

ESCUELA COMERCIAL

CÁMARA DE COMERCIO

Materia: ORIENTACIÓN VOCACIONAL

|  |  |
| --- | --- |
| **Grupos: 53-A F53-A** **Semana: del 15 al 19 de enero** |  **Prof. Andrés Méndez Escorza** |

Test psicométrico

Los test psicométricos son una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta que nos Test psicométricopermiten hacer descripciones y comparaciones de unas personas con otra y también de una misma persona en diferentes momentos de su vida.

La Psicometría es la rama de la Psicología que se ocupa de cuestiones relacionadas con la medición de aspectos psicológicos del indiviuo.

Los test psicométricos son los encargados de medir cualidades psíquicas del individuo, las hay de varios tipos: de medicion de inteligencia (que tanto cotejan edad mental y edad cronologica), rasgos de personalidad (como tiendes a reaccionar), factores de personalidad (cotidianamente como te comportas), proyectivas (que es lo que subconscientemente deseas) y varios tipos mas. Son una herramienta tanto para conocer su vida, estado emocional, intelectual e inclusive si existe alguna anomalia en su funcionamiento cerebral o simplemente para ubicarnos en su forma de pensar.

En el aspecto laboral, la finalidad de la pruebas psicométricas es escoger de entre candidatos, a los más aptos para ocupar cargos vacantes en las empresas, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la rentabilidad de la organización.

Estos test poseen validez y son de suma utilidad porque perminten comprobar la capacidad, destreza y habilidades del aspirante mediante pruebas prácticas y objetivas, también se utilizan pruebas psicotécnicas para determinar vocaciones, inclinaciones, aspiraciones del líder, etc.

Las técnicas de selección suelen dividirse en esto pasos: Entrevista de selección, pruebas de conocimiento o capacidad, test psicométrico y técnicas de simulación aunque no siempre van en este orden.

Los test Psicométricos permiten la evaluación psicológica o psicométrica de los candidatos, evalúa las aptitudes de las personas y que cuando son descubiertos pueden ser transformados en habilidades o capacidades personales como habilidad numérica, habilidad verbal, habilidad manual, etc.

Los resultados de estos exámenes, las respuestas del candidato a las preguntas en la entrevista de trabajo y los datos obtenidos del curriculum del candidato (a través de la entrevista) nos dan la información sobre el perfil de cada uno de ellos.

En un proceso de selección de personal la pruebas psicológicas usualmente evalúan cuatro aspectos: inteligencia, intereses vocacionales, personalidad y habilidades específicas.

En las pruebas de personalidad el resultado que nos interesa es saber si existen trastornos del comportamiento que afecten directamente su desempeño en el trabajo ,esquizofrenia, trastorno esquizotípico y trastornos de ideas delirantes. El resto de los trastornos del comportamiento no tendrían una afectación directa en el trabajo y negarle el empleo a una persona por dicha condición probablemente sería discriminación.

Algunos tipos de pruebas psicométricas:

Test de razonamiento: Miden las facultades de adaptación: agilidad mental, resolución de problemas, etc...

Test de comprensión verbal: Miden la comprensión de ideas, facultad de análisis y síntesis.

Problemas aritméticos: Intentan medir la capacidad para resolver problemas aritméticos y matemáticos mediante ejercicios relacionados con números.

Series numéricas: Estos ejercicios prueban la capacidad para resolver problemas aritméticos y matemáticos, convirtiéndose en una buena forma de medir el razonamiento inductivo o razonamiento abstracto. Las series numéricas pueden presentarse de forma que el individuo complete los números que faltan o bien se les da a elegir el número siguiente entre varias alternativas posibles.

Series alfabéticas: Del mismo modo que con las series numéricas, se pretende medir también el razonamiento abstracto.

Test de personalidad: Tratan de buscar rasgos de carácter, acordes con el perfil del puesto: introvertido o extrovertido, dinámico o pasivo, optimista o pesimista, con iniciativa o sumiso, impulsivo o moderado, etc.

Test de aptitudes administrativas: Sirven para medir la capacidad de percepción, rapidez de lectura, de precisión en actividades específicas, cálculo aritmético, comprobación de datos, ortografía, archivo, comprobación de errores, etc.

las mediciones de este tipo de test psicométricos son bastante correctas si se utilizan bien; Dependiendo de la la naturaleza de la cuestión a medir se elegirá un tipo de test u otro y datos obtenidos con este tipo de test pueden se más fiables en unas personas que en otras, por tanto, hay que usarlos adecuadamente.