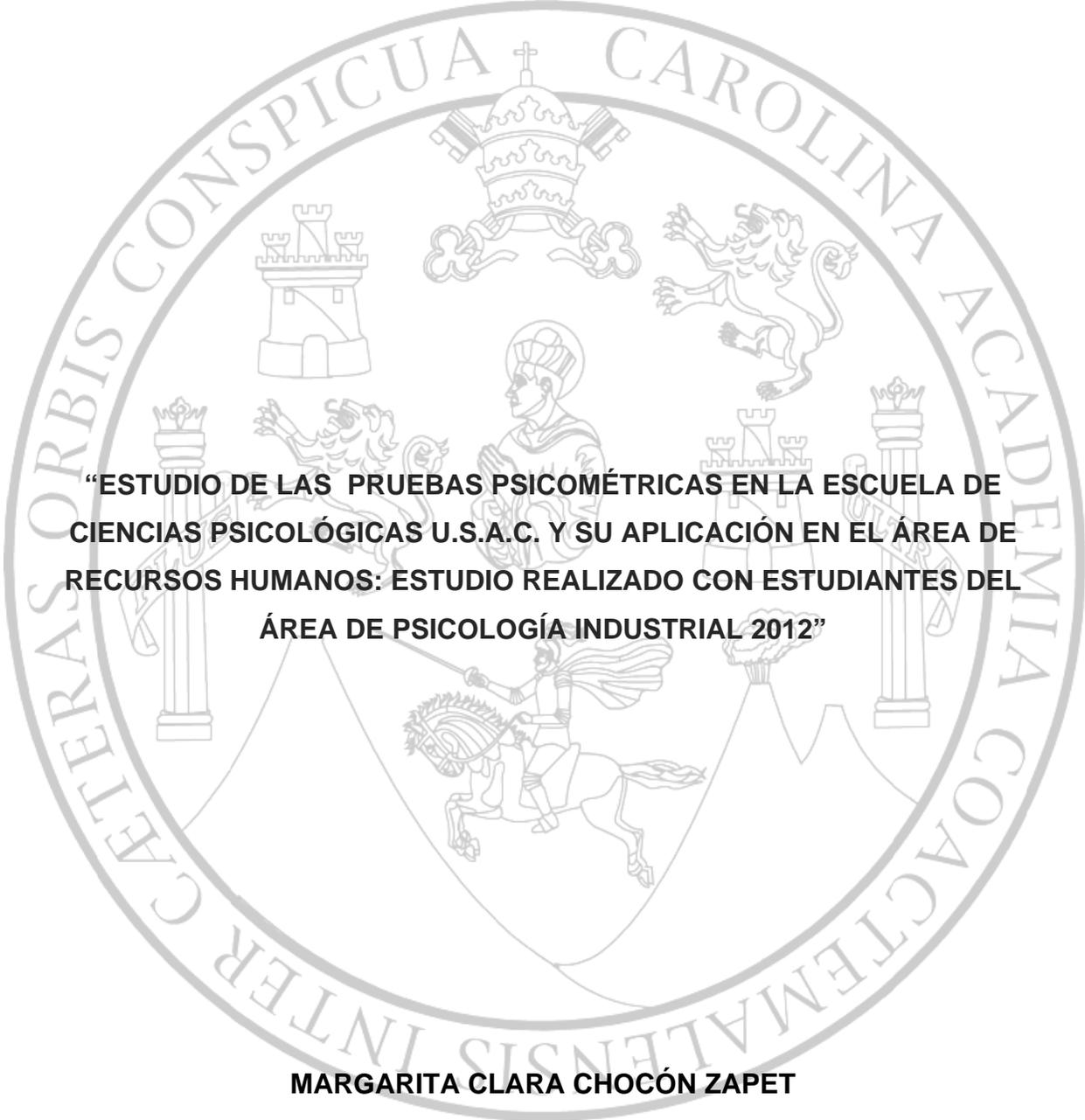


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEP´s-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff, with a crown above his head. The figure is surrounded by various symbols, including a castle, a lion, and a cross. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER CÆTERAS ORBIS CONSPICUA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**“ESTUDIO DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS EN LA ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS U.S.A.C. Y SU APLICACIÓN EN EL ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS: ESTUDIO REALIZADO CON ESTUDIANTES DEL
ÁREA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL 2012”**

MARGARITA CLARA CHOCÓN ZAPET

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2,012

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEP´s-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“ESTUDIO DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS EN LA ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS U.S.A.C., Y SU APLICACIÓN EN EL ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS: ESTUDIO REALIZADO CON ESTUDIANTES DEL
ÁREA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL 2,012”**

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE

CONSEJO DIRECTIVO

DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

POR

MARGARITA CLARA CHOCÓN ZAPET

**PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE
PSICÓLOGA**

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2,012

**CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**



**DOCTOR CÉSAR AUGUSTO LAMBOUR LIZAMA
DIRECTOR INTERINO**

**LICENCIADO HÉCTOR HUGO LIMA CONDE
SECRETARIO INTERINO**

**JAIRO JOSUÉ VALLECIOS PALMA
REPRESENTANTE ESTUDIANTIL
ANTE CONSEJO DIRECTIVO**



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CC. Control Académico
CIEPs
Reg. 79-2011
DIR. 1898-2012

De orden de Impresión Final de Investigación

08 de octubre de 2012

Estudiante

Margarita Clara Chocón Zapet
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Transcribo a ustedes el ACUERDO DE DIRECCIÓN UN MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE GUIÓN DOS MIL DOCE (1887-2012), que literalmente dice:

"UN MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE: Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"ESTUDIO DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS EN LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS U.S.A.C. Y SU APLICACIÓN EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDIO REALIZADO CON ESTUDIANTES DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL 2012,"** de la carrera de: Licenciatura en Psicología, realizado por:

Margarita Clara Chocón Zapet

CARNÉ No. 2007-13805

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por Licenciado Víctor Ordoñez y revisado por Licenciada Ninfa Jeaneth Cruz Oliva. Con base en lo anterior, se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Doctor César Augusto Lambour Lizama
DIRECTOR INTERINO





ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usnc.edu.gt

Escuela de Ciencias Psicológicas
Dirección e Información
CUM/USAC

RECIBIDO
03 OCT 2012
FIRMA: [Signature] HORA: 15:00 Registro: 77-11

CIEPs 1646-2012
REG: 079-2011
REG: 164-2012

INFORME FINAL

Guatemala, 01 de octubre 2012

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Ninfa Jeaneth Cruz Oliva ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“ESTUDIO DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS EN LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS U.S.A.C. Y SU APLICACIÓN EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDIO REALIZADO CON ESTUDIANTES DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL 2012.”

ESTUDIANTE:
Margarita Clara Chocón Zapet

CARNÉ No.
2007-13805

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el 28 de septiembre 2012 y se recibieron documentos originales completos el 01 de octubre 2012, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

[Signature]
Licenciado Marco Antonio Garcia Enriquez
COORDINADOR



Centro de Investigaciones en Psicología-CIEPs. “Mayra Gutiérrez”

e.e archivo
Arelis



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CIEPs. 1647-2012

REG: 079-2011

REG: 164-2012

Guatemala, 01 de octubre 2012

Licenciado Marco Antonio García Enríquez,
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs.-"Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciado García:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

"ESTUDIO DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS EN LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS U.S.A.C. Y SU APLICACIÓN EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDIO REALIZADO CON ESTUDIANTES DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL 2012."

ESTUDIANTE:
Margarita Clara Chocón Zapet

CARNÉ No.
2007-13805

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 19 de septiembre 2012, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

Licenciada Ninfa Jeaneth Cruz Oliva
DOCENTE REVISOR



Arelis./archivo



Licenciado
Marco Antonio García Enríquez
Coordinador Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs- Mayra Gutiérrez
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM

Licenciado García Enríquez:

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que la estudiante Margarita Clara Chocón Zapet, carne 2007-13805 realizó en esta institución 40 entrevistas a estudiantes de psicología industrial de la Escuela de Ciencias Psicológicas en la Universidad de San Carlos de Guatemala como parte del trabajo de investigación titulado "Estudio de las pruebas psicométricas en la Escuela de Ciencias Psicológicas U.S.A.C., y su aplicación en el Área de Recursos Humanos: estudio realizado con estudiantes del Área de Psicología Industrial 2,012" en el periodo comprendido del 03 al 10 de agosto del presente año, en horario de 5:30 p.m. a 8:00p.m.horas.

La estudiante en mención cumplió con lo estipulado en su proyecto de Investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,


Doctor César Augusto Lamberti Lizama
DIRECTOR





ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: usaepsic@usac.edu.gt

Guatemala, 23 de agosto de 2,012

Licenciado

Marco Antonio García Enríquez

Coordinador Centro de Investigaciones en Psicología

-CIEPs- Mayra Gutiérrez

Escuela de Ciencias Psicológicas

CUM

Estimado Licenciado García

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe Final de investigación titulado "Estudio de las pruebas psicométricas en la Escuela de Ciencias Psicológicas U.S.A.C., y su aplicación en el Área de Recursos Humanos: estudio realizado con estudiantes del Área de Psicología Industrial 2,012" realizado por la estudiante MARGARITA CLARA CHOCÓN ZAPET, CARNÉ 200713805.

El trabajo fue realizado a partir DEL 16 FEBRERO DEL 2,011 HASTA EL 23 DE AGOSTO DEL 2,012.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,

Licenciado Víctor Ordoñez

Lic. Víctor Manuel Ordoñez Oliva
PSICOLOGO
COL. 4270

Psicólogo y Orientador Vocacional y Laboral

Colegiado No. 4270

Asesor de contenido

PADRINO DE GRADUACIÓN

Víctor Manuel Ordoñez Oliva

Licenciado en Psicología

Orientador Vocacional y Laboral

Colegiado 4270

DEDICATORIA

A DIOS

Por permitir no solamente este momento en mi vida, sino todos los momentos que me han llevado hasta el día de hoy y los que vendrán

A LA VIRGENCITA

Por cuidarme y guiarme a través de la vida

A MIS PADRES, HILDA Y JOSÉ

Por su dedicación y confianza en mí. Por su amor y la formación que me brindan

A MIS HERMANAS, MARIELOS Y LOURDES

Quienes son mi fortaleza y mi deseo de seguir adelante

A MI FAMILIA

En especial a mis abuelitos Clara, Eusebio y Margarita, por su amor y confianza. A mi tía Silvia por ser un ejemplo para mí. A mis tíos, tías y primos por estar siempre allí apoyándome y dándome ánimos para seguir adelante

A BORIS CARDOZA

Por representar el amor y la amistad en mi vida

A MIS AMIGOS

Efraín, Daniela, Elly, Andrea, Irene, María José, Ligia, Sindy, Karla, Alejandra, Charlie, Pedro, Evelyn, Elisa. Para quienes no tengo palabras de agradecimiento por estar en mi vida y convertirse en parte de mi familia

AGRADECIMIENTO

Lic. Víctor Ordoñez

Por haber sido un gran catedrático, por su tiempo, dedicación y conocimientos brindados a lo largo de este camino

Licda. Ninfa Cruz

Por su dedicación y consejos que fueron de gran ayuda en el procedimiento de nuestra tesis

A los catedráticos y estudiantes de psicología industrial promoción 2,012

En especial a la licenciada Nadia Lemus quien creyó desde un principio en esta investigación. A los estudiantes que aportaron tiempo y conocimientos para que esta tesis fuera posible

ÍNDICE

	Pág.
Resumen	
Prólogo	
CAPÍTULO I. Introducción	
1.1. Planteamiento del problema y marco teórico.....	5
1.1.1 Planteamiento inicial del problema.....	5
1.1.2 Marco teórico.....	6
1.1.2.1 Evaluación Psicológica.....	6
1.1.2.2 Ventajas y desventajas de las pruebas psicométricas.....	10
1.1.2.3 Ética y legalidad de las pruebas psicométricas.....	11
1.1.2.4 Tipos de pruebas psicométricas.....	13
1.1.2.4.1. Pruebas de inteligencia.....	13
1.1.2.4.1.1. Aplicación de pruebas de inteligencia.....	14
1.1.2.4.1.2. Calificación e interpretación.....	15
1.1.2.4.1.3. Pruebas de inteligencia en RRHH.....	15
1.1.2.4.2. Pruebas de personalidad.....	17
1.1.2.4.2.1. Pruebas de personalidad en RRHH.....	19
1.1.2.4.3. Pruebas de aptitud.....	21
1.1.2.4.3.1. Pruebas de aptitud en RRHH.....	21
1.1.2.4.4. Pruebas de logro.....	24
1.1.2.4.5. Pruebas de integridad.....	24
1.1.2.4.6. Pruebas de interes.....	24
1.1.2.4.7. Test de habilidades.....	25
1.1.2.4.8. Compendio de test psicométricos aplicables en Recursos Humanos.....	26
1.1.2.4.8.1. BESPAA II.....	26
1.1.2.4.8.2. MOSS.....	28
1.1.2.4.8.3. BELL.....	30
1.1.2.4.8.4. TTD.....	33
1.1.2.4.8.5. Factores de aptitudes series.....	36
1.1.2.4.8.6. OTIS Superior.....	40
1.1.2.4.8.7. RAVEN.....	42
1.1.2.4.8.8. N.P.F.....	44
1.1.2.4.8.9. 16 PF.....	46
1.1.2.4.8.10. CLEAVER.....	49
1.1.3 Delimitación.....	51

CAPÍTULO II. Técnicas e Instrumentos	
2.1. Técnicas	52
2.1.1. Técnicas de muestreo.....	52
2.1.2. Técnicas de recolección de datos.....	52
2.1.3. Técnicas de análisis estadísticos de los datos.....	52
2.2. Instrumentos	53
2.2.1. La entrevista abierta.....	53
CAPÍTULO III. Presentación, análisis e interpretación de datos	
3.1. Características del lugar y de la población.....	54
3.1.1. Características de lugar.....	54
3.1.2. Características de la población.....	55
3.2. Análisis cualitativo.....	55
3.3. Análisis cualitativo.....	57
CAPÍTULO IV. Conclusiones y recomendaciones	
4.1. Conclusiones.....	66
4.2. Recomendaciones.....	67
Bibliografía.....	68
Anexos	

RESUMEN

“ESTUDIO DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS EN LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS U.S.A.C. Y SU APLICACIÓN EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDIO REALIZADO CON ESTUDIANTES DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL 2012”

Margarita Clara Chocón Zapet

El uso de las pruebas psicométricas, actualmente, se ha disipado a varias áreas de la sociedad, una de ellas el ambiente laboral. En sus inicios se proyectaba la necesidad de conocer a la persona y su adaptabilidad hacia las necesidades de la empresa, pero las empresas se han preocupado no sólo por tener el mejor recurso humano, sino también mantenerlo en la organización y proporcionarle herramientas para continuar su crecimiento personal y profesional. Hacia todas estas áreas se han adaptado las evaluaciones psicométricas, siendo su mayor propósito el de la selección de personal.

Debido a su constante uso, se hace importante el conocimiento de aquellas que se utilizan en la actualidad con mayor regularidad en las empresas y el propósito de estas en los puestos de trabajo y áreas de recursos humanos. El conocimiento del uso de las pruebas psicométricas, refiriéndose a cuáles son las más utilizadas, los fines y el modo de su aplicación, proporcionó la información sobre cómo han trabajado las empresas de la ciudad de Guatemala las pruebas psicométricas y permitió inventariarlas permitiendo conocer su efectividad y confiabilidad en el área de recursos humanos.

Esta investigación proporcionó información acerca del conocimiento que poseen los estudiantes del Programa de Psicología Industrial sobre pruebas psicométricas, en Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Así mismo logramos conocer si estas pruebas son las que demanda el mercado laboral actual en el departamento de Recursos Humanos de las empresas en Guatemala. Por lo tanto esta investigación propone la actualización del programa de psicología industrial para que los estudiantes reciban la formación que se requiere en la sociedad actual.

La fundamentación teórica se basó en la evolución de las pruebas psicométricas, a través de la historia y como éstas se componen para que su resultado alcancen los objetivos propuestos. Se detallaron los diferentes tipos de pruebas y cómo son utilizadas específicamente en el departamento de recursos humanos.

La investigación se desarrolló con la colaboración de los estudiantes de quinto año de psicología industria, compuesta por las tres jornadas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quienes realizaron durante el presente año su práctica supervisada en diferentes Departamento de Recursos Humanos en las empresas del área metropolitana guatemalteca, durante el año 2012.

PRÓLOGO

El propósito de la investigación titulada “Estudio de las pruebas psicométricas en la Escuela de Ciencias Psicológicas U.S.A.C. y su aplicación en el Área de Recursos Humanos: estudio realizado con estudiantes del Área de Psicología Industrial 2012” fue verificar si las pruebas psicométricas, que se imparten en la Escuela de Ciencias Psicológicas, a los estudiantes de psicología industrial son las que actualmente se manejan en el departamento de Recursos Humanos, donde actualmente se observa el uso de estas formas de evaluación en la mayoría de las empresas.

Dentro de la psicología industrial se conocen y se aprende a utilizar varias pruebas psicométricas con las cuales se permite trabajar con más eficiencia y lograr los objetivos propuestos. Se debe tener en cuenta que las pruebas psicométricas son herramientas que complementan el trabajo del psicólogo y por lo tanto son aproximaciones del estado que presenta el individuo al momento de la evaluación y puede verse afectada con las condiciones ambientales, emocionales, sociales, etc.

La investigación se llevó a cabo con la colaboración de los estudiantes de quinto año de psicología industrial del Programa de Psicología Industrial de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual se considera un programa nuevo dentro de la universidad, que trabaja directamente con estudiantes seleccionados por su rendimiento académico y sus aptitudes. Con esta investigación se logró adquirir información a través de los estudiantes para conocer sus percepciones y sus experiencias en el manejo de pruebas psicométricas durante su práctica supervisada y lo que se espera sea en un futuro a corto plazo su área de trabajo. Con el análisis de esta información se ha podido examinar cuales son las pruebas psicométricas que se utilizan en la actualidad en las diferentes empresas del país y cuales son los instrumentos que se les enseñan en la Escuela de Ciencias Psicológicas. Haciendo una comparación de ello, se puede capacitar de mejor manera a los estudiantes para que sean profesionales preparados y altamente competitivos.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Dentro del amplio campo de la psicología se encuentra la psicología industrial, la cual estudia los métodos de selección, formación, adaptación y supervisión del personal que integra las organizaciones, el objetivo principal de esta disciplina es brindar a través del recurso humano una mayor productividad para las empresas. Una de las herramientas que utiliza el psicólogo industrial dentro del área de Recursos Humanos, son las pruebas psicométricas, las cuales permiten brindar información determinada de una persona. Por lo tanto el objetivo de esta investigación se concentra en las pruebas psicométricas que se utilizan actualmente en las empresas, con que propósito las utilizan y comparar con la formación académica que recibe el estudiante de psicología industrial. De esta manera poder proporcionar al estudiante de psicología las herramientas que le permitan prepararse para la vida laboral.

El estudio preliminar y los resultados de esta investigación se encuentran catalogados en el presente estudio el cual se desglosa en el primer capítulo la fundamentación teórica abarcando los inicios de las pruebas psicométricas, así como su introducción a la psicología industrial y su clasificación. El segundo capítulo describe las técnicas e instrumentos que se utilizaron para realizar el trabajo de campo. La presentación, análisis e interpretación de los resultados se presentan de forma amplia y específica en el tercer capítulo. En el último capítulo se encuentran las conclusiones y recomendaciones que se alcanzaron a través de esta investigación.

El informe final proporciona información del manejo de las pruebas psicométricas dentro del Programa de Psicología Industrial de la Escuela de Ciencias Psicométricas en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Brindando así, información aportada por los estudiantes, acerca de aquellas pruebas que consideran necesarias incluir dentro del programa de estudio que les brinda la universidad. Siendo a su consideración importante, ampliar este tema en su

formación ya que en las prácticas que llevan a cabo el último año, pueden observar que sus conocimientos son limitados en este campo. Estos resultados pueden observarse y sobretodo evaluarse en la última parte de esta presentación. De esta manera la investigación ha permitido conocer las limitaciones que presenta el psicólogo industrial egresado pero también las aportaciones del estudiante para la ampliación del programa de estudio de Psicología Industrial de forma enriquecedora.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1.1. Planteamiento inicial del problema

En la evaluación psicológica se cuenta con instrumentos que permiten validar diagnósticos, estas herramientas, las pruebas psicométricas, son los procesos de medición de variables relacionadas con la psicología a través de procedimientos para obtener muestras de comportamientos.

Existe una gran variedad de pruebas psicométricas, todas con propósitos diferentes y creadas para diferentes áreas de la psicología. El problema que radica en el uso de pruebas psicométricas dentro de las empresas, se origina en primer lugar en la elección de estos instrumentos, ya que muchas veces se utilizan sin ningún estudio previo, en segundo lugar se debe prestar importancia al evaluador, que por consiguiente debe ser una persona capacitada para desempeñar esa labor y por consiguiente ser capaz de realizar un diagnóstico válido y confiable. El impacto que posee las pruebas psicométricas es considerado de suma importancia para toda persona que entra en el mundo laboral, ya que este proceso puede determinar su futuro y su desempeño dentro de una organización. Por lo mismo el uso de las pruebas psicométricas implica una gran responsabilidad ética y profesional por parte del psicólogo industrial.

Es necesario plantear interrogantes que guiaron esta investigación a través del proceso, cuestionamientos como ¿Cuáles son las pruebas psicométricas más utilizadas por el departamento de RRHH en las empresas en Guatemala?, ¿Qué necesidades se pretenden cubrir dentro de las empresas cuando se utilizan pruebas psicométricas dentro de los procesos de recursos humanos?, ¿Cuáles son las pruebas psicométricas disponibles en Guatemala para las empresas?, ¿Sobre qué pruebas psicométricas son instruidos los estudiantes de psicología industrial?.

La demanda laboral obliga al ser humano a una preparación específica y acertada, es así como se pretende determinar la importancia sobre la necesidad del estudiante que le permita competir en el mercado actual; ya que una

preparación adecuada indudablemente será tomada en cuenta para cualquier desempeño laboral.

La investigación se llevó a cabo con la colaboración de los estudiantes de quinto año de psicología industria, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quienes realizaron durante el presente año su práctica supervisada en diferentes Departamento de Recursos Humanos en las empresas del área metropolitana guatemalteca, durante el año 2012.

1.1.2. MARCO TEÓRICO

Las pruebas psicométricas son herramientas que pretenden predecir el comportamiento humano, en el caso de aquellas que se utilizan en recursos humanos su objetivo es predecir el desempeño de una persona en una empresa desde sus actitudes hasta su disponibilidad para determinada tarea. Las pruebas psicométricas son evaluadas en diferentes países para ser adaptadas a las diferentes necesidades de la población, como el lenguaje o el nivel académico. A continuación se presenta la historia de la evaluación psicológica, su evolución y como se han dividido para cubrir diferentes necesidades.

1.1.2.1. Evaluación Psicológica

El origen de la evaluación psicológica se remonta a Francia a inicios del siglo XX. Fue publicada por primera vez en 1905, por Alfred Binet y colega, una prueba para ingresar a los niños en edad escolar en los niveles correspondientes de las escuelas de Paris. Estas primeras evaluaciones tendrían una repercusión a nivel internacional, involucrando a la psicología en áreas donde nunca antes había incursionado y es en ese momento donde la evaluación psicológica se vuelve una prioridad al permitirle al mundo ver los alcances que se puede obtener a través de esta disciplina y sus herramientas.

La evaluación psicológica cobra interés en América en 1917 cuando Estados Unidos declara la guerra a Alemania, en la primera guerra mundial. El ejercito se ve en la necesidad de implementar pruebas psicológicas para distinguir

entre los reclutas aquellos con problemas intelectuales y emocionales. Pero no fue hasta finales de la década de los 50's cuando por primera vez se administraron pruebas de inteligencia, de personalidad y para examinar daños neurológicos dentro de las instituciones de salud mental.

Después de 1950 se amplifica el número de pruebas psicológicas tanto en escuelas como en empresas para contratar, despedir y asignar personal dentro de estas organizaciones. Por lo mismo, durante esta década la psicología se ve involucrada en demandas legales. Más que un simple instrumento de medición, a las pruebas psicológicas se les conceptualizó como una herramienta de un psicólogo examinador con experiencia y capacitación.

Maloney y Ward (1976) también distinguieron “prueba” de “evaluación” considerando sus respectivos objetivos. En la prueba, un objetivo típico es medir la magnitud de algún rasgo psicológico. ... En la evaluación, por el contrario, el objetivo de manera más general se extiende más allá de obtener un número; más bien, el propósito sería reflejar la fuerza o ausencia de algún rasgo psicológico.¹

Dentro de la psicología, la evaluación psicológica es recopilar e integrar datos con el objetivo de realizar una valoración psicológica a través de instrumentos como pruebas, entrevistas, estudio de casos, observación y otros procedimientos con el mismo fin. La prueba psicológica es el proceso de medición de variables relacionadas con la psicología a través de procedimientos para obtener muestras de comportamientos.

Es importante reconocer la diferencia entre prueba y evaluación psicológica. Prueba es un término que se utiliza para referirse a todo, desde la administración de la prueba hasta la interpretación sobre la calificación de la misma. Evaluación es, por otro lado, un término que ubica las pruebas como una herramienta en la cual es necesario un evaluador hábil y con conocimiento. Antes de indagar en las pruebas psicométricas debemos tener en claro ciertos conceptos que nos permitan conocer lo que las conforman.

1 Cohen, Ronald / Swerdluk (2006) Mark, *Pruebas y Evaluación Psicológica*, p.p. 6-8

- *Rasgo*

Guilford (1959) lo define como cualquier forma distinguible, relativamente perdurable, en la que un individuo varía del otro. Esto quiere decir que las tendencias conductuales estables a largo plazo pueden delimitar la conducta de los individuos, o los rasgos de una persona. La muestra de la conducta humana podemos obtenerlas de diferentes maneras, desde la observación directa hasta análisis de pruebas de personalidad. Otros estados, como los relativamente perdurables, distinguen también a una persona de la otra. El hecho de que un rasgo se haga manifiesto va a depender tanto del individuo como de la situación en donde este se encuentre.

El rasgo psicológico abarca una serie grande de características, entre las cuales encontramos los que se relacionan con la inteligencia, capacidades intelectuales específicas, estilo cognoscitivo, ajuste de intereses, actitudes, orientación y preferencias sexuales, psicopatología, personalidad en general y rasgos de personalidad específicos.

La evaluación de estos rasgos y su ponderación incluyen factores como consideraciones técnicas, los constructos de los objetivos de la prueba y el valor que se presta al comportamiento, según la sociedad en la que se da.

Los rasgos pueden definirse como aquellos aspectos, características que hacen al individuo diferente unos de otro. Estos rasgos se perciben dependiendo de la situación que viven las personas, por lo que las evaluaciones psicológicas buscan distinguir y clasificar estos rasgos, permitiendo obtener un conocimiento específico del individuo.

- *Medición*

Es el acto de asignar una puntuación a una o varias características de acuerdo a una base. La puntuación es la representación de la capacidad, rasgo o estado a la que va dirigida y suele tener como base un modelo acumulativo de

calificación. Las reglas para la medición, dentro de la calificación de las pruebas, se publican en el manual de cada una de las pruebas.

Los reactivos de las pruebas pueden presentarse estructurados como verdadero o falso, opción múltiple o en forma de ensayo. Las pruebas se diferencian unas de las otras, en diferentes aspectos, como su aplicación, calificación y procedimientos de interpretación.

Pueden existir diferentes estrategias de medición para medir el mismo rasgo o algún aspecto del mismo. Dentro de estas técnicas se pueden encontrar unas mejores que otras, desde el punto de vista de las predicciones que pueden hacerse basándose en las puntuaciones que se obtienen.

- Escalas

Es un conjunto de números cuyas propiedades son modelo de propiedades empíricas de los objetos o rasgos a los que se le asignan... La elaboración de escalas puede definirse como la asignación de números de acuerdo con propiedades empíricas de objetos o rasgos.²

- Validez

Validez es la clasificación de una prueba respecto a la evidencia de lo que supone que mide. Existen tres tipos de validez, (1) respecto al constructo, (2) relativa al criterio y (3) relativa al contenido.³ La validez sobre una prueba puede obtenerse analizando el contenido de una prueba, interrelacionando las calificaciones de una prueba con las calificaciones en un criterio de medidas al mismo tiempo, interrelacionando las calificaciones de la prueba con las calificaciones de un criterio de medidas en un tiempo posterior y por el estudio sistemático de lo adecuado de la prueba para valorar un constructo psicológico especificado.

2 Cohen, Ronald / Swerdlik (2006) Mark, *Pruebas y Evaluación Psicológica*, p.p. 22

3 Kaplan, Robert M. / Saccuzzo, Dennis P. (2006) *Pruebas Psicológicas*, p.p. 617

- Confiabilidad

Las prueba psicométricas deben permitir al psicólogo o al evaluador saber que el instrumento realmente mide lo que pretende medir. Al determinar la confiabilidad de una prueba se asume que mide las características estables. La confiabilidad trata de la puntuación real en un test, que en teoría la persona obtendría en cada una de las veces que realice la prueba.

La confiabilidad permite que exista confianza en el proceso de la prueba realizada así como en su resultado. Lo cual es importante para asegurar a la población, los profesionales así como las organizaciones que utilizan estas pruebas que los resultados son efectivos y las herramientas confiables.

- Diagnóstico

Se pueden mencionar que los diagnósticos se realizan con juicios y suposiciones. El diagnóstico es la forma amplia de una conclusión alcanzada con base en la evidencia y opinión por medio de un proceso de distinción de la naturaleza de algo y descartar conclusiones alternativas. Algunas técnicas o herramientas utilizadas para hacer diagnósticos son las pruebas de diagnóstico y los métodos de diagnóstico.

El diagnóstico es un razonamiento dirigido a partir de una deducción basándose en las herramientas y técnicas para alcanzar los objetivos del evaluador.

1.1.2.2. Ventajas y desventajas de las pruebas psicométricas

Dentro de sus desventajas y ventajas se debe tomar en cuenta cómo fueron elaboradas las pruebas, las circunstancias en las que lleva a cabo su aplicación, la administración de las mismas y a qué población se aplica, interpretación y el significado de la puntuación. Un experimentado evaluador está consciente de estas limitaciones al igual que de los posibles alcances. Su beneficio se observa en la utilidad de las pruebas conforme a la proporción de datos para realizar mejores predicciones junto a una mejor comprensión de los resultados. También

es importante mencionar la imparcialidad que permite al momento de tomar decisiones respecto al evaluado. Dentro de los riesgos se puede mencionar el uso equivocado de las pruebas afectando la vida de una persona.

1.1.2.3. Ética y legalidad de las pruebas psicométricas

Por la aplicación y uso que se le ha dado a las pruebas psicométricas se ha visto necesario la formulación de normas que formalicen su uso y por lo tanto su consideración con el cliente. La historia demuestra la preocupación y las consideraciones que se han tomado a partir de la creación de más pruebas y la aplicación de más áreas. A principios del siglo pasado ya se hacían notar artículos como “El Abuso de los Test” o “El Año Mental de los Americanos” en 1922.

En vista de las preocupaciones anteriores y con el temor de la aversión de la población en general, Kelley y colaboradores iniciaron la clasificación de las pruebas editadas, diseñadas para uso del área educativa. A pesar de estos esfuerzos, era una tarea a largo plazo y las constantes demandas de actualización no permitían el avance esperado en sus inicios. La preocupación del gobierno y otras entidades educativas introdujeron pruebas de capacidad y aptitudes con el fin de identificar estudiantes sobresaliente, pero pronto se dieron cuenta que muchas estaban diseñadas para determinada población y no podían aplicarse a cualquier individuo, puesto que corrían el riesgo de obtener resultados desfavorables.

En el área laboral, la Ley de los Derechos Civiles de 1964 (EEUU) crea la enmienda de 1991, donde especifica: “Será una práctica de empleo ilegal... ajustar las puntuaciones de corte diferentes o alterar de alguna otra manera los resultados de las pruebas relacionadas con el empleo con base en la raza, religión, sexo u origen nacional”. En 1981 se aprueba la Legislación sobre la verdad en las pruebas con el objetivo de proporcionar al evaluado el derecho de conocer los criterios con los que se le están evaluando. En ese mismo año, el Comité de Pruebas de la Asociación Psicológica estima como discriminación cualquier uso de pruebas que afecte la contratación, promoción o transferencia de

cualquier otra oportunidad de empleo a menos que la prueba haya sido válida y muestre un alto grado de utilidad.

En 1895 la Asociación Psicológica Estadounidense (American Psychological Association; APA) recomendó la supervisión del uso de pruebas por personas que no fueran psicólogos, aunque ésta fue rechazada. La Asociación Nacional Educativa y el Consejo Nacional sobre Mediciones usadas en Educación colaboraron para la elaboración de normas. En 1953, la APA publicó Los Estándares Éticos de los Psicólogos que ha sido actualizada periódicamente. Se creó un reporte sobre los niveles de las pruebas dependiendo del uso de la prueba en referencia a las técnicas de aplicación y la materia de la psicología:

NIVEL A: Pruebas o auxiliares que pueden administrarse, calificarse e interpretarse de manera adecuada con la ayuda del manual y una orientación general de la clase de institución u organización en la que la administración está trabajando (por ejemplo, pruebas de rendimiento o destreza).

NIVEL B: Pruebas o auxiliares que requieren algún conocimiento técnico de la elaboración y uso de pruebas, y campos psicológicos y educativos de apoyo como estadísticas, diferencias individuales.

A partir de diferentes eventos históricos se han tomado acciones legales para el uso y la práctica de las pruebas psicométricas con el fin de emplearlas de forma equitativa y para cumplir con los objetivos propuestos originalmente. Esto demuestra una preocupación por parte de las organizaciones privadas y del gobierno por proteger a la persona evaluada y al profesional que las aplique, para que se realice de forma legal, por lo que esto incluye la ética del profesional. La persona que aplique instrumentos psicométricos debe seguir una logística que certifique el resultado que obtenga, al igual que debe realizarlo un profesional capacitado para obtener un diagnóstico verídico. La persona evaluada será amparada, a partir de estas leyes, para que el resultado que obtenga sea confiable y no se vea perjudicado por ningún tipo de discriminación o incluso para minimizar el error humano.

1.1.2.4. Tipos de pruebas psicométricas

1.1.2.4.1. Pruebas de inteligencia

Spearman (1927) propuso por primera vez la existencia de una inteligencia general, aunque concluyó que esta no podía ser medida y se podían percibir ciertas capacidades como el vocabulario, la memoria, la capacidad de razonamiento, el aprendizaje, la adaptación, la solución de problemas, atención, juicios y talentos especiales. La interrelación de estas forman la inteligencia. En la actualidad se utilizan pruebas de inteligencia estandarizadas para obtener un Coeficiente Intelectual (CI). La medición de la inteligencia, específicamente en adultos, evalúa la capacidad general del individuo. Algunos psicólogos incluso concluyen que la inteligencia esta relacionada con la motivación, algo que no solo se observa en la infancia y en la adolescencia sino también en la edad adulta.

La psicometría ha dado pie a muchos test o métodos estadísticos de evaluación sobre la inteligencia. En la actualidad se manejan una serie de pruebas como el Wechsler que incluye una medida para niños y otra para adultos. La edición actual de la Stanford-Binnet tiene un rango de edad de los dos años hasta la edad adulta. La revisión actual de la Bateria Psicoeducativa de Woodcock-Johnson tiene un rango de edad desde años 2 ½ a los 84 años. La Bateria Kaufman de Evaluación para niños, combinada con su prueba hermana, la Escala Kaufman de Inteligencia Adolescente y Adulta, tiene un rango de edad de los 2 ½ años a los 75 años.⁴ Las teorías y los métodos cognoscitivos basados en métodos psicométricos han originado la teórica bifactorial de Spearman (1927) que consiste en un factor general más varios factores específicos para cada prueba, la teoría multifactorial de las siete habilidades básicas de Thurston (1979), el modelo de estructura del intelecto de Guildford (1985) y el modelo jerárquico de Vernon (1960)⁵

4 Kaplan, Robert M. / Saccuzzo, Dennis P. (2006) Pruebas Psicológicas, p.p. 279

5 Lewis, Aiken, 2003 Test Psicológicos y Evaluación, Test de Inteligencia, p.p. 137

Estas pruebas evalúan las capacidades de retención de información general, el juicio social, razonamiento cuantitativo, lenguaje expresivo y memoria. Las pruebas de inteligencia rara vez son aplicadas en adultos con propósitos educativos, más bien se utilizan en elementos clínicos o en el área laboral a la hora de aplicar a un trabajo. La sociedad ha generalizado la definición de test de inteligencia para el uso de muchas otras pruebas con necesidades u objetivos diferentes, como las que se muestran en publicaciones sin carácter profesional, por lo cual debe tomarse en cuenta como los test psicométricos han sido estandarizados y como este proceso debe ser realizado por personas capacitadas, no sólo en el momento de la evaluación sino también para realizar un diagnóstico.

1.1.2.4.1.1. Aplicación de las pruebas de inteligencia

Dentro de los fines prácticos que miden los test de inteligencia están el diagnóstico de la habilidad mental alta o baja y la ubicación de los retrasos mentales o de superdotados, el sondeo, la colocación y la clasificación de los estudiantes en instituciones educativas, organizaciones industriales o gubernamentales, asesoría y rehabilitación vocacional y laboral, el psicodiagnóstico en niños y adultos en contextos clínicos o psiquiátricos, la evaluación de tratamientos psicológicos y estudios de habilidades cognitivas y personalidad.

Entre las pruebas de inteligencia encontramos las pruebas adaptativas, las cuales se adaptan de manera individual a quien responde la prueba, también pueden llamarse a estas pruebas como pruebas adaptadas a la medida, pruebas secuenciales, pruebas ramificadas o pruebas de respuesta contingente.

Dentro de las ventajas de esta prueba es que permite al evaluador recopilar el mayor número de información en la menor cantidad de tiempo, facilita la empatía y minimiza el trabajo del examinando.

Estas pruebas han sido diseñadas para plantar una dificultad, si la persona responde correctamente a este reactivo, se plantea un reactivo de mayor dificultad. Las pruebas de inteligencia generalmente evalúan el desarrollo de la

persona en diferentes aspectos como examinar, reducir, almacenar datos o tomar decisiones.

1.1.2.4.1.2. Calificación e interpretación

Por lo general cada prueba de inteligencia tiene una plantilla o un manual para su calificación. A partir de esta puntuación puede derivarse una puntuación compuesta. Esta puntuación compuesta que deriva la calificación formal permite al examinador observar la conducta, la tolerancia a la frustración, la reacción ante determinados reactivos, la motivación, el enfoque general de la prueba, la fatiga del examinando, la cooperación y las distracciones.

1.1.2.4.1.3. Pruebas de inteligencia en Recursos Humanos

Schmidt y Hunter demostraron en 1998 que existen por lo menos cuatro razones para utilizar los test de evaluación de la inteligencia:

- 1. La inteligencia tiene el más alto nivel de validez predictiva de todos los procesos actualmente utilizados en selección del personal y los test con los que se evalúan tienen el costo más bajo.*
- 2. Ningún otro procedimiento presenta una validez comprobable en la predicción sobre la eficiencia en el trabajo.*
- 3. La inteligencia es el mayor predictor del aprendizaje profesional, del éxito en la formación profesional y de los conocimientos profesionales.*
- 4. Los fundamentos teóricos de la inteligencia, son muy sólidos, probablemente más sólidos que los de cualquier otro procedimiento o método de selección de personal.⁶*

Los test de inteligencia miden la capacidad general de razonamiento, y estas pueden agruparse en diferentes clases

⁶ Olleros Izard, Manuel (2005) Proceso de captación y selección de personal, p.p. 139

1. *De información: incluyen vocabulario, fluidez verbal y significados.*
2. *De relaciones entre palabras: este grupo incluye igualdades, semejanzas y analogías.*
3. *De problemas aritméticos: se intenta medir la capacidad de resolver.*

El éxito profesional no puede ser predicho por pruebas, sin embargo, como se observó anteriormente, éstas nos pueden proporcionar información muy útil sobre un individuo. Gracias a estas pruebas se conoce si la persona posee determinadas capacidades que lo ayudarán a desarrollar exclusivas tareas para desenvolverse en el área laboral. En la actualidad se ha restringido el uso de estas pruebas y han acaparado en muchas empresas, pruebas específicas para evaluar áreas específicas.

A continuación se presenta una serie de pruebas de inteligencia:

TEST DE INTELIGENCIA GENERAL	
<i>Clasificación</i>	<i>Pruebas de medición</i>
<i>1. De información</i>	<i>Otis sencillo</i>
<i>2. De relaciones entre palabras</i>	<i>PMA-V de Thurstone</i> <i>DAT-VR de Bennet, Seashore y Wesman</i> <i>SET-V2 de Bennet y Gelink</i>
<i>3. De problemas aritméticos</i>	<i>PMA-N</i>
<i>4. De series numéricas</i>	<i>ABI</i>
<i>5. De series alfabéticas</i>	<i>PMA-R</i>

6. De razonamiento no verbal	<p>DAT-AR</p> <p>D-70 de Kowrousky y Rennes</p> <p>D-48 de Pichot</p> <p>PMA-R</p>
7. De visualización espacial	PMA-E

1.1.2.4.2. Pruebas de personalidad

No existe en sí una definición establecida de personalidad, pero todas se refieren a aspectos particulares de las personas, como su individualidad o como ser social.

La personalidad no es un fenómeno concreto, sino es observable y es una inferencia sobre la conducta. Es un conjunto organizado de elementos que va a determinar el ajuste de la persona al entorno.

Para realizar una medición de la personalidad se debe tomar en cuenta primordialmente los objetivos que se tienen al realizar este tipo de pruebas:

1. *Recoger todo tipo de información que permita llegar a valorar aspectos concretos y específicos de la misma.*
2. *Obtener información que permita una predicción de comportamientos o formas de actuar ante situaciones específicas.*
3. *Valorar los aspectos diferenciales frente a la media o grupo de control, así como eventuales aspectos psicopatológicos de la misma.*⁷

⁷ López Ibor, J. J., Ortiz Alonso, T., López Ibor, M.I., (1999): Lecciones de psicología médica, p.p. 70

Existen dos tipos de pruebas de personalidad: proyectivas y estructuradas. La prueba proyectiva consiste en anteponer al sujeto un determinado estímulo que genere en éste una respuesta. De modo que esta respuesta representa una visión general y un patrón del comportamiento de la persona.

La prueba estructurada consiste en respuestas concisas como verdadero/falso u opción múltiple; de modo que el sujeto indique si está de acuerdo o en desacuerdo con determinado reactivo. Dentro de estas pruebas se encuentra el Cuestionario de Dieciséis Factores de Personalidad y el Inventario de Personalidad Multifásico Minnesota.

Los rasgos de personalidad se pueden resumir en 5 grandes dimensiones:

- 1. Extroversión. El grado al que alguien es comunicativo, sociable, activo, agresivo y excitable.*
- 2. Amabilidad, el grado al que alguien es confiable, afable, generoso, tolerante, honesto, cooperativo y flexible.*
- 3. Escrupulosidad, el grado al que alguien es responsable, organizado y persevera en sus tareas.*
- 4. Neurosis, el grado al que alguien es seguro, tranquilo, independiente y autónomo.*
- 5. Apertura a la experiencia, el grado al que alguien es intelectual, filosófico, intuitivo, creativo, artístico y curioso. 8*

Los test de personalidad analizan el carácter o el temperamento. Estas pruebas por lo general consisten en plantear diferentes sucesos al evaluado para conocer la reacción de tendría en una determinada situación. Los rasgos que evalúa abarcan grandes áreas como a su interrelación con otras personas, su autocontrol o la percepción que genera hacia los demás.

8 Snell, S. Bohlander, G.(2008) Administración de Recursos Humanos, p.p. 264

1.1.2.4.1.1. Pruebas de personalidad en recursos humanos

En la selección del personal se refiere a medir aspectos no cognoscitivos de la conducta, indican el temperamento básico del candidato, comprendido en diferentes tipos de test:

1. Los inventarios

Preguntas de respuesta cerrada, si/no en un tiempo limitado. Consiste en un listado de preguntas y afirmaciones que se refieren al comportamiento, los sentimientos, actitudes y opiniones, los gustos y la orientación cultural del candidato frente a determinadas circunstancias.

2. Los proyectivos

Se presenta al candidato situaciones estandarizadas, con una mínima estructura y ambigua interpretación para permitir una ilimitada variedad de respuesta.

3. Test de aficiones o intereses profesionales

Investigan el interés que tiene el candidato para determinada profesión o actividad concreta.

La personalidad es el conjunto de características o de sentimientos, emociones y pensamientos asociados al comportamiento. Esto se refiere a las, actitudes, hábitos y la conducta de cada individuo, que persiste frente a distintas situaciones distinguiendo a un individuo de otro, haciéndolo diferente a los demás.

Las pruebas de personalidad son muy útiles en la selección ocupacional y la planeación de una carrera profesional. Un ejemplo de esto es el Inventario de Kuder que mide las preferencias del solicitante.

El Inventario Multifásico de Personalidad de Minnessota (MMPI) utiliza bases empíricas para determinar el significado de una respuesta.

La Hoja de Datos Personales de Woodworth, es una de las primeras pruebas de personalidad que suponía que una respuesta tenía un valor nominal.

La prueba de manchas de Rorschach, es una prueba proyectiva controvertida que consiste presentar estímulos ambiguos (manchas de tinta) y preguntar al sujeto que podría ser.

El Test de Apercepción Temática (TAT), es una prueba proyectiva donde se le pide al sujeto que elabore una historia para las diversas escenas.

El Inventario Psicológico de California (CPI), una prueba de personalidad estructurada desarrollada de acuerdo a los mismos principios de MMPI.

Cuestionario de Factores de Personalidad (16PF), una prueba de personalidad basada en el análisis factorial.⁹ Este cuestionario mide las siguientes tendencias:

Retraído - Sociable

Lento - Rápido

Infantil - Maduro

Sumiso - Dominante

Taciturno - Entusiasta

Variable - Constante

Tímido - Aventurero

Emocional - Racional

Sospechoso - Confiable

Excéntrico - Convencional

Simple - Sofisticado

Inseguro - Seguro de sí mismo

Rutinario - Innovador

Dependiente - Autosuficiente

⁹ Snell, S. Bohlander, G.(2008) Administración de Recursos Humanos, p.p. 266

Descontrolado - Controlado

Tenso - Estable

1.1.2.4.3. Pruebas de aptitud

Las pruebas de aptitud o pruebas de habilidades, poseen alto porcentaje de validación. Son utilizadas en áreas artísticas, educativas e industriales. En el trabajo mecánico se encuentran las aptitudes mecánicas, pero también existe otra división, las pruebas de grupo de factores, la cual tiene su propia división.

Pruebas de grupos de factores

- a) Capacidad verbal, pruebas de vocabulario y analogía.*
- b) Capacidad espacial, pruebas de lectura de heliógrafos.*
- c) Capacidad numérica, pruebas de operaciones aritméticas.*
- d) Capacidad lógica, pruebas de hallazgo de sofismos.*
- e) Factor memoria inmediata, prueba de recuerdo de asociados paralelos y silabas sin significado.*
- f) Factor velocidad, evidenciando materiales simples que requieren muy pocas capacidades adicionales.*

Las exigencias propias de una carrera determinan a cuál de estas pruebas de factores debe someterse un aspirante y que valor debe asignársele a los resultados. Por lo que su uso permite determinar si una persona posee las capacidades necesarias para desempeñar una acción.

1.1.2.4.3.1. Pruebas de aptitud en recursos humanos

Los resultados que se manejan en las pruebas de aptitud han establecido normas que se expresan teniendo como base el promedio entre distintas profesiones. Las normas a veces son expresadas por letras. A veces se expresan

las normas teniendo como base lo que pueden hacer personas de distintas edades cronológicas.

Las pruebas de actitud cognitiva son las que determinan la capacidad de razonamiento general, la memoria, el vocabulario, la fluidez verbal y capacidad numérica. Conforme el contenido del puesto se vuelve más amplio, los empleados deben tener la capacidad de adaptarse a los cambios en los puestos y a los súbitos cambios tecnológicos.

Estas pruebas pueden dividirse en subgrupos:

Test de capacidad mecánica

Encaminada a medir en el individuo la capacidad innata por la mecánica, es decir mide la capacidad de comprender los principios que rigen el funcionamiento de aparatos, instrumentos y herramientas o situaciones reales que requieran construcción o reparación. Entre ellas se observa una función intelectual específica como el razonamiento abstracto o el discernimiento mecánico.¹⁰

Estos test se utilizan para seleccionar al candidato para trabajos que requieran una habilidad mecánica más que una capacidad para utilizar una herramienta. Permitiendo al evaluador precisar como el individuo se desenvolverá en determinado puesto de trabajo.

Dentro de esta área hay otra capacidad específica, llamada usualmente visualización. En esta sección se evalúa la capacidad de manipular mentalmente las imágenes en dos o tres dimensiones.

Por el material que se utiliza, estos test pueden dividirse en:

- *Test de papel y lápiz*
- *Test de aparatos*

10 Porret Gelabert, Miquel, Recursos Humanos, p.p.175

Sus diseños los constituyen principios de la mecánica aplicada y es complementado con preguntas que requieren una valoración por parte del sujeto examinado.

Test de capacidad profesional

Generalmente se usan para medir la aptitud para trabajos de oficina. Regularmente llevan una muestra de trabajo y tienen una alta validez.

Test de coordinación motora

Miden destreza dactilar, manual y de los brazos; capacidad de coordinar los movimientos musculares del cuerpo; la aptitud de efectuar con rapidez y precisión movimientos que requieren una coordinación de ojos y manos. Miden la capacidad de identificar o clasificar todo aquello que el ser humano pueda percibir.

Test de capacidad psicosensoial

Se utiliza para la selección y orientación del personal. Miden las facultades así como las reacciones.

Test de aptitudes especiales

Este término se genera de la evaluación de la inteligencia en general, siendo estas complementarias al C.I. Pruebas dirigidas a identificar las cualidades como artísticas, musicales, etc. Las situaciones que requieren la evaluación de estas áreas son demasiado especializadas para justificar la inclusión de pruebas en las baterías estándares.

A pesar de la diferencia que existe en el objetivo de las pruebas expuestas anteriormente, todas ellas se enfocan en analizar y encontrar cuales son las capacidades del sujeto que se requieren para desempeñar una acción. Por lo cual las pruebas de aptitud pueden ser consideradas una herramienta en el área de recursos humanos y para el psicólogo industrial.

1.1.2.4.4. Pruebas de logro

Miden los conocimientos y las habilidades del solicitante. Estas pruebas requieren que el candidato demuestre su competencia para las tareas del empleo al que aplica, para que su desempeño sea ubicado en un Nivel de Logro Avanzado, Intermedio o Inicial. Cada Nivel de Logro está asociado a un determinado rango de puntajes, lo que permite clasificar el desempeño del estudiante según su puntaje obtenido.

Estas pruebas son descripciones de conocimientos y habilidad que ha adquirido la persona a través de un aprendizaje ya sea formal o informal y de esta manera puede el evaluador clasificarlo en un nivel específico.

1.1.2.4.5. Pruebas de integridad

Tiene por objeto medir el grado de moralidad de una persona, en relación con su comportamiento en el trabajo. Muchas veces estas pruebas son utilizadas en áreas de servicio al cliente, bancos o bodegas donde el empleado tiene acceso a efectivo o mercadería.

Estas pruebas proporcionan variada e información conveniente para una organización, ya que estas se dedican a adquirir un reporte sobre la ética y las probables actitudes que tenga la persona en un ambiente determinado.

1.1.2.4.6. Pruebas de interés

Miden la preferencia con respecto a determinadas actividades, como el trabajo mecánico, de oficina, literario o administrativo. Por otro lado mide la importancia que las personas asignan a ocupaciones específicas. El propósito de estas pruebas es el indicar si una persona esta capacitada para disfrutar de una actividad u ocupación.

Las pruebas de interés están elaboradas para conocer las inclinaciones personales de la persona respecto a una ocupación o actividad, lo que da la

posibilidad de conocer la verdadera aspiración que posee de desempeñar una tarea.

1.1.2.4.7. Test de Habilidades

Miden las características que se consideran más importantes para la realización eficaz del trabajo administrativo. Miden cuantitativamente las aptitudes de los candidatos para verificar si reúne las características necesarias para cubrir un puesto. Predicen el desempeño futuro de un candidato.

Estos test se realizan con el objetivo de obtener información sobre el desempeño de una persona al realizar una acción determinada. Estos test son tan amplios que pueden abarcar otros aspectos como la asertividad, la autoconfianza o incluso la sociabilidad.

1.1.2.4.8. Compendio de test psicométricos aplicables en Recursos Humanos

1.1.2.4.8.1. *BESPA II, Batería de Selección de Personal Administrativo*

Qué evalúa
<ul style="list-style-type: none">• <i>Aptitudes burocráticas</i>• <i>Aptitudes numéricas</i>• <i>Aptitudes verbales</i>
Edad de aplicación
<i>Adultos</i>
Forma de aplicación
<i>Individual o colectiva</i>
Tiempo de aplicación
<i>47 minutos</i> <i>Parte I.....4 minutos</i> <i>Parte II.....3 minutos</i> <i>Parte III.....7 minutos</i> <i>Parte IV.....7 minutos</i> <i>Parte V.....8 minutos</i> <i>Parte VI.....5 minutos</i> <i>Parte VII.....5 minutos</i> <i>Parte VIII.....5 minutos y medio</i> <i>Parte IX.....4 minutos</i>
Recursos
<i>Humanos:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Examinador</i>• <i>Aspirante</i> <i>Material:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Manual de preguntas</i>• <i>Hoja de respuestas</i>• <i>Cronómetro</i>

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Clave de corrección</i> • <i>Lápiz</i> • <i>Borrador</i>
<p>Calificación</p> <p><i>Se utiliza la clave para calificar, colocándola a la par de la hoja de respuestas. De cada uno de los subgrupos se obtiene una puntuación parcial y a parte la puntuación que genera la batería. La puntuación total puede considerarse como una estimación de las aptitudes administrativas en general.</i></p> <p><i>La puntuación debe colocarse en la portada del folleto en el espacio indicado.</i></p>
<p>Interpretación</p> <p><i>El test de aptitudes burocráticas BESPAC parte I y II aprecian la rapidez y exactitud en la ejecución de tareas rutinarias de oficina.</i></p> <p><i>El test de aptitud numérica BESPAN parte III–V evalúan la habilidad que se tiene para resolver problemas análogos que con frecuencia se presentan en tareas administrativas.</i></p> <p><i>El test de aptitudes verbales BESPAV parte VI–IX evalúa la habilidad en el manejo y comprensión del lenguaje.</i></p>

Este test es una de las herramientas específicas para su uso dentro de la psicología industrial. Su objetivo es conocer a la persona desde una perspectiva de desempeño y desenvolvura el área laboral.

Los principales aspectos que evalúa son aquellas tareas que se llevan a cabo en el área administrativa como la comunicación efectiva, la aservitidad en la solución de problemas y a exactitud de la ejecución de tareas.

Las aptitudes que se toman en cuenta son las necesarias para actividades específicas como lo son las numéricas o las administrativas.

1.1.2.4.8.2. MOSS

Qué evalúa
<ul style="list-style-type: none">• <i>Habilidades en supervisión</i>• <i>Capacidad de decisión en las relaciones humanas</i>• <i>Capacidad de evaluar problemas interpersonales</i>• <i>Sentido común</i>• <i>Tacto en las relaciones interpersonales</i>
Edad de aplicación
<i>Adultos</i>
Forma de aplicación
<i>Individual o colectiva</i>
Tiempo de aplicación
<i>20 a 30 minutos</i>
Recursos
<i>Humanos:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Examinador</i>• <i>Aspirante</i> <i>Material:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Manual de preguntas</i>• <i>Hoja de respuestas</i>• <i>Cronómetro</i>• <i>Clave para corrección</i>• <i>Lápiz</i>• <i>Borrador</i>• <i>Hoja de perfil</i>
Calificación
<i>Se coloca la clave sobre la hoja de respuestas. Se coloca en la hoja de perfil un círculo en el número de respuesta correcta y se anota el número de aciertos.</i>
Interpretación
<i>Las áreas de interpretación son:</i>

HS Habilidades de supervisión

CD Capacidad de decisión en las relaciones humanas

CE Capacidad de evaluación de problemas interpersonales

HR Habilidad para establecer relaciones interpersonales

SC Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales

Esta es una prueba en la que se puede apreciar la disponibilidad y la predisposición de la persona para trabajar en equipo. A partir de los resultados se obtiene la asertividad que maneja en las relaciones interpersonales, las capacidades y habilidades que posee el candidato. Otra información que se adquiere con esta herramienta es la habilidad de liderazgo y el sentido común, lo que permite reconocer a aquellas personas para ocupar puestos altos en las organizaciones.

1.1.2.4.8.3. BELL, Cuestionario de adaptación

Qué evalúa
<i>Permite tener medidas distintas de adaptación.</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Adaptación familiar</i>• <i>Adaptación a la salud</i>• <i>Adaptación emocional</i>• <i>Adaptación social</i>• <i>Adaptación profesional</i>
Edad de aplicación
<i>Adolescentes y adultos</i>
Forma de aplicación
<i>Individual o colectiva</i>
Tiempo de aplicación
<i>Sin límite de tiempo</i>
Recursos
<i>Humano:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Examinador</i>• <i>Aspirante</i> <i>Material</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Manual de test</i>• <i>Hoja de respuesta</i>• <i>Cuestionario</i>• <i>5 claves para corrección</i>• <i>Lápiz</i>• <i>Borrador</i>
Calificación
<i>Se la clave que corresponde al área de adaptación sobre la hoja de respuestas que ha contestado el aspirante. Se suman los puntos que se obtienen con la clave y se registra el resultado en la parte inferior derecha de las hojas de respuestas.</i>

El punteo también se coloca en la portada del cuestionario a la par de la letra profesional.

En el área de rangos se coloca el término que corresponde al total de puntos obtenidos en cada área, ya sea excelente, bueno, normal, no satisfactorio o mala, estos términos se obtienen de la tabla no. 1 que se encuentra en el manual.

Interpretación

Adaptación familiar

- *La nota elevada representa mala adaptación a su medio familiar.*
- *La nota alta representa adaptación familiar satisfactoria.*

Adaptación a la salud

- *Notas elevadas representa adaptación a la salud insatisfactoria.*
- *Notas bajas, adaptación a la salud satisfactoria.*
- *Este índice revela la salud que ha presentado el evaluado.*

Adaptación Social

- *Notas elevadas revelan a una persona sumisa, retraída en su forma de contactar socialmente.*
- *Notas bajas revelan personas dominantes en su forma de contactar socialmente.*

Adaptación emocional

- *Notas elevadas revelan personas inestables emocionalmente.*
- *Notas bajas revelan personas estables emocionalmente.*

Adaptación profesional

- *Notas altas revelan personas que tienden a estar descontentas en lo que es su trabajo y ambiente laboral actual.*
- *Notas bajas revelan personas que se sienten satisfechas en su ocupación.*

El cuestionario de adaptación Bell, es un test que funciona como apoyo para reconocer la personalidad de la persona evaluada. A partir de los resultados obtenidos se concluye como el individuo se relaciona con el medio que le rodea, como su ambiente familiar, su círculo social y el área laboral. Así mismo se

alcanza un conocimiento más detallado de cómo el sujeto evaluado se desenvuelve y se adapta al ambiente que le rodea conociendo la percepción que tiene de sí mismo sobre su estado físico y emocional.

1.1.2.4.8.4. TTD, Test de Toma de Decisiones

Qué evalúa
<i>El juicio de valor emocional y cualitativo para la interpretación de la toma de decisiones de la persona entrevistada.</i>
Edad de aplicación
<i>18 años en adelante</i>
Forma de aplicación
<i>Individual o colectiva</i>
Tiempo de aplicación
<i>Sin límite de tiempo</i>
Recursos
<i>Humano:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Examinador</i>• <i>Aspirante</i> <i>Material:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Manual de test</i>• <i>Hoja de respuesta</i>• <i>Folleto de test</i>• <i>Hoja de perfil</i>• <i>Lápiz</i>• <i>Borrador</i>• <i>Clave</i>
Calificación
<i>Con la clave se asigna un punto por cada respuesta correcta, los puntos se multiplican por 5, luego se trasladan a la gráfica.</i>
Interpretación
<i>Sí la tendencia del perfil en la gráfica es hacia el lado derecho, la predominancia de la persona en sus respuestas y conducta es emocional. Si se presenta a la inversa la predominancia es la racional y socialmente perjudiciada por valores socioculturales.</i>

- *PC Padre crítico*

En el aspecto positivo, las personas que poseen alto grado de energía en este estado tienen control y fijan límites adecuados; además son firmes, serios, justos, correctos y ordenados. Por el contrario, en forma negativa son autoritarios, prejuiciosos o desvalorizantes.

- *PN Padre nutritivo*

Si actúa en forma positiva, las personas con porcentajes altos en este reglón pueden ser afectuosas, nutritivas, cálidas, comprensivas y protectoras. Apoyan en crecimiento ajeno y dan permiso para vivir y disfrutar y crecer. Por lo contrario, pueden actuar en forma negativa, sobreproteger e impedir la independencia.

- *A Adulto*

Son características propias de este estado; la ética, la autonomía, la responsabilidad, el manejo óptimo de información y un buen proceso de análisis y síntesis.

Las personas con nivel arriba de 55% toman decisiones en forma adecuada y saben como dirigir o evaluar situaciones críticas. Un bajo índice denota pobreza intelectual.

- *NL Niño libre*

Las personas con mayor influencia ejecutiva en este estado son altamente emocionales, creativas e intuitivas.

- *NS Niño sumiso*

Las personas con alta predominancia a este estado tienen a ser temerosas y desvalorizadas. Una persona con este estado alto (55%) no es recomendable para puestos ejecutivos.

- *NR Niño rebelde*

Las personas con predominancia de este estado del Yo presentan las siguientes características: energía, agresividad, opositora. Para un buen directivo es necesario contar con cierto grado de energía en este estado del Yo.

El test de toma de decisiones permite conocer el grado de madurez que posee la persona, realizando una clasificación que el autor ha realizado, asertivamente, desde una comparación a través de las edades evolutivas de la persona.

El padre crítico es una persona con límites adecuados y autocontrol, pero al momento de evaluarla para un puesto de trabajo se observa que también es autoritaria. En comparación el niño rebelde, la persona es agresiva. Cada una de las clasificaciones realizadas en este test posee determinadas características que pueden o no ser adaptables a un puesto de trabajo, siendo probablemente la más apropiada a ocupar cargos altos la clasificación A Adulto donde se observa un buen proceso de análisis y toman decisiones asertivas.

1.1.2.4.8.5. Factores de aptitudes series

Recursos
<i>Humanos:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Evaluador</i>• <i>Aspirante</i> <i>Material:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Cuadernillo de respuestas</i>• <i>Hoja de perfil</i>• <i>Clave</i>• <i>Lápiz</i>• <i>Borrador</i>• <i>Cronómetro</i>
Calificación
<i>La calificación se obtiene con la clave correspondiente. La calificación final se obtiene según la tabla de conversión que puede ser baja, media o alta y varía de acuerdo con cada clase de empleo. Se anota ambos puntajes en las casillas que aparece en la portada de la prueba.</i>
Interpretación
<i>Al ser trasladadas las cifras de la calificación final a las tablas de calificación final, su rápida interpretación se obtiene según las convenciones que en las mismas tablas aparecen. Si se desea una interpretación más extensa sobre los puntajes debe leerse la “Descripción de los niveles de calificación”.</i>

Factores de aptitudes:

- *Prueba AA Términos de venta*

La aptitud para comprender palabras y otras informaciones usadas generalmente en el campo de las ventas y en las relaciones comerciales.

- *Prueba AB Términos comerciales*

Busca medir la capacidad para comprender datos y nombres corrientes de oficinas y negocios, demostrando al mismo tiempo los conocimientos al respecto.

- *Prueba C Herramientas*

Determina los conocimientos y comprensión sobre las herramientas y equipos industriales de uso más común y, por consiguiente, da el nivel de conocimientos básicos generales sobre mecánica.

- *Prueba D Números*

Determina el coeficiente de rapidez y precisión en la comprensión y manejo de sistemas de números, archivos, claves, símbolos y procedimientos. Mide la aptitud para entender sistemas organizados.

- *Prueba E Percepción*

Demuestra la aptitud para percibir detalles con rapidez en palabras y números, para reconocer parecidos y diferencias rápidamente. Es una prueba para la aptitud básica que requiere el trabajo de oficina.

- *Prueba F Razonamiento*

Mide la aptitud para abordar y resolver problemas difíciles, pensar lógicamente, prever y planear con relaciones abstractas. Es una prueba decisiva para empleos de niveles altos.

- *Prueba G Precisión*

Utiliza figuras para probar la capacidad de percepción rápida de objetos levemente diferentes. Es indispensable para determinar la aptitud requerida en los trabajos de inspección y detalle.

- *Prueba H Palabras*

Es una prueba de fluidez, que mide la facilidad de palabra, la aptitud para escribir o hablar sin dificultades y con propiedad. Es indispensable para empleados en ventas, supervisiones, instructores, etc.

- *Prueba I Memoria*

Mide la memoria e indica su grado y la capacidad de reconocer y recordar nombres, caras, asociaciones, especificaciones, precios, etc. Es esencial para empleos en ventas, trabajos de supervisión y para algunos empleos de oficina y técnicos.

- *Prueba J Partes*

Permite visualizar tamaños, figuras y relaciones del todo con sus partes. Mide el sentido de proyección de planos y organización, busca aptitudes que son básicas para el mecánico, el técnico, el supervisor o mandos altos.

- *Prueba K Bloques*

Mide la aptitud de percibir y entender relaciones de espacio y demuestra la capacidad cuantitativa. Se usa principalmente para empleos mecánicos.

- *Prueba L Dimensión*

Mide la aptitud para entender relaciones de espacio, pero a un nivel más exigente que el anterior. Demuestra la aptitud para visualizar objetos en dos o tres dimensiones.

- *Prueba M Destreza*

Mide la coordinación motora de ojos y manos, la destreza muscular en movimientos finos y burdos. Demuestra habilidades básicas indispensables en varios campos.

Los factores de aptitudes se refiere a capacidades y habilidades específicas para desempeñar una tarea, para lo cuál se utilizan diferentes pruebas dependiendo de que es lo que se desea conocer del sujeto evaluado. Existen las pruebas que evalúan tareas administrativas, como la prueba AA y la AB donde se determina si la persona comprende y se relaciona en términos comerciales.

Otra de las pruebas son la E, F o la H donde el individuo es evaluado en términos de percepción, razonamiento y la respuesta verbal inmediata. Las pruebas G y M trabajan el área de la precisión y la memoria, estas pruebas pueden ser utilizadas en áreas médicas. Las pruebas J, K y M son pruebas que estiman la inteligencia espacial de una persona, estas pueden ser utilizadas para el área de la construcción o la arquitectura.

1.1.2.4.8.6. OTIS Superior

Qué evalúa
<i>Capacidad mental, cociente intelectual.</i>
Edad de aplicación
<i>Adultos con estudios universitarios.</i>
Forma de aplicación
<i>Individual o colectiva</i>
Tiempo de aplicación
<i>30 minutos</i>
Recursos
<i>Humano:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Evaluador</i>• <i>Aspirante</i> <i>Material:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Cuadernillo de test</i>• <i>Hoja de respuesta</i>• <i>Cronómetro</i>• <i>Lápiz</i>• <i>Borrador</i>• <i>Sacapuntas</i>• <i>Clave</i>
Calificación
<p><i>Se coloca la clave al lado de cada columna de respuesta, verificando tener la columna de la clave que corresponda a la columna de la hoja de respuesta.</i></p> <p><i>Al lado derecho de cada respuesta correcta se coloca un guión (-) y una cruz (+) al lado de la respuesta incorrecta y omitida.</i></p> <p><i>Se cuenta el total de respuestas incorrectas con el punteo, este debe dar un total de 75, esto para verificar que este bien calificado.</i></p>
Interpretación
<i>Se debe colocar la edad cronológica en años y meses, este dato se obtiene de</i>

la edad que el evaluado escribió en edad cumplida y para calcular los meses, se obtiene de la fecha de nacimiento haciendo una resta con la fecha en que fue aplicado el test. Para determinar el C.I. se busca en la tabla del test que se aplicó buscando el puntaje que obtuvo en la columna izquierda y la edad del evaluado en la fila superior del cuadro.

Existen diferentes tipos de pruebas para medir la inteligencia, por lo general estas pruebas diseñadas en sus inicios para el servicio militar evolucionaron para ser utilizadas en el área educativa donde en la actualidad cumplen su mayor función. No fue hasta la inmersión de la psicología en las industrias que provocó el uso de pruebas de inteligencia, un hecho reciente que permite al psicólogo industrial estimar la inteligencia en términos generales. A través de esta prueba se valoran los conocimientos, aptitudes y capacidades que permite formar un juicio sobre el nivel mental y el desarrollo intelectual del candidato.

1.1.2.4.8.7. RAVEN, Test de matrices progresivas

Qué evalúa
<i>Capacidad intelectual, claridad de pensamiento.</i>
Edad de aplicación
<i>12 años en adelante.</i>
Forma de aplicación
<i>Individual o colectiva.</i>
Tiempo de aplicación
<i>Sin límite de tiempo.</i>
Recursos
<i>Humano:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Evaluador</i>• <i>Aspirante</i> <i>Material:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Cuaderno de matrices</i>• <i>Hoja de respuestas</i>• <i>Manual</i>• <i>Clave</i>• <i>Tabla de baremo</i>• <i>Lápiz</i>• <i>Borrador</i>• <i>Sacapuntas</i>
Calificación
<p><i>Se coloca la clave para calificar, sobre la hoja de respuestas, al lado de cada respuesta correcta se coloca un guión (-), y una cruz (+) si la respuesta es incorrecta.</i></p> <p><i>Luego se suman los punteos parciales en forma vertical, luego los totales parciales se suman horizontalmente para dar un punteo total.</i></p> <p><i>En los espacios correspondientes se coloca la edad cronológica, el tiempo que duró la prueba.</i></p>

El puntaje se obtiene de la suma de respuestas correctas en la hoja de respuestas y con el total se busca en la tabla número VII de Baremo Montevideo para obtener el percentil.

Interpretación

Con el percentil se busca el rango en la tabla de diagnóstico con capacidad intelectual y debe colocarse en la hoja de respuestas en el espacio correspondiente para luego determinar el diagnóstico.

El diagnóstico de capacidad intelectual que se puede obtener son:

- *Superior*
- *Superior al término medio*
- *Término medio*
- *Inferior al término medio*
- *Deficiente*

Este test ha sido diseñado para medir el coeficiente intelectual, específicamente las habilidades perceptuales, la observación y el razonamiento analógico. Al ser un test no verbal puede ser utilizado para evaluar a un candidato a ocupar puestos de criterio mecánicos-manuales. También puede ser utilizado para evaluar personas iletradas.

1.1.2.4.8.8. N.P.F. Factores Neuróticos de la Personalidad

Qué evalúa
<i>Verifica la estabilidad psicológica general y da un balance emocional del individuo.</i>
Edad de aplicación
<i>16 años en adelante.</i>
Forma de aplicación
<i>Individual o colectiva.</i>
Tiempo de aplicación
<i>Sin límite de tiempo.</i>
Recursos
<i>Humano</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Evaluador</i>• <i>Aspirante</i> <i>Material</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Manual de test</i>• <i>Hoja de perfil</i>• <i>Clave</i>• <i>Lápiz</i>• <i>Borrador</i>• <i>Sacapuntas</i>
Calificación
<i>Un resultado de ese puntaje de 9, o más, indica que la persona no ha dado respuestas sinceras sobre sí misma, que ha querido mostrarse mejor que lo que realmente es y, por consiguiente, su puntaje "C" está más alto de lo que debiera ser. En este caso debe rebajarse un 10% a la calificación previa (aproximando al entero más cercano) y luego con base a la tabla de conversión obtener la calificación final.</i>

Interpretación

La nota obtenida da un indicador de cómo es la persona, se interpreta como en la hoja de perfil del 1 al 9.

Este test permite conocer el temperamento de una persona. Los factores que evalúa son las emociones, estado de ánimo y carácter. Lo que proporciona una perspectiva de cómo la persona afronta las dificultades y la estabilidad de su carácter. Esta información permite a las organizaciones obtener una perspectiva general del comportamiento de la persona.

La estructura de esta prueba permite al evaluador percatarse de la sinceridad de sus respuestas.

1.1.2.4.8.9. 16 PF 16 Factores de Personalidad

Qué evalúa
<ul style="list-style-type: none">• <i>Expresividad emocional</i>• <i>Inteligencia</i>• <i>Fuerza del Yo</i>• <i>Dominancia</i>• <i>Impulsividad</i>• <i>Lealtad grupal</i>• <i>Aptitud situacional</i>• <i>Emotividad</i>• <i>Credibilidad</i>• <i>Actitud cognitiva</i>• <i>Sutileza</i>• <i>Conciencia</i>• <i>Posición social</i>• <i>Certeza individual</i>• <i>Autoestima</i>• <i>Estado de ansiedad</i>
Edad de aplicación
<i>16 años en adelante.</i>
Forma de aplicación
<i>Individual o colectiva</i>
Tiempo de aplicación
<i>Sin límite de tiempo.</i>
Recursos
<i>Humano</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Evaluador</i>• <i>Aspirante</i>

Material

- *Manual de test*
- *Hoja de respuesta*
- *Hoja de perfil*
- *2 claves para calificar*
- *Clave*
- *Lápiz*
- *Borrador*
- *Sacapuntas*

Calificación

Se coloca la plantilla sobre la hoja de respuestas dándole valor de 1 ó 2 puntos a cada respuesta correcta según la indicación de la clave. El total de cada fila se coloca en el espacio de puntuación bruta.

Luego los totales se colocan en la hoja de perfil y se busca en la tabla de puntuaciones estándares que se encuentran en el manual y que corresponde a datos según el sexo que sea el candidato, los resultados obtenidos se colocan en puntuación estándar en la hoja de perfil.

La puntuación estándar se pasa a la hoja de cálculo de factores secundarios que corresponden al sexo del evaluado. Esas puntuaciones se multiplican por cada uno de los numerales indicados para luego hacer una suma vertical y de esa forma obtener los totales.

Interpretación

Los puntos marcados en la hoja de perfil dan un indicador de cómo es la persona en cada uno de los factores que se evaluaron, sí los puntos marcados son hacia la izquierda se interpreta como la hoja de perfil lo indica en los factores hacia la izquierda y viceversa.

Este instrumento ha sido diseñado para investigar la personalidad del individuo dentro de la vida diaria en la que se desenvuelve, lo que permite al evaluador clasificar la conducta y predecir como se desenvolverá en determinado ambiente. Existe también un test llamado 16pf-5 pensado para el campo de la psicología industrial con el objetivo de mejorar los resultados de las organizaciones a través de la selección ofreciendo un conocimiento de la personalidad en el área profesional.

1.1.2.4.8.10. CLEAVER

Qué evalúa
<i>Factores humanos en la planeación organizacional.</i>
D Empuje
I Influencia
S Constancia
C Cumplimiento
Edad de aplicación
<i>12 años en adelante.</i>
Forma de aplicación
<i>Individual o colectivo.</i>
Tiempo de aplicación
<i>Sin límite de tiempo.</i>
Recursos
<i>Humano</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Evaluador</i>• <i>Aspirante</i> <i>Material</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Manual de test</i>• <i>Hoja de respuesta</i>• <i>Hoja de perfil</i>• <i>4 claves para calificar</i>• <i>Clave</i>• <i>Lápiz</i>• <i>Borrador</i>• <i>Sacapuntas</i>
Calificación
<i>La calificación se realiza en un juego de 4 claves, una para cada factor que evalúa.</i>
<i>Cuantifica las respuestas en más.</i>

Cuantifica las respuestas en menos.

La diferencia de estas dos da el resultado.

Los resultados se grafican para facilitar la interpretación, si hubiera dificultad en esta gráfica puede trabajarse en las de más y menos.

Se recurre a la descripción de cada factor. Esto permite elaborar un informe que contenga:

Perfil laboral, combinación del punto más alto con el más bajo.

Perfil personal, características que gráficamente sea mayor.

Reacción bajo presión.

Factores de motivación.

Interpretación

Proporciona cuatro modelos básicos que permiten hacer la interpretación pertinente.

El resultado de este instrumento permite evaluar el comportamiento del candidato como líder, respecto a la motivación y estando bajo presión, así como el desempeño en un puesto de trabajo. Los objetivos que plantea en su uso dentro de recursos humanos es determinar si la persona es compatible con las políticas de la organización a demás de la integración.

También describe en rasgos generales la actitud del individuo lo que permite brindar una visión de las expectativas sobre una persona y de las condiciones que se le puedan brindar para obtener un máximo rendimiento en el desarrollo de sus tareas.

1.1.3. Delimitación

El trabajo de campo se realizó con los estudiantes de quinto año del Programa de Psicología Industria, la cual esta compuesta por los alumnos de las tres jornadas de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los cuales han realizado durante el presente año su práctica supervisada en diferentes Departamentos de Recursos Humanos en las empresas del área metropolitana guatemalteca, durante el año 2012.

El trabajo de campo de esta investigación se realizó del 03 al 10 de agosto del año 2012, realizado en el horario de 5:30 p.m. a 8:00 p.m. durante el horario de la jornada nocturna de la Escuela de Ciencias Psicológicas. Se trabajó directamente con 40 estudiantes que se encuentran culminando su práctica supervisada.

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1. Técnicas

2.1.1. Técnicas de Muestreo

Se realizó un tipo de *muestreo por conglomerados*, el cual se realiza cuando la población se encuentra dividida, de manera natural, en grupos que se suponen que contienen toda la variabilidad de la población, es decir, la representan fielmente respecto a la característica a elegir.¹¹ Se eligió este tipo de muestreo debido a que la investigación se realizó con 40 estudiantes de psicología industrial del 2012, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que proporcionaron la información relacionada con el departamento de Recursos Humanos, específicamente sobre las pruebas psicométricas utilizadas, en las empresas de la región metropolitana guatemalteca, donde realizaron su práctica supervisada.

2.1.2. Técnicas de Recolección de datos

La técnica para la recolección de datos utilizada fue *la observación*, es una técnica útil para el analista en su progreso de investigación, consiste en observar a las personas cuando efectúan determinada acción.¹² El objetivo al utilizar esta técnica fue complementar la investigación sobre la formación que se le imparte a los estudiantes de las pruebas psicométricas y como estas son aplicadas al área laboral, específicamente en Recursos Humanos.

2.1.3. Técnicas de Análisis estadísticos de los datos

Se utilizó la estadística descriptiva, ésta se dedica a los métodos de recolección, descripción, y resumen de datos originados a partir de la información recolectada por los instrumentos seleccionados para esta investigación.

11 Vivanco, Manuel (2005) Muestreo Estadístico, diseño y aplicaciones, p.p. 135

12 Yuni, José/ Urbano, Claudio (2006) Técnicas para Investigar, p.p. 50

2.2. Instrumentos

2.2.1. La Entrevista Abierta

*Las entrevistas se utilizan para recabar información en forma verbal, a través de preguntas que propone el analista. La entrevista es la técnica más significativa y productiva utilizada por el analista para recabar datos. En otras palabras, la entrevista es un intercambio de información que se efectúa cara a cara. Es un canal de comunicación entre el analista y la organización; sirve para obtener información acerca de las necesidades y la manera de satisfacerlas.*¹³ Las entrevistas se utilizaron para recabar información en forma verbal, a través de preguntas estructuradas de respuesta cerrada y abierta. Realizadas a 40 estudiantes de quinto año de psicología industrial.

Uno de los objetivos para utilizar la entrevista fue obtener información sobre cuales son las pruebas psicométricas en las cuales se instruye al estudiante de psicología industrial y si estas son efectivamente las que demanda el mercado laboral.

¹³ Yuni, José/ Urbano, Claudio (2006) Técnicas para Investigar, p.p. 77

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.3. Características del lugar y de la población

2.3.1. Características del lugar

La Universidad de San Carlos de Guatemala, cuenta dentro de la Escuela de Ciencias Psicológicas con el programa de Psicología Industrial, ubicado en el Centro Universitario Metropolitano C.U.M. 9 Av. 9-45 Z-11 en la ciudad de Guatemala.

La Universidad de San Carlos de Guatemala es la única universidad pública de Guatemala, fundada el 31 de enero de 1676 por Real Cédula de Carlos II es la cuarta universidad fundada en América; fue en la época de la revolución guatemalteca que se estableció su total autonomía, llegando a nivel constitucional. Cuenta actualmente con 10 facultades, 8 escuelas y 15 centros regionales.

En el año de 1947 se forma el Instituto de Psicología e Investigaciones Psicológicas de la Facultad de Humanidades, pero no fue hasta el 24 de julio de 1974 cuando por acuerdo del Consejo Superior Universitario se creó la Escuela de Ciencias Psicológicas dependiente de la Rectoría de la Universidad. La Escuela de Ciencias Psicológicas cuenta con servicios psicológicos, clínica, biblioteca, 22 aulas para las tres jornadas de estudio, área recreativa y 68 cubículos. Ofrece aparte de la Licenciatura en Psicología, las siguientes carreras técnicas: Profesorado en Enseñanza Media en Psicología, Orientación Vocacional y Laboral, Terapia Ocupacional y Recreativa, Terapia del Lenguaje y Profesorado en Educación Especial.

Las entrevistas se llevaron a cabo en el salón 413 en el cuarto nivel del edificio A. En este salón fue donde se realizó el trabajo de campo, siendo este el espacio proporcionado por los catedráticos de Psicología Industrial de quinto año.

2.3.2. Características de la población

La población entrevistada fueron estudiantes de las tres jornadas de la Escuela de Ciencias Psicológicas, que conforman la promoción 2012 del Programa de Psicología Industrial. La población se mostró interesada en el tema de investigación, debido a que al estar culminando su práctica supervisada se han podido percatar de cuales son las deficiencias del programa de estudios referente a la enseñanza de pruebas psicométricas, lo que ha proporcionado información, comentarios y críticas verídicas y confiables de parte de los estudiantes.

2.4. Análisis cualitativo

En el proceso final de esta investigación existieron varios aspectos a recalcar sobre la información recolectada. Las pruebas psicométricas son un instrumento que utilizan los psicólogos para obtener información del sujeto, éste no sustituye el diagnóstico final, sino que debe ser complementado con la observación y el criterio del profesional. Por lo que debe hacerse énfasis en el uso exclusivo del material autorizado por la A.P.A. (American Psychological Association) y por personas debidamente instruidas y capacitadas.

El estudiante de psicología debe ser formado en el uso de pruebas psicométricas, para ser un ente competente en el área laboral actual. Sobretudo para el psicólogo industrial, que a través de estos instrumentos puede validar decisiones para las organizaciones. Según el estudio realizado todos los estudiantes evaluados conocen la definición de pruebas psicométricas sin embargo el conocimiento que poseen sobre cada una de ellas varia dependiendo del lugar donde realizaron sus prácticas supervisadas y de la formación complementaria alrededor de los 5 años de estudio que se requiere en la carrera de psicología.

Actualmente el mercado maneja varias pruebas psicométricas y todas ellas con diferentes objetivos. Muchas de ellas carecen de fundamentación teórica o de una base científica por lo que debe ser meditada la elección de un instrumento, teniendo en cuenta la población, la adaptación del test y el objetivo para el cual se

utiliza. Al igual que debe considerarse estos instrumentos como aproximaciones de la realidad, que pueden ser alteradas por condiciones externas a la persona.

A través de la investigación se puede observar que no sólo las pruebas psicométricas son utilizadas en el proceso de reclutamiento y selección, también se empiezan a utilizar programas online, entrevistas por competencia como complemento del proceso e incluso assessments (*técnica desarrollada con la intencionalidad de detectar, en forma precisa y objetiva las diversas competencias con las que cuentan las personas*), los cuales proporcionan información más apegada a la acción del individuo en situaciones específicas de un puesto de trabajo.

A pesar de sus múltiples usos la gráfica no. 5 demuestra que las pruebas psicométricas son utilizadas actualmente dentro de las organizaciones específicamente en el área de reclutamiento y selección, el cual permite no sólo llenar base de datos de las organizaciones sino también seleccionar a los individuos para desempeñar tareas determinadas. Solamente una minoría utiliza estas herramientas para asensos dentro de la empresa.

Se puede apreciar el objetivo de las pruebas psicométricas a través de la gráfica no. 5.1., la cual permite evaluar cuáles son los intereses de la empresa respecto al recurso humano. La personalidad es un punto importante para las organizaciones las cuales su principal objetivo es conocer el temperamento básico y el comportamiento que una persona puede llegar a demostrar en momentos específicos. A parte de la personalidad, otro interés importante son las habilidades, debido a que las competencias que tiene la persona representan una ventaja para la eficiencia y la productividad de la empresa. Otros puntos específicos que buscan en el evaluado las pruebas psicométricas son la adaptabilidad y el coeficiente intelectual como complemento para el candidato idóneo. Estos resultados indican que las empresas están interesadas en saber si el candidato posee las capacidades no solo para desempeñar una tarea sino también para adaptarse al entorno de la empresa.

Uno de los objetivos principales al realizar esta investigación fue el de recabar información sobre las pruebas psicométricas que se utilizan en el mercado laboral actual, para fortalecer la formación del estudiante de psicología industrial dentro del programa de estudios. Para lo cual los datos recabados indican que las pruebas psicométricas más utilizadas dentro de las organizaciones son pruebas de personalidad como 16 PF o el test de personalidad y autoconocimiento DISC.

El test de inteligencia más utilizado es el OTIS Superior. A este listado se unen test específicos para diferentes puestos de trabajo como el test CLEAVER de comportamiento y liderazgo y el Inventario de Personalidad para la Venta IPV. Otros test que se utilizan son de adaptación social MOSS y test proyectivos como el Test del Árbol y Test de la Figura Humana.

Esta investigación permitió que los estudiantes evaluados aportaran recomendaciones para complementar el programa de Psicología Industrial. Las pruebas psicométricas mencionadas son pruebas de personalidad como el 16 PF, pruebas de comportamiento y liderazgo CLEAVER, pruebas de adaptación MOSS, entre otras como DISC e IPV; lo cual indica que los estudiantes de último año de psicología ven una necesidad el adquirir conocimiento de estas herramientas y el principal objetivo es el de ser profesionales competitivos en su área de trabajo, ya que las pruebas mencionadas coinciden con las pruebas utilizadas en los centros de práctica.

Como último punto cabe recalcar la importante información que esta investigación proporciona al Programa de Psicología Industrial para la formación de psicólogos industriales respecto la actualización de pruebas psicométricas para los estudiantes y futuros profesionales.

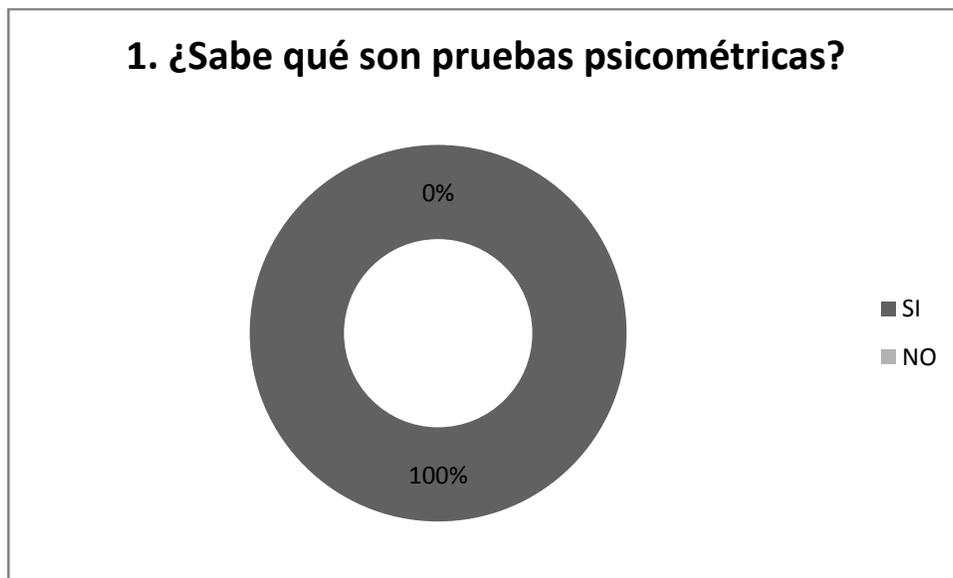
3.3. Análisis cuantitativo

Para el análisis de datos se ha utilizado el programa Excel, ya que es una herramienta que proporciona amplias capacidades gráficas.

A continuación se desglosa la información que ha sido proporcionada por el instrumento de recolección de datos utilizada en esta investigación.

- 1. ¿Sabe qué son pruebas psicométricas?

Gráfica no. 1

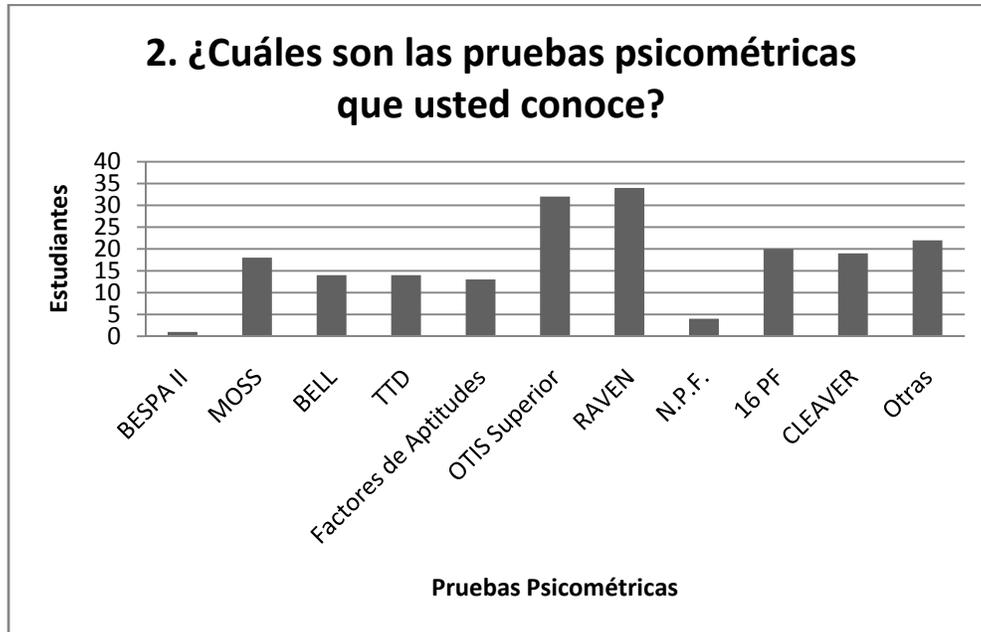


Fuente: Estudiantes del Programa de Psicología Industrial de las tres jornadas de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Con esta gráfica se puede observar que el 100% de la población entrevistada, que esta conformada por estudiantes de quinto año de psicología industrial sí tienen conocimiento sobre qué son las pruebas psicométricas.

- 2. ¿Cuáles son las pruebas psicométricas que usted conoce?

Gráfica no. 2



Fuente: Estudiantes del Programa de Psicología Industrial de las tres jornadas de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

En la gráfica no. 2 se observa en que dimensiones la población conoce las pruebas psicométricas que se les ofrecieron en la entrevista. Las graficas demuestran que el 2.5% de la población conoce la prueba BESPA II, la cual es una prueba de selección de personal administrativo, evalúa aptitudes burocráticas, numéricas y verbales.

El 10% de la muestra conoce la prueba N.P.F. Factores Neuróticos de Personalidad, que verifica la estabilidad general y da un balance emocional del individuo.

El 32.5% de la muestra conoce la serie de Factores de Aptitudes, la cual evalúa diferentes y específicas aptitudes de puestos de trabajo, como términos de venta, herramientas, números, precisión o destrezas.

El 35% de la muestra conoce la prueba BELL, el cual es un cuestionario de adaptación, que mide en que nivel el individuo puede adaptarse a diferentes ambientes en el área profesional, familiar, social, emocional y a la salud.

El 35% de la población conoce el Test de Toma de Decisiones TTD que mide el juicio de valor emocional y cualitativo para la interpretación de toma de decisiones.

El 45% de la muestra conoce la prueba MOSS, evalúa habilidades en supervisión, capacidad de decisiones en relaciones humanas, capacidad de evaluar problemas interpersonales, sentido común y tacto en relaciones interpersonales.

El 47.5% de la población conoce el test de CLEAVER que evalúa los factores en la planeación organizacional.

El 50% de la muestra conoce la prueba 16PF, 16 Factores de Personalidad como la expresividad emocional, dominancia, lealtad grupal, autoestima, estado de ansiedad o la credibilidad.

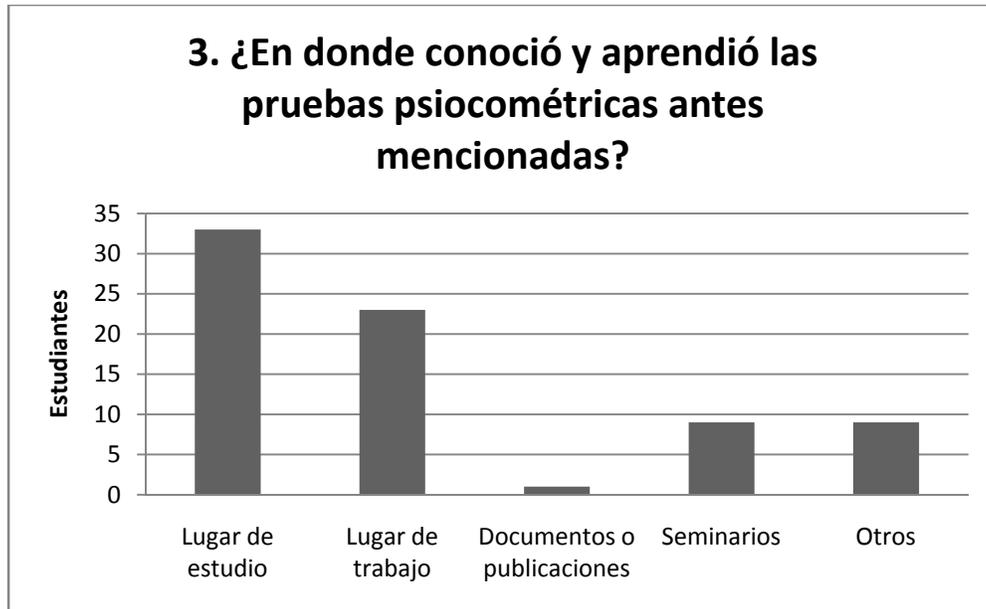
El 80% de la muestra conoce el Test OTIS Superior que evalúa la capacidad mental, el cociente intelectual.

El 85% de la muestra conoce el Test de Matrices Progresivas RAVEN, que evalúa la capacidad intelectual y la claridad de pensamiento.

El 55% de la muestra mencionó otras pruebas dentro de las cuales se menciona el Inventario Multifacético de Personalidad MMPI el cual proporciona información sobre la estructura de la personalidad del individuo y sus posibles trastornos; diferentes pruebas proyectivas como el test del árbol y el test de la familia; y el test DISC que mide el potencial de conductas laborales.

- 3. ¿En donde conoció y aprendió las pruebas psicométricas antes mencionadas?

Gráfica no. 3



Fuente: Estudiantes del Programa de Psicología Industrial de las tres jornadas de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

En la gráfica no. 3 se puede observar en qué porcentaje los estudiantes conocieron y aprendieron las pruebas psicométricas que en la grafica no. 2 mencionaron. La gráfica indica que el lugar de estudio y el lugar de trabajo permitieron a los estudiantes adquirir información sobre pruebas psicométricas. Mientras que sólo el 22% asistieron a seminarios y también se hizo mención de talleres y de capacitaciones realizadas a estudiantes del Técnico de Orientación Vocacional y Laboral de la misma universidad.

- 4. ¿Cuáles son las pruebas que ha utilizado durante su práctica supervisada en el presente año?

Gráfica no. 4



Fuente: Estudiantes del Programa de Psicología Industrial de las tres jornadas de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La gráfica no. 4 nos indica cuáles fueron las pruebas psicométricas que se utilizan en las empresas donde los estudiantes de quinto año de psicología industrial realizan su práctica supervisada. Lo cual indica que las pruebas con mayor uso en las empresas son:

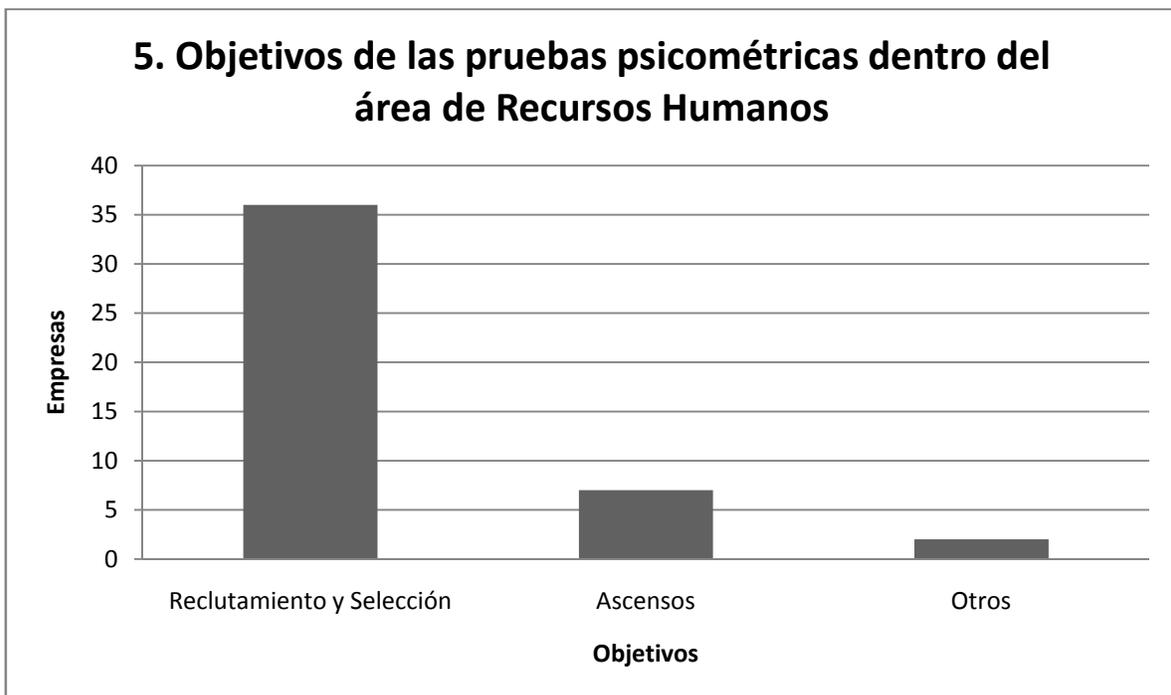
- OTIS Superior, test de inteligencia.
- Cleaver (Comportamiento y liderazgo)
- 16 PF, test de personalidad.
- DISC, Test de personalidad.
- MOSS, Test de adaptabilidad social.

- Test del árbol y Test de la figura humana, test proyectivos.
- IPV, Inventario de Personalidad para la Venta

Con esta gráfica se puede observar una inclinación hacia pruebas de personalidad y de inteligencia, por otra parte también se utilizan los test proyectivos y aquellas pruebas que se han elaborado para uso exclusivo de un puesto de trabajo como lo es el Inventario de Personalidad para la Venta.

- 5. Objetivos de las pruebas psicométricas dentro del área de Recursos Humanos

Gráfica no. 5

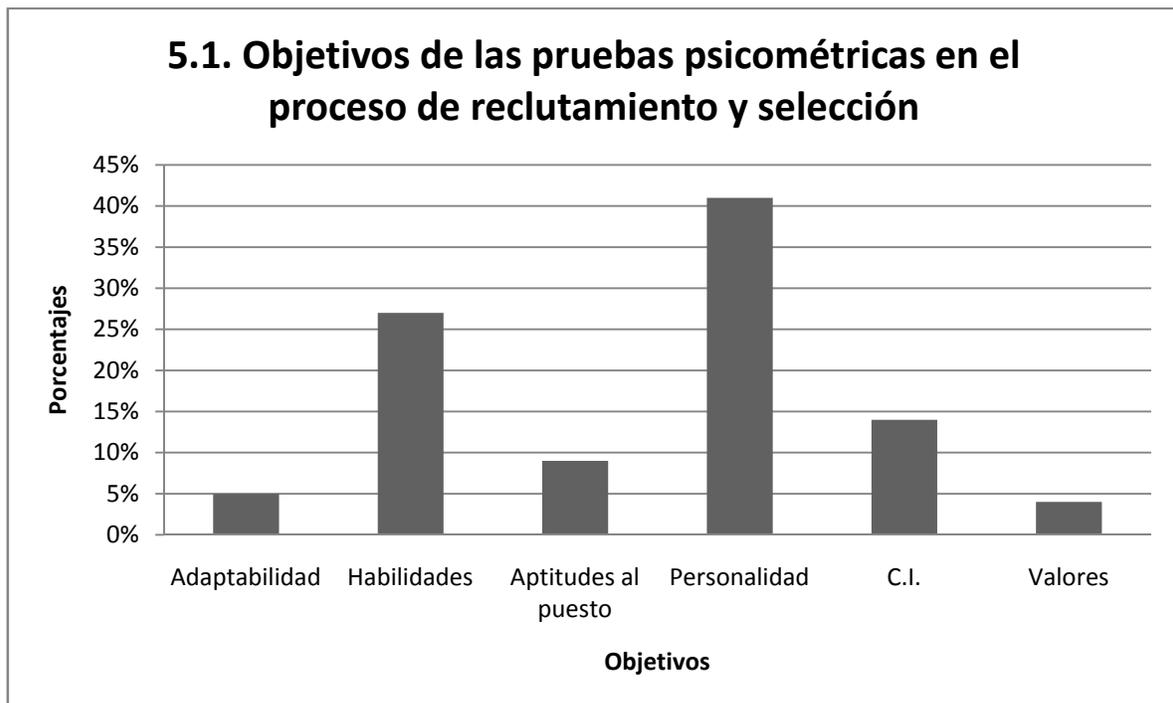


Fuente: Estudiantes del Programa de Psicología Industrial de las tres jornadas de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

En la gráfica no. 4 se puede observar que el 90% de las empresas, donde se realizaron práctica los estudiantes de psicología industrial, utilizan las pruebas psicométricas exclusivamente para el proceso de reclutamiento y selección. El 7.5% de las empresas las utilizan para realizar ascensos de sus colaboradores. El

2.5% de las empresas las utilizan para otros propósitos como la evaluación del colaborador. Lo cual indica que dentro de las organizaciones se han adaptado estos instrumentos de medición psicológica para colocar personal dentro de las empresas. A continuación se detalla en la gráfica no. 5.1 los objetivos para los cuales se utilizan las pruebas psicométricas en el proceso de reclutamiento y selección.

Gráfica no. 5.1

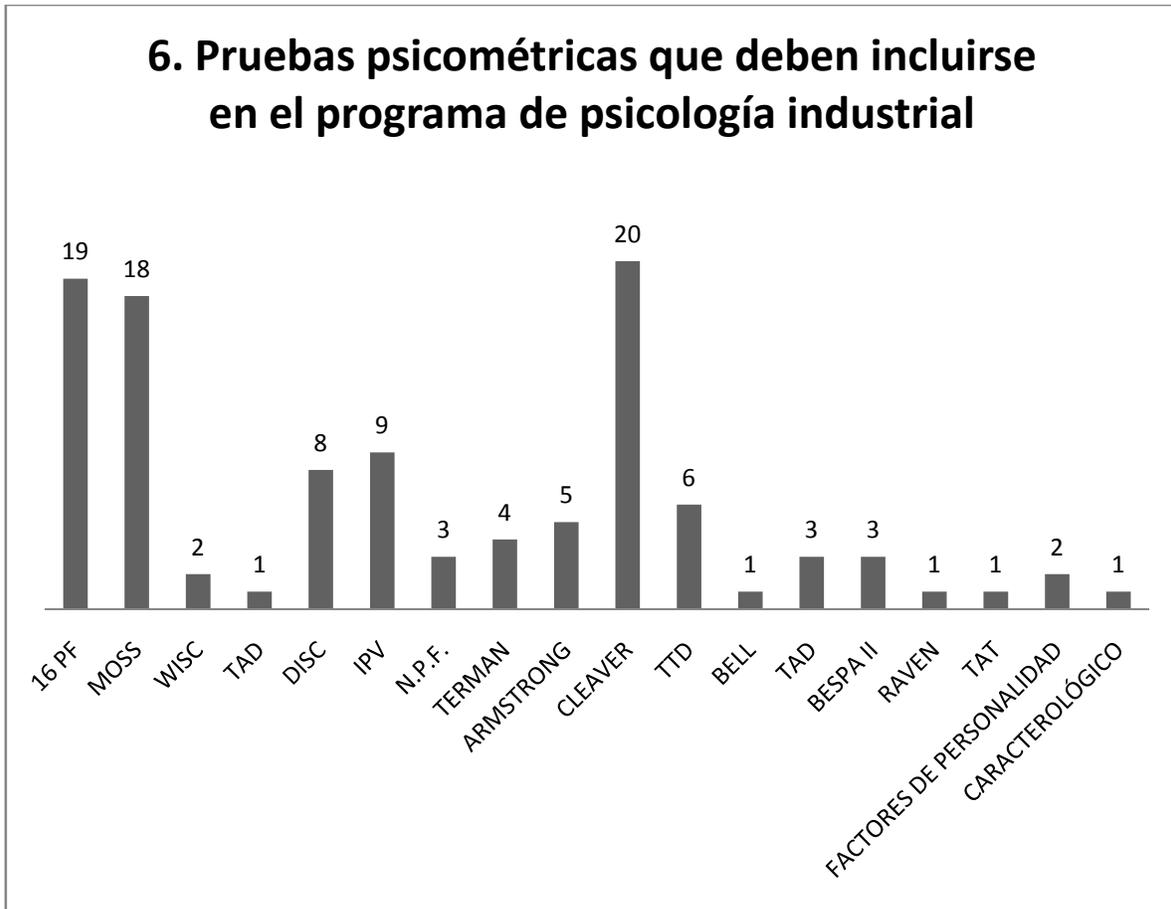


Fuente: Estudiantes del Programa de Psicología Industrial de las tres jornadas de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La gráfica 5.1 indica cuales son los objetivos del uso de pruebas psicométricas en el proceso de reclutamiento y selección. Como se observa el principal objetivo es el de conocer la personalidad del candidato al puesto vacante, el segundo objetivo es el de conocer por medio de pruebas específicas sus habilidades y el tercer objetivo es el de conocer el coeficiente intelectual de la persona. Otros objetivos, con un 9% es el de conocer las aptitudes al puesto, 5% la adaptabilidad y un 4% los valores que posee la personal.

- 6. Pruebas psicométricas que deben incluirse en el programa de psicología industrial

Gráfica no. 6



Fuente: Estudiantes del Programa de Psicología Industrial de las tres jornadas de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La gráfica no. 6 muestra, a consideración de los estudiantes de psicología industrial, después de realizar su práctica supervisada, cuáles son las pruebas psicométricas que deben incluirse dentro del programa de psicología industrial para una mejor formación académica. La prueba que más ha sido solicitada en el test Cleaver, de comportamiento y liderazgo; 16 PF, test de personalidad y el test MOSS de adaptabilidad social. Otros test de interés para los estudiantes en el DISC, test de personalidad y el Inventario de Personalidad para la Venta IPV.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Las pruebas psicométricas son instrumentos que complementan el trabajo del psicólogo en cualquiera de las áreas donde ejerza su profesión, por lo cual debe realizar un trabajo profesional y ético en su diagnóstico y en cualquier proceso que lleve a cabo.

Las pruebas psicométricas en las cuales se capacitan a los estudiantes de psicología industrial no son siempre los instrumentos que se utilizan en el departamento de Recursos Humanos en el mercado laboral actual, ni son utilizados con los propósitos de las empresas, como el de reclutar y seleccionar personal evaluando personalidad y adaptabilidad del individuo.

La psicología se ha adaptado a diversas áreas como la organizacional por lo que ha adaptado material clínico y educativo para sus propósitos como los son las pruebas de C.I. o el test 16 PF.

A pesar de que todos los estudiantes afirmaron conocer qué son las pruebas psicométricas, también consideran que no han sido instruidos debidamente para competir en el área laboral, indicando cuales son los test que incluirían dentro del programa de estudios de psicología industrial como lo es la Batería Armstrong, entre otras.

4.2. Recomendaciones

Implementar dentro del programa de Psicología Industrial, una capacitación a los estudiantes, de las diferentes pruebas psicométricas que se utilizan en la actualidad dentro del departamento de Recursos Humanos, teniendo en cuenta los diferentes propósitos para los cuales son utilizados.

Formar a los estudiantes sobre los diferentes usos de las pruebas psicométricas para que al momento de laborar como psicólogos industriales sean capaces de utilizar todas las herramientas disponibles y proporcionarles mecanismos para crear criterios más asertivos.

Proporcionar a la Escuela de Ciencias Psicológicas instrumentos actualizados al igual que capacitaciones a sus docentes para hacer de los egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala profesionales competitivos en el área laboral.

Tomar en cuenta las pruebas psicométricas que han mencionado los estudiantes, en los instrumentos utilizados en el trabajo de campo de esta investigación, para complementar el programa de psicología industrial.

BIBLIOGRAFÍA

Aiken, Lewis, (2003): TEST PSICOLÓGICOS Y EVALUACIÓN, Test psicológicos, Undécima edición, editorial Pearson. México p.p. 528.

Anastasí, A., Urbina, S. (1998): TEST PSICOLÓGICOS, Séptima edición, Prentice Hall. México p.p. 500.

Berguer, Katheleen, (2009): PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO, Adultez: desarrollo cognitivo, Editorial Médica Panamericana, 7ma edición. España p.p. 430.

Chiavenato, Idalberto(2009): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Selección de personal, Tercera edición, Mc Graw Hill. México p.p. 586.

Cohen, Ronald / Swerdlik, Mark, (2006): PRUEBAS Y EVALUACIÓN PSICOLÓGICA, Editorial McGraw Hill. México p.p. 214.

Gan, F. Berbel, G. (2007): MANUAL DE RECURSOS HUMANOS, Selección de Personal, Editorial UOC. España p.p. 408.

Kaplan, Robert M. / Saccuzzo, Dennis P. (2006): PRUEBAS PSICOLÓGICAS Pruebas de Desempeño, Editorial Thomson, Sexta edición. México .p.p. 706.

López Ibor, J. J., Ortiz Alonso, T., López Ibor, M.I. (1999): LECCIONES DE PSICOLOGÍA MÉDICA, MÉTODOS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA Y TÉCNICAS PARA LA EXPLORACIÓN DEL SISTEMA NERVIOSO CENTRAL EN LA CLÍNICA COTIDIANA., Editorial MASSON, S.A. España p.p. 708.

Olleros Izard, Manuel (2005): PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL Las pruebas en la selección de personal, , 3ra edición, Planeta DeAgostini Profesional y Formación, S.L. España p.p. 239.

Porret Gelabert, Miquel, (2008): RECURSOS HUMANOS Reclutamiento y selección, ESIC Editorial, 3ra edición. España p.p. 596.

Salkind, Nail J (1999): MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN, Pruebas de personalidad, Pearson, Prentice Hall. México p.p. 168.

Snell, S. Bohlander, G. (2008): ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, Clasificación de la prueba de empleo, 14ª. Edición, Cengage Learning Editores S.A. México p.p. 354.

Vivanco, Manuel (2005): MUESTREO ESTADÍSTICO, DISEÑO Y APLICACIONES, Muestreo por conglomerados sin submuestreo. Editorial Universitaria. Chile, p.p. 209,

Wayne, R. Noe, R. (2005): ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Administración Estratégica de Recursos Humanos, Pearson, Prentice Hall Novena edición, México p.p. 527.

Yuni, José/ Urbano, Claudio (2006): Técnicas para Investigar, segunda edición, Editorial Brujas. España, Tomo II, p.p. 114

ANEXOS



Universidad de San Carlos de Guatemala

-CIEPs.- "Mayra Gutiérrez". **Escuela de Ciencias**

Psicológicas



LUGAR DE APLICACIÓN: _____

FECHA DE REALIZACIÓN: _____

ENTREVISTA

- ¿Sabe qué son pruebas psicométricas?

SI

NO

- ¿Cuáles son las pruebas psicométricas que usted conoce?

BESPA II

OTIS Superior

MOSS

RAVEN

BELL

N.P.F.

TTD

16 PF

Factores de aptitudes series

CLEAVER

Otras

- ¿En donde conoció y aprendió las pruebas psicométricas antes mencionadas?

Lugar de estudio

Lugar de Trabajo

Documentos o publicaciones

Seminarios

Otros

- ¿Cuáles son las pruebas psicométricas que ha aprendido en la Escuela de Ciencias Psicológicas?

- ¿Cuáles son las pruebas que ha utilizado durante su práctica supervisada en el presente año?

- ¿Qué tipo de pruebas son las que más se utilizan en la o las empresas en que realizó su práctica supervisada?

- ¿Con qué objetivos se utilizan estas pruebas psicométricas dentro del área de Recursos Humanos en la empresa a la cual usted asiste como practicante?

- ¿Cuáles son, a su consideración, las pruebas que deben incluirse dentro del programa de estudios de Psicología Industrial?

- Mencione el nombre de algunas pruebas psicométricas manejadas en las empresas, que no son vistas dentro del salón de clases en las Escuela de Ciencias Psicológicas?
