

PRUEBAS PSICOLOGICAS.

1.1.- FUNCIONES Y ORIGENES DE LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS.

La función básica de las pruebas psicológicas; consiste en medir diferencias entre los individuos o entre las reacciones del mismo individuo en distintas ocasiones.

La selección y clasificación del personal industrial representan aplicaciones relativamente recientes y de rápida expansión de las pruebas psicológicas. El empleo eficaz de los test o pruebas psicológicas especialmente en conexión con los empleados de alto nivel, requiere que aparezcan como pieza coadyuvante adjunta de una experta entrevista, de forma que las puntuaciones de las pruebas psicológicas pueden interpretarse adecuadamente a la luz de otra información concerniente al individuo. Una aplicación de las pruebas psicológicas estrechamente relacionada con esta es la correspondiente a la selección y clasificación del personal militar. Desde sus sencillos comienzos en la primera guerra mundial, la amplitud y variedad de los test o pruebas psicológicas empleadas en situaciones militares ha mostrado un notable incremento durante la segunda guerra mundial. En consecuencia, la investigación sobre el desarrollo de las pruebas se ha continuado en gran escala en todas las ramas del ejército.

Es pues, evidente que las pruebas se emplean corrientemente en la solución de una amplia variedad de problemas prácticos.

Sin embargo, no se debe de perder de vista el hecho de que también están cumpliendo importantes funciones en la investigación.

En el uso de las pruebas se requiere cierto conocimiento de ellos para una adecuada comprensión de la mayoría de los campos de la psicología contemporánea.

Los orígenes de las pruebas psicológicas se pierden en la antigüedad. Dubois (1966) presenta un sugestivo y entretenido relato del sistema de exámenes para la administración pública que prevaleció en el imperio chino durante unos 3 000 años. Entre los antiguos griegos, los exámenes constituían un complemento integrado en sistema educativo. Las pruebas se empleaban para estimar el dominio tanto de habilidades físicas como intelectuales.

El método socrático de la enseñanza con su entretendido de preguntas, tiene mucho en común con la enseñanza, programada de la actualidad. Desde su fundación en la edad media, las universidades europeas se basaron en exámenes regulares para conceder grados y honores, sin embargo, para descubrir los principales acontecimientos que modelaron las pruebas --

actuales no necesitamos remontarnos más allá del siglo XIX.

El siglo XIX ha sido testigo de un enérgico despertar - del interés por el tratamiento humano de los retrasados mentales y los alineados. Anteriormente solo el olvido, el ridiculo e incluso la tortura habían sido la suerte común de estos desgraciados. Con el aumento de la preocupación por el - adecuado trato de los débiles mentales se comprobó que se requieren ciertos criterios uniformes para la identificación y clasificación de estos casos.

1.2.- DEFINICION DE CONCEPTO DE PRUEBA PSICOLOGICA.

Una prueba psicológica es una medición estandarizada de una muestra de comportamiento.

En las pruebas psicológicas se hace referencia a habilidades, aptitudes, intereses y otras características relativas al comportamiento humano.

Una prueba psicológica constituye esencialmente una medida objetiva o tipificada de una muestra de conducta.

1.3.- TIPOS DE PRUEBAS PSICOLOGICAS.

Las pruebas pueden clasificarse de diferentes formas. - La mayoría de las pruebas son de grupo que permiten probar a varios individuos a la vez; las pruebas individuales que requieren un examinador para cada persona, las pruebas con lá-

piz y papel requieren que el sujeto responda por escrito instrumentales o de rendimiento requiere en la manipulación de objetos o de equipo, las pruebas orales el examinador hace -- preguntas y el sujeto responde oralmente. Las pruebas con papel y lápiz son las más comúnmente usadas, puesto que pueden administrarse fácilmente a un grupo y los gastos son considerablemente menores.

Las pruebas siguientes son típicas de las muchas y diferentes pruebas comercialmente disponibles. El nombre que se les asigne no debe considerarse como señal del propósito de la prueba. Cada prueba debe de ser comprobada en una situación específica para determinar su valor o su validez para predecir el éxito o el fracaso de los solicitantes a un puesto.

Pruebas de preselección.- En la mayoría de los programas de selección es conveniente obtener una estimación de las capacidades intelectuales del solicitante, relacionados con su adaptabilidad, precisión y buen criterio en el desempeño del puesto. Tal estimación de inteligencia puede obtenerse rápidamente a través de una breve prueba con lápiz y papel. Algunas pruebas disponibles se adaptan particularmente para usarse en la selección de oficinistas y personal para supervisión, otras están diseñadas para probar a los solici-

tantes en los puestos de fábrica y mantenimiento.

Pruebas de aptitud.- Es la que se usa para predecir el éxito en cierta ocupación o curso de entrenamiento. A través de una investigación continua se han venido aislando y midiendo muchas aptitudes con el resultado de que pueden ser relacionadas con el éxito o el fracaso en diferentes ocupaciones. Algunos de los títulos de los folletos de aptitudes son: Inspección, memoria, coordinación, juicio y comprensión, expresión, razonamiento e ingenio. Se aplican diferentes combinaciones de los folletos para administrarlas al solicitante, dependiendo para cual esta siendo considerado.

Pruebas de destreza.- Algunos puestos, tales como los que implican el ensamble de pequeñas partes eléctricas, la fabricación y reparación de instrumentos y tareas similares, requieren destreza de los dedos.

Otras tareas requieren buena destreza manual, estos dos tipos de destreza, que se han encontrado no están relacionadas unas con otras, pueden medirse mediante pruebas.

Pruebas de alcance.- En muchas ocupaciones se espera -- que un individuo tenga ciertos conocimientos acerca del puesto o que posea un nivel mínimo de habilidades. Las pruebas de mecanografía y taquigrafía son ejemplos de pruebas para --

medir la habilidad.

Si bien la construcción de pruebas de alcance, no es más difícil que la de otro tipo de pruebas, deberá darse consideración a la ponderación adecuada de sus partes, con objeto de que mida realmente el tipo de conocimiento que el individuo debe poseer para desempeñar efectivamente el puesto. Similarmente, la prueba debe estar en el lenguaje del puesto, a un nivel apropiado, en forma de que una persona que está siendo probada para el puesto de mecánico, por ejemplo, no tenga que poseer un título universitario para comprender las partes de la prueba.

Pruebas de personalidad.- Muchas de las pruebas de personalidad han sido diseñadas con el propósito de medir características tales como ajuste emocional, confianza en sí mismo, dominio o sumisión y muchas otras cualidades o características. La mayoría de las pruebas de personalidad son de tipo inventario, en el cual los individuos responden a una serie de preguntas similares a las siguientes:

- 1.- ¿ Se siente a menudo solo estando con otras personas.?
- 2.- ¿ Podrá usted llevarse con una persona que esparce rumores falsos de usted.?

3.- ¿ Asume usted la responsabilidad de presentar entre sí a las personas en una fiesta.

Uno de los problemas de usar cuestionarios tipo inventario es que el individuo puede, generalmente ver a través el intento de la pregunta y puede contestar en la forma que considere que le ayudará a obtener el puesto. Una de las técnicas más recientes que reduce las trampas es el tipo de selección forzada. Este procedimiento requiere que el individuo - seleccione entre dos, tres o cuatro alternativas aquella que considere que lo describe mejor a él. Puesto que estas alternativas están diseñadas para parecer igualmente deseables o igualmente indeseables, es difícil que crea que producirá la puntuación deseada.