



ORIENTACIONES PARA LA FORMACIÓN DE BATERÍAS DE TESTS

- 1.- ¿Algunas sugerencias?
- 2.- ¿Cuáles son los criterios?



ALGUNAS SUGERENCIAS

- La evaluación es un proceso dinámico, complejo e interdisciplinar.
- El diagnóstico no puede ser el resultado mecánico de una aplicación y corrección más o menos acertada.
- Las técnicas SOLAMENTE aportan información fiable. No es más que un modo de obtener información.
- Dicha información debe ser complementada con otras fuentes de información.
- No a todos los casos se les puede aplicar la misma batería de tests.
- Justifique siempre en sus informes las conclusiones obtenidas con la técnica empleada.



CRITERIOS

- 1.- Definir el objetivo**
- 2.- Obtener la información correcta.**
- 3.- Condicionantes prácticos**



1.-DEFINIR EL OBJETIVO

- **A.-¿Cuál es su objetivo?, ¿qué pretende?**
 - ¿Selección?
 - ¿ Diagnóstico clínico?
 - ¿Peritaje jurídico?
 - ¿Intervención?
 - ¿Orientación?
- **B.- ¿Qué variables le interesa evaluar?:**
 - Diversas según objetivo
- **C.- ¿Cuál es la importancia de cada variable?:**
 - ¿Profundizar en alguna variable concreta?
 - Ponderar las variables?



1.-DEFINIR EL OBJETIVO

B.- ¿Qué variables le interesa evaluar?:
- Diversas según objetivo

C.- ¿Cuál es la importancia de cada variable?:
- ¿Profundizar en alguna variable concreta?
- Ponderar las variables?



2.- Obtener Información técnica (Utilidad)

- ***A.- ¿Medios diagnósticos disponibles?***
- ¿Técnicas?, ¿Catálogos?, ¿Bibliografía?
- ***B.- ¿Características “científicas”?***
- Fiabilidad, Validez, tipificación?
- ***C.- ¿Grado de adecuación a sus objetivos?***



3.- CONSIDERACIONES PRÁCTICAS (Planificación)

- ***¿Nº. De sujetos?***
- ***¿Tiempo disponible?***
- ***¿Presupuesto con el que cuenta?***



BATERIA PARA RECURSOS HUMANOS. Ambitos

- **Directivos y mandos superiores.**
- **Técnicos y licenciados.**
- **Administrativos y subalternos.**
- **Operarios.**
- **Comerciales.**



PROPUESTA DE BATERIA DE TESTS (ejemplo): **Directivos y mandos superiores** (TEA, 2003)

- **CAMBIOS.** Test de Flexibilidad Cognitiva
- **FACTOR “g”.** Evaluación de inteligencia general.
- **GMA.** Evaluación de Grado medio y alto.
- **MONEDAS.** Aptitud de tipo superior y numérica.
- **RAVEN.** Matrices Progresivas. Escala Superior.
- **RP-30.** Resolución de problemas.
- **TIG-2.** Prueba de inteligencia general de tipo “Dominós”.
- **TISD.** Test de interpretación selectiva de datos
- **TSAV.** Test Semántico de Aptitud Verbal.



PROPUESTA DE BATERIA DE TESTS (ejemplo): **Técnicos y Licenciados** (TEA, 2003)

- **ABI.** Aptitudes Básicas para la Informática.
- **BAC.** Batería para la Actividad Comercial.
- **DAT.** Test de aptitudes Diferenciales.
- **DAT-5 (nivel 2).** Tests de aptitudes Diferenciales.
- **D-70.** Prueba de inteligencia general para niveles medios y superiores.
- **IC.** Comprensión de Instrucciones Complejas.
- **IGF-S.** Inteligencia General y Factorial. Nivel superior.
- **MO-12.** Evaluación de la capacidad para actuar con método y orden.
- **NAIPES “g”.** Evaluación de la inteligencia general.



PROPUESTA DE BATERIA DE TESTS (ejemplo): **Administrativos y subalternos** (TEA, 2003)

- **ABG.** Aptitudes Básicas Generales.
- **BS.** Batería subalternos.
- **BTA-R.** Batería de Tareas Adminsitrativas-R
- **D-48.** Prueba de inteligencia general. Tipo “dominós”.
- **IC.** Comprensión de instrucciones complejas.
- **IGF-M.** Inteligencia General y Factorial. Nivel medio.
- **MO-1.** Método y orden.



PROPUESTA DE BATERIA DE TESTS (ejemplo): **Operarios** (TEA, 2003)

- **AMPE-F.** Aptitudes mentales Primarias.
- **BETA (revisado).** Test no-verbal de inteligencia.
- **BENETT.** Destreza en el manejo de herramientas.
- **BO.** Batería de Operarios.
- **IG-2.** Inteligencia general.
- **MACQUARRIE.** Test de Aptitudes Mecánicas.
- **OTIS Sencillo.** Test de inteligencia.
- **SIT-1.** Evaluación de la rapidez perceptiva.
- **STROMBERG.** Test de destreza.



PROPUESTA DE BATERIA DE TESTS (ejemplo): Comerciales (TEA, 2003)

- **BAC. BATERIA PARA LA ACTIVIDAD COMERCIAL.** Medida de 6 rasgos aptitudinales que se consideran importantes para el ejercicio profesional de la actividad comercial.
- **IPV. INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE LOS VENDEDORES.** Evaluación de 9 rasgos de la personalidad de los vendedores además de la "Receptividad", "agresividad" y "Disposición general para la venta".
- **NEGO. HABILIDADES EN LA NEGOCIACION.** Evaluación de aspectos implicados en la negociación: sumisión, argumentos, respuestas, etc.
- **16PF-5. CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD.**
- **MIPS. INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE MILLON.**
- **SIV. CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES.** Factores que facilitan las relaciones con los demás.
- **SPV. CUESTIONARIO DE VALORES PERSONALES.** Apresiasión de 6 rasgos personales importantes: practicidad, Resultados (realización), Variedad, Decisión, Orden y método, y Claridad de metas.



PROPUESTA DE BATERIA DE TESTS (ejemplo): Evaluación de la personalidad (TEA, 2003)

- **MMPI-2.** Cuestionario de Personalidad de Minnesota (Adultos).
- **MMPI-A.** Cuestionario de Personalidad de Minnesota (Adolescentes)
- **MCMI-II/III.** Cuestionario de Personalidad de Millon (Adultos).
- **MIPS.** Inventario Millon de Personalidad. (adultos)
- **MACI.** Cuestionario clínico de personalidad de Millon (adolescentes).
- **BFQ.** Cuestionario "Big Five" sobre los cinco grandes factores.
- **CPS.** Cuestionario de personalidad Situacional
- **EPQ.** Cuestionario de personalidad.
- **IAS.** Escala de Adjetivos interpersonales.
- **IPV.** Inventario de Personalidad de Vendedores.
- **NEOPI-R.** Inventario de Evaluación de los "5 grandes" factores de personalidad.
- **MIPS.** Inventario de Estilos de Personalidad de Millon.
- **16PF-5.** Cuestionario factorial de personalidad.
- **PPG-IPG.** Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon.