

GUIA DE TRABAJO PARA ORIENTAR LA PRODUCCION DE INFORMES WISC-IIIv.ch. CON EL DECRETO 170

El área académica del WISC-IIIv.ch. reconoce la necesidad de formular una guía de trabajo que facilite a nuestros estudiantes el acercamiento a la escritura del formulario único que dispone el Ministerio de Educación en su Decreto 170.

Por tal motivo, este documento aborda los principales puntos a tener en cuenta a la hora de desplegar la información de nuestra evaluación hacia el formulario único; para ello, es importante que revisemos primero algunos hechos históricos que marcaron esta ley para darle sentido al trabajo que se realiza con estos documentos.

¿Cómo surgió el Decreto 170?

El Decreto 170 surgió como el reglamento de la Ley 20.201, fijando las norma de atención de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) que serán atendidos bajo la modalidad de educación especial. Este Decreto regula la organización de recursos, las diferentes entidades y equipos multidisciplinarios que se encargan de la valoración, intervención y atención de los alumnos con NEE que serán beneficiarios de las subvenciones estatales para su educación.

¿Qué tiene que ver nuestra evaluación WISC-IIIv.ch. con esto?

Mucho. El Decreto establece que para otorgar el apoyo adicional a estudiantes con NEE, Transitorias o Permanentes, es necesaria información que se consolida en el Formulario Único. Es en el Formulario Único donde se justifica los por qué y para qué del apoyo del Estado a los niños con NEE.

Para todos los psicólogos que trabajan en las áreas educativa y clínica, el Formulario Único es un documento importante que exige un reporte de los CI, índices, fortalezas y debilidades del perfil cognitivo del niño en sus dimensiones inter e intra escalares. Con este documento guía esperamos hacer más expedita su tarea.

GUIA DE TRABAJO

En primer lugar, veamos cómo reportar el rendimiento general de la prueba:

1. Rendimiento general de la prueba

El rendimiento general en WISC-IIIv.ch. corresponde a la descripción del desempeño obtenido por el sujeto en el valor correspondiente a CI Total, CI Verbal y CI Ejecutivo. Para obtener estos datos, has debido trabajar con la suma de puntajes equivalentes y su posterior conversión a coeficientes, según los datos presentados en las páginas 169 a 172 del Manual de Administración y Puntuación.

Recuerda que los descriptores de rendimiento han variado del WISC-R al WISC-IIIv.ch. Los nuevos descriptores los encontrarás tanto en el material de este curso como en la página 34 del Manual de Administración y Puntuación. Por favor, presta atención a este cambio pues su uso es central en esta formación.

Adicionalmente al reporte del rendimiento general en la prueba, es importante que verifiques si hay diferencias estadísticamente significativas entre el CI Verbal y el CI Ejecutivo. En el WISC-IIIv.ch. la diferencia se hace estadísticamente significativa cuando estos CI se distancian en 6 puntos o más. La presencia de una diferencia estadísticamente significativa da cuenta de una disarmonía cognitiva.

Para resumir:

CI Verbal – CI Ejecutivo	No hay disarmonía cognitiva si la diferencia es igual o menor a 5 puntos	La diferencia es significativa, y por tanto hay disarmonía, si la diferencia es igual o superior a 6 puntos
	≤ 5	≥ 6

2. Índices factoriales

Los índices factoriales nos dan mayor información sobre el desempeño del perfil cognitivo del evaluado. Recuerda que para poder calcularlos es necesaria la aplicación de todas las subpruebas.

Los cuatro índices factoriales son:

1. Comprensión Verbal (ICV);
2. Organización Perceptual (IOP);
3. Velocidad de Procesamiento (IVP);
4. Ausencia de Distractibilidad (IAD).

En apartados previos de este material y en la página 12 del Manual de Administración y Puntuación, podrás observar cuáles subpruebas cargan en cada índice.

La interpretación de los índices se realiza teniendo en cuenta la teoría que subyace a lo que mide cada uno de ellos; sin embargo, para el formulario único bastará con reportar el rango descriptivo que corresponde al desempeño obtenido.

3. Diferencias significativas inter e intra escalas

Inter Escalar = Entre Escala Verbal y Manual
Intra Escalar = Entre Subpruebas

El propósito de los análisis inter-escalares es confirmar o descartar la presencia de perfiles disarmónicos. Por otro lado, los análisis intra-escalares

nos permiten establecer si hay unidad de constructo y, por tanto, determina si el valor cuantitativo obtenido es interpretable o no.

En esta guía presentaremos primero el procedimiento para analizar los comportamientos inter-escalares, para luego observar las diferencias intra-escalares.

Los análisis inter e intra escalares se realizan a nivel de índices únicamente en aquellos casos en que encontramos diferencias de 6 puntos o más entre el CI Verbal y el CI Ejecutivo. De no existir tal disarmonía pasaremos directamente al análisis de las fortalezas y debilidades.

Disarmonía en índice de discrepancia --> Análisis inter e intra escala
Armonía en índice de discrepancia --> Análisis de fortalezas y debilidades

Para analizar las diferencias inter-escalares:

Partimos por la comparación entre el ICV y el IOP con el fin de establecer si el rendimiento del niño es armónico o no en estos constructos. Esta tarea es un “doble click” sobre la comparación entre CI Verbal y CI Ejecutivo. Una diferencia de 5 puntos o más es indicador de disarmonía cognitiva.

Diferencia entre CV y OP	Diferencia o resta	No hay diferencia significativa	Si Hay diferencia significativa
CV – OP =		0 – 4 puntos	≥ 5 puntos

Los índices factoriales que forman el WISC-IIIv.ch. pueden ser entendidos a través de pares: un par representan las habilidades verbales y un par representan las habilidades no-verbales. El Índice de Comprensión Verbal y el Índice de Ausencia de Distractibilidad son el par verbal. El Índice de Organización Perceptual y el Índice de Velocidad de Procesamiento son el par ejecutivo.

Corresponde entonces que establezcas si hay o no una diferencia significativa entre los índices que forman cada par.

Compara entonces el ICV versus IAD. Una diferencia de 7 puntos o más nos indica que estos índices están disarmónicos y ello nos sugiere que, posiblemente, el CIV no significa mucho, pues no hay una unidad de constructo que represente las habilidades verbales. Deberemos tener cuidado en la interpretación si esto sucede.

Diferencia entre CV y OP	Diferencia o resta	No hay diferencia	Si Hay diferencia
CV – OP =			

AD		significativa	significativa
CV - AD=		0 - 6 puntos	≥ 7 puntos

Compara ahora el IOP con el IVP siguiendo la misma lógica que acabas de emplear. Una diferencia de 7 puntos o más entre estos factores nos indica que hay disarmonía y, en este caso, es posible que el CI Ejecutivo no tenga mucho significado. Ante la falta de unidad de constructo en presencia de disarmonías, deberemos tener cuidado con la interpretación.

Diferencia entre OP y VP	Diferencia o resta	No hay diferencia significativa	Si Hay diferencia significativa
OP - VP=		0 - 6 puntos	≥ 7 puntos

El formulario único del Decreto 170 solicita que reportes cualquier disarmonía cognitiva, es decir, cualquier diferencia que sea estadísticamente significativa.

Una vez has completado el análisis inter-escalar deberemos realizar las comparaciones intra-escalares.

Para esto, comienza por la Escala Verbal, identifica el mayor y el menor puntaje de la misma, los restas y determinas, de acuerdo a la diferencia, si la dispersión es normal o anormal. Ocho o más puntos de diferencia te indican que hay una dispersión anormal.

Mayor puntaje Escala Verbal	Menor puntaje Escala Verbal	Diferencia	Dispersión normal	Dispersión anormal
			0 - 7 puntos	≥ 8 puntos

Lo mismo haces con la Escala Ejecutiva; pero teniendo en cuenta los siguientes puntos:

Mayor puntaje Escala Ejecutiva	Menor puntaje Escala Ejecutiva	Diferencia	Dispersión normal	Dispersión anormal
			0 - 8 puntos	≥ 9 puntos

Posterior a esto, analizas la dispersión al interior de los índices siguiendo el mismo procedimiento. Para el ICV tomas el mayor puntaje obtenido en las pruebas que forman el índice y se resta el menor puntaje. La diferencia establecerá si hay dispersión anormal o no.

Mayor ICV	Menor ICV	Diferencia	Dispersión normal	Dispersión anormal
			0 – 7 puntos	≥ 8 puntos

Después estableces si la dispersión al interior de IOP es normal o anormal. Para esto, identificas el mayor y menor puntaje de IOP, los restas y determinas, de acuerdo a la diferencia, si la dispersión es normal o anormal según el resultado obtenido.

Mayor IOP	Menor IOP	Diferencia	Dispersión normal	Dispersión anormal
			0 – 7 puntos	≥ 8 puntos

Análisis de los Pequeños Factores.

La presencia de dispersiones anormales al interior de los CI/Índices indica que no hay integridad de constructo y por tanto, es recomendable no analizarlos como un todo sino verificar las características de rendimiento de cada una de las pruebas que forman el CI/Índices anormalmente disperso. Esta es una instancia de análisis donde la observación cualitativa es particularmente relevante. Es de ayuda observar cómo se comportan los pequeños factores, para esto:

¿Es interpretable el IAD?

Aritmética	Dígitos	Diferencia	Dispersión anormal ≥5 puntos	Dispersión normal 0 - 4 puntos
------------	---------	------------	---------------------------------	-----------------------------------

¿Es interpretable el IVP?

Búsqueda de Símbolos	Claves	Diferencia	Dispersión anormal ≥6 puntos	Dispersión normal 0 - 5 puntos
----------------------	--------	------------	---------------------------------	-----------------------------------

4. Fortalezas y Debilidades encontradas en las subpruebas

Las fortalezas y debilidades observadas en el rendimiento pueden verse en dos niveles: entre sujetos e intra sujetos.

El análisis entre sujetos lo realizas a partir de la comparación del Puntaje Equivalente obtenido en la subprueba contra el promedio normativo, esto es, considerando que la media de rendimiento esperado es 10 y su desviación son 3 puntos. En términos prácticos, un rendimiento dentro del promedio por subprueba estará entre los 7 y los 13 puntos. Si un valor de puntaje equivalente es de 6 o menos puntos entonces está "Bajo el Promedio" y se considera una debilidad. Si un valor es de 14 o más puntos entonces está "Sobre el promedio " y se considera una fortaleza.

POR FAVOR, TEN ESPECIAL CUIDADO CON EL USO DE LOS TÉRMINOS "BAJO EL PROMEDIO" Y "SOBRE EL PROMEDIO". ESTOS SOLO APLICAN A LA DESCRIPCIÓN DE RENDIMIENTO EN SUBPRUEBAS Y NO AL RENDIMIENTO EN CI/ÍNDICES. MÁS IMPORTANTE QUE ESTA DESCRIPCIÓN ES QUE LOGRES RESCATAR CUÁLES DIMENSIONES COGNITIVAS SON DEBILIDAD Y CUALES FORTALEZA EN LA COMPARACIÓN CONTRA LA POBLACIÓN NORMATIVA.

El nivel de análisis intra-sujeto nos permitirá comparar al niño consigo mismo, es decir, establecer cuáles son sus fortalezas y sus debilidades tomando en consideración únicamente su propio rendimiento.

Para identificar cuáles son las subpruebas que dan cuenta de las fortalezas y debilidades a nivel intrasujeto, necesitas tener en cuenta la diferencia entre el CI Verbal y el CI Ejecutivo. En caso que ésta sea normal, es decir armónico, sumas los puntajes estándar de todas las subpruebas y lo divides por 13. Redondeas para conseguir un número entero y luego restas ese promedio a los puntajes estándares obtenidos por el sujeto. Al analizar las cifras como valores absolutos podrás identificar las fortalezas y debilidades cuando la diferencia sea igual o mayor a la señalada.

En caso de una diferencia significativa entre CI Verbal y CI Ejecutivo, es decir cuando hay un rendimiento disarmónico, debemos utilizar promedios distintos para cada escala. De este modo, sumas todos los puntajes estándares de la escala verbal y lo divides por 6 para obtener el promedio que utilizarás únicamente para las pruebas verbales; después, sumas todos los puntajes estándares de las subpruebas de la escala ejecutiva y lo divides por 7 para obtener el promedio que utilizaremos para esta escala.

Para todos los casos si la diferencia entre el puntaje obtenido y el redondeado arroja una diferencia en positivo igual o por encima del tamaño que se requiere para que la diferencia sea significativa decimos que es una FORTALEZA; si la diferencia entre el puntaje obtenido y el promedio redondeado es negativa y el valor de la misma es igual o mayor al tamaño para ser significativo es una DEBILIDAD.

La Tabla para el análisis de Fortalezas/Debilidades para perfiles armónicos es la siguiente:

Subpruebas Verbales	Puntajes obtenidos	Promedio redondeado	Diferencia	Tamaño para que la dif. Sea significativa	Fortaleza / Debilidad
Información				≥ -2 ó ≤ 2	
Analogías				≥ -3 ó ≤ 3	
Aritmética				≥ -3 ó ≤ 3	
Vocabulario				≥ -3 ó ≤ 3	
Comprensión				≥ -3 ó ≤ 3	
Retención de Dígitos				≥ -4 ó ≤ 4	

Subpruebas Ejecutivas	Puntajes obtenidos	Promedio redondeado	Diferencia	Tamaño para que la dif. Sea significativa	Fortaleza / Debilidad
Completación de Figuras				≥ -3 ó ≤ 3	
Claves				≥ -3 ó ≤ 3	
Ordenamiento de Historias				≥ -3 ó ≤ 3	
Cubos				≥ -3 ó ≤ 3	
Ensamblaje de Objetos				≥ -3 ó ≤ 3	
Búsqueda de Símbolos				≥ -3 ó ≤ 3	
Laberintos				≥ -4 ó ≤ 4	

La Tabla para el análisis de Fortalezas/Debilidades para perfiles disarmónicos es la siguiente:

Subpruebas Verbales	Puntajes obtenidos	Promedio redondeado	Diferencia	Tamaño para que la dif. Sea significativa	Fortaleza / Debilidad
Información				≥ -2 ó ≤ 2	
Analogías				≥ -3 ó ≤ 3	
Aritmética				≥ -3 ó ≤ 3	
Vocabulario				≥ -2 ó ≤ 2	
Comprensión				≥ -3 ó ≤ 3	
Retención de Dígitos				≥ -4 ó ≤ 4	

Subpruebas Ejecutivas	Puntajes obtenidos	Promedio redondeado	Diferencia	Tamaño para que la dif. Sea significativa	Fortaleza / Debilidad
Completación de Figuras				≥ -3 ó ≤ 3	
Claves				≥ -3 ó ≤ 3	
Ordenamiento de Historias				≥ -3 ó ≤ 3	
Cubos				≥ -3 ó ≤ 3	
Ensamblaje de Objetos				≥ -3 ó ≤ 3	
Búsqueda de Símbolos				≥ -3 ó ≤ 3	
Laberintos				≥ -4 ó ≤ 4	

Al final del proceso debemos entonces reportar:

- Rango descriptivo del CI Verbal
- Rango descriptivo del CI Ejecutivo
- Rango descriptivo del CI Total
- Rango Descriptivo de Índices factoriales
- Reportar armonías o disarmonías entre CI Verbal y CI Ejecutivo
- En caso de armonía, pasar a fortalezas y debilidades
- En caso de disarmonía, seguir la guía en el punto 3 de diferencias significativas intra e inter-escalar.
- Análisis de las fortalezas y debilidades