

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**



**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

**ANÁLISIS SOBRE LOS TESTS O INVENTARIOS PSICOLÓGICOS  
UTILIZADOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, EN  
LAS DIFERENTES EMPRESAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE  
MONTERREY, N.L.**

**PROYECTO FINAL DE CAMPO**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA LABORAL  
Y ORGANIZACIONAL**

**PRESENTA:**

**LIC. GLORIA MIREYA AGUIRRE TRISTAN**

**ASESOR: MTRO. ARMANDO PEÑA**

**Monterrey, N. L. Verano - 2006**

# **DEDICATORIA**

## **A MIS PADRES**

Alfonso Aguirre Tavares  
Juana María Tristán Sarabia

Quienes ya no están conmigo, pero siempre me alentaron a conseguir mis metas, cuyo amor, ejemplo y esfuerzo motivaron en mí el deseo de seguir estudiando.

## **A MIS HIJOS**

Perla Yuriria y Jesalf Tomás, fuente constante de motivación.

## **A MI ESPOSO**

Tomás Navarro Martínez, por su apoyo.

## **A MIS HERMANOS**

Sara, Carlos, Elsa, Julio, Hilda, Tony, por su gran apoyo en los momentos más difíciles.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A MIS ASESORES**

Mtro. José Armando Peña Moreno  
Mtro. Eduardo Leal Beltrán  
Mtro. Javier Ángel Quiroga Guajardo

Por su tiempo, comentarios y esmero en la revisión de éste trabajo, por brindarme su apoyo.

Al Mtro. Arnoldo Téllez López

Por sus atenciones y apoyo.

A los Maestros con quienes tomé clases de maestría, de quienes recibí conocimientos y un gran apoyo.

A los Maestros: Raúl Marín Soto, Ma. Guadalupe Flores, Ma. Elena Flores y Juan Alberto Medina, quienes con su colaboración y apoyo hicieron posible este proyecto.

**A todos y cada uno de ustedes, ¡Gracias!**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. Planteamiento del problema	5
1.1. Justificación	6
1.2. Delimitaciones	
1.3. Contacto Inicial	7
1.4. Convenio con el cliente	8
2. Marco teórico	9
3. Enfoque y contexto de la investigación	25
3.1. Hipótesis	26
3.2. Definición conceptual	26
3.3. Definición operacional	26
3.4. Variable independiente	26
3.5. Diseño de Investigación	26
3.6. La muestra	27
3.7. Recolección de datos	27
3.8. Procedimiento para recabar los datos	29
4. Resultados	30
5. Conclusiones	35
5.1. Propuesta	37
5.2. Limitaciones	38
Bibliografía	39
Citas bibliográficas	41
Anexos	42

## INTRODUCCIÓN

La Ciudad de Monterrey es considerada como una de las más importantes del País, ya que su economía está basada en su actividad predominante de tipo industrial.

Existen alrededor de 23,024 empresas en la localidad y su área metropolitana, las cuales según registros de la Cámara Nacional de Comercio (CANACO) se conforman de la siguiente manera:

### **Empresas registradas**

<u>GIRO</u>	<u>CLASIFICACIÓN EMPLEADOS</u>		
<b><u>Industria</u></b>			
470	MICRO	0-10	
378	PEQUEÑA	11-50	
310	MEDIANA	51-250	
138	GRANDE	MAS DE 250	
<b><u>Comercio</u></b>			
14,626	MICRO	0-10	
885	PEQUEÑA	11-30	
299	MEDIANA	31-100	
153	GRANDE	MAS DE 100	

## Servicio

4,984	MICRO	0-10
591	PEQUEÑA	11-50
102	MEDIANA	51-100
90	GRANDE	MAS DE 100

Estas empresas dan empleo aproximadamente a 50,000 Neoleoneses, caracterizados por su entrega al trabajo y actitud de progreso.

La Selección de Personal dentro de las organizaciones juega un papel estratégico para la vida profesional, organizacional y económica de la sociedad.

De un proceso concreto de Selección de Personal, dependen no sólo la productividad de la organización sino también la satisfacción laboral de los tantos asociados de las organizaciones. Es por ello que como estudiantes de la Maestría en Psicología Laboral y Organizacional existe un amplio interés en estudiar e identificar las Pruebas de Selección de Personal vigentes en el mercado laboral, para con ello aportar los conocimientos, que pudieran permitir a los alumnos y catedráticos de la Facultad de Psicología una actualización informada de las pruebas Psicológicas de Selección que se debe estar enseñando en la carrera de Psicología con acentuación Laboral.

## **Planteamiento del problema**

El área Laboral de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León tiene dentro de su programa de enseñanza, la materia de pruebas psicológicas, las cuales no han sido actualizadas por 30 años aproximadamente.

De manera informal son consideradas obsoletas por alumnos, ex alumnos y maestros en el campo de la Selección de Personal. Es por ello el interés de investigar en que medida sucede esto y de alguna manera poder conocer cuales son las que se utilizan y no se enseñan para así hacer una propuesta de actualización vigente con la sociedad global e internacional

El objetivo de este estudio es aportar información confiable sobre las diversas Pruebas de Selección de Personal que se utilizan en las empresas ubicadas en Monterrey, N.L. y su área metropolitana. Tomando como muestra empresas de los diversos giros y tamaños

Esta investigación se realizó en la ciudad de Monterrey, N.L. con diferentes empresas de la localidad y su zona metropolitana.

La manera en que se llevó a cabo, fue con la colaboración de alumnos del área laboral, buscando tener respuesta de las diversas empresas de la siguiente forma:

- 1) Se entrega el formato de encuesta a los alumnos de 7°. A 10°. Semestre del área laboral, que se encontraban haciendo prácticas en las diversas empresas de Monterrey y su zona metropolitana, una vez contestados por las personas encargadas de llevar a cabo la selección de personal, se analizó la información requerida.

### **Justificación**

Aportar información confiable sobre los diversos tests o inventarios psicológicos que se aplican en las diferentes empresas del área metropolitana de Monterrey en el proceso de Selección de Personal, con el fin de identificar áreas de oportunidad para quienes se están preparando a ocupar dicho mercado laboral. Pues no debemos perder de vista que estas herramientas son importantes como parte de este proceso para encontrar a la persona adecuada, seleccionándola entre los diferentes candidatos para el puesto vacante, basándose para ello en técnicas cuantitativas, modernas y eficientes.



## **Delimitaciones**

Hacer un estudio, con empresas ubicadas en Monterrey y su área metropolitana para determinar los diversos tipos de tests o inventarios psicológicos que emplean en el proceso de Selección de Personal, como instrumentos de medición para poder estudiar y predecir la conducta. Dicho estudio es en los diversos giros y tamaños de empresas, tomando como muestra 148 encuestas contestadas, ya que el tiempo con el que se cuenta no permite extender la muestra, buscando con ello un resultado confiable.

## **Contacto inicial**

En base a las inquietudes manifestadas, de manera general, por los alumnos del área laboral, acerca de las pruebas psicológicas utilizadas en la selección de personal y las muchas necesidades presentadas, se propuso ante el Lic. Raúl H. Marín Soto, Subdirector Administrativo de la Facultad, el deseo de realizar dicha investigación, para lo cual, de manera inmediata el Lic. Marín dio su aprobación.

## **Convenio con el cliente**

La Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, tiene 40 años de existir como facultad independiente en la calle Mutualismo No. 110 de la colonia Mitras Centro de la ciudad de Monterrey, N. L.

Estando de acuerdo ambas partes a realizar este proyecto, se estableció que lleve a cabo y se presenten los resultados obtenidos a la Subdirección Administrativa. Ellos harán la propuesta a las autoridades correspondientes cuando tenga lugar la revisión curricular.

## MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo se hará referencia a los términos: Tests, Pruebas y/o Inventarios Psicológicos.

Existen diferentes conceptualizaciones acerca de la medición psicológica, ya que para algunos pueden denominarse tests psicológicos, para otros pruebas psicológicas y aun otros muchos como inventarios. Independientemente del término que se utilice, lo más importante a considerar radica en que el instrumento que se seleccione sea el que esté en concordancia con el propósito de su aplicación.

Pero antes de avanzar en este terreno, será importante conocer las definiciones de cada uno de los términos:

❖ *Test Psicológico: un test es un proceso, ajustado a normas generales, al cual una persona somete a otra, utilizando cierto material, para medir o diagnosticar cierta característica y con un determinado fin.*

*Según el método o normas generales, los tests se dividen en:*

*a. Psicométricos: Más cuantitativos, elementales, objetivos y precisos.*

*b. Proyectivos: Más cualitativos, complejos, subjetivos y vagos.*

*Los psicométricos: tienden a medir aspectos psicológicos independientes.  
Los proyectivos prefieren estimar la estructura dinámica de la personalidad.*

*Los tests tienen una doble finalidad: diagnosticar y medir.<sup>1</sup>*

## **Prueba psicológica**

*“La prueba psicológica es una medida objetiva y estandarizada de una muestra de conducta. Con las pruebas psicológicas como con las de cualquier otra ciencia, se hacen observaciones sobre una muestra pequeña, pero cuidadosamente elegida, de la conducta del individuo.”<sup>2</sup>*

*“ **Prueba psicológica** es el proceso de medir variables relacionadas con la Psicología por medio de dispositivos o procedimientos diseñados para obtener una muestra de comportamiento y **evaluación psicológica** como la recopilación e integración de datos relacionados con la Psicología con el propósito de hacer una valoración psicológica, lograda con el uso de las herramientas como pruebas, entrevistas, estudio de caso, observación conductual y aparatos y procedimientos de medición diseñados en forma especial.”<sup>3</sup>*

---

<sup>1</sup> Enciclopedia de Pedagogía y Psicología, pag. 648, ediciones Trébol, SL 1997

<sup>2</sup> **Tests Psicológicos**, pagina 4, Edición Española. Aguilar, S.A., ANASTASI, A. (1980)

<sup>3</sup> Pruebas y Evaluación Psicológicas, pagina 4, Ed. Mc. Graw Hill., RONALD, JAY COHEN. SWERDLIK MARK E. (4a. Ed. 2001) México.

## **Historia de los tests psicológicos**

*Los tests tienen una larga historia internacional en el campo de la Psicología. Sir Francis Galton, un biólogo inglés, estaba interesado en la herencia humana. Durante el curso de sus investigaciones, se dio cuenta de la necesidad de medir las características de las personas biológicamente relacionadas y no relacionadas. Comenzó a conservar registros de los factores de las personas, como la agudeza visual y auditiva, la fortaleza muscular y el tiempo de reacción. Ya en 1880, había acumulado una vasta cantidad de información a gran escala sobre las diferencias individuales. Probablemente, él fue el primer científico que diseñó formas sistemáticas de medición de las personas. En 1890, el psicólogo estadounidense James Catell introdujo el término test mental. Diseñó un primer test de inteligencia basado en la discriminación sensorial y el tiempo de reacción. Herman Ebbinghaus, un psicólogo alemán, desarrollo test matemáticos y de completar frases y los aplicó a escolares. En 1897, expuso que el test de frases incompletas estaba relacionado con los logros escolares de los niños.*

*Los mayores avances en los primeros años de los tests fueron realizados por el psicólogo francés Alfred Binet. En 1904, el gobierno francés encargó a Binet el estudio de los procedimientos de educación de los niños con retraso. Para evaluar el retraso mental, Binet (en colaboración con Theodore Simón) desarrolló un test de inteligencia, que constaba de 30 problemas que cubrían áreas como el juicio, la comprensión y el razonamiento, mismos que Binet consideraba*

*componentes esenciales de la inteligencia. Las revisiones posteriores de este test tuvieron muestras mayores de elementos de diversas áreas. Las investigaciones de Binet sobre los tests de inteligencia fueron continuadas por el psicólogo estadounidense Lewis Terman, quien en 1916 desarrolló el concepto del coeficiente de inteligencia (C.I). Estos primeros pioneros abrieron el camino para una amplia variedad de test que se desarrollarían en los años posteriores, muchos de los cuales fueron utilizados por los psicólogos industriales para predecir el desempeño en el puesto. Aunque la mayor parte de los primeros trabajos sobre los tests estaban dirigidos a la evaluación del intelecto, los horizontes de los tests se han ampliado para incluir la aptitud, la capacidad, el interés y la personalidad.<sup>4</sup>*

### **Propósitos y usos de los tests**

Los tests psicológicos y otros instrumentos de evaluación se aplican en una amplia variedad de contextos de organización en la sociedad contemporánea: escuelas y universidades, negocios e industrias, clínicas psicológicas y centros de asesoría, organizaciones gubernamentales y militares y contextos de investigación de distintos tipos. De modo que los psicólogos y especialistas con orientación hacia la investigación sobre el comportamiento del ser humano dedican una parte

---

<sup>4</sup> *Psicología aplicada al trabajo* (2002) México, Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., MUCHINSKY P.M...

importante de su tiempo profesional a la aplicación, calificación e interpretación de tests psicológicos.

*“En la actualidad el propósito fundamental de los tests y evaluaciones psicológicas es el mismo que ha prevalecido durante todo este siglo: evaluar el comportamiento, las capacidades mentales y otras características personales con el objeto de ayudar en los juicios, predicciones y decisiones de las personas.*

*Específicamente los tests se utilizan para:*

- 1) Evaluar a las personas que soliciten empleos y deseen participar en programas educativos y de capacitación.*
- 2) Clasificar y ubicar a las personas dentro de contextos educativos y de empleo.*
- 3) Asesorar y guiar a los individuos con propósitos educativos, vocacionales y/o personales.*
- 4) Diseñar un plan de vida y carrera profesional.*
- 5) Retener o suspender, promover o cambiar a estudiantes o empleados en los programas educativos y de capacitación, así como en situaciones laborales.*
- 6) Diagnosticar y prescribir tratamientos psicológicos y físicos en clínicas y hospitales.*
- 7) Evaluar los cambios cognoscitivos intra e interpersonales debidos a programas de intervención educativos, psicoterapéuticos y conductuales, y*

8) *Realizar investigaciones sobre los cambios en el comportamiento a través del tiempo y sobre la efectividad de los programas y técnicas nuevas.*

*Además de sus aplicaciones en la descripción y análisis de las características individuales, los tests se utilizan para evaluar el entorno psicológico, los movimientos sociales y otros eventos psicosociales”.*<sup>5</sup>

### **Tipos de tests**

*“Las pruebas o tests psicológicos pueden clasificarse por su administración o por su contenido en tres tipos:”*<sup>6</sup>

- 1) *Test de rapidez y test de capacidad.*
- 2) *Test individual y test de grupo*
- 2) *Test de lápiz y papel y test de ejecución.*

### **Características de las pruebas de selección diseñadas de manera correcta**

*“Las pruebas de selección diseñadas de manera correcta están estandarizadas, son objetivas, se basan en normas sólidas, son confiables, y lo que es de gran importancia son válidas”.*<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> *Test Psicológicos y Evaluación* (8ª. Ed.), página 11, Prentice Hall, LEWIS R. AIKEN, México

<sup>6</sup> *Psicología aplicada al trabajo* (2002) México, página 101, Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., MUCHINSKY P.M...



### ***Estandarización***

Se refiere a la uniformidad de los procedimientos y condiciones relacionados con la administración de pruebas.

### ***Objetividad***

Se logra la objetividad en las pruebas cuando una persona a través de diversas y variadas aplicaciones no obtiene una diferencia significativa de resultado ante la misma prueba.

### ***Norma***

Una norma proporciona un marco de referencia para comparar el desempeño de un evaluado con el de otros.

---

<sup>7</sup> *Administración de Recursos Humanos* (6a. Ed. 1997), página 193, Ed. Prentice Hall, MONDY R. WAYNE, NOE ROBERT M.,) México.

## **Confiabilidad**

*“La confiabilidad es la uniformidad o estabilidad de una medición. Una medición deberá ofrecer la misma estimación en repeticiones cuando la característica medida no haya cambiado. Aun cuando esta estimación pueda ser inexacta, una medición confiable siempre será uniforme. En Psicología se utilizan tres métodos principales de confiabilidad para evaluar la uniformidad o estabilidad del dispositivo de medición y en la Psicología Industrial, a menudo se utiliza una cuarta forma”*<sup>8</sup>

- 1) Confiabilidad test-retest**
- 2) Confiabilidad de formas alternativas o paralelas.**
- 3) Confiabilidad de la consistencia interna**
- 4) Confiabilidad entre evaluadores**

## **Validez**

*“La confiabilidad se refiere a la consistencia y estabilidad de las mediciones; la validez se refiere a la precisión. Una medida válida es aquella que produce estimaciones “correctas” de lo que se está valorando. Sin embargo, otro factor distingue a la validez de la confiabilidad. La confiabilidad es inherente al*

---

<sup>8</sup> *Psicología aplicada al trabajo* (2002) México, página 94, Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., MUCHINSKY P.M.

*elemento de medición, pero la validez depende de la utilización del test. La validez se refiere a la idoneidad del test para predecir o hacer inferencias sobre los criterios. Un test concreto puede ser válido para predecir el ausentismo. En otras palabras, sería apropiado hacer inferencias sobre la productividad de los empleados del test, pero inapropiado hacerlas sobre el ausentismo. Existen tres formas de evaluar la validez y todas ellas implican la determinación de la propiedad de una medición (test) para hacer inferencias”<sup>9</sup>*

**1) Validez de criterio.**

**2) Validez de contenido**

**3) Validez de constructo**

### **Estándares éticos de los tests**

El uso cada vez más frecuente de todo tipo de tests estandarizados da como resultado el reconocimiento de la necesidad de mayor conciencia por parte de la gente, de las ventajas y limitaciones de los tests, así como de las motivaciones y prácticas de aquellas personas que venden y utilizan tests psicológicos y educativos, por lo cual para impedir la mala utilización de los tests psicológicos, la American Psychological Association (APA), ha desarrollado lineamientos. La ética de los tests psicológicos es una gran responsabilidad de los psicólogos y esto

---

<sup>9</sup> *Psicología aplicada al trabajo* (2002) México, página 94, Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., MUCHINSKY P.M.

se puede observar en el código de ética profesional de la APA (Standard for Educational and Psychological Testing, 1985).

El mantenimiento de los estándares éticos es una de las cuestiones de Ética más importantes que afronta todo el colectivo de los psicólogos.

*“Dependiendo del propósito de los tests, sus usuarios deben estar calificados para usarlos. El usuario debe ser un psicólogo titulado, especialmente en Psicología clínica. No obstante en la industria es posible que se soliciten menos requisitos para utilizar tests de selección. Para impedir su mala utilización y mantener la seguridad del test se imponen restricciones a quien puede comprar los tests. Sin embargo Moreland y Cols (1995) llegaron a la conclusión de que al final serán más eficaces los esfuerzos educativos para fomentar las buenas prácticas de evaluación, que los esfuerzos para limitar la utilización de los tests. Se recomienda a los editores de test que no regalen muestras gratis o impriman ejemplos detallados de las preguntas de test como promociones de venta, que podrían invalidar resultados futuros del test.*

*Otras cuestiones éticas son la invasión de la privacidad y la confidencialidad. La invasión de la privacidad ocurre cuando un test psicológico revela más información sobre una persona de la que es necesaria para tomar una decisión motivada. Los tests deben utilizarse para propósitos precisos, no para obtener información irrelevante para realizar el trabajo. Por ejemplo, si un test de comprensión mecánica se utiliza para contratar mecánicos, la empresa no deberá hacer también un inventario de intereses sólo para saber más aficiones y*

*pasatiempos de los candidatos. La utilización de un inventario de intereses que no tiene ninguna relación con el desempeño del puesto puede ser una invasión de la privacidad del demandante”<sup>10</sup>*

### **Requisitos para los usuarios de los tests**

*“Los requisitos para aplicar, calificar a interpretar tests no son uniformes. Varían de acuerdo con el tipo particular de test, siendo más estrictos para los de inteligencia y personalidad que se aplican de manera individual que para los tests de habilidades y capacidades especiales que se aplican en grupo. Cualesquiera que sean los requisitos y los usuarios, la responsabilidad ética de asegurar que los tests se vendan sólo a personas calificadas corresponde a los editores y distribuidores”.<sup>11</sup>*

### **Evaluación de la calidad de los predictores**

*“Todas las variables predictorias, como cualquier otro dispositivo de medición, se pueden evaluar en términos de su calidad o bondad. Podemos pensar en algunas características de un buen dispositivo de medición. Nos gustaría que fuera coherente y exacto; esto es, deberá repetir mediciones precisas.*

---

<sup>10</sup> *Psicología aplicada al trabajo* (2002) México, página 102, Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., MUCHINSKY P.M.

<sup>11</sup> *Test Psicológicos y Evaluación* (8ª. Ed.) página 8, Prentice Hall.LEWIS R. AIKEN, México. Prentice Hall.

*En Psicología juzgaremos la bondad de nuestros dispositivos de medición a través de dos criterios psicométricos: la confiabilidad y la validez. Si un predictor no es confiable ni válido, es inútil”<sup>12</sup>*

## **Errores de medida**

*Estos aparecen como resultado de:*

- a) La Administración del test*
- b) La adivinación*
- c) La calificación*

*En lo referente a la administración es importante:*

- a) El papel del aplicador del test en diferentes tipos de pruebas.*
- b) El importante efecto que tiene la inevitable interacción entre el aplicador y el examinado.<sup>13</sup>*

---

<sup>12</sup> *Psicología aplicada al trabajo* (2002) México, página 94, Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., MUCHINSKY P.M.

<sup>13</sup> *Teoría de los Tests*. (1996), página 126, Ed. Trillas, MAGNUSSON DAVID, México,

## EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Esta parte del proceso de selección es una de las más importantes, pues gracias a ella, se puede obtener un sinnúmero de variables personales de cada uno de los candidatos y concursantes a un puesto, lo que ayudará a determinar al mejor candidato en cuanto a inteligencia, personalidad y cualquier otra variable para cubrir la vacante.

En la experiencia se ha observado que existen opiniones muy diversas y controvertidas acerca de la necesidad y aplicación de una Evaluación Psicológica,.

Como premisa se puede decir, que la Evaluación Psicológica se realiza a través de técnicas y herramientas basadas en estudios experimentados y probados con éxito a través de los años, y que por lo mismo, ayudan a los profesionales del área a ser más científicos y objetivos en la selección y contratación de personal.

**El objetivo de la evaluación psicológica es:**

Encontrar a la persona adecuada, seleccionándola entre los diferentes candidatos para el puesto vacante, basándose para ello en técnicas cuantitativas, modernas y eficientes.

Sin embargo, no se debe perder de vista que como parte del proceso, para alcanzar su mayor efectividad, la información recabada debe ser correlacionada con los datos y observaciones obtenidas durante las entrevistas, la investigación de antecedentes e investigación, ya que esto permitirá corroborar algunas hipótesis planteadas durante la exploración psicológica y hacer un pronóstico de adaptación al puesto más real y certero.

La evaluación psicológica a nivel industrial, consiste en conocer de un individuo, a través de diferentes pruebas, el coeficiente intelectual que posee, las actitudes que manifiesta ante las situaciones que se le presentan y las características de personalidad con que cuenta, de tal forma que se pueda obtener un panorama tan completo de la persona, que nos permita concluir si ésta se ajustará a las necesidades del puesto y a las demandas del ambiente.



## **Utilidad de la Evaluación psicológica**

La evaluación psicológica no solamente puede ser utilizada para la toma de decisiones en el proceso de selección y contratación de personal ya que también proporciona una guía completa de la mejor manera de administrar a las personas, a través del conocimiento profundo de las mismas; ayuda además a pronosticar con anticipación la adaptación puesto-persona y las posibilidades de desarrollo y promoción en la trayectoria profesional, que un elemento puede tener en el futuro dentro de la Organización.

**El uso de la evaluación psicológica se recomienda principalmente en los siguientes casos:**

- Contratación de personal de nuevo ingreso.
- Reevaluación del acoplamiento puesto-persona.
- Evaluación de personal conflictivo o de difícil administración.
- Promoción de puesto.
- Transferencia de un puesto a otro del mismo nivel, pero con
- Diferentes funciones y responsabilidades.
- Evaluación grupal, departamental, divisional o general, cuando la empresa decide hacer cambios estructurales en su organización, de planes o proyectos de desarrollo, etc.
- Actualización del archivo personal de sus empleados y trabajadores.
- Inventario y planeación de recursos humanos.

Los estudios de Evaluación Psicológica son recomendables para todos y cada uno de los niveles jerárquicos de puestos en la Organización.

### **Pasos del proceso de evaluación psicológica**

Los pasos del proceso de una evaluación psicológica son:

- 1) Programación del candidato a la Evaluación Psicológica.
- 2) Selección de la batería de pruebas.
- 3) Aplicación de una batería de pruebas.
- 4) Calificación de dicha batería.
- 5) Interpretación de los resultados.
- 6) Redacción y elaboración del Reporte Final.

En algunas Compañías dependiendo del volumen de aplicaciones de Evaluación Psicológica que éstas tengan, acostumbran a sostener una pequeña entrevista previa con el postulante, con el objetivo principal de minimizar el grado de ansiedad y conocer y evaluar no sólo las características personales visibles, sino además su modo de interacción social.

Cuando el volumen diario de Evaluaciones Psicológicas es alto, aunque definitivamente no tendrá el mismo impacto que el encuentro personal, se permite dar a leer al candidato algunas indicaciones sencillas sobre en qué consistirá la

Evaluación Psicológica: qué cosas están o no permitidas durante el proceso (uso de calculadoras, interrupciones en las pruebas de tiempo cronometrado, recibir o realizar llamadas, momento adecuado en el que pueden hacer preguntas, etc.).

### **Formación de una batería de test psicológicos**

En la formación de una batería de pruebas, es muy importante considerar la edad, el nivel académico, nivel de puesto y responsabilidad que tendrá la persona que llegue a ocupar la vacante, ya que esto determinará la selección que el psicólogo hará de los diferentes instrumentos que existen en el mercado.

Una Batería de Pruebas completa, es aquella que incluye una exploración del Potencial Intelectual del sujeto (C.I.), así como de las habilidades intelectuales que posee, ya que éstas en buena medida pueden ser un indicador del acoplamiento que la persona pueda lograr en el puesto o bien, de su dificultad para adaptarse al mismo. Por otro lado y aunado a esto, se deberán aplicar pruebas que exploren el comportamiento y personalidad del candidato, seleccionando para ello instrumentos que exploren el Perfil Actitudinal, además de aquellas herramientas de orden más profundo, como son los Inventarios de Personalidad, tests de habilidades que nos permitan conocer mejor al candidato y formarnos un criterio más objetivo y por lo mismo predictivo, de su posible desenvolvimiento en un medio laboral.

Mientras que los tests de inteligencia tienen como objetivo establecer el C.I. y habilidades del candidato, las pruebas de personalidad determinan un perfil de la persona. Por lo tanto, es recomendable seleccionar un conjunto de pruebas que nos arrojen datos confiables sobre la personalidad, actitudes del candidato y cualquier otra variable requerida para cubrir el perfil del puesto.

Como resulta evidente, los administradores de Instrumentos de Evaluación, deberán dominar a la perfección las diferentes técnicas, así como los principios básicos de Personalidad y Psicopatología, pues esto les brindará una visión muy clara y objetiva de los resultados obtenidos en las diferentes herramientas, permitiéndoles además, hacer un pronóstico de su posible desenvolvimiento en un medio laboral. La entrevista es imprescindible, como apoyo en el proceso de evaluación para minimizar el grado de ansiedad y conocer y evaluar no sólo las características personales visibles, sino además su modo de interacción social, por lo que es recomendable asignarle el tiempo necesario.<sup>14</sup>

## **ENFOQUE Y CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN**

El enfoque de esta investigación es **cuantitativo** porque se pretende medir la aplicabilidad de las pruebas que se enseñan en la Facultad de Psicología de la U.A.N.L. (Área laboral) y cuales son utilizadas en el área de Selección de Personal de las diversas empresas de Monterrey, N.L. y su zona metropolitana.

## **Hipótesis**

De las pruebas psicológicas que se enseñan en el área Laboral de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, aproximadamente un 95% de ellas se han vuelto obsoletas en el mercado laboral.

Hi = el 95% de las pruebas que se enseñan son obsoletas.

**Definición conceptual:** Un test psicológico constituye esencialmente una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta.

**Definición operacional:** Administración de un cuestionario a personas del departamento de recursos humanos en diversas empresas de Monterrey y su área metropolitana para verificar qué pruebas utilizan actualmente en el proceso de selección de personal.

**Variable independiente:** Pruebas que se aplican en el mercado laboral.

## **Diseño de investigación**

El diseño de investigación es **no experimental, transeccional descriptivo** ya que sólo se recabó la información de las diversas empresas.

---

<sup>14</sup> Ver anexo 1 Página 44

## **LA MUESTRA**

De diversos periódicos de la localidad se obtuvieron los correos electrónicos de las diversas empresas que en esa fecha solicitaron personal enviándose el cuestionario aproximadamente a 120 organizaciones. Además, localizo vía telefónica a varias personas que laboran en Recursos Humanos para enviarles por el mismo medio el cuestionario, en este caso fueron aproximadamente 50. Finalmente, para poder cumplir con la muestra que se estaba planteando, se distribuyó la encuesta en dos grupos de 7° y 8° semestre de área laboral de la Facultad de Psicología, con alumnos que estaban realizando sus prácticas en selección de personal en diferentes empresas para que los responsables de llevar a cabo la Selección de Personal contestaran la encuesta.

La muestra de empresas fueron de los diferentes giros, tanto industrial, comercial y de servicio, sin tomar una cantidad específica de cada una, ni del número de empleados que las componen.

## RECOLECCIÓN DE DATOS

Para recabar los datos se elaboró un cuestionario con cinco preguntas, consideradas pertinentes para el objetivo de la investigación, las cuales se elaboraron basándose en un trabajo realizado en el Laboratorio de Psicometría, bajo la coordinación de la Maestra Ma. Inés Martínez Roel.

En el cuestionario (**ver anexo 1**) inicialmente se explica el objetivo de la encuesta, se solicitaron los datos generales de la empresa (nombre, giro, número total de empleados, número de sindicalizados y no sindicalizados), datos de quien contesta la encuesta (sexo, edad, profesión, institución de donde egresó, años de egresado), así como el departamento en que labora, el puesto que ocupa y la antigüedad en él para que el instrumento tenga validez y confiabilidad.

A continuación se presentan cinco reactivos que son:

En el reactivo 1. Se enlistan las pruebas que se enseñan en la facultad y se les pide que contesten si las conocen o no y si la respuesta es afirmativa en qué medida las utilizan.

En el reactivo 2. Se enlistan las pruebas que se enseñan en la facultad para que en función de su experiencia, sugieran cuales consideran importantes en la formación de los Psicólogos Laborales.

En el reactivo 3. Se cuestiona cuales pruebas diferentes a las enlistadas utilizan en las organizaciones.

En el reactivo 4. Se solicita la opinión de cuales pruebas consideran deberían incorporarse a la formación de los futuros Psicólogos, diferentes a las enlistadas en la pregunta dos.

En el reactivo 5. Se solicita solamente dar sugerencias en general.

### **PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de datos se utilizaron tres estrategias:

- 1) Se selecciona al azar, de tres periódicos de la localidad, los correos electrónicos de 120 de las empresas que en esas fechas solicitaban personal para diversos puestos y se enviaron 120 encuestas. El retorno fue: tres empresas participantes.
- 2) Se localizó a 20 personas conocidas que laboran en Recursos Humanos y vía telefónica se explicó el objetivo de la llamada y enviaron las encuestas.

La respuesta fue de dos empresas participantes.



3) Con alumnos de 7°. Y 8°. Semestre se entregaron 143 encuestas, las cuales contestaron en su totalidad.

En total se obtuvieron 148 cuestionarios contestados

## RESULTADOS

La información recabada arroja los siguientes resultados, los cuales se presentan en porcentaje, ya que la muestra estudiada fue de 148 empresas de Monterrey y su área metropolitana.

En el **reactivo No. 1**, los resultados muestran que las pruebas que se siguen aplicando con frecuencia en las empresas son:

TERMAN MERRILL	43%
BETA II-R	33%
GORDON	27%
DOMINOS	22%
RAVEN	21%

Según se aprecia en la siguiente tabla:

	PRUEBAS PSICOLÓGICAS	Total de aplicaciones	No la conozco	La utilizo			
			A No %	B Nunca %	C Eventualmente %	D Regularmente %	E Siempre %
1	16 PF	148	21	27	24	20	8
2	Allport	148	61	23	8	6	2
3	Angellini	148	69	24	14	3	2
4	Barsit	148	37	35	16	6	6
5	Bender-Adultos	148	26	44	16	12	2

6	Bender-Koppits	148	34	48	11	5	2
7	Benton	148	66	25	4	4	1
8	Beta II R	148	20	26	13	8	33
9	C.P.F.	148	38	32	18	10	2
10	Casa-Árbol-Persona	148	31	38	13	8	10
11	CAT	148	65	27	4	4	0
12	CAT-A	148	67	26	6	0	1
13	Colombia	148	43	24	10	13	10
14	DAT	148	28	39	20	8	5
15	DFH-Koppits	148	24	46	16	8	6
16	Dóminos	148	8	34	24	12	22
17	Edwards	148	26	38	20	9	7
18	Exit-S	148	59	25	6	7	3
19	Familia	148	50	36	8	1	5
20	Gordón	148	17	27	13	16	27
21	Hamilton	148	77	16	5	1	1
22	Herrera y Montes	148	73	19	6	2	0
23	Kuder Vocacional	148	24	49	15	6	6
24	Kuder Personal	148	25	44	17	12	4
25	Machover-Adultos	148	25	37	16	12	10
26	Mini-Mental	148	53	36	3	6	2
27	MMPI	148	19	37	19	14	11
28	N.P.F.	148	41	33	13	9	4
29	Raven	148	16	32	15	16	21
30	Rorschach	148	45	42	8	2	3
31	Sacks	148	48	40	7	3	2
32	TAT	148	53	25	6	4	2
33	Terman Merrill	148	19	11	8	19	43
34	WAIS	148	21	46	21	6	6
35	WAIS-Proyectiva	148	32	47	10	5	6
36	WISC R	148	24	55	11	6	4
37	WPPSI	148	27	53	11	4	5

Los resultados obtenidos en el **reactivo No. 2** muestran que las pruebas consideradas más relevantes de las enlistadas en el instrumento son:

TERMAN MERRILL	45%
MMPI	32%
GORDON	31%
BETA IIR	28%
DOMINOS	27%

Lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

	PRUEBAS PSICOLÓGICAS	Total de Aplicaciones	1 Ni relevante Ni Irrelevante %	2 No relevante Nunca %	3 Poco Relevante %	4 Relevante %	5 Muy relevante Siempre %
1	16 PF	148	35	1	13	28	23
2	Allport	148	67	2	10	16	5
3	Angellini	148	68	3	8	16	5
4	Barsit	148	52	5	15	19	9
5	Bender-Adultos	148	44	4	15	24	13
6	Bender-Koppits	148	50	6	14	19	11
7	Benton	148	70	5	7	15	6
8	Beta II R	148	34	1	11	26	28
9	C.P.F.	148	58	1	10	16	15
10	Casa-Árbol- Persona	148	50	4	9	17	20
11	CAT	148	76	4	7	8	5
12	CAT-A	148	76	5	7	7	5
13	Colombia	148	54	7	7	18	14
14	DAT	148	50	7	12	21	10
15	DFH-Koppits	148	49	5	12	16	18
16	Dóminos	148	29	3	21	20	27
17	Edwards	148	44	4	16	20	16
18	Exit-S	148	69	5	9	10	7
19	Familia	148	65	6	8	10	11
20	Gordón	148	32	3	6	28	31
21	Hamilton	148	79	3	7	8	3

22	Herrera y Montes	148	75	1	10	10	4
23	Kuder Vocacional	148	39	5	10	26	20
24	Kuder Personal	148	41	5	10	24	21
25	Machover-Adultos	148	40	3	7	23	27
26	Mini-Mental	148	61	4	11	13	11
27	MMPI	148	39	5	8	16	32
28	N.P.F.	148	57	3	11	15	14
29	Raven	148	37	4	15	20	24
30	Rorschach	148	51	6	10	13	20
31	Sacks	148	56	3	10	20	11
32	TAT	148	65	2	8	12	13
33	Terman Merrill	148	29	1	5	20	45
34	WAIS	148	32	3	9	25	3
35	WAIS-Proyectiva	148	47	2	7	19	25
36	WISC R	148	43	4	9	18	26
37	WPPSI	148	47	4	7	17	25

Los resultados obtenidos en el **reactivo No. 3** muestran las pruebas que más se utilizan en las organizaciones y que no se enlistaron en el instrumento, porque no se enseñan en la carrera de Licenciado en Psicología siendo:

CLEAVER	29%
KOSTICK	10%
HUMAN SIDE	8%
LIFO	6%
WONDERLICK	4%

Según se muestra en la siguiente tabla:

<b>CLEAVER</b>	<b>29%</b>
<b>WONDELIC</b>	<b>4%</b>
<b>LIFO</b>	<b>6%</b>
<b>KOSTICK</b>	<b>10%</b>
<b>HUMAN SIDE</b>	<b>8%</b>
<b>PROFILES</b>	<b>3%</b>
<b>INTELIGENCIA E.</b>	<b>1%</b>
<b>LIDERAZGO</b>	<b>2%</b>
<b>IPV (VENTAS)</b>	<b>3%</b>
<b>MOS</b>	<b>2%</b>
<b>CPI</b>	<b>1%</b>
<b>TURTOSTONE</b>	<b>1%</b>
<b>NO CONTESTO</b>	<b>5%</b>
<b>NINGUNA</b>	<b>11%</b>
<b>OTRAS</b>	<b>14%</b>

En el **reactivo No. 4**, las pruebas sugeridas por la muestra, para la formación del futuro Licenciado en Psicología son como se aprecian en la siguiente tabla:

***PRUEBAS SUGERIDAS***

<b>CLEAVER</b>	21%
<b>HUMAN SIDE</b>	11%
<b>LIFO</b>	5%
<b>KOSTICK</b>	8%
<b>COLORES</b>	4%
<b>IPV</b>	2%
<b>ASSESSMENT CENTER</b>	2%
<b>WONDERLICK</b>	3%
<b>OTRAS</b>	15%
<b>NINGUNA</b>	3%
<b>NO CONTESTO</b>	26%

**En el reactivo no. 5.** Algunas de las sugerencias ofrecidas por la muestra se presentan a continuación:

1.- Que es necesario mantenerse actualizados también en la Universidad, porque las exigencias de la empresa así lo requieren.

2.- Hacer más énfasis en las pruebas proyectivas, con una adecuada supervisión.

3.- Utilizar para las pruebas cuadernillos originales, ya que en psicometría utilizan “puras” copias.

4.- Sería excelente que las computarizaran (psicowin).

5.- Fomentar la investigación en ésta área (psicometría).

6.- El plan de estudios “siempre” debería incluir una materia de psicometría

## CONCLUSIONES

El nuevo escenario mundial está marcando formas diferentes de hacer las cosas, así los cambios vertiginosos que se han suscitado a través de la tecnología, la internacionalización, el autoaprendizaje y el conocimiento, entre otros han marcado la pauta en las organizaciones.

El uso de las Pruebas Psicológicas no ha sido la excepción. De ahí que surgió la inquietud de revisar sobre la actualización y uso de estas eficaces herramientas, para que permitan a cada organización contar con niveles de vanguardia en la selección de personal.

Así, con la valiosa opinión de las personas que llevan a cabo la tarea de seleccionar podemos tener una visión holística acerca de lo que sucede en una praxis profesional y que a la vez redunde en una adecuación al puesto con valor agregado, ya que permitirá contar con el personal idóneo para cada puesto.

Se llevó a cabo la investigación en el área metropolitana de Monterrey, Nuevo León, a un total de 148 empresas de las 23,024 que se tienen registradas en Cámara Nacional de Comercio (CANACO), obteniéndose la información siguiente:



1. Las personas que ocupan puestos en el Departamento de Recursos Humanos tienen profesiones diversas a la formación de licenciatura en Psicología, solamente un 63% del personal cuenta con esta profesión.
2. En el actual programa curricular de la materia de Pruebas Psicológicas, las menos utilizadas son: Hamilton, Herrera y Montes, Angellini, Cat A y Benton.
3. Las pruebas psicológicas que se consideran más relevantes en la formación de los estudiantes de la carrera de licenciado en Psicología son: Terman Merrill, MMPI, Beta II R, Dominós y Machover (adultos).
4. Las pruebas psicológicas que más se utilizan en las empresas y que no tienen presencia curricular son: Cleaver, Kostik, Human Side y Lifo.
5. Las pruebas sugeridas por los profesionistas en la formación de futuros licenciados en Psicología son: Cleaver, Human Side, Kostik, Lifo y Lucher (colores).

Es importante considerar una reforma curricular, especialmente en la materia de Pruebas Psicológicas, ya que además de ser una herramienta muy importante para la evaluación de las personas, el valor agregado que la misma carrera de Licenciado en Psicología ofrece es la interpretación de resultados y que ninguna otra profesión por más similitudes que parezca tener aporta los conocimientos necesarios para llevar a cabo entre muchas otras funciones la de hacer una evaluación psicológica.

También es importante añadir a la materia, no solamente la manera manual de revisión manual de pruebas, sino aportar de manera oportuna las versiones computarizadas de las mismas.

La comprobación de la hipótesis antes planteada, no solo confirma sino que establece la importancia de dinamizar una materia que puede ser considerada en la formación de licenciados en Psicología, como parte fundamental del servicio y la calidad que todo profesional de la carrera debe otorgar a la sociedad, constituyéndose así en Director de cambio.

## PROPUESTA

Los resultados de esta investigación sugieren que el programa de estudios de la carrera de psicología, en el área laboral, debe ser modificado tomando en consideración las respuestas y sugerencias dadas por la muestra investigada, de la siguiente manera:

1. Las pruebas Cleaver, Kostik, Human Side, Lifo, Wonderlik, Colores, deben ser introducidas.
2. Las pruebas Herrera y Montes, Cat-A, Cat, Kuder, Familia, Hamilton, Benton, dado que se desconocen o no se utilizan en el mercado laboral, debieran ser suprimidas del programa de estudios.
3. El programa debiera de incluir y hacer más énfasis en las pruebas proyectivas.
4. El programa debiera contener pruebas computarizadas a partir del 7º Semestre.
5. Llevar en todos los semestres la materia de psicometría.

## LIMITACIONES

Limitaciones en la validez de los resultados:

1. Estudiar una muestra limitada de empresas, siendo que existen 4,000 registradas (CAINTRA) en Monterrey y su área metropolitana.
2. El no estudiar un número determinado de empresas en cada uno de los giros y tamaño, ya que solamente se eligió la muestra en función de quienes aceptaron participar después de haber utilizado varias estrategias.

## BIBLIOGRAFÍA

ANASTASI, A. *Tests Psicológicos* (1980) Edición Española. Aguilar, S.A. de Ediciones.

ANASTASI, ANNE *Tests Psicológicos* ( 7ª. Ed. 1998) México. Prentice Hall

ARIAS GALICIA, FERNANDO *Administración de Recursos Humanos* ( 13ª. Ed. 1984) México. Ed. Trillas.

CHRUDEN HERBERT, SHERMAN ARTHUR W, *Administración de Personal* (6ª. Ed. 1980) México. Compañía Editorial Continental, S.A. de México.

HERNÁNDEZ-SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO C., BAPTISTA LUCIO P. *Metodología de la investigación*. (3ª. Ed.2003) México. Mc, Graw Hill Interamericana, Editores, S.A. de C.V.

KOONTS A., *Administración una Perspectiva Global*, (11ª. Ed. 1998) México. Ed. MC Graw Hill.

LEWIS R. AIKEN, *Test Psicológicos y Evaluación* (8ª. Ed.) México. Prentice Hall.

MAGNUSSON DAVID, *Teoría de los Tests*. (1996) México, Ed. Trillas

MONDY R. WAYNE, NOE ROBERT M., *Administración de Recursos Humanos* (6a. Ed. 1997) México. Ed. Prentice Hall.

MORALES, MA. LUISA *Psicometría Aplicada* (2ª. Ed. 2000) México. Ed. Trillas

MUCHINSKY P.M. *Psicología aplicada al trabajo* (2002) México. Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V.

MUCHINSKY P.M. *Psicología aplicada al trabajo* (2002) México. Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V.

RONALD, JAY COHEN. SWERDLIK MARK E. *Pruebas y Evaluación Psicológicas* (4a. Ed. 2001) México. Ed. Mc. Graw Hill.

VARONELLI CARLOS A, *Tests Mentales* (1947) México. Ed. Kapelusz

WILLIAM B. WERTHER, JR. KEITH DAVIS, *Administración de Personal y Recursos Humanos* (5a. Ed. 2002) México. Mc. Graw Hill.

# ANEXOS

# **ANEXO 1**



## CODIGO ETICO DEL PSICOLOGO

Este código se anexa debido a la importancia que tiene la ética profesional en el proceso de selección de personal.

### FUNDAMENTOS

1.1. El psicólogo en el ejercicio de su profesión actúa dentro de una sociedad que posee normas éticas explícitas e implícitas, hacia las cuales muestra respeto y aprecio, y reconoce que cualquier violación de la moral y normas existentes en la comunidad puede involucrar a sus consultantes, colegas, estudiantes y/o al público en general.

1.2. La ciencia de la psicología busca desarrollar un cuerpo de conocimientos que sea válido y confiable, con base en la investigación. Los psicólogos aplican dichos conocimientos al comportamiento humano en muchos contextos. Al hacerlo llevan a cabo actividades muy variadas, como la de investigador, educador, psicoterapeuta, evaluador, supervisor, consultor. La meta del psicólogo es aumentar los conocimientos científicos y aplicarlos adecuadamente con el fin de mejorar las condiciones del individuo y de la sociedad, con miras a lograr una mejor calidad de vida para todos.

1.3. El Código de Ética del Psicólogo tiene como finalidad proporcionar principios generales que ayuden a tomar decisiones informadas en la mayor parte de las

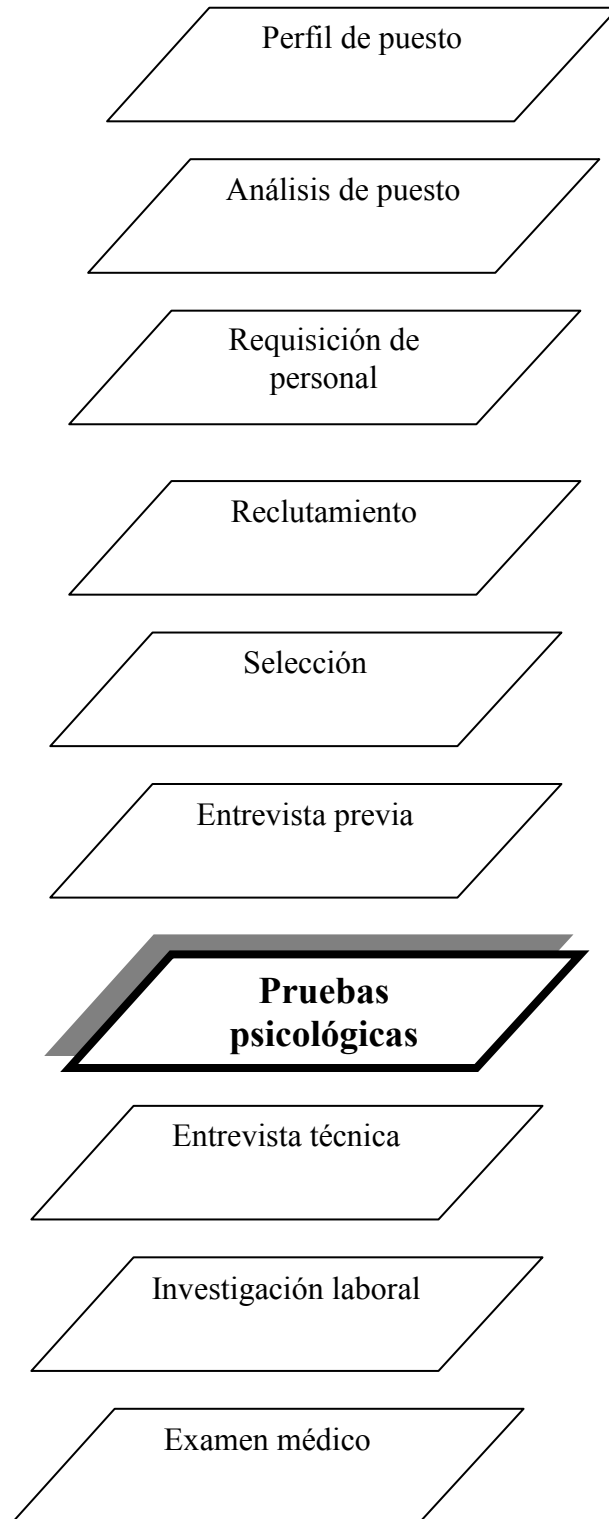
situaciones con las cuales se enfrentan los psicólogos. Su objetivo es la protección y el bienestar del individuo y de los grupos con los cuales trabaja el psicólogo y guiar y proteger a éste en el ejercicio de su profesión. Es responsabilidad personal de cada psicólogo el logro de los estándares de conducta profesional más altos, en el estado actual de nuestros conocimientos. Para el logro de dichos objetivos es preciso que el profesional desarrolle un compromiso a lo largo de toda su vida a actuar éticamente, que aliente la conducta ética en estudiantes, colegas y en el público con el cual trabaja y que mantenga una actitud abierta al cambio y a los nuevos conocimientos.

1.4. Los psicólogos se comprometen a respetar y adherir a los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Buscan que su actividad profesional se caracterice por la responsabilidad, la competencia, la integridad y la imparcialidad. Los psicólogos respetan las diferencias individuales, culturales, de género, orientación sexual, condición socioeconómica, etnia, ideología y no deben incurrir en prácticas discriminatorias de ningún tipo.

# **ANEXO 2**

# PROCESO DE SELECCIÓN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



# **ANEXO 3**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Investigación sobre pruebas psicológicas

El objetivo de este estudio es identificar las necesidades del campo de trabajo en relación al empleo de *pruebas psicológicas en la selección de personal*.

Nombre de la Organización: \_\_\_\_\_ Giro: \_\_\_\_\_

Número total de empleados \_\_\_\_\_ Sindicalizados \_\_\_\_\_ No sindicalizados \_\_\_\_\_

Nombre de quien contesta la encuesta: \_\_\_\_\_

Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Profesión \_\_\_\_\_ Área \_\_\_\_\_

Institución de donde egreso: \_\_\_\_\_ Años de egresado \_\_\_\_\_

Departamento \_\_\_\_\_ Puesto \_\_\_\_\_ Antigüedad \_\_\_\_\_

1. De la lista de pruebas que a continuación le presentamos, marque con una “x” en la columna correspondiente de acuerdo a las siguientes categorías.

A. No la conozco

Si la conozco y en mi ámbito laboral

B. Nunca la utilizo

C. La utilizo eventualmente

D. La utilizo regularmente

E. La utilizo siempre.

	PRUEBAS PSICOLOGICAS	No la conozco	La utilizo			
		A No	B Nunca	C Eventualmente	D Regularmente	E Siempre
1	16 PF					
2	Allport					
3	Angellini					
4	Barsit					
5	Bender-Adultos					
6	Bender-Koppits					
7	Benton					
8	Beta II R					
9	C.P.F.					
10	Casa-Arbol-Persona					
11	CAT					
12	CAT-A					
13	Colombia					
14	DAT					
15	DFH-Koppits					
16	Dóminos					
17	Edwards					
18	Exit-S					
19	Familia					
20	Gordón					
21	Hamilton					
22	Herrera y Montes					
23	Kuder Vocacional					
24	Kuder Personal					
25	Machover-Adultos					
26	Mini-Mental					
27	MMPI					
28	N.P.F.					
29	Raven					
30	Rorschach					
31	Sacks					
32	TAT					
33	Terman Merrill					
34	WAIS					
35	WAIS-Proyectiva					
36	WISC R					
37	WPPSI					

2.- En base a su criterio califique de 1 a 5 las siguientes pruebas de acuerdo a la relevancia que tienen éstas en la formación de los estudiantes de la licenciatura en Psicología.

**Si no las conoce déjelas en blanco.**

	<b>PRUEBAS PSICOLOGICAS</b>	<b>1 Ni relevante Ni irrelevante</b>	<b>2 No relevante Nunca</b>	<b>3 Poco relevante</b>	<b>4 Relevante</b>	<b>5 Muy relevante Siempre</b>
1	16 PF					
2	Allport					
3	Angellini					
4	Barsit					
5	Bender-Adultos					
6	Bender-Koppits					
7	Benton					
8	Beta II R					
9	C.P.F.					
10	Casa-Árbol-Persona					
11	CAT					
12	CAT-A					
13	Colombia					
14	DAT					
15	DFH-Koppits					
16	Dóminos					
17	Edwards					
18	Exit-S					
19	Familia					
20	Gordón					
21	Hamilton					
22	Herrera y Montes					
23	Kuder Vocacional					
24	Kuder Personal					
25	Machover-Adultos					
26	Mini-Mental					
27	MMPI					
28	N.P.F.					
29	Raven					
30	Rorschach					
31	Sacks					
32	TAT					
33	Terman Merrill					
34	WAIS					
35	WAIS-Proyectiva					
36	WISC R					
37	WPPSI					



3.- ¿Cuáles pruebas psicológicas utilizan en su organización, diferentes a las anteriores?

---

---

---

---

4.- De acuerdo a su práctica profesional, ¿Cuáles pruebas considera que deberían incorporarse a la formación del futuro Licenciado en Psicología?, Diferentes a las incluidas en la pregunta dos).

---

---

---

5. Le agradecemos sus sugerencias.

---

---

---

---

---

# **ANEXO 4**

LISTADO DE EMPRESAS

<i><b>NOMBRE DE LA EMPRESA</b></i>	<i><b>NÚMERO DE EMPLEADOS</b></i>
ACS INTERNACIONAL	1,800
ADECCO	35
ADT SECURITY SERVICES	60
AEROPUERTO DE MONTERREY SA DE CV.	170
AMERICAN NATIONAL DE MEXICO	600
ARNECOM	1,238
AUTOTRANSPORTES COLOSOS SA DE CV	83
BACHER ZOOPI SA DE CV	500
BANCA AFIRME	1,000
BANORTE GENERALI	2,000
BOTANAS Y DERIVADOS SA DE CV	-
BUTLER DE MEXICO	470
CATERPILLAR MEXICO	5,000
CENTINELA ALARAMAS	30
CFE	540
CIISA R.H. PSICOWIN R.H.	30
COLEGIO JOSE GARZA GARZA	50
CONABIO	100
CONDUCTORES MONTERREY	820
CONT. EDUARDO DE LA CRUZ	23
CONT. ING. HECTOR RUVALCABA	15
COPARMEX, NL	46

CRIOTEC SA DE CV	800
CW FABRICADOS	110
DISEÑO ORGANIZACIONAL	08
DISEÑOS E INTERIORES	65
DIST. HIDRAULICA MOVIL DE MEX.	500
DOMINO'S PIZZA	810
DONCASTERS DE MEXICO	102
DOT-COM	102
DRIVADOS METAL ORGANICOS	62
ELEAL Y ASOC. CONSULTORES	05
ELEKTRA	-
ENERYA, SA DE CV.	400
ESCARH DE MEXICO	30
ESMALTES Y COLORANTES COVER	102
FAC. DE LENGUAS	200
FEMSA (EMPAQUES)	2,000
FIME	-
G.E. LIGHTING MEXICO	2,969
GALVAK SA DE CV.	2,000
GAS NATURAL DE MEXICO	-
GENERAL NUTRITIONS CENTERS	60
GENTIUM	50
GIGANTE SA DE CV.	1,350
GOBIERNO DEL ESTADO (R.H)	150
GONHER DE MEXICO	700
GONHERMEX SA DE CV	880
GOSTECH	76
GOTESH SA DE CV	50
GPO. MASECA	6,521
GPO. SECURITAS MEXICO	-

GRP. IND. MASECA	2,522
GRUPO ASPEX CONSULTORIA	08
GRUPO ASPEX	06
GRUPO MILENIUM	-
GRUPO OXXO	-
HEB STA. CATARINA	105
HEB (CHIPINQUE)	220
HEB	1,600
HELADOS DOLPHY	150
HELADOS SULTANA	900
HELADOS SULTANA	700
HISPANIC TELESERVICIS CORPORATION	216
HOSPITAL SAN JOSE	1,000
HOSPITAL UNIVERSITARIO	-
HUMAN RESOURCE	1,000
HUMAN RESOURCE	20
HUMAN SOLUTION SA DE CV	10
HYLS DAT	600
HYLSA DIV. ACEROS TUBULARES	581
HYLSA	-
I.M.S.S.	-
IMPULSO COMERCIA INTERNACIONAL	480
IMPULSORA SANA YAKULT	75
INNOVA RECUBRIMIENTOS	55
ITESM	-
JOYERIA DE CRISTAL	50
KIOSKO SA DE CV	500
LALA MTY SA DE CV (B. REYES)	140
LALA MTY SA DE CV (Lincoln)	2,000
LIBELULA SA DE CV.	150
LITONIA	1,200

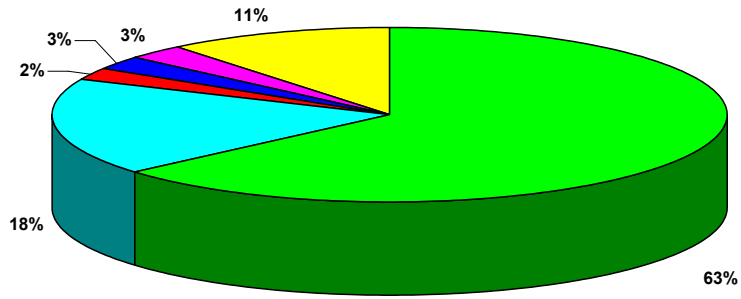
MABE MEXICO S DE RL	-
MADISA	1,439
MANPOWER	-
MDY CONTACT CENTER	160
MERKAFON	5,000
METALSA S. DE RL	2,611
MULTIMEDIOS REDES	940
MULTIMEDIOS	32
NESTLE MEXICO, SA DE CV.	-
NETWORK INFORMATION CENTER	28
OPERADORA MONTERREY VALLE	85
ORGANIZACIÓN AI	100
PAPELES HIGIENICOS DE MEX. SA DE CV	490
PARKER HANNIFIN DE MEXICO	270
PINTURAS DOAL	250
PROTECCION PATRIMONIAL DEL NTE.	425
PROVEEDORA DE HERRAMIENTAS Y ACC.	272
PROYECTOS Y GENERADORES	-
QUIMICA GONCAL	263
REACTIVOS Y EQUIPOS	50
RISOUL Y CIA	250
SANITARIOS LAMOSA	1,200
SCHNEIDER ELECTRIC	1,400
SECOOLISA	32
SEMEX	500
SEPRAREY	04
SEPSA SA DE CV	3,500
SERVICIO INTEGRAL D SELECCIÓN	04
SERVICIOS DE MANUFACTURA	2,500
SERVICIOS ESPECIALES GEMA	2,400
SITEL DE MEXICO	-

SOLIDA ADM. DE PORTAFOLIOS	650
SORIANA SA DE CV.	1,500
STANDOX MAX	120
TFM	3,500
TODITO.COM	136
TOTAL BUSINESS GROW	185
TRANSP. MON-RO, SA DE CV.	670
TRANSREGIO	800
TV CABLE DIGITAL	30
UANL PSICOLOGIA	109
VIDUSA	38
VISION S DE RL	300
VITROFLEX	1,200
XIGNUX	543
YORK	-

# **ANEXO 5**



### PROFESIONES DE PERSONAL EN R.H.



■ PSICOLOGOS	■ LAE	■ TRABAJADOR SOCIAL
■ CONTADOR PUBLICO	■ LIC. EN COMUNICACIÓN	■ OTROS

# **ANEXO 6**

CONOCIMIENTO DE LAS SIGUIENTES PRUEBAS Y SU APLICACIÓN EN  
EL CAMPO LABORAL

	<b>16PF</b>	<b>ALLPORT</b>
NO LA CONOZCO	28	78
NUNCA LA UTILIZO	37	29
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	33	10
REGULARMENTE LA UTILIZO	27	7
SIEMPRE LA UTILIZO	11	3
	136	127
	<b>ANGELLINI</b>	<b>BARSIT</b>
NO LA CONOZCO	69	48
NUNCA LA UTILIZO	30	44
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	17	20
REGULARMENTE LA UTILIZO	4	7
SIEMPRE LA UTILIZO	3	7
	123	126
	<b>BENDER-ADULTOS</b>	<b>BENDER- KOPPITS</b>
NO LA CONOZCO	32	43
NUNCA LA UTILIZO	53	60
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	20	14
REGULARMENTE LA UTILIZO	15	6
SIEMPRE LA UTILIZO	3	3
	123	126
	<b>BENTON</b>	<b>BETA II R</b>
NO LA CONOZCO	74	24
NUNCA LA UTILIZO	28	32
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	5	16
REGULARMENTE LA UTILIZO	4	10
SIEMPRE LA UTILIZO	1	39
	112	121

	<b>C.P.F.</b>	<b>CASA-ARBOL- PERSONA</b>
NO LA CONOZCO	48	39
NUNCA LA UTILIZO	40	48
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	22	16
REGULARMENTE LA UTILIZO	12	10
SIEMPRE LA UTILIZO	3	12
	125	125
	<b>CAT</b>	<b>CAT-A</b>
NO LA CONOZCO	80	82
NUNCA LA UTILIZO	34	31
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	5	7
REGULARMENTE LA UTILIZO	5	0
SIEMPRE LA UTILIZO	0	1
	124	121
	<b>COLOMBIA</b>	<b>DAT</b>
NO LA CONOZCO	53	35
NUNCA LA UTILIZO	31	49
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	13	25
REGULARMENTE LA UTILIZO	17	10
SIEMPRE LA UTILIZO	13	6
	127	125
	<b>DFH-KOPPITS</b>	<b>DOMINOS</b>
NO LA CONOZCO	29	11
NUNCA LA UTILIZO	54	46
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	19	32
REGULARMENTE LA UTILIZO	10	16
SIEMPRE LA UTILIZO	7	29
	119	134

	<b>EDWARS</b>	<b>EXIT-S</b>
NO LA CONOZCO	33	74
NUNCA LA UTILIZO	50	32
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	25	8
REGULARMENTE LA UTILIZO	11	9
SIEMPRE LA UTILIZO	9	4
	128	127
	<b>FAMILIA</b>	<b>GORDON</b>
NO LA CONOZCO	61	22
NUNCA LA UTILIZO	43	35
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	10	17
REGULARMENTE LA UTILIZO	1	21
SIEMPRE LA UTILIZO	6	36
	121	131
	<b>HAMILTON</b>	<b>HERRERA Y M</b>
NO LA CONOZCO	93	90
NUNCA LA UTILIZO	19	23
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	6	7
REGULARMENTE LA UTILIZO	1	2
SIEMPRE LA UTILIZO	1	0
	120	122
	<b>KUDER VOC.</b>	<b>KUDER PERSONAL</b>
NO LA CONOZCO	30	32
NUNCA LA UTILIZO	62	55
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	19	22
REGULARMENTE LA UTILIZO	7	12
SIEMPRE LA UTILIZO	7	5
	125	126

	<b>MACHOVER-A</b>	<b>MINI-MENTAL</b>
NO LA CONOZCO	31	66
NUNCA LA UTILIZO	48	44
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	20	4
REGULARMENTE LA UTILIZO	15	7
SIEMPRE LA UTILIZO	12	2
	126	123
	<b>MMPI</b>	<b>N.P.F.</b>
NO LA CONOZCO	25	52
NUNCA LA UTILIZO	48	42
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	25	16
REGULARMENTE LA UTILIZO	18	11
SIEMPRE LA UTILIZO	14	5
	130	126
	<b>RAVEN</b>	<b>RORSCHACH</b>
NO LA CONOZCO	22	57
NUNCA LA UTILIZO	44	53
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	20	10
REGULARMENTE LA UTILIZO	21	3
SIEMPRE LA UTILIZO	28	4
	135	127
	<b>SACKS</b>	<b>TAT</b>
NO LA CONOZCO	59	58
NUNCA LA UTILIZO	50	38
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	9	7
REGULARMENTE LA UTILIZO	4	4
SIEMPRE LA UTILIZO	3	2
	125	109

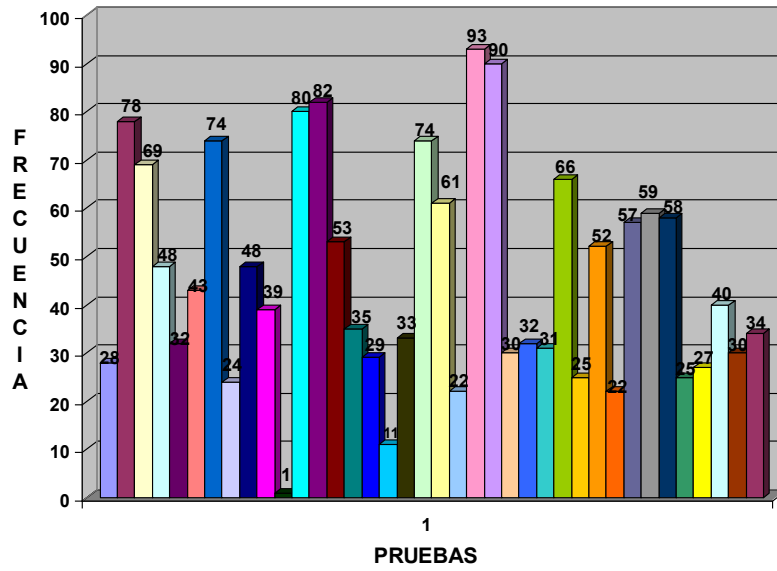
**TERMAN MERRILL**

		<b>WAIS</b>
NO LA CONOZCO	25	27
NUNCA LA UTILIZO	15	59
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	11	27
REGULARMENTE LA UTILIZO	26	8
SIEMPRE LA UTILIZO	58	8
	135	129

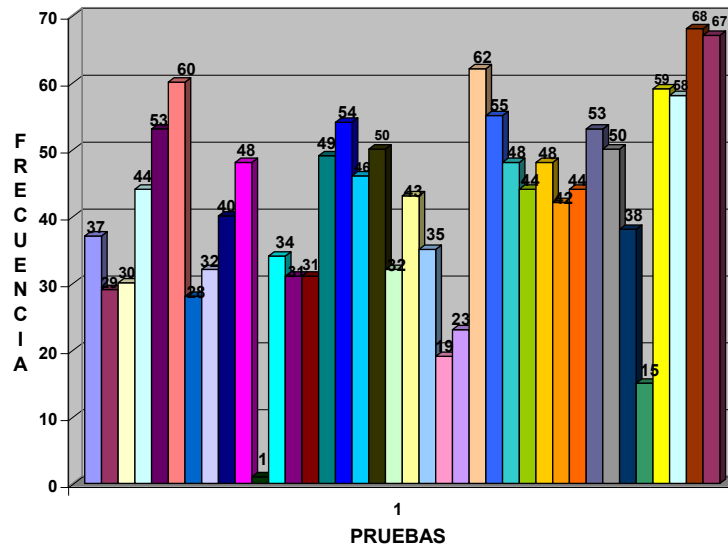
	<b>WAIS-PROY.</b>	<b>WISC R</b>
NO LA CONOZCO	40	30
NUNCA LA UTILIZO	58	68
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	13	14
REGULARMENTE LA UTILIZO	6	7
SIEMPRE LA UTILIZO	7	5
	124	124

	<b>WPPSI</b>
NO LA CONOZCO	34
NUNCA LA UTILIZO	67
EVENTUALMENTE LA UTILIZO	14
REGULARMENTE LA UTILIZO	5
SIEMPRE LA UTILIZO	6

## NO LA CONOZCO

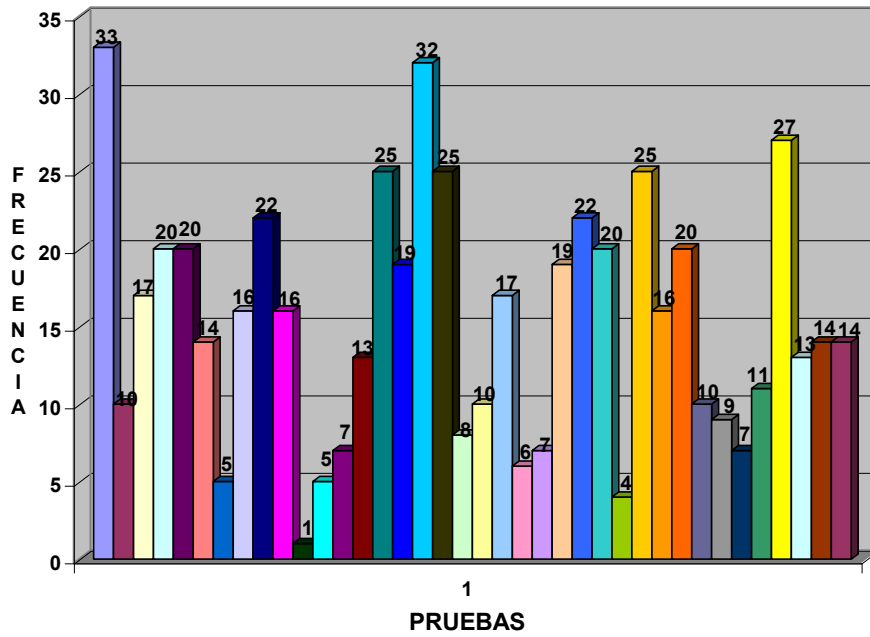


## NUNCA LA UTILIZO

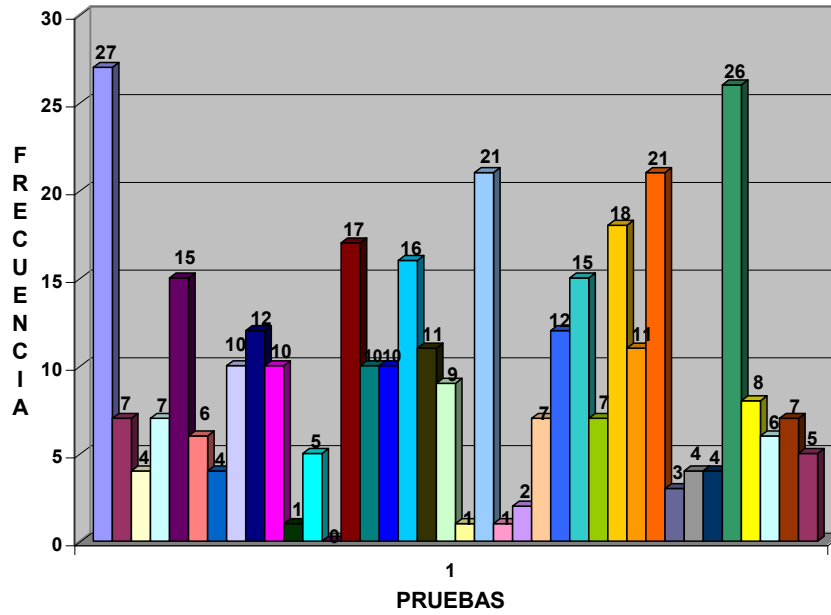




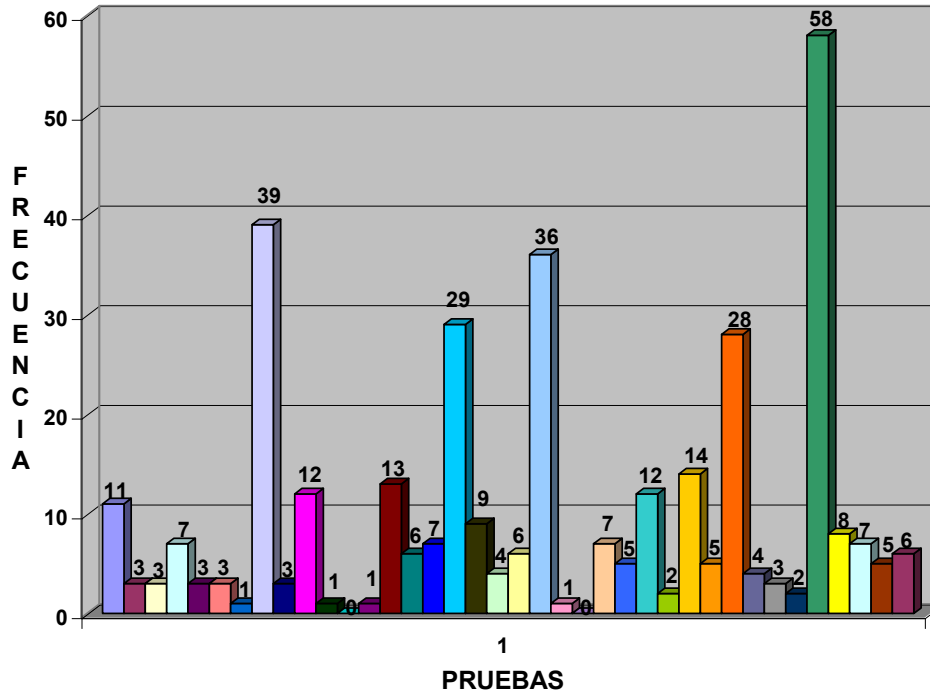
## EVENTUALMENTE LA UTILIZO



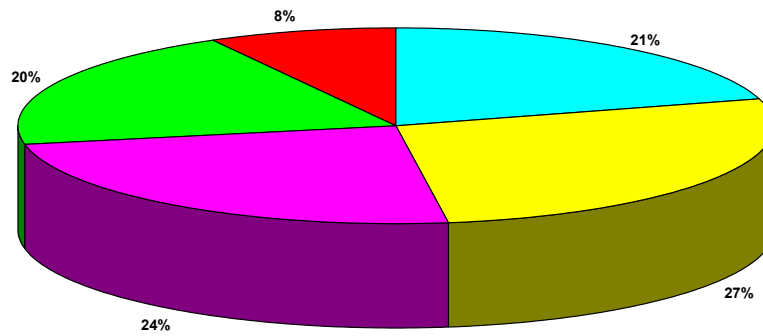
## REGULARMENTE LA UTILIZO



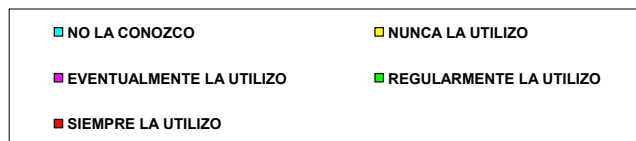
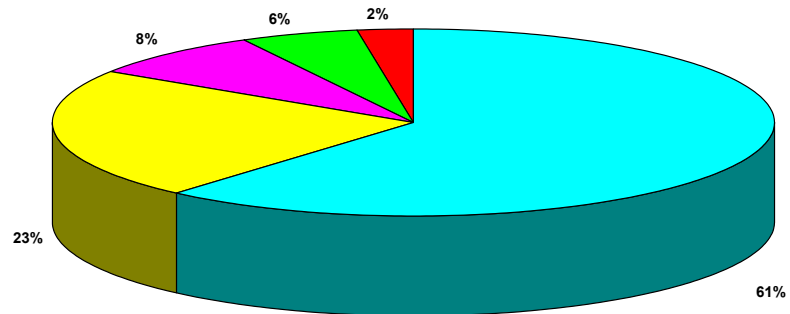
## SIEMPRE LA UTILIZO



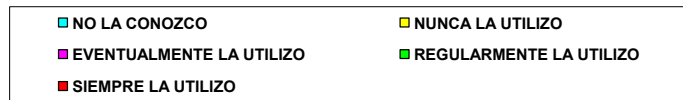
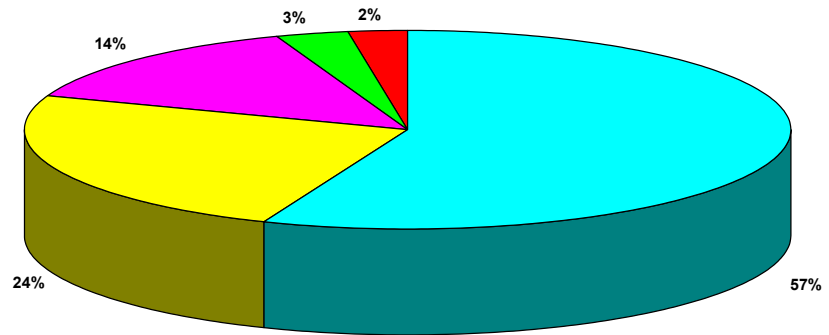
### TEST 16PF



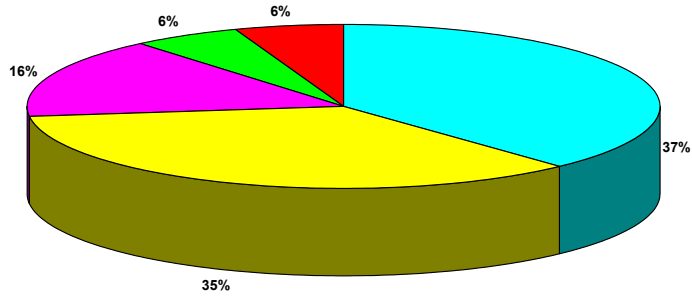
### TEST ALLPORT



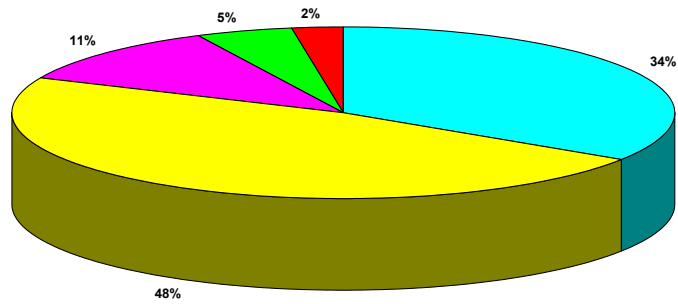
### TEST ANGELLINI



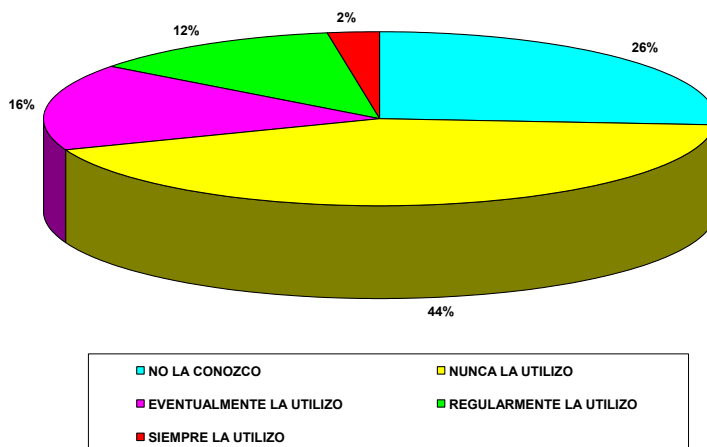
### TEST BARSIT



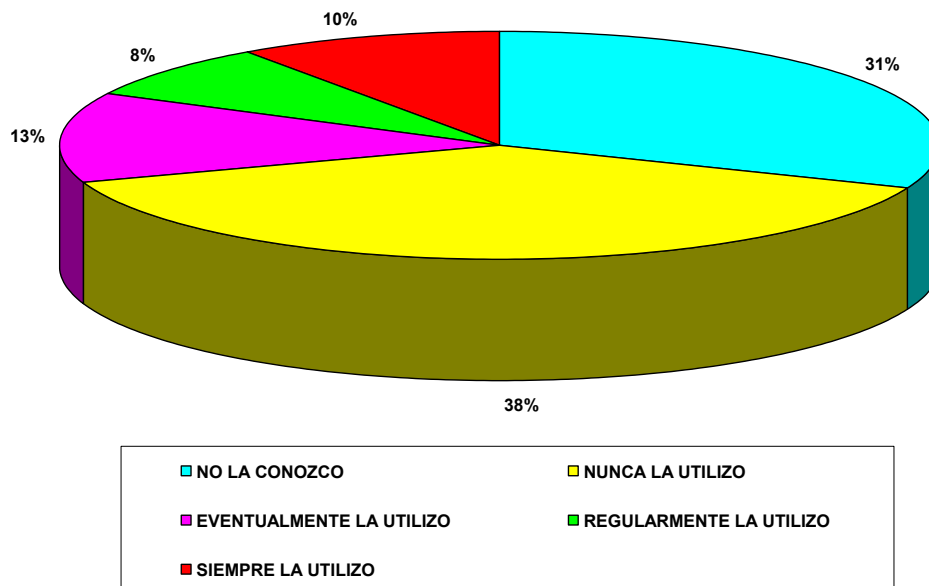
### TEST BENDER-KOPPITS



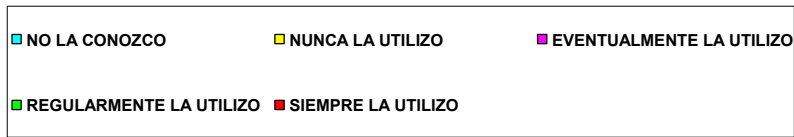
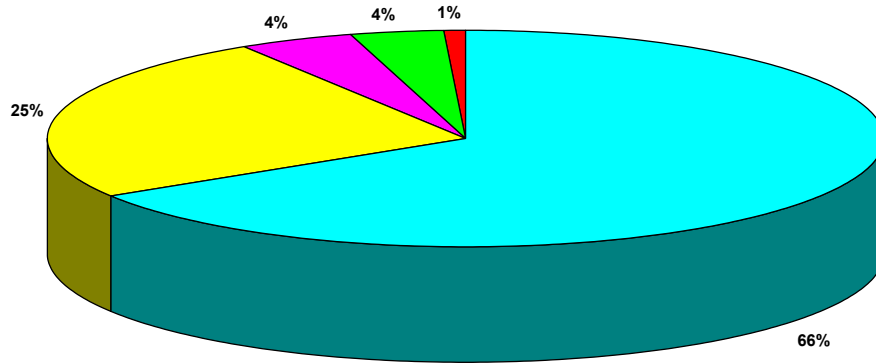
### TEST BENDER-ADULTOS



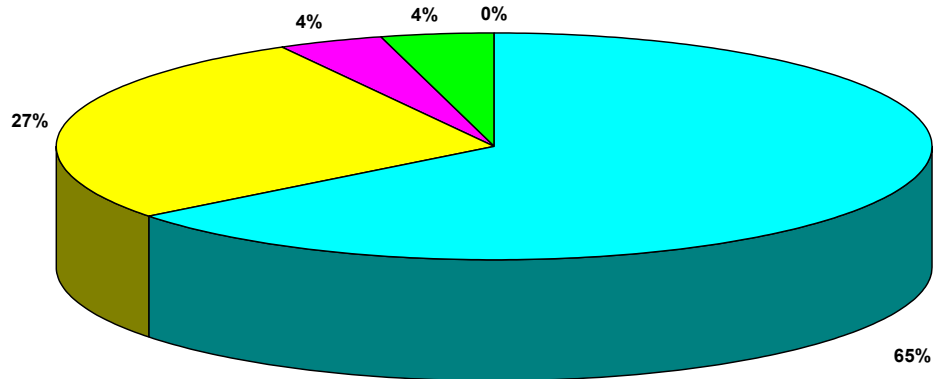
### TEST CASA-ARBOL-PERSONA



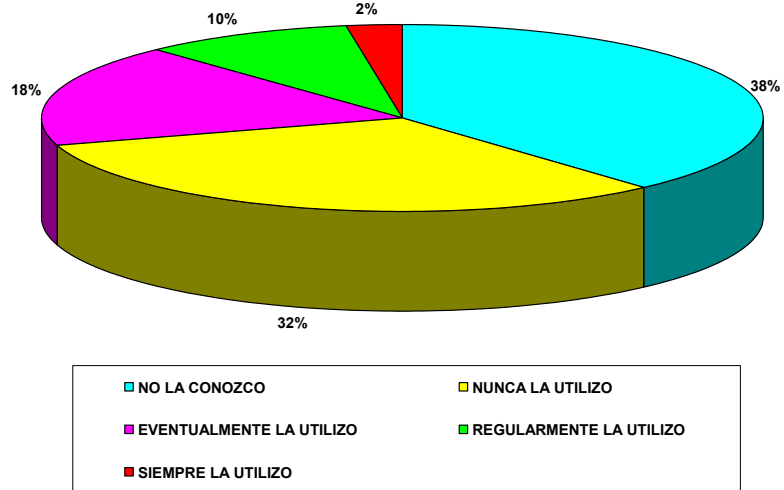
### TEST BENTON



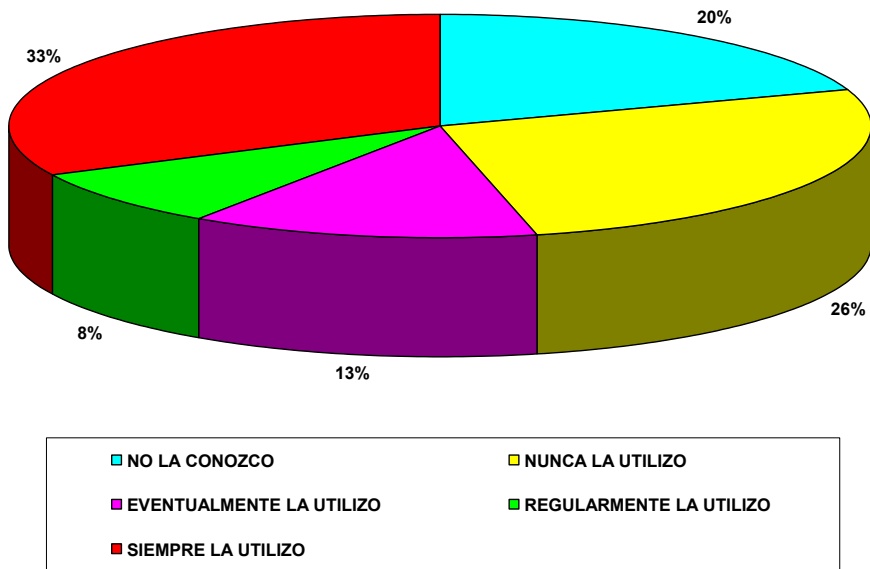
### TEST CAT



### TEST C.P.F.



### TEST BETA II R





# **ANEXO 7**

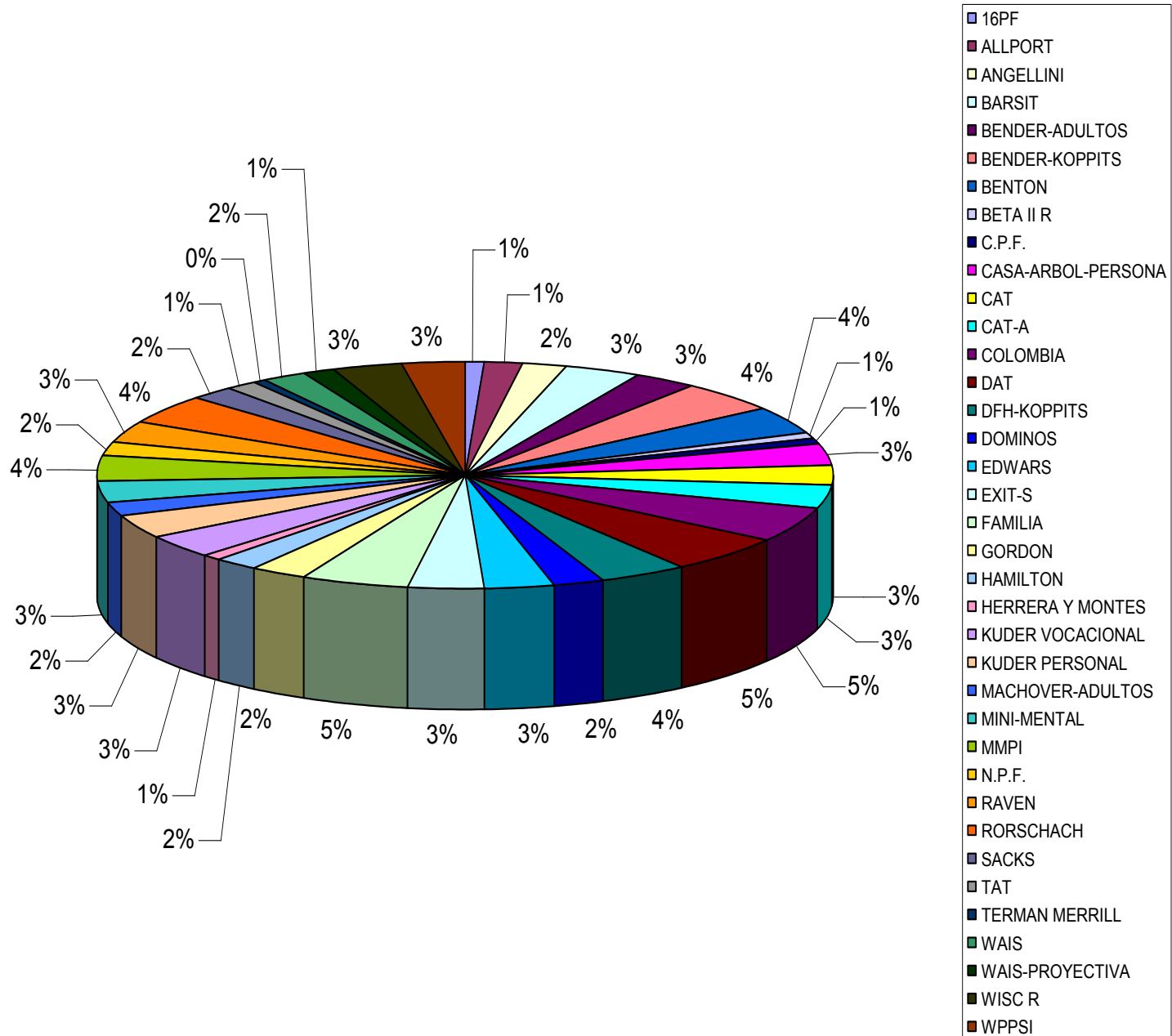
## RELEVANCIA DE LAS PRUEBAS EN LA FORMACION ACADÉMICA

	<b>16PF</b>	<b>ALLPORT</b>	<b>ANGELLINI</b>
NO RELEVANTE	2	3	4
POCO	18	16	13
RELEVANTE			
RELEVANTE	38	24	24
MUY	31	8	8
RELEVANTE			
NO CONTESTO	47	102	104
	<b>BARSIT</b>	<b>BENDER-ADULTOS</b>	<b>BENDER-KOPPITS</b>
NO RELEVANTE	7	6	9
POCO	24	23	22
RELEVANTE			
RELEVANTE	30	38	29
MUY	14	20	17
RELEVANTE			
NO CONTESTO	80	69	78
	<b>BENTON</b>	<b>BETA II R</b>	<b>C.P.F.</b>
NO RELEVANTE	8	2	2
POCO	11	16	16
RELEVANTE			
RELEVANTE	19	40	25
MUY	10	43	23
RELEVANTE			
NO CONTESTO	106	51	89
	<b>CASA-ARBOL-PERSONA</b>	<b>CAT</b>	<b>CAT-A</b>
NO RELEVANTE	6	6	7
POCO	13	10	10
RELEVANTE			
RELEVANTE	26	13	11
MUY	30	7	7
RELEVANTE			
NO CONTESTO	76	117	118

	<b>COLOMBIA</b>	<b>DAT</b>	<b>DFH-KOPPITS</b>
NO RELEVANTE	10	11	8
POCO RELEVANTE	11	18	19
RELEVANTE			
RELEVANTE	28	32	24
MUY RELEVANTE	22	16	27
NO CONTESTO	81	76	75
	<b>DOMINOS</b>	<b>EDWARS</b>	<b>EXIT-S</b>
NO RELEVANTE	5	6	7
POCO RELEVANTE	32	25	14
RELEVANTE			
RELEVANTE	31	31	15
MUY RELEVANTE	41	24	10
NO CONTESTO	44	66	107
	<b>FAMILIA</b>	<b>GORDON</b>	<b>HAMILTON</b>
NO RELEVANTE	10	5	4
POCO RELEVANTE	12	9	11
RELEVANTE			
RELEVANTE	16	43	12
MUY RELEVANTE	18	47	5
NO CONTESTO	101	48	122
	<b>HERRERA Y MONTES</b>	<b>KUDER VOCACIONAL</b>	<b>KUDER PERSONAL</b>
NO RELEVANTE	2	7	7
POCO RELEVANTE	14	15	16
RELEVANTE			
RELEVANTE	14	39	37
MUY RELEVANTE	6	30	30
NO CONTESTO	109	61	63

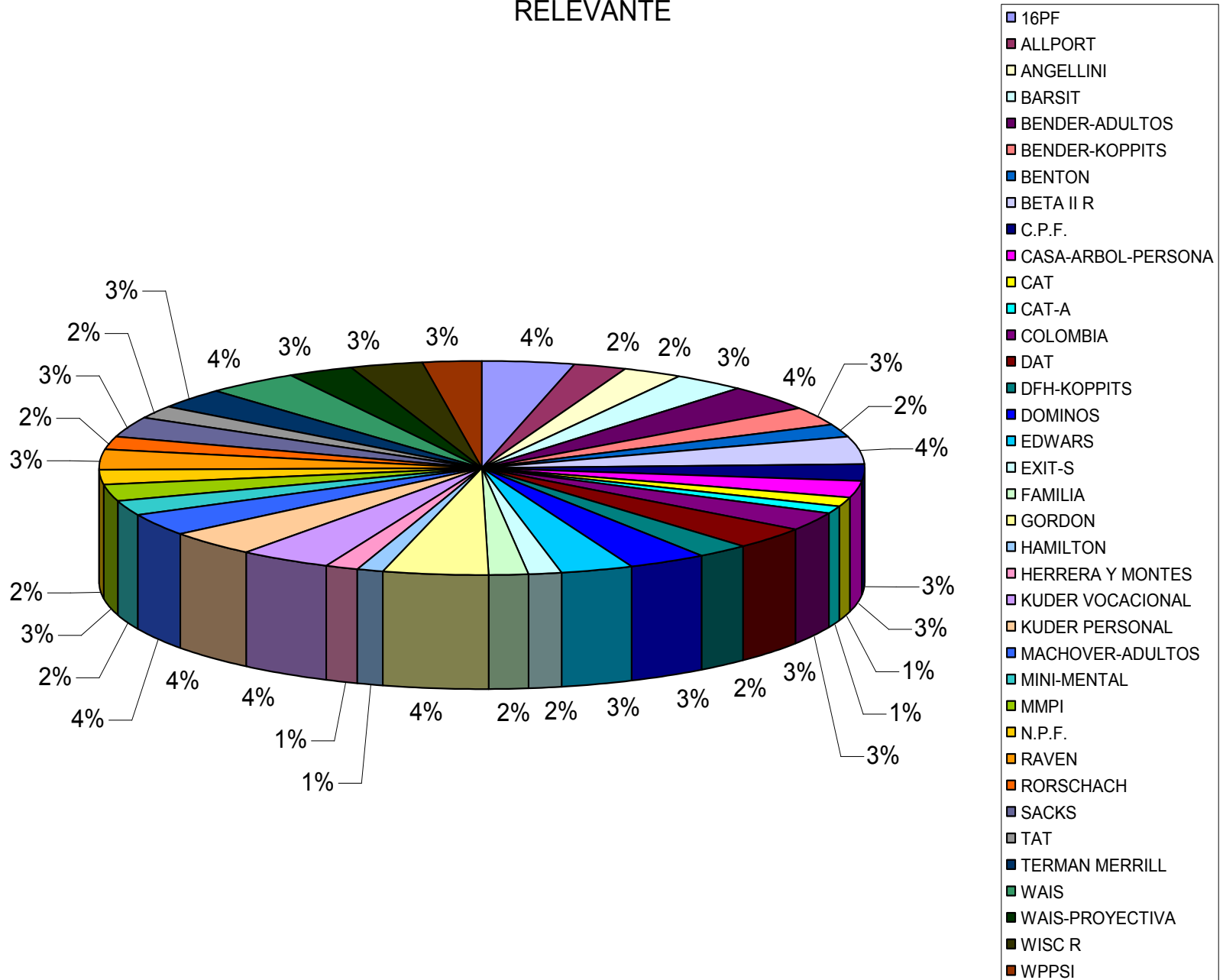
	<b>MACHOVER -ADULTOS</b>	<b>MINI-MENTAL</b>	<b>MMPI</b>
NO RELEVANTE	4	6	8
POCO RELEVANTE	11	17	13
RELEVANTE	35	20	25
MUY RELEVANTE	41	17	49
NO CONTESTO	62	95	58
	<b>N.P.F.</b>	<b>RAVEN</b>	<b>RORSCHACH</b>
NO RELEVANTE	4	6	9
POCO RELEVANTE	17	23	15
RELEVANTE	23	30	21
MUY RELEVANTE	22	36	32
NO CONTESTO	86	56	80
	<b>SACKS</b>	<b>TAT</b>	<b>TERMAN MERRILL</b>
NO RELEVANTE	4	3	1
POCO RELEVANTE	15	12	7
RELEVANTE	30	19	30
MUY RELEVANTE	17	20	67
NO CONTESTO	86	99	42
	<b>WAIS</b>	<b>WAIS-PROYECTIVA</b>	<b>WISC R</b>
NO RELEVANTE	4	3	6
POCO RELEVANTE	14	10	14
RELEVANTE	38	29	28
MUY RELEVANTE	47	39	40
NO CONTESTO	50	72	65
	<b>WPPSI</b>		
NO RELEVANTE	6		
POCO RELEVANTE	11		
RELEVANTE	26		
MUY RELEVANTE	39		
NO CONTESTO	71		

NO RELEVANTE





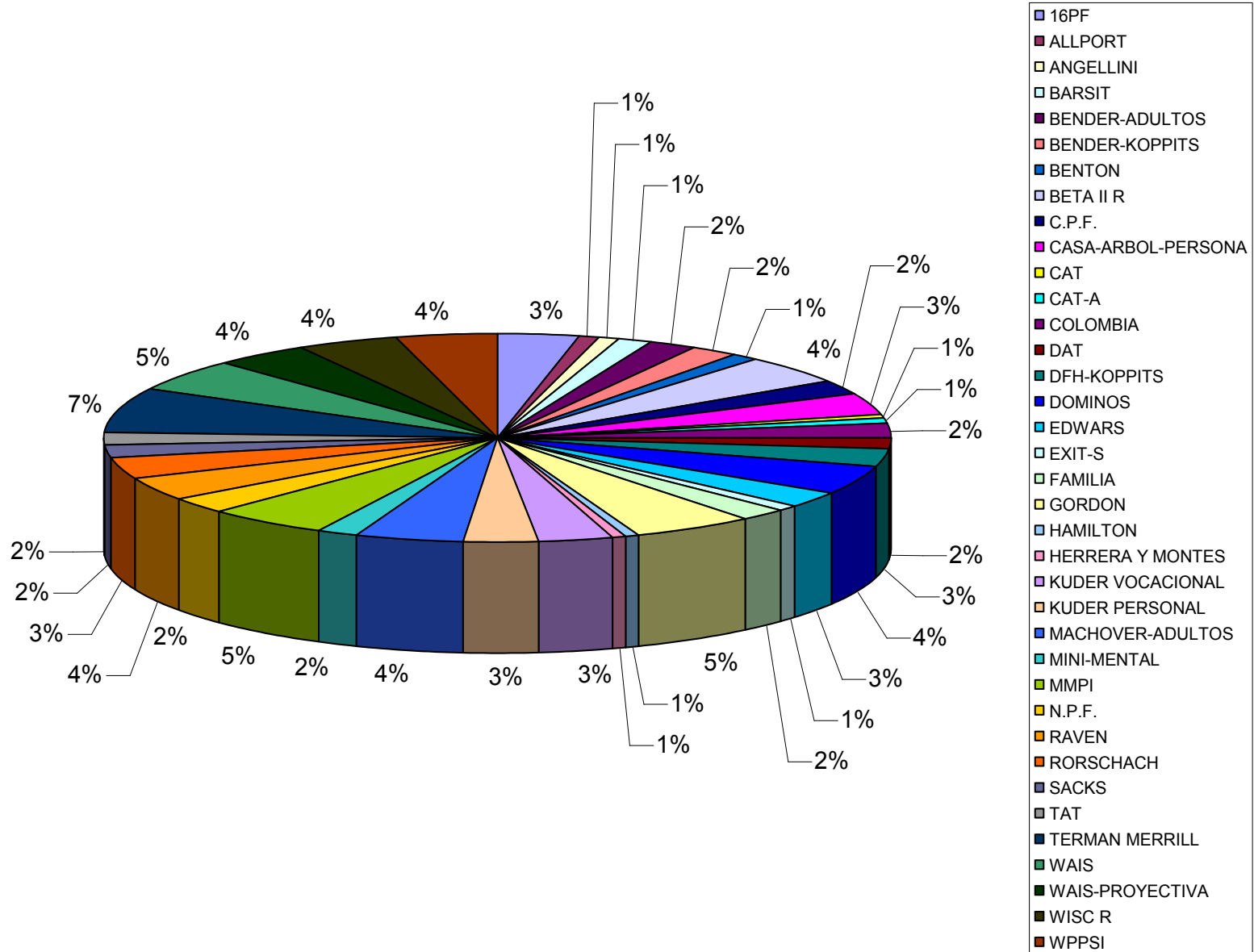
# RELEVANTE



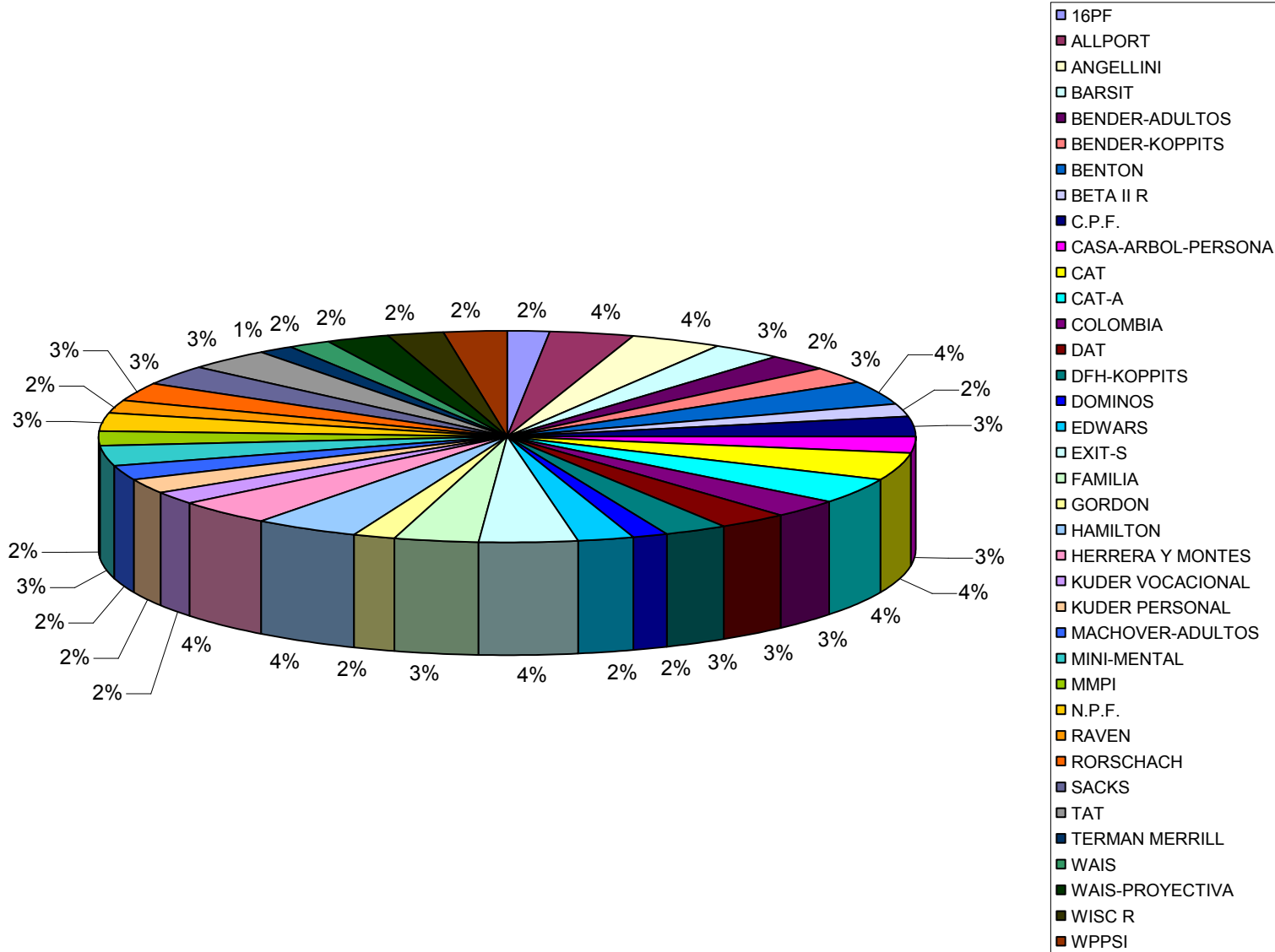




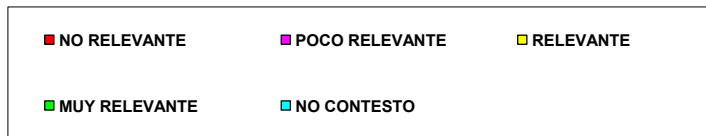
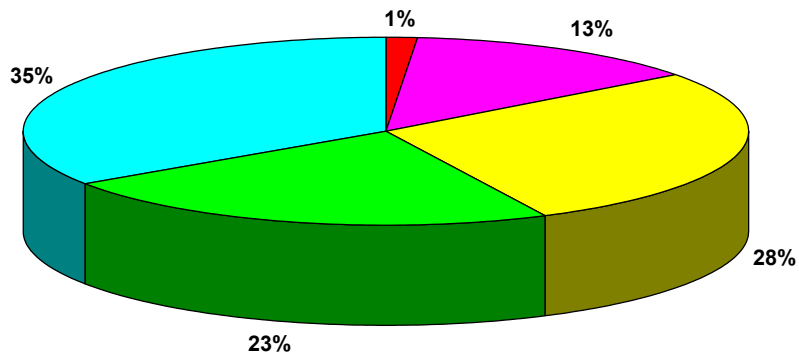
## MUY RELEVANTE



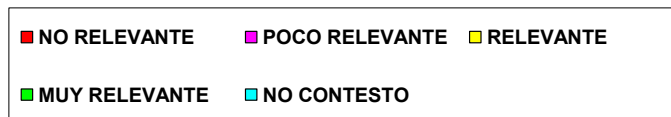
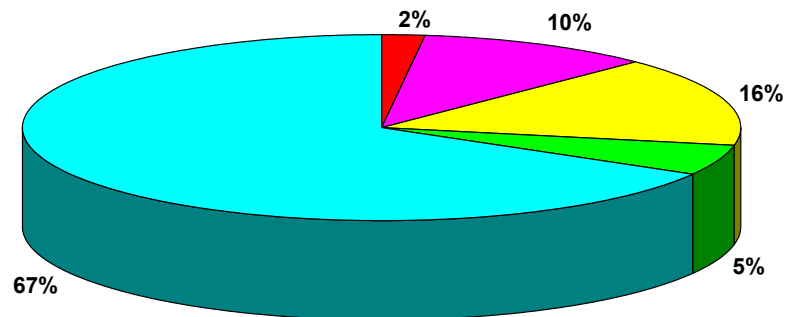
# NO CONTESTO



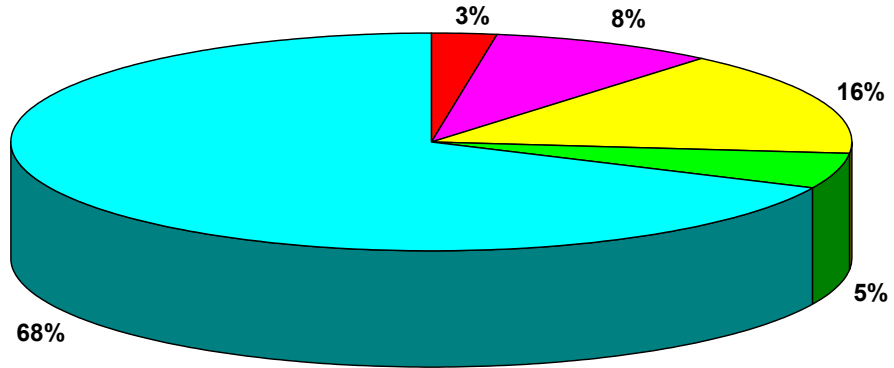
### 16 PF



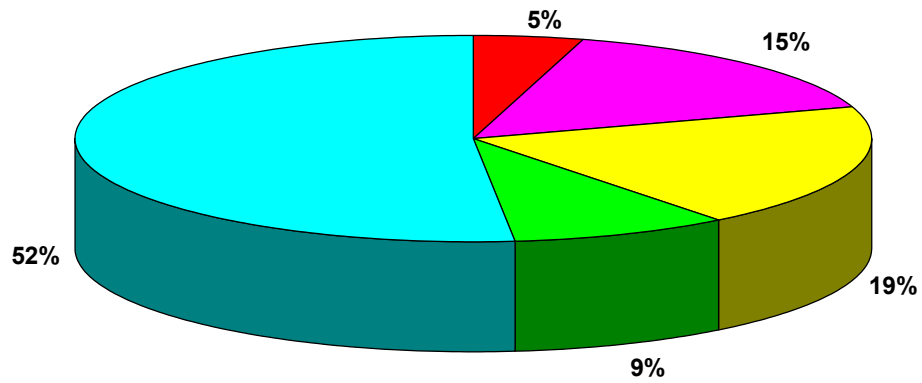
### ALLPORT



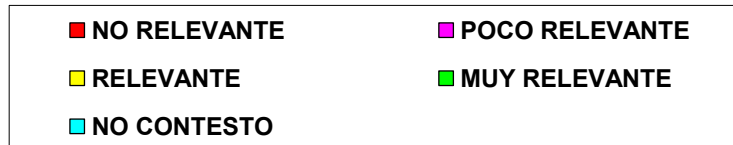
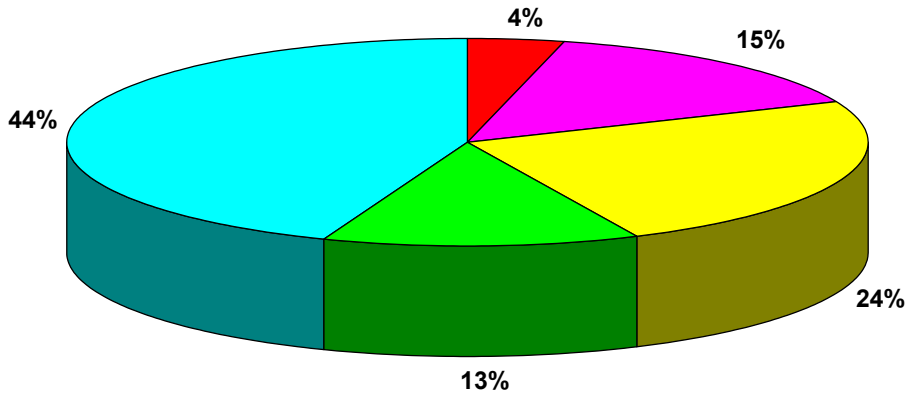
## ANGELLINI



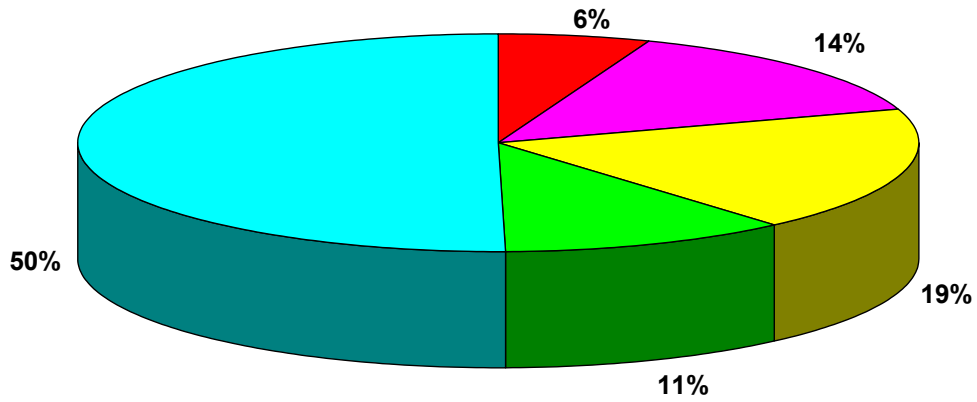
## BARSIT



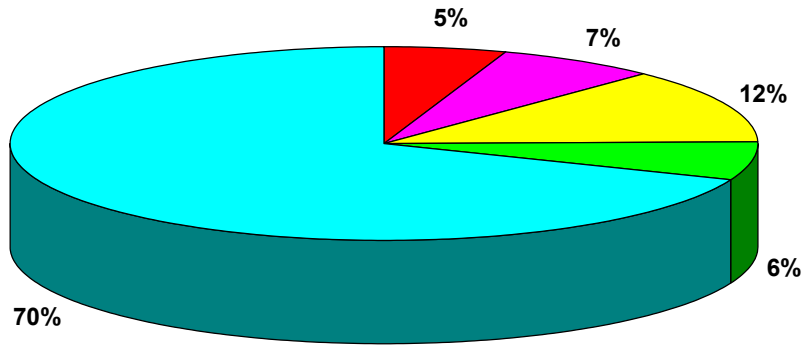
BENDER - ADULTOS



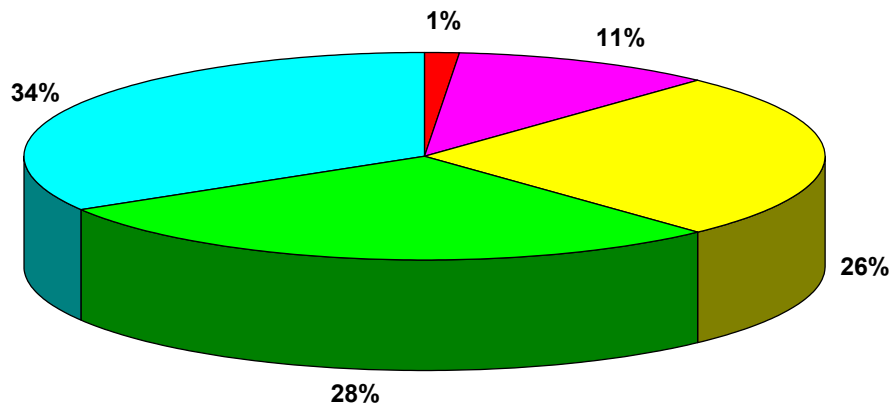
BENDER - KOPPITS



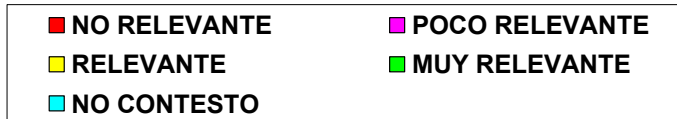
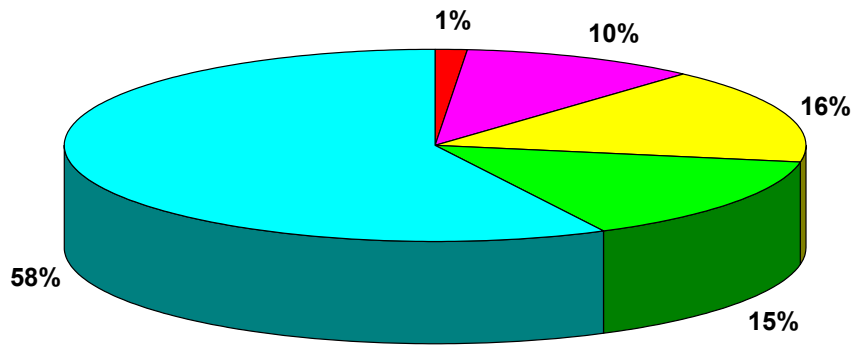
**BENTON**



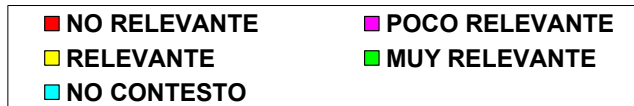
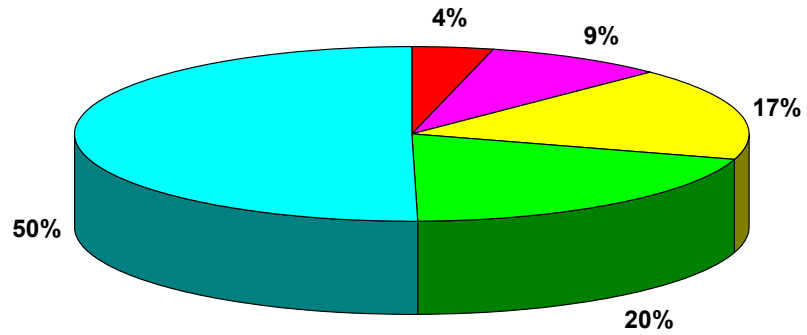
**BETA II R**



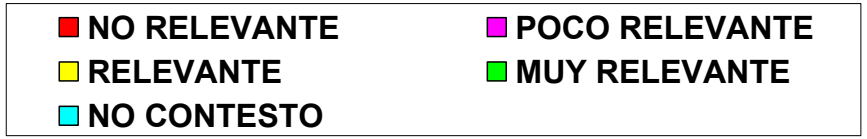
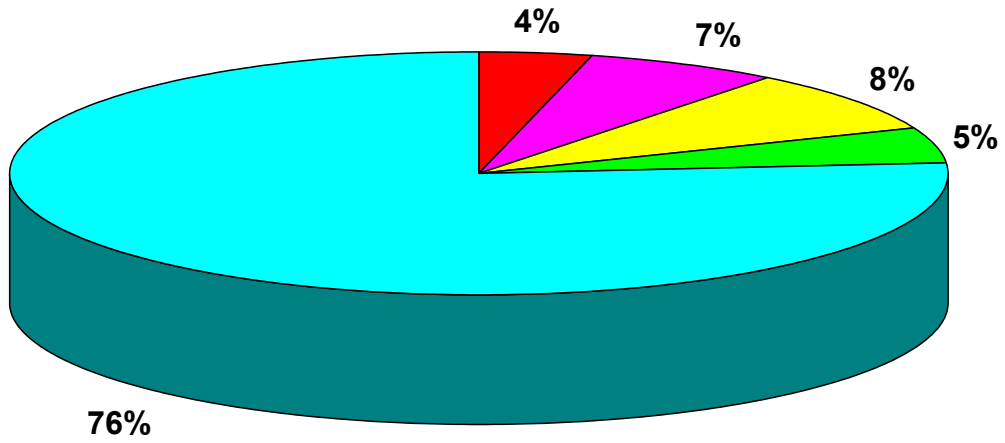
C.P.F.



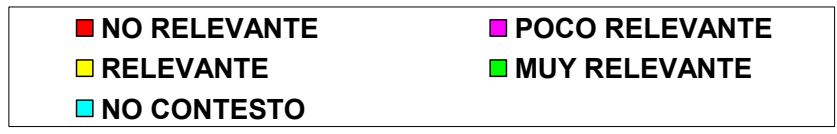
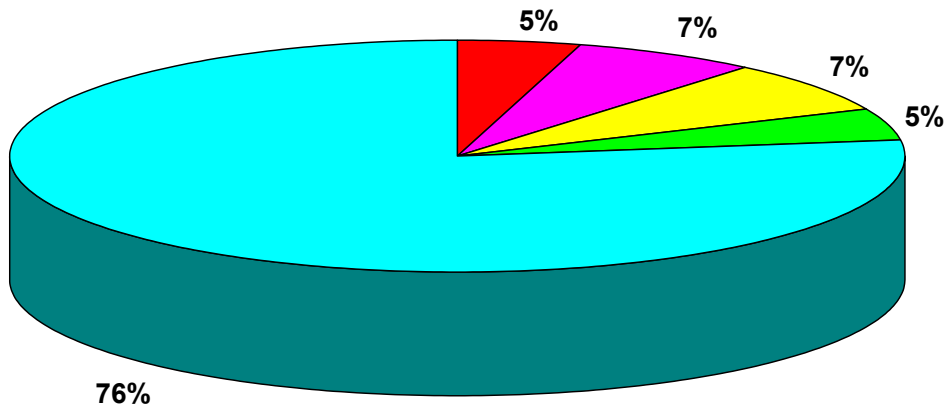
CASA-ARBOL-PERSONA



CAT

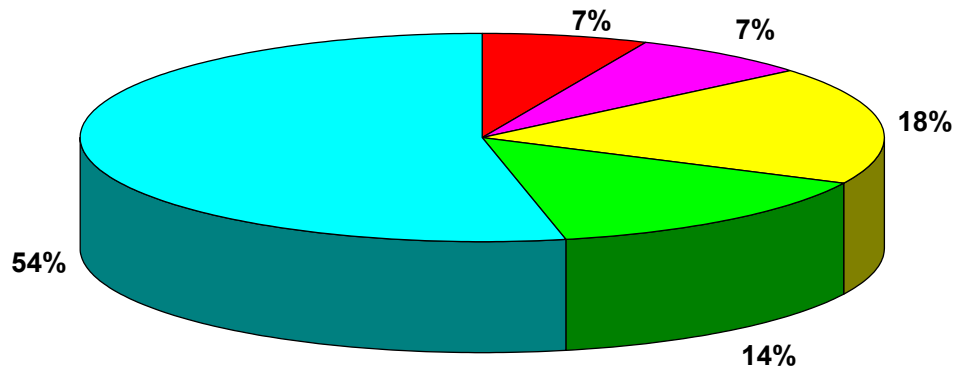


CAT - A

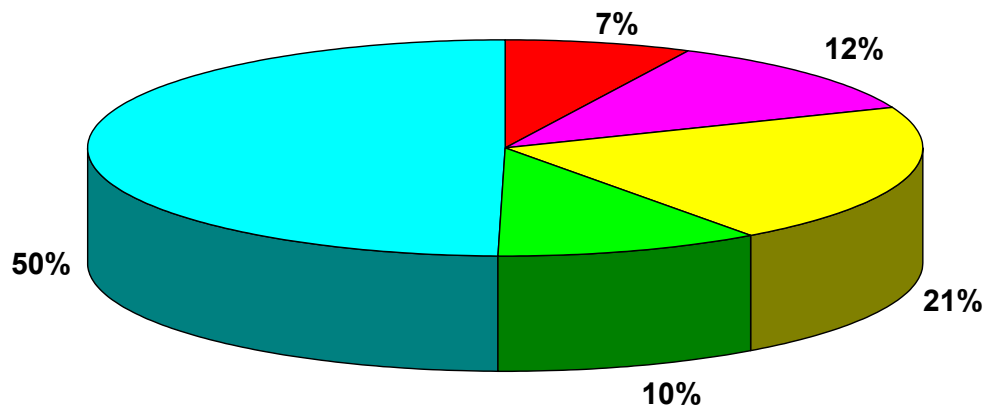




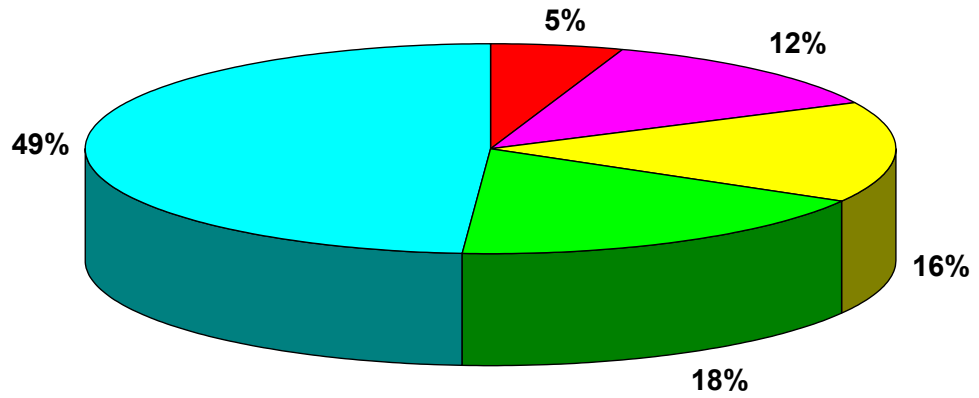
**COLOMBIA**



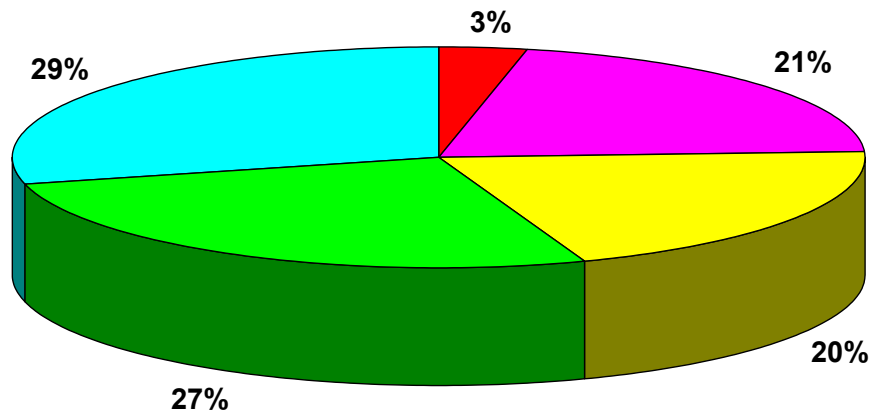
**DAT**



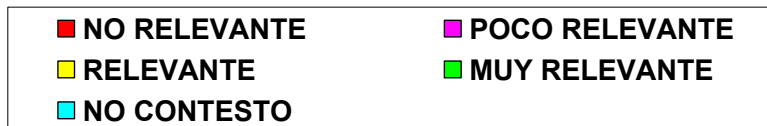
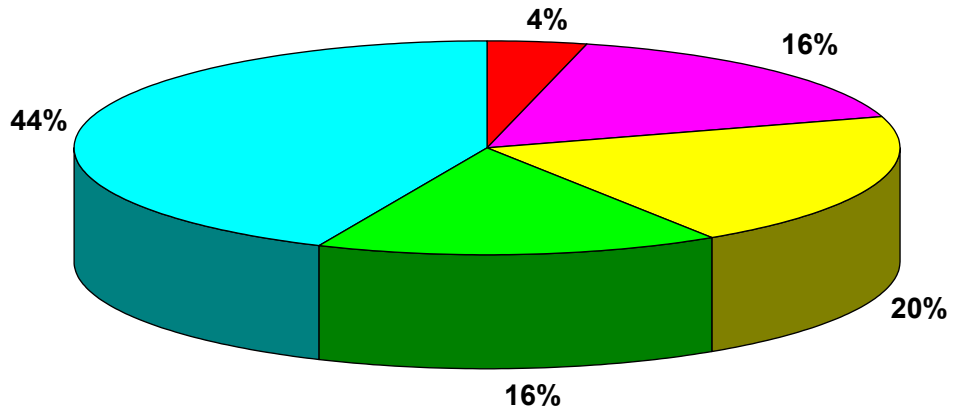
### DFH - KOPPITS



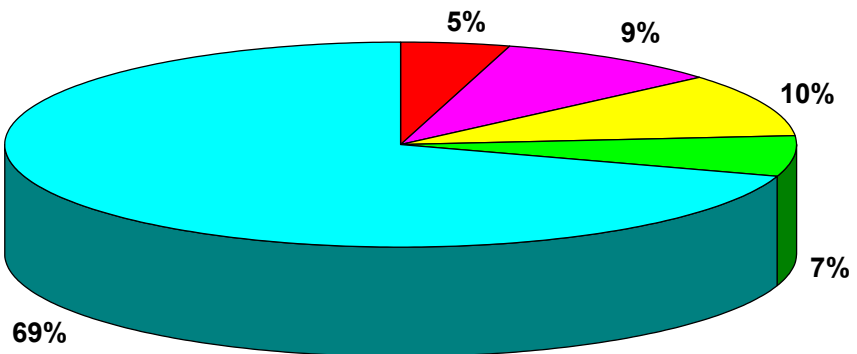
### DOMINOS



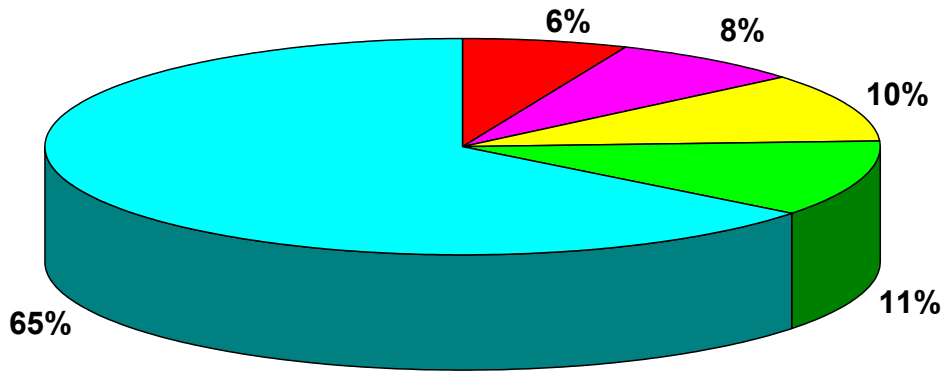
### EDWARS



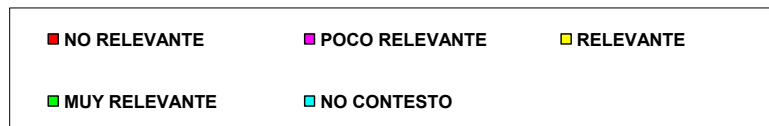
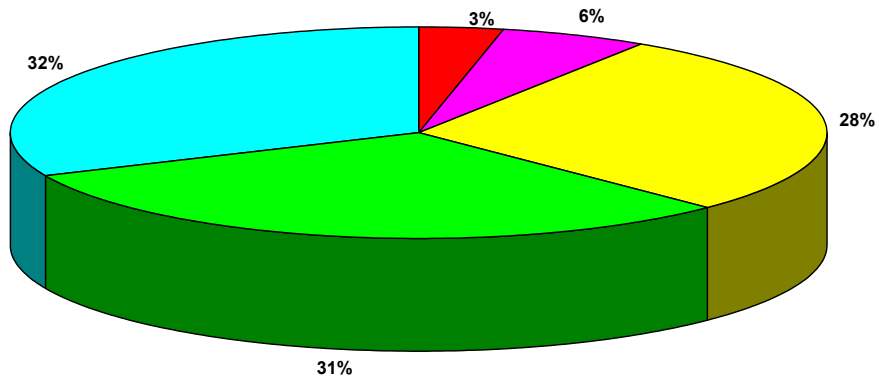
### EXIT - S



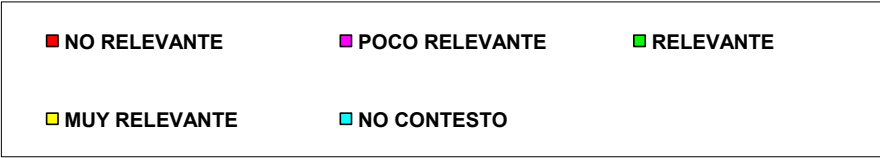
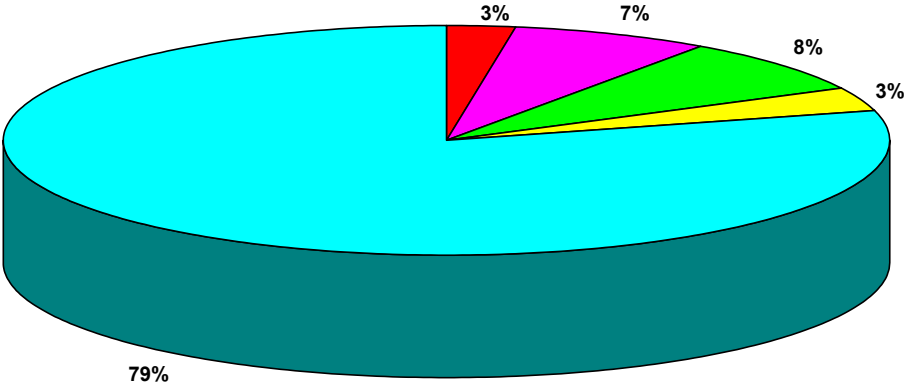
### FAMILIA



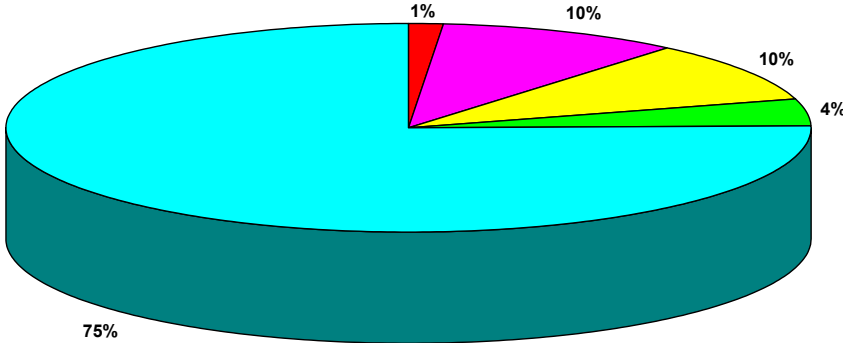
### GORDON



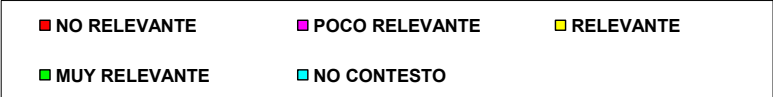
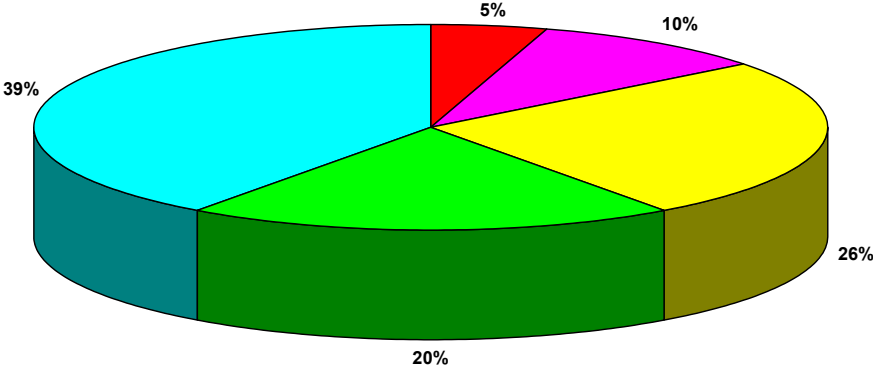
**HAMILTON**



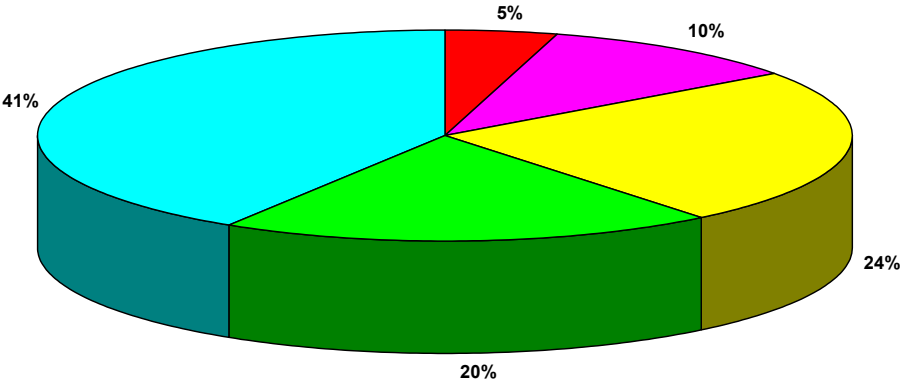
**HERRERA Y MONTES**



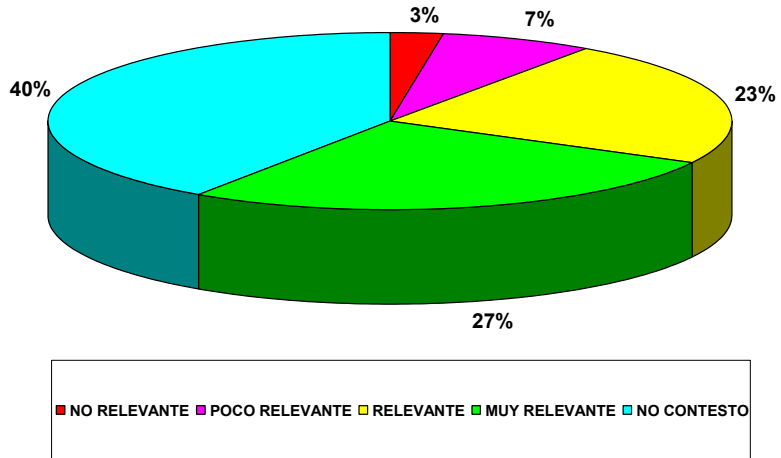
**KUDER VOCACIONAL**



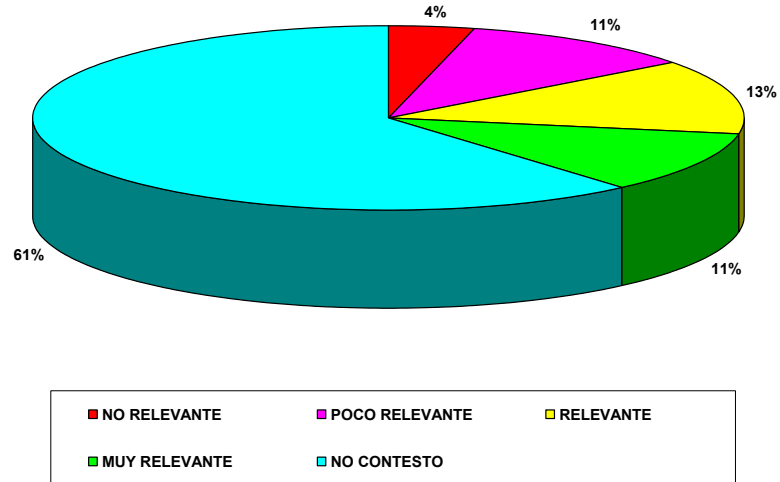
**KUDER PERSONAL**



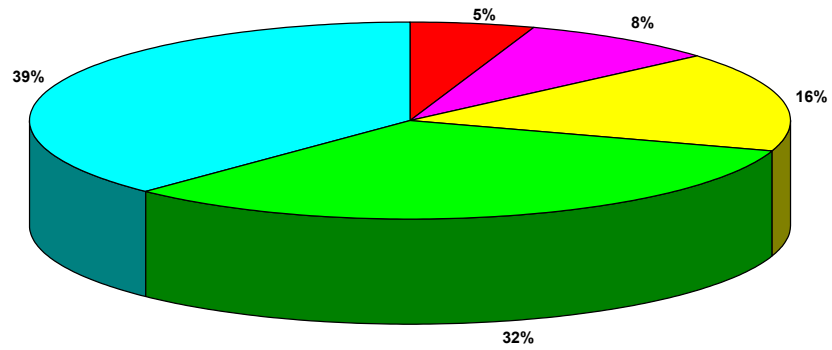
### MACHOVER-ADULTOS



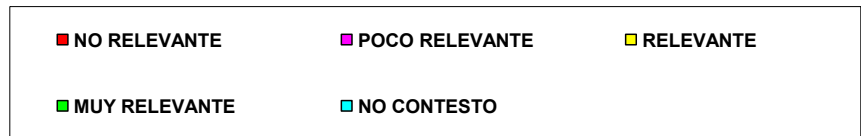
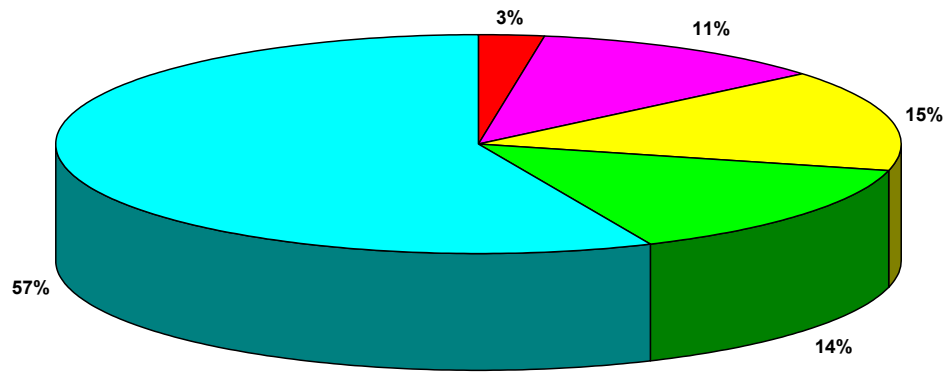
### MINI - MENTAL



### MMPI

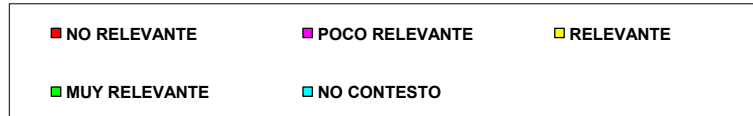
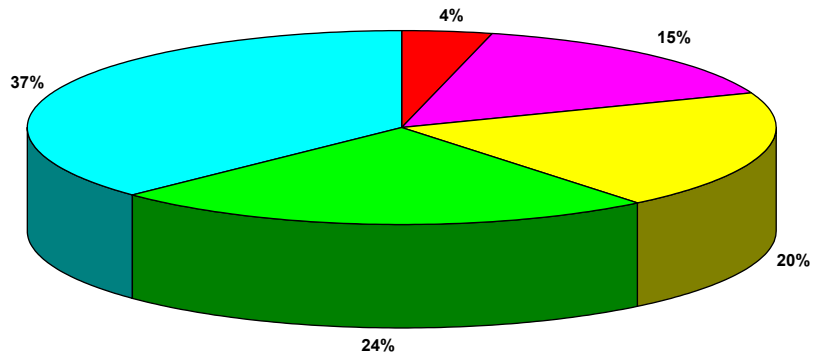


### N. P. F.

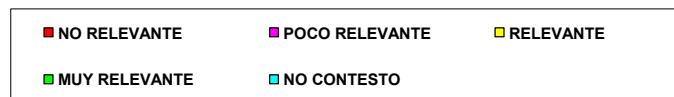
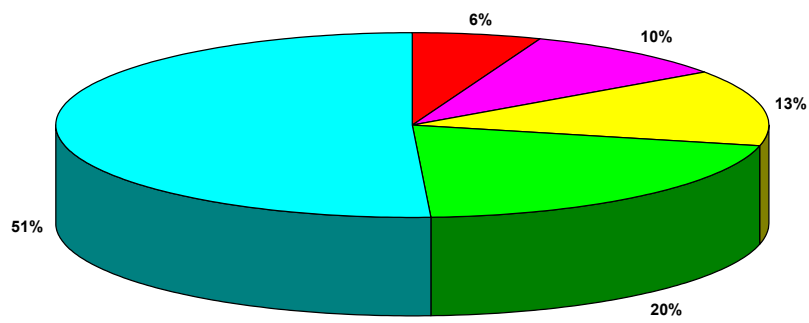




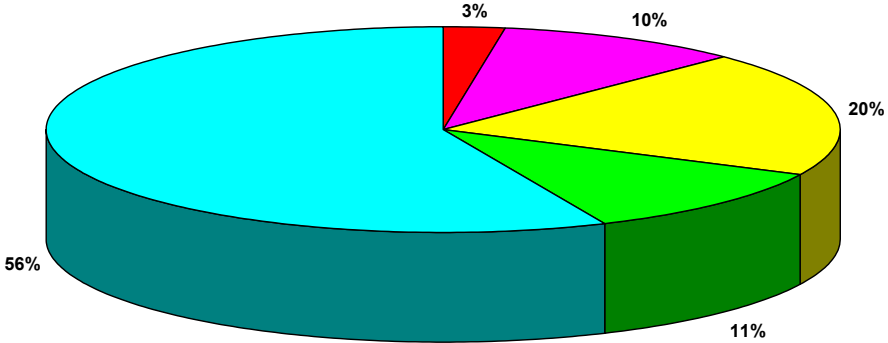
### N. P. F.



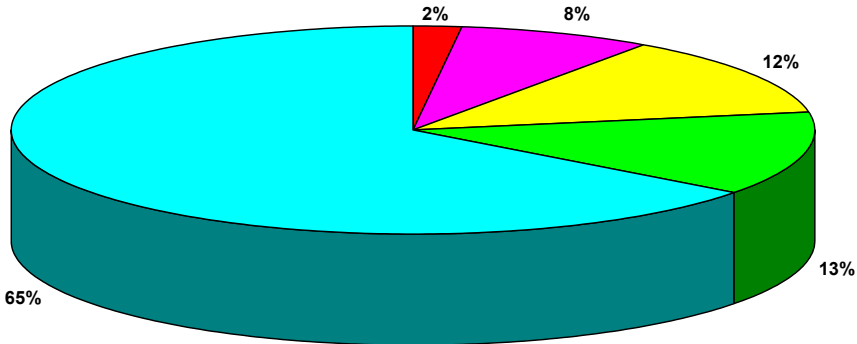
### RORSCHACH



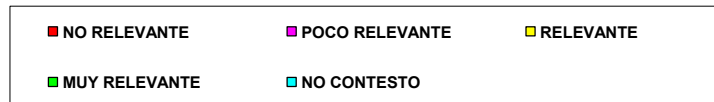
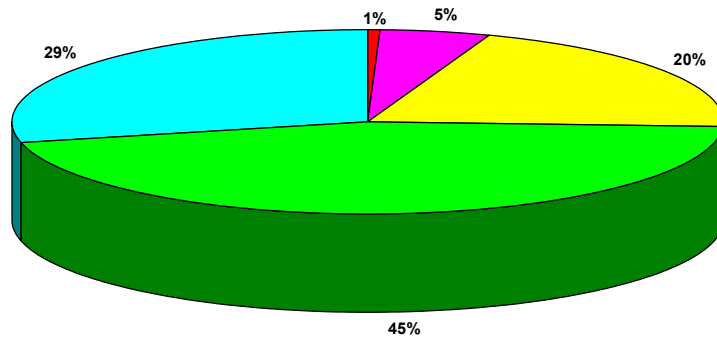
### SACKS



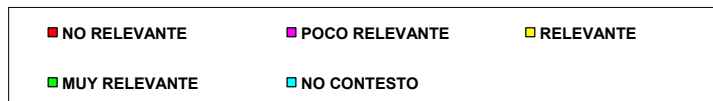
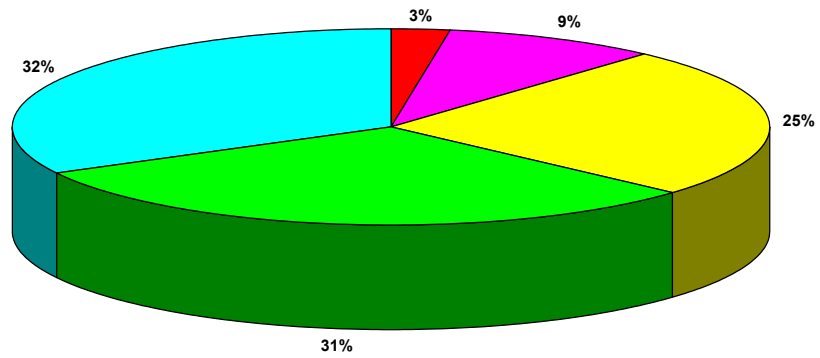
### TAT



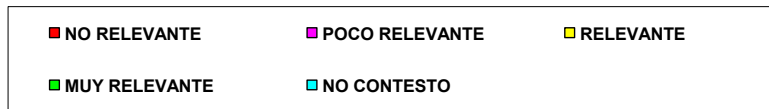
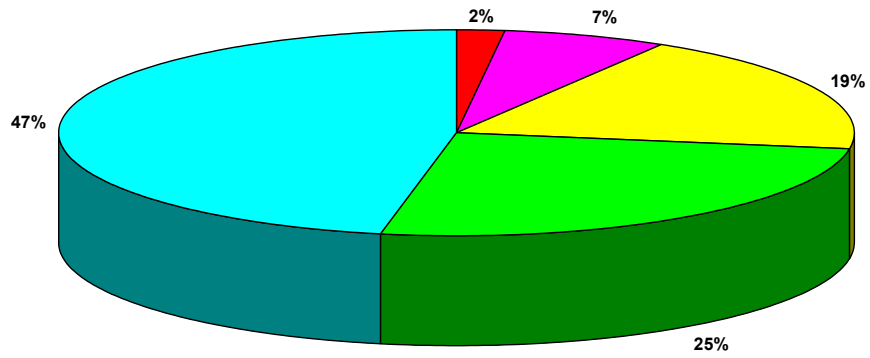
### TERMAN MERRILL



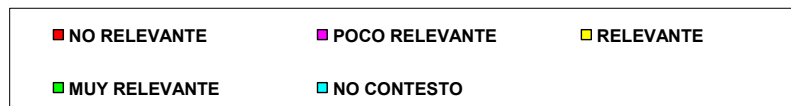
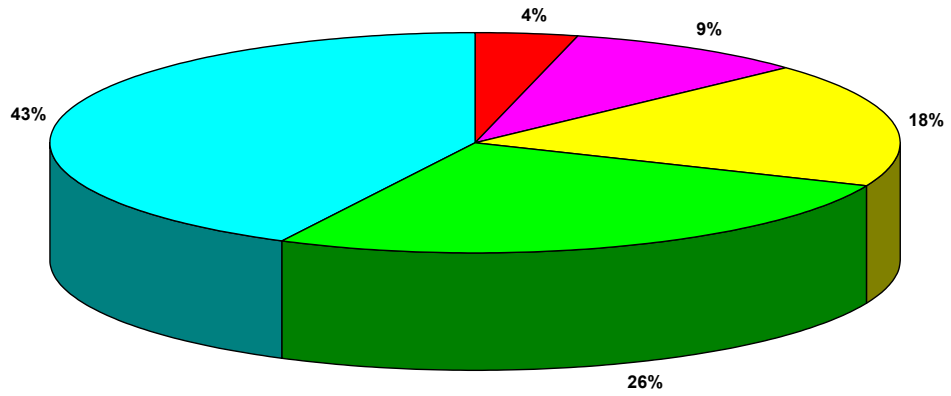
### WAIS



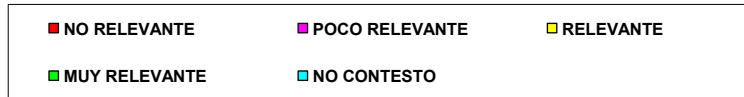
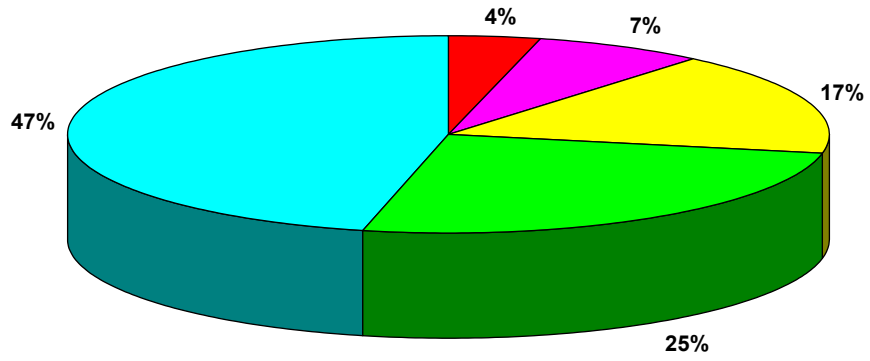
### WAIS - PROYECTIVA



### WISC R



### WPPSI

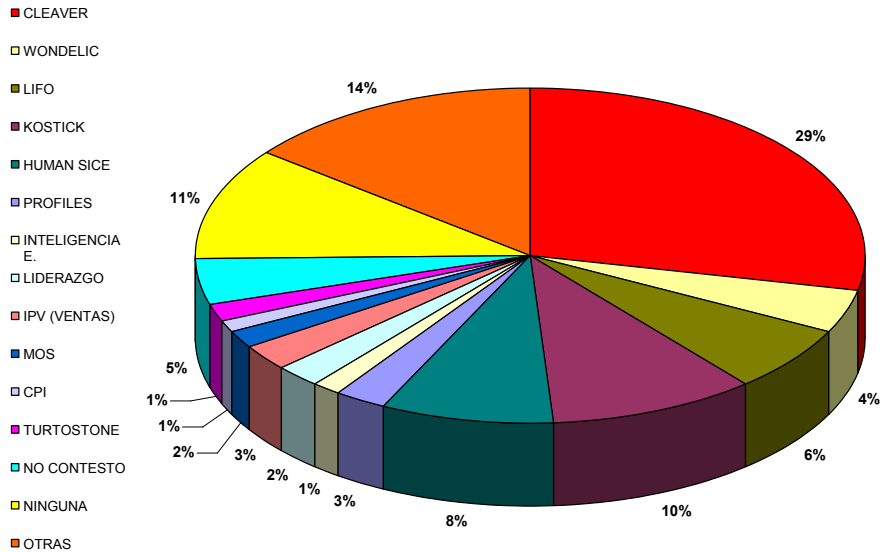


# **ANEXO 8**

**PRUEBAS UTILIZADAS EN LAS ORGANIZACIONES DIFERENTES A LAS ENLISTADAS**

<b>CLEAVER</b>	79
<b>WONDERLIC</b>	11
<b>LIFO</b>	18
<b>KOSTICK</b>	28
<b>HUMAN SIDE</b>	23
<b>PROFILES</b>	7
<b>INTELIGENCIA E.</b>	4
<b>LIDERAZGO</b>	6
<b>IPV (VENTAS)</b>	7
<b>MOS</b>	5
<b>CPI</b>	3
<b>TURTOSTONE</b>	4
<b>NO CONTESTO</b>	13
<b>NINGUNA</b>	30
<b>OTRAS</b>	40

**PRUEBAS PSICOLOGICAS APLICADAS EN LAS EMPRESAS**



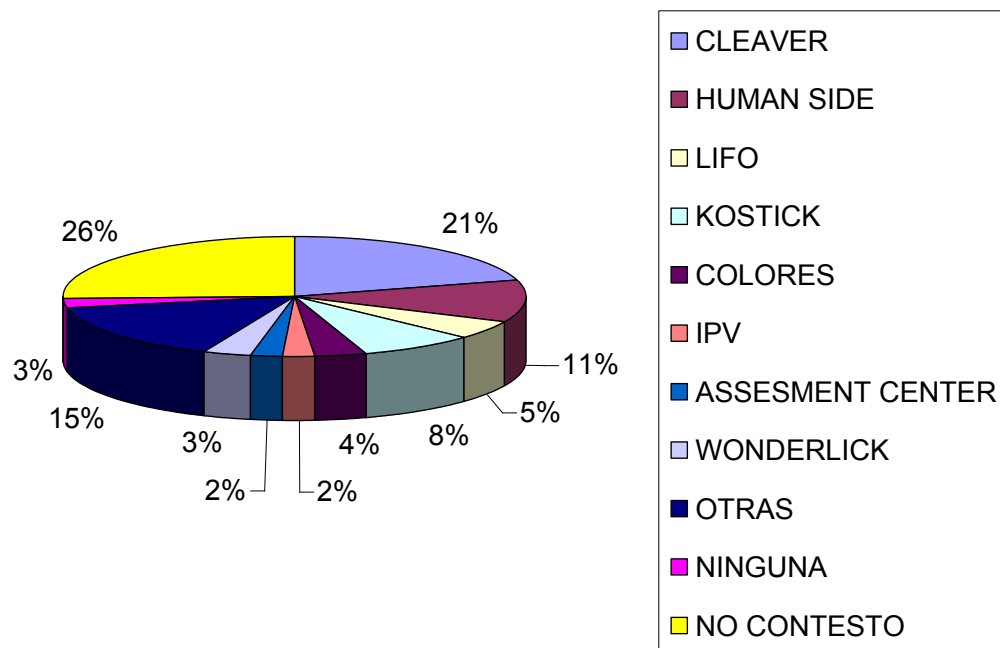
# **ANEXO 9**



## PRUEBAS SUGERIDAS

<b>CLEAVER</b>	45
<b>HUMAN SIDE</b>	25
<b>LIFO</b>	11
<b>KOSTICK</b>	18
<b>COLORES</b>	8
<b>IPV</b>	5
<b>ASSESMET</b>	5
<b>CENTER</b>	
<b>WONDERLICK</b>	7
<b>OTRAS</b>	34
<b>NINGUNA</b>	6
<b>NO CONTESTO</b>	56

PRUEBAS SUGERIDAS



# **ANEXO 10**

## TEST ANGELINI

AUTOR	A.L. ANGELINI Y H.R..C. ANGELINI
FECHA DE CREACION	SE DESCONOCE
EVALUA	INTERESES: - A.L. AIRE LIBRE - CF CIENTIFICO FISICO - C..B. CIENTIFICO BIOLOGICO - C. CALCULO - P. POLITICA - O. OFICINA - S.S. SERVICIO SOCIAL - L. LITERARIO - A. ARTISTICO - M. MUSICAL
NIVEL JERARQUICO DE APLICACIÓN	
MODO DE APLICACIÓN	INDIVIDUAL COLECTIVO
TIEMPO DE APLICACIÓN	SIN LIMITE DE PLICACION, APROXIMADAMENTE 15/20 MINUTOS
COMPUESTO	- CUADERNO DE APLICACIÓN -
CONTIENE	10 SERIES CON 100 ITEMS
PROPORCIONA	5 INTERESES DE LOS CUALES EL PRIMERO ES EL MAS IMPORTANTE

## TEST BENDER MACHOVER

NOMBRE	TEST GESTALTICO VISOMOTOR BENDER
EVALUA	PERSONALIDAD (PROYECTIVO)
COMPUESTO DE	<b>CUADERNO DE INTERPRETACION</b>
NIVEL DE APLICACION	ADULTOS EN GENERAL
MODO DE APLICACIÓN	INDIVIDUAL COLECTIVO
TIEMPO DE APLICACIÓN	10 MINUTOS APROXIMADAMENTE
COMPUESTO	- CUADERNO DE APLICACIÓN
REVISION	PROYECTIVA
INTERPRETACION	SE TOMA EN CUENTA FACTORES: - RELACIONADOS A LA ORGANIZACIÓN - RELACIONADOS CON EL TAMAÑO - RELACIONADOS A DISTORSION DE LA GESTALT - RELACIONADOS A CAMBIOS DE LA GESTALT

### TEST C.P.F.

AUTOR	CATELL
EVALUA	FACTORES DE CONTACTO DE PERSONALIDAD (SOCIABILIDAD)
CONTIENE	40 REACTIVOS
NIVEL JERARQUICO DE APLICACION	EMPLEADOS PROFESIONISTAS
COMPUESTO DE	- <b>MANUAL (P.I.C.)</b> - PROTOCOLO - CLAVE DE REVISIÓN - 1 HOJA DE INTERPRETACION
TIEMPO DE APLICACION	SIN LIMITE DE TIEMPO, SE CONTESTA APROXIMADAMENTE EN 15 O 20 MINUTOS
MODO DE APLICACIÓN	INDIVIDUAL COLECTIVO
SE CALIFICA	SE COLOCA LA PLANTILLA Y DONDE HAYAN QUEDADO LAS RESPUESTAS SE LE DA (1 O 2 PUNTOS), SE SUMAN LOS PUNTAJES DE LA PRUEBA Y ES LA CLIFICACION PREVIA. SE CHECA EN LA PLANTILLA LAS RESPUESTAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL RECTÁNGULO EN LA PLANTILLA DE REV. Y SI AL SUMARLA DA 9 PUNTOS O MAS ESTA DISTORSIONDA, HABRA QUE DESCONTAR 10 A LA CALIF. PREVIA, SI HAY MENOS DE 9 PUNTOS NO HAY DISTORSION
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	LA INTERPRETACIÓN SE REPORTA DE ACUERDO AL NIVEL QUE HAYA OBTENIDO DE CALIF. FINAL (1 AL 9)

### TEST D.A.T.

NOMBRE	TEST DE APTITUD DIFERENCIAL
AUTORES	<ul style="list-style-type: none"><li>- GEORGE K. BENNETT</li><li>- HAROLD G. SESHORE</li><li>- ALEXANDER WESMAN</li></ul>
EVALUA	HABILIDADES
MODO DE APLICACION	INDIVIDUAL
TIEMPO DE APLICACION	1 HORA PROMEDIO
CONSTA DE:	<ul style="list-style-type: none"><li>- MANUAL</li><li>- 6 PROTOCOLOS</li><li>- 9 CLAVES DE REVISIÓN</li><li>- GRAFICA (LAPIZ DE COLOR)</li></ul>
TIEMPO DE PLICACION	<ul style="list-style-type: none"><li>- 3 HORAS APROXIMADAMENTE.</li><li>- CADA PRUEBA TIENE TIEMPO PRECISO</li></ul>
USOS	<ul style="list-style-type: none"><li>- CONSEJERIA</li><li>- TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS</li></ul>
MODO DE APLICACION	<ul style="list-style-type: none"><li>- INDIVIDUAL</li><li>- COLECTIVO</li></ul>
CALIFICACION	- 1 PUNTO POR CADA RESPUESTA CORRECTA
INTERPRETACION	<ul style="list-style-type: none"><li>- PROPORCIONA GRAFICA A INTERPRETAR EN RANGOS:</li><li>- BAJO</li><li>- MEDIO</li><li>- ALTO</li></ul>

## TEST DOMINOS

AUTOR	EDGAR ANTEY
FECHA DE CREACION	1944
EVALUA	CAPACIDAD INTELECTUAL
NIVEL DE APLICACIÓN	16 AÑOS EN DELANTE
CALIFICACION	1 PUNTO CADA ITEM CORRECTO
MODO DE APLICACIÓN	INDIVIDUAL COLECTIVO
TIEMPO DE APLICACIÓN	30 MINUTOS
COMPUESTO	- 48 PROBLEMAS -
CONTIENE	- CUADERNO DE APLICACIÓN - MANUAL - PROTOCOLO - CLAVES DE REVISION
PROPORCIONA	5 RANGOS PERCENTILES: - SUPERIOR - SUPERIOR AL TERMINO MEDIO - TERMINO MEDIO - INFERIOR AL TERMINO MEDIO - DEFICIENTE

*EDWARDS*  
*INVENTARIO DE PREFERENCIAS PERSONALES*

**I.P.P.E**

AUTOR	ALLEN L. EDWARDS
REFERENCIA DEL TEST	1959
UTILIDAD	EN INVESTIGACION Y CONSEJERIA
PROPORCIONA	<p>15 VARIABLES NORMALES DE LA PERSONALIDAD:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (ACH)- LOGROS</li> <li>2. (DEF)- DEFERENCIA</li> <li>3. (ORD)- ORDEN</li> <li>4. (EXH)- EXHIBICIONISMO</li> <li>5. (AUT)- AUTONOMIA</li> <li>6. (AFF)- AFILIACION</li> <li>7. (INT)-INTRACEPCION</li> <li>8. (SUC)- RECIBIR AYUDA</li> <li>9. (DOM)- DOMINO</li> <li>10. (ABA)- ABATIMIENTO</li> <li>11. (NUR)- NUTRIR</li> <li>12. (CHG)- CAMBIO</li> <li>13. (END)-PERSEVERANCIA</li> <li>14. (HET)- HETEROSEXUALIDAD</li> <li>15. (AGG)- AGRESIVIDAD</li> </ol>
CONSTA	<p>MANUAL CUADERNO DE APLICACION PROTOCOLO</p>
NIVEL JERARQUICO DE APLICACIÓN	<p>ESTUDIANTES DE SECUNDARIA PREPARATORIA ADULTOS EN GENERAL</p>
MODO DE APLICACIÓN	<p>INDIVIDUAL COLECTIVO</p>
TIEMPO DE APLICACIÓN	40/50 MINUTOS
COMPUESTO	225 ENUNCIADOS
PROPORCIONA GRAFICA	<p>PARA INTERPRETAR LOS PERCENTILES EN: MUY ALTO, ALTO, MEDIO MEJO, MUY BAJO</p>



## TEST DE HERRERA Y MONTES

AUTOR	L. HERRERA Y MONTES
FECHA DE CREACION	SE DESCONOCE
EVALUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 APTITUDES:</li> <li>- - VERBAL</li> <li>- NUMERICA</li> <li>- MECANICA</li> <li>- ARTISTICA</li> <li>- MUSICAL</li> <li>- CIENTIFICA</li> <li>- SOCIAL</li> <li>- DESTREZA</li> <li>- PRACTICA</li> <li>- EJECUCIO</li> <li>- OFICINA</li> </ul>
CONSTA	PRUEBA CON 110 ITEMS
NIVEL JERARQUICO DE APLICACIÓN	ESTUDIANTES DE SECUNDARIA PREPARATORIA ADULTOS EN GENERAL
MODO DE APLICACIÓN	INDIVIDUAL COLECTIVO
TIEMPO DE APLICACIÓN	SIN LIMITE DE PLICACION, APROXIMADAMENTE 40 MINUTOS
COMPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUESTIONARIO DE APLICACIÓN</li> <li>- PROTOCOLO</li> </ul>
CALIFICACION	- CON 1,2,3, O 4 PUNTOS CADA ITEM
INTERPRETACION	PROPORCIONA GRAFICAS EN 4 RANGOS: <ul style="list-style-type: none"> <li>- MUY APTO</li> <li>- BASTANTE APTO</li> <li>- MEDIANO</li> <li>- INCOMPETENTE</li> </ul>

**KUDER PERSONAL (FORMA AH)**  
**ESCALA DE PREFERENCIAS**

AUTOR	DR. G. FREDERIC KUDER
FECHA DE CREACION	SE CARECE DE INFORMACION
OBJETIVO DEL TEST	DESCUBRIR AREAS DE PREFERENCIAS PERSONALES
COMPUESTO	- MANUAL DE INSTRUCCIONES - CUADERNO DE APLICACIÓN - CLAVES DE REVISIÓN - PROTOCOLO - GRAFICA
CONSTA DE	168 ITEMS DISTRIBUIDOS EN 10 SERIES, SISTEMA DE RESPUESTA DE SELECCIÓN MULTIPLE
AREAS QUE DETECTA	PREFERENCIAS: 1. POR TRABAJOS EN GRUPO 2. POR SITUACIONES ESTABLES Y FAMILIARES 3. TRABAJOS DE ORDEN INTELECTUAL Y TEORICO 4. POR SITUACIONES NO CONFLICTIVAS 5. INCLINACIÓN A DIRIGIR O DOMINAR
NIVEL DE APLICACIÓN	ESTUDIANTES DE SECUNDARIA O PREPARATORIA, ADULTOS EN GENERAL
TIEMPO DE APLICACIÓN	SIN LIMITE DE TIEMPO (APROX. 1 HORA)
SE CALIFICA	1 PUNTO CADA RESPUESTA QUE APAREZCA EN CLAVE DE REVISION
INTERPRETACION	- PROPORCIONA GRAFICA CON 3 RANGOS: - ALTO ARRIBA DEL PERCENTIL 75 - MEDIO ALREDEDOR DEL PERCENTIL 50 - BAJO, ABAJO DEL PERCENTIL 25

**KUDER PERSONAL (FORMA AH)**  
**ESCALA DE PREFERENCIAS**

AUTOR	DR. G. FREDERIC KUDER
FECHA DE CREACION	SE CARECE DE INFORMACION
OBJETIVO DEL TEST	DESCRIBIR AREAS GENERALES DE INTERESES Y PREFERENCIAS
COMPUESTO	- MANUAL DE INSTRUCCIONES - CUADERNO DE APLICACIÓN - CLAVES DE REVISIÓN - PROTOCOLO - GRAFICA
CONSTA DE	168 ITEMS DISTRIBUIDOS EN 10 SERIES, SISTEMA DE RESPUESTA DE SELECCIÓN MULTIPLE
AREAS QUE DETECTA	INTERES POR: 1. ACTIVIDAD AL AIRE LIBRE 2. MECANICO 3. PARA EL CALCULO 4. CIENTÍFICO 5. PERSUASIVO 6. ARTÍSTICO PLASTICO 7. LITERARIO 8. MUSICAL 9. PARA EL SERVICIO SOCIAL 10. EN TRABAJOS DE OFICINA
NIVEL DE APLICACIÓN	ESTUDIANTES DE SECUNDARIA O PREPARATORIA, ADULTOS EN GENERAL
TIEMPO DE APLICACIÓN	SIN LIMITE DE TIEMPO (APROX. 1 HORA)
SE CALIFICA	1 PUNTO CADA RESPUESTA
INTERPRETACION	- PROPORCIONA GRAFICA CON 3 RANGOS: - ALTO ARRIBA DEL PERCENTIL 75 - MEDIO ALREDEDOR DEL PERCENTIL 50 - BAJO, ABAJO DEL PERCENTIL 25

### TEST M.M.P.I.

AUTOR	HATHAWAY Y MC KINLEY
EVALUA	PERSONALIDAD
TIEMPO DE APLICACION	1 HORA APROXIMADAMENTE
CONTIENE	- 566 FRESES -
COMPUESTO	. 4 ESCALAS DE VALIDEZ 9 ESCALAS CLINICA 1 ESCALA ADICIONAL
CONSTA DE	- MANUAL - CUADERNO DE APLICACIÓN - PROTOCOLO - GRAFICA -
MODO DE APLICACION	- INDIVIDUAL - COLECTIVO -
PROPORCIONA	GRAFICA A INTERPRETAR EN 3 RANGOS: - BAJO - MEDIO - ALTO

**TEST N.P.F.  
CREADO EN 1957**

AUTOR	CATELL
EVALUA	FACTORES NEUROTICOS DE LA PERSONALIDAD (ESTABILIDAD EMOCIONAL)
TIEMPO DE APLICACION	SIN LIMITE D TIEMPO SE CONTESTA APROXIMADAMENTE EN 15 O 20 MINUTOS
CONTIENE	- 40 REACTIVOS
COMPUESTO	- MANUAL P.I.C. - PROTOCOLO - CLAVE D REVISIÓN - 1 HOJA DE INTERPRETACION
	-
MODO DE APLICACION	- INDIVIDUAL - COLECTIVO -
SE CALIFICA	- SE COLOCA LA PLANTILLA Y DONDE HAYAN QUEDADO LAS RESPUESTAS SE LE DA (1 O 2 PUNTOS), SE SUMAN LOS PUNTAJES DE LA PRUEBA Y ES LA CALIFICACIÓN PREVIA. SE CHECA EN LA PLANTILLA LAS RESPUESTAS QUE APAREZCAN EN EL RECTÁNGULO EN LA PLANTILLA DE REVISIÓN Y AL SUMARLAS DAN 9 PUNTOS O MAS ESTA DISTORIONADA, HABRA QUE DESCONTAR EL 10 A LA CALIFICACIÓN PREVIA, Y SI ES MENOS DE 9 PUNTOS NO HAY DISTORSION.
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	LA INTERPRETACIÓN SE REPORTA DE ACUERDO AL NIVEL QUE HAYA OBTENIDO DE CALIFICACIÓN FINAL (1 AL 9)

**TEST PRUEBAS INDUSTRIALES DE COLOMBIA P.I.C.**

**CREADO EN 1959**

**ULTIMA ESTANDARIZACION SE CARECE DE INFORMACION**

AUTOR	SE CARECE DE INFORMACION
AREAS DEL PENSAMIENTO QUE EVALUA	- TERMINOS VENTAS - TERMINOS COMERCIALES - PERCEPCION - NUMEROS - RAZONAMIENTO - HERRAMIENTAS - PRECISION - DIMENSION - PARTES - BLOQUES - MEMORIA - DESTREZA - PALABRAS
CONTIENE	13 SUBPRUEBAS
COMPUESTO DE	MANUAL 13 PROTOCOLOS <b>5 CLAVES DE REVISION</b>
NIVEL JERARQUICO DE APLICACIÓN	OPERARIOS EMPLEADOS SECRETARIAS
MODO DE APLICACIÓN	INDIVIDUAL COLECTIVO
TIEMPO DE APLICACIÓN	CADA SUBTEST TIENE TIEMPO LIMITADO DE 5 MINUTOS PROMEDIO
VENTAJAS	FACILIDAD DE EVALUAR SOLO LAS AREAS QUE SE DESEA
SE CALIFICA	EN CLAVES DE REVISION TIENE INDICACIONES PARA CALIFICAR CADA SUBPRUEBA
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	PROPORCIONA: RESULTADOS EN 3 RANGOS: BAJO, 1,2,3,, MEDIO 4,5,6, Y ALTO, 7,8,9

# TEST MATRICES PROGRESIVAS DE RAVEN

CREADO EN 1936

ULTIMA ESTANDARIACIÓN 1956

AUTOR	J.C. RAVEN
EVALUA	COEFICIENTE INTELECTUAL
AREAS DEL PENSAMIENTO QUE EVALUA	ABSTRACTACIÓN
CONTIENE	PRUEBA DE 60 REACTIVOS
COMPUESTO DE	MANUAL CUADERNO DE APLICACIÓN PROTOCOLO <b>CLAVE DE REVISIÓN</b>
NIVEL JERARQUICO DE APLICACIÓN	OPERARIOS SECRETARIAS NIVEL ADMINISTRATIVO PROFESIONISTAS
MODO DE APLICACIÓN	INDIVIDUAL COLECTIVO
TIEMPO DE APLICACIÓN	30 MINUTOS
UTILIDAD	FACTOR GENERAL
SE CALIFICA	1 PUNTO CADA RESPUESTA CORRECTA DE ACUERDO A LA CLAVE DE REVISIÓN
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	COEFICIENTE INTELECTUAL EN 5 RANGOS: SUPERIOR, SUPERIOR AL TERMINO MEDIO, TERMINO MEDIO, INFERIOR AL TERMINO MEDIO E INFERIOR

## TEST DE FRASES INCOMPLETAS SACKS

AUTOR	JOSEPH M. SACKS
REFERENCIA DEL TEST	NUEVA YORK
APLICACION	CLINICA
AREAS QUE EVALUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- FAMILIA</li> <li>- SEXO</li> <li>- RELACIONES INTERPERSONALES</li> <li>- CONCEPTO DE SI PROPIO</li> </ul>
CONSTA	60 ITEMS
NIVEL JERARQUICO DE APLICACIÓN	ESTUDIANTES DE SECUNDARIA PREPARATORIA ADULTOS EN GENERAL
MODO DE APLICACIÓN	INDIVIDUAL COLECTIVO
TIEMPO DE APLICACIÓN	20/40 MINUTOS
COMPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MANUAL</li> <li>- PROTOCOLO</li> <li>- HOJA DE CORRECCIONES</li> </ul>
CALIFICACION	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 SEVERAMENTE ALTERADO</li> <li>- MEDIANAMENTE ALTERADO</li> <li>- 0 NO HAY ALTERACION SIGNIFICATIVA</li> <li>- X EVIDENCIA INSUFICIENTE</li> </ul>
INTERPRETACION	CLINICA



**TEST TERMAN MERRILL**  
**CREADO EN 1937**  
**ULTIMA ESTANDARIZACIÓN EN 1959**

AUTOR	TERMAN MERRILL
EVALUA	COEFICIENTE INTELECTUAL
AREAS DEL PENSAMIENTO QUE EVALUA	INFORMACION JUICIO VOCABULARIO SINTESIS CONCENTRACION ANALISIS ABSTRACCION PLANEACION ORGANIZACION ATENCIÓN
CONTIENE	10 SUBTEST CON 176 REACTIVOS
COMPUESTO DE	MANUAL CUADERNO DE APLICACIÓN PROTOCOLO <b>CLAVE DE REVISIÓN</b>
NIVEL JERARQUICO DE APLICACIÓN	PROFESIONISTAS EMPLEADOS
MODO DE APLICACIÓN	INDIVIDUAL COLECTIVO
TIEMPO DE APLICACIÓN	CADA SERIE TIENE TIEMPO ESPECIFICO APROXIMADAMENTE 40 MINUTOS, TIEMPO TOTAL
UTILIDAD	ARROJA 3 TIPOS DE COEFICIENTE COEFICIENTE REAL COEFICIENTE POTENCIAL COEFICIENTE PRODUCTIVO ( % DE EFECTIVIDAD)
SE CALIFICA	1 PUNTO CADA RESPUESTA CORRECTA DE ACUERDO A LA CLAVE DE REVISIÓN
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	5 RANGOS (BAJO, PROMEDIO BAJO, PROMEDIO, PROMEDIO ALTO, ALTO)

## TEST WAIS

AUTOR	DAVID WECHSLER
FECHA DE CREACION	WECHSLER 1ª. VERSION 1939 WECHSLER 2ª. VERSION 1955
NIVEL DE APLICACION	ADULTOS EN GENERAL GERENCIA, DIRECCION, PROFESIONISTAS, (PUESTOS DONDE SE REQUIERA INTELIGENCIA ABSTACTA)
MODO DE APLICACION	INDIVIDUAL
TIEMPO DE APLICACION	I HORA PROMEDIO
CONTIENE	I PRUEBA CON 11 SUBTEST TOTAL 257 PREGUNTAS
AREAS DE PENSAMIENTO QUE EVALUA:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CONOCIMIENTOS (ACERVO CULTURAL)</li> <li>- VOCABULARIO</li> <li>- CRITERIO Y JUICIO</li> <li>- ATENCION-CONCENTRACION</li> <li>- CAPACIDAD DE ABSTRACCION</li> <li>- CAPACIDAD DE RESOLUCION DE PROBLEMAS</li> <li>- PERCEPCION-COORDINACION VISOMOTORA</li> <li>- PLANEACION-ANTICIPACION-ORGANIZACION</li> </ul>
VENTAJAS	ARROJA TRES IPOS DE COEFICIENTE INTELLECTUAL:  1. COEF. INTELLECTUAL VERBAL 2. COEF. INTELLECTUAL DE EJECUCION 3. COEF. INTELLECTUAL TOTAL
DESVENTAJAS	- ES DE APLICACIÓN INDIVIDUAL
PROPORCIONA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- COEF. INTELEC. ACORDE A LA EDAD</li> <li>- DATOS DE PERSONALIDAD (JUICIO, TOLERANCIA A LA PRESION, NIVEL DE ANSIEDAD, ETC.)</li> </ul>
ULTIMA ESTANDARIZACION	- 1944

**TEST 16 P.F.**

AUTOR	SE CARECE DE INFORMACION
FECHA DE CREACION	1959
NIVEL DE APLICACION	EMPLEADOS Y PROFESIONISTAS
MODO DE APLICACION	INDIVIDUAL Y COLECTIVO
TIEMPO DE APLICACION	NO TIENE TIEMPO LIMITE
CONTIENE	PRUEBA CON 102 REACTIVOS
AREAS DE PERSONALIDAD QUE EVALUA	- 16 RASGOS DE PERSONALIDAD
COMPUESTO DE:	- MANUAL (P.I.C.) - CUADERNO DE APLICACIÓN - PROTOCOLO - GRAFICA - CUADERNO DE INTERPRETACION
SE CALIFICA	- SE CUENTAN LOS NUMEROS DFONDE CAEN LAS RESPUESTAS (1 O 2) HORIZONTALMENTE PARA TENER CALIFICACIÓN PREVIA EN CADA FACTOR. DESPUÉS SE CHECA EN TABLA DE CONVERSIÓN PARA OBTENER CALIFICACIÓN FINAL (SE VERIFICA SI HAY DISTORION) EN LA 1ª. FILA 9 O MAS INDICAN DISTORSION; SI HAY DISTORSION SE DESCUENTA EL 10 A CADA FACTOR EN CALIFICACIÓN PREVIA.
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	- PROPORCIONA GRAFICA EN LA QUE SE REGISTRAN LOS ‘PUNTAJES FINALES Y SE INTERPRETAN LOS PUNTAJES BAJOS 1, 2,3, O PUNTAJES ALTOS 7, 8,9.

# **ANEXO 11**

**LA SIGUIENTE INFORMACIÓN SON LOS LISTADOS DE LAS  
PRUEBAS QUE SE VENDEN EN EL DEPARTAMENTO DE  
PSICOMETRÍA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA U.A.N.L.**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**TEST EXISTENTES EN EL DEPARTAMENTO DE PSICOMETRÍA**

**NOMBRE DEL TEST**

1. ALLPORT
2. ANGELLINI
3. BETA II-R
4. BARSIT
5. BENDER
6. BATERIA OPERARIOS
7. BATERIA SUBALTERNOS
8. BENTON
9. C.A.T.
10. C-P.F.
11. TEST DE APTITUDES DIFERENCIALES
12. DOMINO
13. DIBUJO DE LA FIGURA HUMANA D.F.H.

14. 16 P.F.
15. KUDER PERSONAL
16. KUDER VOCACIONAL
17. M.M.P.I.
18. M.C.I.
19. N.P.F.
20. PRUEBAS INDUSTRIALES DE COLOMBIA
21. PEABODY
22. RAVEN GENERAL
23. RORCHACH
24. FRASES INCOMPLETAS SACKS
25. TERMAN MERRILL
26. T.A.T.
27. INVENTARIO DE PERSONALIDAD VENDEDORES
28. TEST DE APRECIACIÓN DE VENTA
29. W.A.I.S.
30. W.I.S.CR
31. W.P.P.S.I.

# **ANEXO 12**

## GLOSARIO

Algunos de los conceptos de uso más frecuente en Psicología son:

- **Abstracción:** Habilidad para generalizar y deducir principios de forma no verbal, percibir relaciones entre patrones de figuras abstractas.
- **Actitud:** Predisposición aprendida a responder positivamente o negativamente a cierto objeto, situación, institución o persona; consiste en componentes cognoscitivos, afectivos y de desempeño.  
“Tendencia a aceptar o rechazar clases de personas o cosas basadas en lo que uno cree o siente”.
- **Análisis:** Dividir algo para revelar su estructura y la interrelación entre sus partes.
- **Aptitud:** Capacidad de una persona para beneficiarse de la educación o capacitación.  
Capacidad para beneficiarse de entrenamiento adicional, dicha capacidad es medible; se relaciona no con el aprendizaje logrado, sino con lo que el sujeto pueda lograr en el futuro.
- **Aprendizaje:** Proceso que conduce a la adquisición de una cierta habilidad para responder en forma adecuada a una situación que puede ser tanto nueva como desconocida.  
Actividad mental por la cual adquirimos, conservamos, retenemos y utilizamos conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes e ideas que



influyen en la adaptación y modificación progresiva de la conducta y del comportamiento.

- **Baremos:** Tablas que toman como punto de partida la edad del sujeto, percentiles y puntuaciones típicas, esto es para convertir la puntuación directa en una puntuación normalizada.
- **Batería de pruebas:** Conjunto de test seleccionados empíricamente, dirigiéndose cada uno de ellos a explorar una capacidad o rasgo, con el fin de predecir el éxito de una forma más p menos compleja de actividad, generalmente de naturaleza profesional.
- **Capacidad de aprendizaje:** Capacidad de cambio relativamente permanente en el repertorio comportamental de un organismo, que ocurre como resultado de la experiencia.
- **Cociente intelectual:** Calificación derivada que se utiliza en la calificación de una prueba de inteligencia. (La escala de inteligencia de Stanford Binet)  
Se obtiene dividiendo la edad mental entre la edad cronológica y multiplicando el resultado por 100.
- **Control:** Control sobre sí mismo y sus emociones, no expresa fácilmente sus sentimientos.
- **Deducción:** Medio de llegar a la verdad usando algunas proposiciones ya existentes y reglas apropiadas de razonamiento para lograr alguna conclusión. Sacar consecuencias de un principio, proposición o supuesto y, en general, llegar a un resultado por el razonamiento: de esto deduzco que...

- ***Destreza: Habilidad*** para manipular objetos en forma rápida y precisa.
- ***Educción:*** Proceso mediante el cual se crean nuevos datos cognitivos basado en caracteres o relaciones ya captados (Sperman)
- ***Habilidad:*** Es una medida de logro o de aptitud.
- ***Habilidad numérica:*** Precisión en comprensión y en manejo de sistemas de números, archivos, claves y símbolos con rapidez.
- ***Herramientas:*** Es la aptitud para reconocer herramientas, equipos y aparatos comunes. Es la capacidad para manejar y conocer herramientas o maquinaria en forma rápida.
- ***Inducción:*** Medio para llegar a la verdad usando información, por medio de combinaciones de la evidencia disponible, logrando alguna proposición sintetizadora. Combinaciones de varias unidades de información para llegar a una proposición final. Generalización de una observación o un razonamiento establecido a partir de casos singulares.
- ***Inteligencia:*** Es la capacidad para adaptarse a nuevas necesidades o condiciones de vida para establecer relaciones, conducirse de manera adecuada y eficiente en su ambiente. Es la aptitud para solucionar en forma precisa los problemas y requerimientos acerca de los cuales no se poseen experiencia o en caso de que se posean aprovecharlas. Capacidad para comparar, juzgar y abstraer. Capacidad general para ajustar conscientemente sus pensamientos a nuevas exigencias. Capacidad para conseguir y acumular experiencias y saber como y cuando se pueden aplicar las experiencias adquiridas y retenidas.

- ***Juicio y sentido común = comprensión:*** Capacidad para percibir y comprender adecuadamente a través de experiencia y lógica las costumbres y prácticas comunes del medio ambiente. Capacidad para apreciar acertadamente experiencias pasadas.
- ***Media:*** Medida del promedio o tendencia central de un grupo de calificaciones. La media aritmética se calcula al dividir la suma de las calificaciones entre la cantidad de éstas.
- ***Memoria a corto plazo:*** Retención de una respuesta durante un período de 1 a 30 segundos en el cual puede darse algún procesamiento inicial.
- ***Memoria visual:*** Capacidad para retener y reconocer informes y experiencias adquiridas visualmente. Capacidad para recordar la información que se le proporciona escrita o gráfica. Adquisición, retención, reconocimiento y recuerdo de la experiencia y conocimientos adquiridos en el pasado de manera visual.
- ***Memoria auditiva:*** Capacidad para retener, reconocer y recordar información percibida en forma auditiva.
- ***Percentil:*** Porcentaje de calificaciones que cae debajo de una calificación determinada en una distribución de frecuencia a grupo de calificaciones, el porcentaje correspondiente a esa calificación determinada.
- ***Percepción:*** Es la aptitud para examinar y localizar rápidamente detalles.
- ***Protocolo:*** Hoja especial (que va por separado) en la que específicamente se registran las respuestas del test. Informe verbal de los procesos de pensamiento utilizados durante la solución de problemas.

- **Rango:** Medida imprecisa de la extensión o variabilidad de un grupo de calificaciones que se calcula al restar la calificación más baja de la más alta.
- **Razonamiento:** Aptitud para abordar y resolver problemas difíciles y pensar lógicamente planificando su acción.
- **Reflexión:** Acción de meditar y analizar problemas. Acción de pensar y analizar las cosas antes de actuar.
- **Responsabilidad:** Cumplido en su trabajo. Consistente, no se da por vencido con facilidad. Persistente en lo que inicia.
- **Seguridad en sí mismo:** Libre e independiente en la toma de decisiones.
- **Sociabilidad:** A quien agrada estar en compañía de otras personas. Se relaciona con facilidad.