

MODELOS DE TEST

Los test utilizados en el mundo del trabajo se pueden clasificar en dos grupos:

1. Los de personalidad
2. Los de aptitud o eficiencia

Los primeros sólo se citan muy brevemente, teniendo un valor informativo concerniente al carácter está demostrado que falsearlos no haría más que causarte trastornos en el momento de la selección.

Los test de eficiencia, son otra cuestión. Aquí la técnica puede darte una idea de las diferentes posibilidades de respuestas.

TEST DE PERSONALIDAD

Algunos piensan que es fácil mostrarse bajo un determinado aspecto y modificar la propia "personalidad" en función de la elección de la respuesta. Pero ello es desconocer a aquellos que han trabajado en la construcción de los cuestionarios. En efecto, en la mayoría de ellos se introducen escalas de mentiras cuya finalidad es descubrir la tendencia no a mentir, sino a mostrarse bajo un aspecto demasiado favorable.

Hay dos cuestionarios más conocidos en cuanto a los test de personalidad:

1. El inventario de temperamento de Guilford y Zimmerman
2. El 16 PF de Catell

Este es el que más se utiliza. Está compuesto de preguntas con pretensiones de no dejar de lado ningún aspecto importante de la personalidad. Permite medir dieciséis factores elementales. A partir de estos 16 factores elementales, es posible medir 4 dimensiones suplementarias que son:

- la ansiedad
- la extroversión
- la sensibilidad
- la independencia

El material utilizado

Como todos los cuestionarios dispondrá de un cuaderno de preguntas y de una hoja

MODELOS DE TEST

de respuestas. Deberá hacer una cruz en la casilla correspondiente a la respuesta de su elección.

Aquí se le pide evitar las respuestas llamadas intermedias: "no estoy seguro" "no lo sé", o " más o menos".

El tiempo no está limitado, pero hace falta saber que el pase de estos test no debe exceder de una hora.

Ejemplos de preguntas y de respuestas

¿La meteorología tiene mucha influencia sobre mi comportamiento?

- a.- Verdad
- b.- Más o menos
- c.- Falso

Hasta que me lanzo a una actividad, ya se trate de un trabajo, o de ocio...

- a.- Tengo la impresión de correr de una cosa a otra.
- b.- Todo está organizado con anterioridad, como si estuviera escrito en una partitura.
- c.- Entre las dos.

Si se me pide que haga rápidamente una elección importante entre dos situaciones...

- a.- Estudio tranquilamente las dos opciones, comparándolas con lógica y objetividad.
- b.- Tengo tendencia a ponerme nervioso y acabo por escoger al azar
- c.- Entre las dos.

Este test verificará tendencias de los 16 factores que pretende medir.

TEST DE PERSONALIDAD-PROYECTIVOS

Estos test son a menudo utilizados en una selección u orientación.

MODELOS DE TEST

Este tipo de test es complejo de tratar, además es muy diferente de uno a otros. Su validez es a menudo puesta en duda.

El test más utilizado en esta área es el **Test de Rorschach**, o el test de las manchas. El principio de este test es simple, ya que se trata de presentar al sujeto cada una de las planchas en un orden inmutable, y de darle la consigna siguiente "dígame qué ve" Cada respuesta será sometida a una acotación cifrada, y será clasificada según ciertos criterios, Después vendrá la interpretación por el análisis hecho sobre el plano formal y simbólico.

El observador tendrá en cuenta diferentes datos para establecer su acotación:

- El tiempo que se toma el sujeto para dar la primera respuesta, esto después de cada presentación de la lámina (tiempo de asimilación).
- El tiempo total del pase.
- La respuesta.
 - a. Cómo ha apercibido el sujeto la mancha que se le presenta (en general, en detalle).
 - b. De qué forma la persona ha valorado la mancha en cuanto a la forma, el color, el matiz o el movimiento.
 - c. El contenido mismo de sus respuestas.
- Su comportamiento (sus reacciones emotivas, su dificultad de interpretar sus negativos y algunos comportamientos remarcables).

Como hemos dicho anteriormente, **NO CONVIENE PREPARAR** los test de personalidad. Para ello habrías de ser un auténtico experto en análisis y pase de test de este tipo. Lo desaconsejamos.

TEST DE APTITUD

Algunos otros test con que te puedes encontrar estarían dentro de estas áreas. Cada área dispone de varios test diferentes, es decir hay varios test que miden el área de la memoria por ejemplo.

MODELOS DE TEST

Pretendemos aquí darte una idea, de qué puedes encontrarte en un test de selección, qué tipo de preguntas pueden hacerte.

Las diferentes áreas de test son las siguientes:

- a.- Test de inteligencia
- b.- Test de aptitud al razonamiento para el soporte verbal
- c.- Test de aptitud en el razonamiento para el soporte no verbal
- d.- Test de memoria
- e.- Test de motricidad destreza y habilidad
- f.- Test de reacciones psicomotrices
- g.- Test de aptitudes sensoriales
- h.- Test de creatividad
- i.- Test de aptitudes particulares

TEST DE INTELIGENCIA

Desde luego el famoso coeficiente intelectual es un concepto dinámico que permite expresar "la rapidez" del desarrollo. En realidad debería ser llamado "coeficiente intelectual de desviación". El coeficiente de inteligencia de la W.A.I.S. va a calcularse a partir de la escala verbal, de la escala de resultados y de la escala total, la comparación de los resultados de un sujeto con los individuos que pertenecen al mismo grupo de edad.

Presentación del test

Está compuesta por 11 test o subtest cuyos resultados respectivos serán llevados a una escala común haciendo posible su comparación.

Los test llamados verbales permitirán evaluar la cultura general, las facultades de abstracción, la memoria y los conocimientos de un sujeto.

Los resultados del test permitirán la evaluación de la atención, de la organización especial, de la rapidez perceptiva, de la capacidad de razonamiento de un sujeto.

MODELOS DE TEST

Este resumen da una aproximación a las 11 pruebas destinadas a calcular el coeficiente intelectual.

El tiempo del pase es aproximadamente de una hora y como cualquier test psicológico, un examinador competente y un material bien preparado son imprescindibles.

1. Test de información general
2. Test de comprensión verbal
3. Test de memoria de cifras
4. Test de aritmética
5. Test de semejanzas
6. Test de vocabulario
7. Test de cubos
8. Test del código
9. Test de ensamblaje de objetos
10. Test de clasificación de imágenes
11. Test de complementos de imágenes

Al interpretar todas las notas brutas, éstas serán transformadas en notas estándares, con el fin de obtener para cada prueba la misma ponderación. El total de estas notas estándar será a su vez transformada en coeficiente intelectual (Q.I): con la ayuda de tablas escalonadas para cada nivel.

Distinguiremos tres coeficientes intelectuales:

1. coeficiente intelectual verbal
2. coeficiente intelectual de resultados
3. coeficiente intelectual general

TEST DE RAZONAMIENTO VERBAL

Permite medir la capacidad de un individuo para razonar sobre problemas que ponen en juego la utilización del lenguaje.

MODELOS DE TEST

Test de Inteligencia General de R. Bonnardel (contenido verbal)

Normalmente se pasa a empleados de una oficina, aprendices, agentes comerciales e ingenieros.

Presentación

Esta prueba está constituida por 8 categorías de preguntas a las que el candidato debe responder:

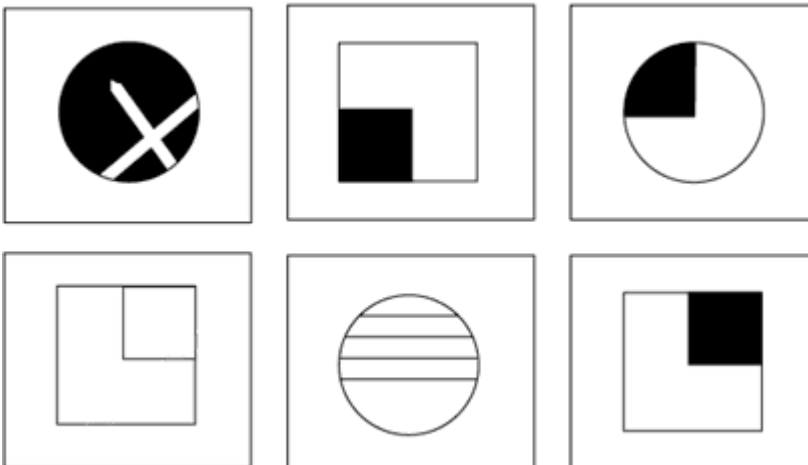
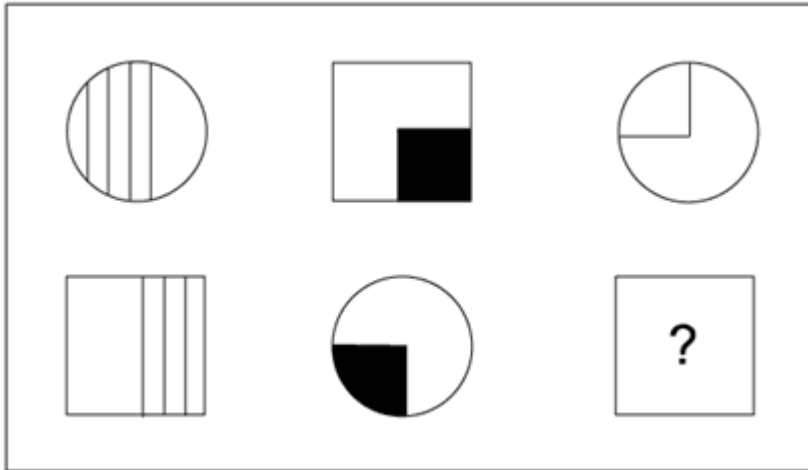
- sinónimos
- antónimos
- palabra sobrante
- serie numérica
- pequeños problemas
- explicación
- proverbios
- preguntas

La duración del test está limitada a una hora

TEST DE RAZONAMIENTO NO VERBAL

Tiene como función medir la capacidad de razonar sobre problemas de lógica. Veamos ejemplos y soluciones de los test más aplicados en esta área.

MODELOS DE TEST



Respuesta:

La solución es la figura 4. A cada forma geométrica de la línea superior corresponde la forma opuesta en la línea inferior. En la práctica, la última figura de la línea superior es un círculo y, por consiguiente, corresponde un cuadrado en la línea inferior.

Además, en el interior del círculo el cuarto superior izquierdo ha sido delimitado, y por lo tanto el cuarto superior derecho del cuadrdo estará delimitado.

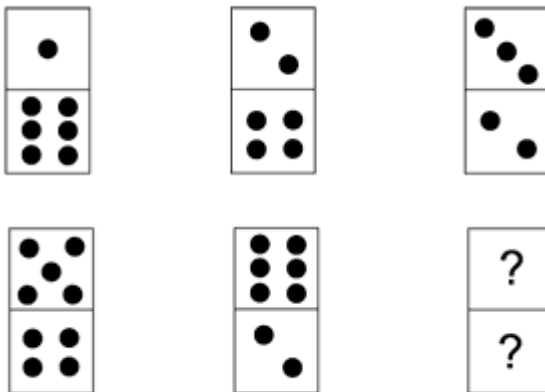
MODELOS DE TEST

El más utilizado es el test d48 o el test del dominó

Consejos prácticos:

- Este test no hace en absoluto ninguna referencia al juego del dominó tal como es habitualmente utilizado. Que no sepas jugar, no tiene ninguna importancia para la prueba.
- Las preguntas en general están clasificadas por orden e dificultad creciente. No te detengas demasiado sobre los primeros problemas; a veces es preferible saltarse una pregunta y volver a ella más tarde si el tiempo que se te ha impuesto no se ha agotado.
- El principio es identificar una o más leyes y que las partes superiores o inferiores de la ficha del dominó no están siempre regidas por las mismas leyes.

Ejemplo



Respuesta: 0/0

Las mitades superiores constituyen una serie de número que aumentan en una unidad: 1-2-3.

Por otro lado, las mitades inferiores forman una serie de números paren en orden decreciente de dos unidades: 6-4-2.

MODELOS DE TEST

La ley que regula la primera hilera también regula los dos primeros ejemplos de esta segunda hilera. La cifra situada inmediatamente después del 6 es el 0; la cifra par colocada antes del dos también es el 0.

Por eso la serie queda formada por las cifras siguientes 0-1-2-3-4-5-6-0-1-2-3-4-5-6.

El test BV 53 de Bonnardel

Este test se compone de 60 ejercicios definidos por figuras geométricas muy variadas. Cada ejercicio comprende 9 cuadrados en el interior de los cuales están representadas diferentes figuras. El objeto es encontrar la ley que permita completar la serie lógica.

El pase puede ser individual o colectivo, y el tiempo impuesto a los candidatos no pasa de 15 minutos.

Test de resultados prácticos

Se llaman a las pruebas que necesitan la utilización de un soporte material.

Estas pruebas permiten observar: la habilidad manual, el interés, la perseverancia, la tranquilidad, el ingenio, y la aptitud para resolver la tarea.

Veamos dos de los test más utilizados.

El test b43 de Bonnardel o test de razonamiento y estructuración espacial

El objetivo del test es apreciar la manera en la que se organiza el pensamiento frente a una tarea que pide una buena representación y estructuración espacial.

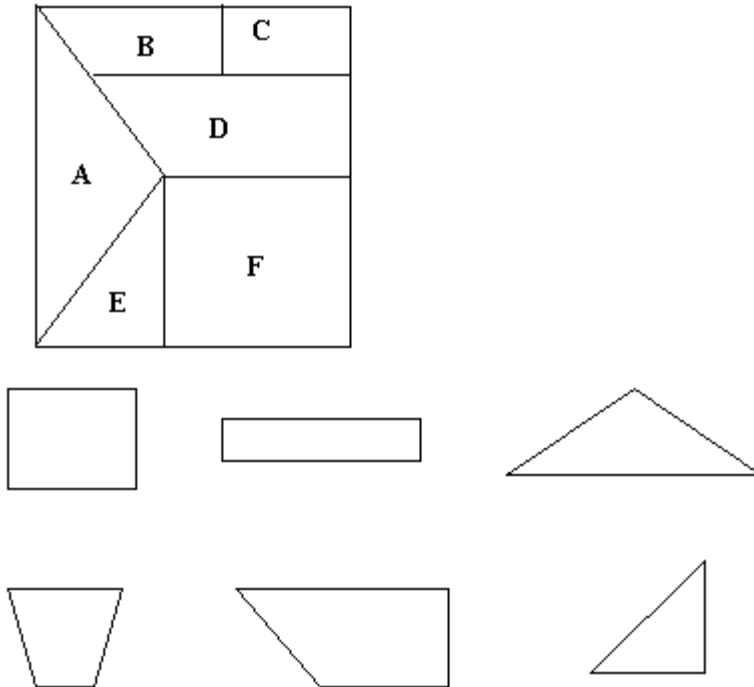
Este test es frecuentemente utilizado para la sección de candidatos a un empleo en la industria, y en particular, para los obreros profesionales y los aprendices.

Presentación

Se dan al candidato cuarenta piezas de madera y un cuadernillo con diez figuras.

El candidato deberá reproducir las figuras geométricas que aparecen con las piezas de madera.

MODELOS DE TEST



El test PM 38 o motrices de Raven

Este test permite apreciar en qué medida es capaz una persona de razonar claramente sin tener en cuenta su nivel de instrucción. Está constituido por 60 pruebas, divididas en series de 12 problemas. El primer problema debe ser resuelto sin vacilación; los problemas siguientes se vuelven progresivamente más difíciles. La consigna es la siguiente: " es un dibujo del cual se ha extraído un pedazo. Hay que encontrar entre los pedazos que figuran la final de la pagina el que corresponde exactamente al dibujo por completar. El candidato dispone de 20 minutos como máximo para llenar las sesenta láminas.

● TEST DE MEMORIA

La observación de la memoria permite apreciar un cierto modo de funcionamiento del pensamiento: razonado, organizado, o por el contrario, sin orden ni estructura. La memoria puede ser evaluada a partir de diferentes puntos de referencia:

MODELOS DE TEST

- la concentración
- la observación
- la comprensión
- exactitud de trabajo
- método de trabajo

La memoria está en relación directa con la atención. Por ello esta aptitud es frecuentemente explorada y buscada para los puestos que exigen una gran vigilancia y responsabilidades de seguridad.

Test de barrado de cifras de S. Pacaud

El objetivo de este test es medir el grado de atención de un candidato por la precisión y rapidez con que efectúa la tarea.

Esta prueba puede ser utilizada para el contrato de ciertos obreros especializados.

Presentación

El candidato debe barrar dos cifras intercaladas entre otras dos cifras pares o impares.

El tiempo otorgado esta en 10 minutos.

Ejemplo

Tache las cifras 3 y 7 lo más rápidamente posible.

4	3	2	7	10
1	4	5	6	9
6	7	8	3	4
3	2	11	4	1
14	3	8	7	20

TEST DE MOTRICIDAD, DESTREZA Y HABILIDAD

La motricidad, destreza y la habilidad son formas de aptitud, ya que permiten un éxito profesional en ciertos empleos, y en particular, en los trabajos manuales.

Estos tres factores no son tan evidentes de medir como se podría creen.

MODELOS DE TEST

Test de alambre de P. Goguelin

El objetivo es apreciar la destreza manual. Es frecuentemente utilizada para prever el éxito profesional de aprendices mecánicos.

Presentación

Se le presenta al candidato una figura, que deberá reproducir con un alambre, sin poder tomar ninguna medida.

Deberá respetar las proporciones, aun sabiendo que la figura representada no podrá ser reproducida en las mismas dimensiones: la longitud del alambre (más corto) no lo permitirá.

Se tomará en cuenta el cuidado con el cual será reproducida la figura y el respeto de las proporciones.

No se impone límite de tiempo.

Test de los ladrillos

Se presenta un dibujo de una pila de ladrillos del mismo tamaño y algunos de estos ladrillos están marcados con una cruz. Hay que indicar a la derecha de cada cruz el número de ladrillos que se tocan con este.

TEST DE REACCIONES PSICOMOTRICES

Esta categoría de test tiene por objetivo medir el grado de atención de los individuos. La atención es la aptitud de concentrar el pensamiento en cualquier cosa. Esta capacidad muy buscada en numerosos empleos, es una parte del potencial intelectual del hombre.

Test de atención

El test de atención concentrada en reacciones manuales de J.M. LAHY. El objetivo de esta prueba es apreciar el grado de atención de los individuos por las reacciones motrices simples.

Este test es utilizado para la selección de personas destinadas a puestos de

MODELOS DE TEST

seguridad.

Presentación

De cara al candidato, hay una pantalla en la que se pasa una serie de 50 líneas que reproducen las letras del alfabeto. Cuando el candidato reconoce una S o una Z, debe apretar un botón. Un contador unido a este último registra las respuestas buenas y malas. El tiempo otorgado no está limitado y la prueba dura como término medio 5 minutos.

Test de colación

Este test se presenta bajo la forma de un cuaderno compuesto de cuatro pruebas. Cada una está compuesta de una serie de números o de nombres dispuestos en dos columnas. Se trata de comparar los números o palabras de cada columna según una consigna específica. Esta consigna varía.

El tiempo otorgado es de 4 minutos para cada una de las cuatro partes, constituidas a su vez por cien preguntas. Se concede una pausa de algunos minutos entre la segunda y la tercera parte.

● TEST DE APTITUDES SENSORIALES

Son test para medir la visión y la audición. No entran directamente en las situaciones de selección clásica.

Este tipo de test se utilizan para la selección de candidatos a puestos muy específicos, para los cuales una deficiencia, tanto visual como auditiva, puede poner en peligro la seguridad de las personas.

● TEST DE CREATIVIDAD

MODELOS DE TEST

La creatividad encuentra hoy sus aplicaciones en los ámbitos más diversos. Es utilizada tanto en técnicas de perfeccionamiento, como en métodos de investigación para llegar a soluciones o a descubrimientos.

La batería de test de Guilford

Esta prueba se encarga de medir el pensamiento divergente. Se caracteriza por preguntas que evalúan al individuo a través de la categorización de palabras pertenecientes a una clase determinada. Por ejemplo: cosas que arden (gasolina, acpm, etc.).

De igual forma, se pide escribir oraciones de cuatro palabras, que comiencen por una letra determinada; enumerar toda clase de usos para un objeto específico como, por ejemplo, una lata de gaseosa: candelabro, florero, cortador de galletas, alcancía, etc. Por último, se solicita escribir títulos de cuentos cortos, realizar esquema de todos los objetos reconocibles que se observan en una página llena de figuras, así como identificar toda clase de figuras geométricas.

A continuación veremos una lista de los diferentes factores que se miden en este tipo de pruebas:

- **Fluidez verbal:** se le pide al sujeto que escriba el mayor número de palabras que terminen por un sufijo dado, más el máximo de palabras que contengan todas la misma letra (test de las palabras), y una lista de palabras que empiecen todas por las mismas letras (test de sufijos). El tiempo está limitado a 10 minutos.
- **Fluidez de ideas:** se le pide al sujeto que de la lista más larga de los usos de un objeto, como por ejemplo, todo lo que es posible hacer con un ladrillo, o bien todas las consecuencias considerables de un suceso improbable.

MODELOS DE TEST

- **Flexibilidad espontánea:** todas las respuestas dadas en las pruebas de usos posibles de objetos serán clasificadas según diferentes categorías.
- **Fluidez de asociación:** el sujeto debe buscar el mayor número de sinónimos de una lista de palabras (test de asociación controlada) y completar las frases de comparación a las cuales les falta un adjetivo.
- **Fluidez de expresión:** el candidato deberá organizar frases de cuatro palabras, buscando palabras que comiencen por la primera letra. Por ejemplo, al candidato se le presenta las siguientes letras "P...C...U...L..."; las posibles respuestas son: Papá compra un libro, o Pedro cogerá un león).
- **Originalidad:** a fin de medir este factor se puede, por una parte, tomar en consideración las respuestas originales dadas en las pruebas precedentes y servirse además de una prueba donde el candidato debe encontrar títulos de historias.
- **Sensibilidad a los problemas:** se cita el nombre de un objeto ordinario y se le pide al candidato que haga preguntas originales e interesantes referentes a este objeto.

● TEST DE APTITUDES PARTICULARES

Esta categoría de test es un poco diferente a las anteriores, en la medida en que apela a un saber particular, a una idea o noción de cualquier cosa. La noción del conocimiento implica necesariamente a la adquisición del aprendizaje.

Podemos constatar que los test anteriores se podían pasar a cualquier candidato, sin tener en cuenta su nivel de estudios o su especialidad. Ahora bien estos test no pueden dirigirse a cualquiera. Veamos los más interesantes

MODELOS DE TEST

Test de mando de M. Bruce

Este test tiene por objetivo evaluar las aptitudes de mandos intermedios. Es un excelente instrumento utilizado en formación profesional como punto de partida de las discusiones de grupo sobre los problemas del mando.

Presentación

Este test se presenta bajo la forma de un cuestionario compuesto de 50 preguntas. El tiempo otorgado no está de ningún modo limitado, y hacen falta alrededor de 20 minutos para responder a todas las preguntas.

Ejemplos

¿Prefiero discutir antes de emitir una proposición?:	SI / NO
¿Prefiero ser mandado antes que dar órdenes?:	SI / NO
¿Soy muy autoritario?:	SI / NO
¿Respeto los pensamientos y opiniones ajenas?:	SI / NO
¿Insisto a menudo en mis decisiones?:	SI / NO
¿Nunca me pongo en duda?:	SI / NO
¿Me gusta ejercer un cierto poder sobre los otros?:	SI / NO
¿En todas las organizaciones hace falta un jefe?:	SI / NO

Test de comprensión de la venta de M. Bruce

El objetivo de este test es apreciar las aptitudes comerciales de los candidatos. Se utiliza a menudo en la selección de comerciales o técnicos de venta. Se valoran cualidades como: elocuencia, vocabulario rico, sentido de la persuasión, de la comprensión, etc...

Presentación

Esta prueba comprende múltiples preguntas concernientes a la aptitud para la venta. El tiempo otorgado es libre, y el candidato responde en más o menos 15 minutos al total del test.

MODELOS DE TEST

El autor de este test ha construido igualmente un inventario de motivaciones para la venta.

No se trata solamente de saber vender sino que además hace falta quererlo profundamente y hacer todos los esfuerzos para obtener los mejores resultados.

Ejemplos

- | | |
|---|---------|
| ¿Cualquiera puede vender cualquier cosa?: | SI / NO |
| ¿Me molesta abordar a una persona para venderle un producto?: | SI / NO |
| ¿Un buen vendedor puede vender un mal producto?: | SI / NO |
| ¿Soy tímido?: | SI / NO |
| ¿En la venta, el gesto es tan importante como el lenguaje?: | SI / NO |