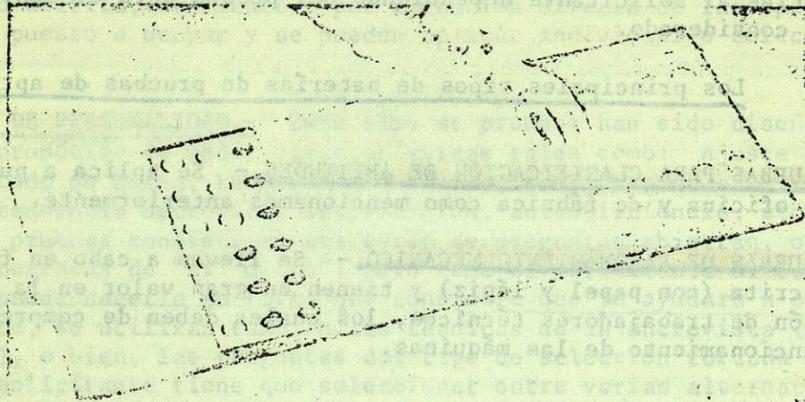


## PRUEBA DE DESTREZA



6.- PRUEBA DE DESTREZA EN EL USO DE LAS PINZAS.- Es parecida a la anterior, pero el solicitante debe de colocar las clavijas en los agujeros con la ayuda de unas pinzas.

7.- PRUEBA DE CLAVIJAS.- Consiste en que el solicitante reúna de un depósito, tornillos, arandelas y tuercas, e inserte los tornillos en los agujeros de un tablero y ensamble las arandelas y tuercas.

d) PRUEBAS DE INTELIGENCIA.- Este tipo de pruebas implican la capacidad de aprender rápidamente, de resolver problemas nuevos, de recordar informaciones anteriores, de pensar en términos abstractos y concretos y de manipular símbolos tales como los conceptos matemáticos y verbales.

El hecho de que las pruebas de inteligencia persiguen la medición de la capacidad general y no del saber, significa que una alta calificación obtenida en tales pruebas no garantiza la posesión de las habilidades especificadas que se requieren en un puesto. El principal índice que se utiliza en las pruebas de inteligencia es el cociente intelectual, el cual es la razón entre la edad mental y la edad cronológica, y para evitar fracciones en dicha razón se multiplica por 100.

6  
6  
9.5  
6  
9.2  
6  
a  
12

## PRUEBA DE INTELIGENCIA

El vocabulario es la mejor medida de la inteligencia general

Después de cada frase o expresión hay cinco palabras. Escriba en la línea punteada el número de la palabra que significa lo mismo que la escrita con letras mayúsculas.

- 1.- CIERRE la puerta. (1) entorne (2) sostenga (3) encuentre (4) vea (5) toque. (.....)
- 2.- La pelota PEQUEÑA es roja. (1) grande (2) suave (3) chica (4) dura (5) redonda. (.....)
- 3.- Una persona FATUA. (1) insincera (2) desagradable (3) nombre (4) estúpida (5) enérgica. (.....)

e) PRUEBAS DE INTERES.- Consisten en descubrir modelos de intereses individuales y en esta forma sugerir qué tipos de trabajo pueden satisfacer a los empleados. Para propósitos de selección, el análisis de intereses empieza descubriendo los modelos de intereses que parecen estar asociados con el éxito en diferentes tipos de puestos. Los tipos de pruebas de interés más utilizados son:

1.- EL FORMULARIO DE INTERES VOCACIONAL. El cual enumera diversas ocupaciones, temas escolares, diversiones, actividades, etc., que el solicitante debe ordenar de acuerdo con su preferencia o responder de acuerdo a sus gustos.

2.- EL REGISTRO DE PREFERENCIAS.- Consiste en puntos ordenados en grupos de tres, que requieren que el examinado escoja el que le guste más y el que le guste menos. El registro de preferencias proporciona calificaciones que dan una indicación del grado de interés en siete campos vocacionales que son mecánico, científico, de computación, persuasivo, artístico (literario y musical), de servicio social y de dependiente de oficina. Una diferencia entre éste y el anterior es que el formulario de intereses vocacionales proporciona comparaciones entre los intereses del individuo y los de los trabajadores, satisfactorios de varios grupos de ocupaciones, mientras que el registro de preferencias señala el grado relativo de cada uno de los campos de interés en el mismo individuo.

f) PRUEBAS DE APROVECHAMIENTO.- Son muy parecidas a las pruebas de actuación y consisten en pruebas formuladas que miden lo que el solicitante puede hacer y qué tareas puede desarrollar satisfactoriamente en función del grado de aprovechamiento requerido para aprobar una materia en la escuela o la admisión de un estudiante en la misma.

g) PRUEBAS DE SITUACION.- Son una combinación de las pruebas de actua-

tuación y de personalidad y consiste en observar a los solicitantes, colocados en situaciones propias de la vida real, y ver como solucionan los problemas que se les presentan. Una de las herramientas que son utilizadas en este tipo de pruebas es la entrevista estandarizada, en la cual se evalúa al solicitante basándose en el patrón de su comportamiento, ya que el seleccionador ha sido preparado para hablar durante espacio de tiempos determinados, a no interrumpir al solicitante o entrevistado, a abstenerse de dar contestaciones y a observar las reacciones y comportamiento de dicho solicitante en la conversación.

Hemos ya analizado los diferentes tipos de pruebas y la manera que éstas se pueden llevar a cabo, así como las ventajas y desventajas de las mismas; es por eso que para completar esta sección veremos como se lleva a cabo un programa de pruebas psicológicas, para lo cual examinaremos paso a paso cada una de las partes de dicho programa, los cuales son:

- 1) EL ANALISIS DEL PUESTO.- Mediante esta técnica se obtendrán los indicios referentes a las funciones psicológicas fundamentales que se deben evaluar en la prueba de selección, incluyendo ciertas clases específicas de conocimientos, capacidades y características personales; dicho de otra manera, no se puede hacer nada concreto con respecto a la redacción de las preguntas de una prueba antes de formarse una idea precisa de las funciones que se deben evaluar.
- 2) REDACCION DE LOS DETALLES PRELIMINARES.- Es conveniente que la persona que prepara una prueba psicológica evite formular preguntas deficientes en virtud de su ambigüedad o por contener algún indicio interno mal redactado; por lo tanto, dicha persona deberá preparar una serie preliminar de puntos o tareas que posteriormente evaluará mediante un análisis de dichos puntos. Los detalles más comunes que se deben vigilar en la redacción son:
  - a) Exponer claramente todas las preguntas y las condiciones necesarias para interpretarlas.
  - b) Llamar atención de algún modo sobre cualquier negativa que inter venga en la respuesta (escriba las palabras "no" y "nunca" con mayúscula).
  - c) Evitar incluir en la redacción de la pregunta, indicios gramaticales que señalen la respuesta correcta.
  - d) Cuando se trate de seleccionar una respuesta entre varias alternativas, se debe evitar el efecto de señalar la respuesta correcta haciendo menos obvias las respuestas incorrectas.

e) No formular, en el caso de selección de varias alternativas, una respuesta que resulte poco común por su magnitud y longitud, ya que puede influir en la persona examinada.

f) En el caso de seleccionar una respuesta entre varias alternativas, hay que evitar el paralelismo parcial en la estructuración de las mismas. Las alternativas paralelas son aquellas que están formuladas de manera similar, excepto por una o dos palabras clave ejm.: Colón llegó primero a San Salvador, esa sería una alternativa, y la otra sería, Colón llegó primero a Veracruz.

3) CONFIABILIDAD.- Una prueba psicológica no difiere de ningún otro instrumento de medición, ya que las medidas que proporcione una prueba confiable deben tener un alto grado de consistencia, o sea que una persona debe obtener más o menos la misma puntuación cada vez que participe en una prueba determinada, registrando únicamente, fluctuaciones de poca importancia causadas por adquisición de nuevos conocimientos u olvido de los mismos durante los intervalos que transcurren entre una y otra aplicación de la prueba. Para determinar la confiabilidad de una prueba psicológica se pueden utilizar tres métodos, que son:

a) METODO DE LA PRUEBA REPETIDA.- Consiste en administrar la prueba dos veces al mismo grupo de personas y correlacionar las calificaciones obtenidas en ambas ocasiones. Este método tiene varias objeciones, que son: en primer lugar, lo antieconómico, ya que el trabajador tiene que abandonar su puesto en dos ocasiones para llevar a cabo la prueba; en segundo lugar, es posible que entre la primera y segunda aplicación de la prueba, el examinado obtenga nuevos conocimientos u olvide los adquiridos, por lo cual diferirán las calificaciones en cada experimento; y en tercer lugar, es posible que los trabajadores, al estar contestando la segunda prueba, recuerden ciertos puntos de la primera, por lo cual podrían contestar más rápida o más correctamente el segundo examen.

b) METODO DE LAS FORMAS EQUIVALENTES.- Consiste en administrar a los solicitantes o a los trabajadores de una organización, una forma equivalente de una prueba original que previamente habían sustentado, en lugar de repetir la misma forma original después de cierto tiempo, evitando con esto, las dos últimas desventajas del método anterior; o sea, la adquisición de nuevos conocimientos u olvido de los mismos, y la retención de los datos debido a la buena memoria del examinante. La principal ventaja de este método es que las pruebas se pueden aplicar en gran escala sin que los sustentantes se copien.

c) METODO DE LA PRUEBA DIVIDIDA EN DOS.- Este método requiere que la prueba completa se divida en dos mitades, de tal modo que los

puntos de cada mitad constituyan una reproducción en miniatura de la prueba entera, la cual es efectuada en una sola sesión, evitando con ésto que el trabajador abandone dos veces su puesto como ocurre en los métodos anteriores. Cada una de las desventajas -- que haya en los métodos anteriores son evitadas por éste, por lo cual es el más utilizado en la industria.

4) VALIDEZ.-- La validez de una prueba psicológica implica comparar las puntuaciones de las pruebas contra un criterio seleccionado, ya que cuanto más estrecha sea esta comparación, mayor será la ayuda que pueda proporcionar la prueba para pronosticar el éxito o el fracaso de los solicitantes. Existen varias formas de llevar a cabo tal comparación, dichas formas son:

- a) VALIDEZ PREVISIVA.-- Consiste en aplicar la prueba a todos los solicitantes y contratarlos, archivando las calificaciones hasta -- que se disponga de cierto criterio acerca de la eficiencia de los trabajadores. Las calificaciones obtenidas por los solicitantes en la prueba se relacionan con dicho criterio para obtener la validez de la prueba.
- b) VALIDEZ CONCOMITANTE.-- Consiste en aplicar la prueba a los trabajadores mientras llevan a cabo sus actividades, relacionando las calificaciones obtenidas con algún elemento de juicio o criterio de que se pueda disponer inmediatamente al observar la eficiencia de los trabajadores.
- c) VALIDEZ NOMINAL.-- Cuando una prueba tiene la "Apariencia" de medir factores relacionados con el trabajo se dice que tiene validez nominal. La apariencia de la validez es independiente de los factores estadísticos de la prueba.

Una vez que ya hemos visto en que consiste la validez, vemos que en muchos casos, muchas organizaciones tienen solamente una prueba psicológica para selección de personal, la cual es relacionada con un elemento de juicio o criterio de la eficiencia de un trabajador; sin embargo, lo más común es que las organizaciones utilicen una batería o grupo de pruebas psicológicas cuyos componentes tengan solo validez relativa entre sí, y entonces para determinar la validez de la batería considerada como un todo, se utiliza la correlación múltiple.

Uno de los más importantes factores para determinar la validez de una batería de pruebas lo es, la razón de selección ya vista anteriormente; esta es la proporción de solicitantes y de empleos disponibles, o sea, el porcentaje de candidatos que se deben de contratar para los puestos vacantes. Si la razón de selección es alta, significa que hay que contratar a casi todos los solicitantes, y por consiguiente, las pruebas psicológicas pueden ayudar muy poco en la selección de personal

a menos que dichas pruebas tengan altos coeficientes de validez. Sin embargo, cuando la razón de selección es baja, solamente es posible seleccionar a los solicitantes que están más altamente calificados para obtener el puesto vacante, y las pruebas psicológicas de selección tendrán una validez efectiva para lograr las más acertadas contrataciones.

Además de la razón de selección, hay que tener en cuenta la severidad del éxito en el trabajo; por ejemplo, si se tratara de contratar ensambladores, se podrían establecer cierto número de piezas a ensamblar en un período determinado de tiempo y ésta sería una proporción satisfactoria, y si se quisiera mayor severidad, se exigirían más piezas ensambladas en el mismo lapso. Es posible que una prueba con una validez muy baja, tenga una eficacia igual o mayor para predecir un criterio determinado, que la que tendría una prueba con mayor validez para predecir un criterio más riguroso.

5) INTERPRETACION Y CALIFICACION DE LAS PRUEBAS.-- Las calificaciones en bruto no son muy útiles en la práctica porque no se pueden interpretar acertadamente, por lo cual se requiere que dichas calificaciones sean traducidas en otras clases de calificaciones que reflejen la ejecución del solicitante que se tiene en consideración con relación a las de otros solicitantes que hayan participado en la prueba. Además de ésto, el examinador tiene que determinar una calificación crítica absoluta para dicha prueba, que nos indique la puntuación suficiente para ser aprobados los solicitantes.

La estandarización o normalización de las pruebas psicológicas aplicadas a los solicitantes, o sea, la comparación de la calificación obtenida por un candidato respecto a la distribución de las calificaciones obtenidas por el resto de los candidatos, requiere que la prueba se aplique primero a un grupo considerable de personas que sean de características muy similares a las de los candidatos (a ocupar un puesto) a quienes se destina la prueba. La distribución de las calificaciones que obtenga dicho grupo puede servir para calificar a un solicitante en particular. Por otra parte, para decidir la aprobación, y por consiguiente la contratación de un solicitante, se tiene que definir la calificación crítica absoluta para la prueba que sustentó dicho solicitante. Esta calificación crítica absoluta se establece en el punto en el cual las probabilidades de tener éxito en el trabajo, son más favorables para el candidato que tiene una calificación mayor que la crítica que para el que la tiene menor. El significado de la mencionada calificación crítica, se puede apreciar gráficamente comparando las distribuciones de las calificaciones de grupos de trabajadores que han tenido éxito o que han fracasado en el trabajo.