---

*Los USUARIOS COMPETENTES deberían:*

- 2.8.1. Identificar las personas o instituciones pertinentes que pueden recibir los resultados de los tests.
- 2.8.2. Elaborar informes orales o escritos para los receptores de los resultados, siempre con el consentimiento explícito de las personas evaluadas o de sus representantes legales.
- 2.8.3. Asegurarse de que el nivel técnico de los contenidos de los informes es adecuado para su comprensión por los receptores.
- 2.8.4. Dejar muy claro en los informes que los resultados de los tests son confidenciales, y especificar el tiempo que se mantendrán archivados los resultados.
- 2.8.5. Dejar claro que los datos de los tests representan una sola fuente de información que debe analizarse conjuntamente con otras fuentes.
- 2.8.6. Explicar el peso que debe darse a las puntuaciones de los tests en relación con otras fuentes de información acerca de las personas evaluadas.
- 2.8.7. Proporcionar la información sobre los resultados en un lenguaje comprensible para el receptor, de modo que se minimice la posibilidad de interpretaciones incorrectas.
- 2.8.8. Utilizar una forma y estructura para el informe que encaje en el contexto de la evaluación.
- 2.8.9. Si procede, proporcionar información a quienes toman las decisiones acerca de cómo pueden usar los resultados de los tests para mejorar sus decisiones.
- 2.8.10. Explicar y fundamentar la utilización que se hace de los resultados en los tests para la clasificación de las personas en categorías con fines diagnósticos, u otros.
- 2.8.11. Incluir un resumen claro en los informes escritos, y, cuando sea pertinente, recomendaciones concretas.
- 2.8.12. Dar información a las personas evaluadas de forma constructiva y positiva.

---

## 2.9. REVISIÓN DE LA ADECUACIÓN DEL TEST Y DE SU USO

---

*Los USUARIOS COMPETENTES deberían:*

- 2.9.1. Seguir y revisar periódicamente los posibles cambios en la población de personas evaluadas, así como los criterios utilizados para la validez.
- 2.9.2. Estar atentos a posibles impactos negativos de los tests.
- 2.9.3. 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.
- 2.9.4. Tener presente la necesidad de reconsiderar la validez del test si se ha cambiado la finalidad para la que se utilizaba.
- 2.9.5. Siempre que sea posible, validar los tests para los usos para los que fueron elaborados y participar en los trabajos rigurosos de validación que se lleven a cabo.
- 2.9.6. Ayudar en la medida de sus posibilidades a mantener al día la información sobre los baremos, fiabilidad y validez del test, proporcionando los datos pertinentes a los constructores, editores o investigadores.

## APÉNDICE A

### DIRECTRICES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS SOBRE EL USO DE LOS TESTS

Las directrices que siguen se refieren a la necesidad de las organizaciones de considerar su política sobre la práctica de los tests de forma sistemática, asegurándose de que todas las personas implicadas en la evaluación tienen 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 los tests, 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 cuando actúan como profesionales, 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 serían:*

- Asegurar que se alcanzan las metas personales y organizacionales.
- Evitar el posible uso inadecuado de los tests.
- Demostrar explícitamente el compromiso con una práctica adecuada.
- Asegurar que el uso de los tests se ajusta a los fines establecidos.
- Asegurar que los tests se utilizan de forma no discriminativa.
- Asegurar que las evaluaciones se basan en información comprensiva y pertinente.
- Asegurar que los tests son utilizados por personas cualificadas para ello.

*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.
- Cualificaciones 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 de una organización debe recaer en un usuario cualificado, que tenga autoridad para asegurar su implementación y cumplimiento.

## APÉNDICE B

### DIRECTRICES PARA DESARROLLAR CONTRATOS ENTRE LAS PARTES IMPLICADAS EN LA EVALUACIÓN

Los contratos entre los usuarios de los tests y las personas evaluadas deben de 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 este tipo 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.

Los contratos entre los usuarios, las personas evaluadas y otras partes implicadas aparecen con frecuencia implícitos, no formalizados explícitamente, al menos en parte. Dejando claros 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 a las personas evaluadas de sus derechos en cuanto a cómo se utilizarán sus puntuaciones de los tests, así como sus derechos de acceso a ellas.
2. Advertir con anterioridad suficiente sobre cualquier carga económica que conlleve el proceso de evaluación, quién es el responsable de los pagos y fechas en las que deben de hacerse efectivos.
3. Tratar a las personas evaluadas con cortesía, imparcialidad y respeto, independientemente de su raza, sexo, 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 hará de ellos.
6. Avisar con antelación dónde se aplicarán los tests, cuándo se darán los resultados, y si pueden o no obtener una copia del test una vez hecho, de su hoja de respuestas, o de sus puntuaciones.
7. Utilizar personas cualificadas para la aplicación de los tests y la interpretación de los resultados.

8. Asegurarse de que las personas a evaluar saben si el test es opcional o no, y, cuando lo sea, asegurarse de que conocen las consecuencias de hacerlo o no hacerlo.
9. Asegurarse de 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 anulárseles la prueba
10. Asegurarse de que las personas evaluadas saben 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 de que las personas evaluadas saben que sus resultados son confidenciales hasta el punto que permitan la ley y una práctica profesional adecuada.
12. Informar a las personas evaluadas sobre quienes 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 LOS TESTS A PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD

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 baremar 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 casete, deben de 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 de 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 más 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 evaluativos 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 a 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 que consideran que debe de tenerse en cuenta. En muchos casos esta consulta va a permitir 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 evaluativo 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 si forma parte del constructo medido no. Por ejemplo, una persona con artritis en las manos tendrá problemas con un test de velocidad que conlleve escribir. Si la capacidad para escribir rápidamente formase parte del constructo medido, entonces no debería de cambiarse el test. Sin embargo, si la finalidad fuese, por ejemplo, medir la rapidez de percepción visual, habría que buscar una forma de respuesta a la prueba más adecuada, pues la artritis estaría influyendo negativamente en el constructo medido.
3. Cuando una discapacidad ajena al constructo medido influye en el rendimiento en el test, deben de llevarse a cabo los ajustes convenientes en la prueba.
4. Los usuarios deben de consultar siempre el Manual del test y los editores para buscar información sobre las modificaciones de las pruebas y sobre posibles formatos y procedimientos alternativos.
5. Los usuarios de tests deben de 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 de estar rigurosamente documentada, exponiendo claramente las razones que justifican la modificación.

A la **vanguardia**  
de la **evaluación psicológica**

