



Mi Universidad

Ensayo

Nombre de la Alumna: Lisset Pérez Sánchez

Nombre del tema: Test proyectivos y Pruebas psicométricas

Nombre de la Materia: Psicometría

Nombre de la profesora: Mónica Lisseth Quevedo Pérez

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: Tercero

Fecha: 31/07/23

Test proyectivos y pruebas psicométricas

Este ensayo trata de los tipos de test proyectivos y pruebas psicométricas, los test proyectivos son una herramienta utilizada en psicología para explorar y evaluar la personalidad, emociones, actitudes y creencias de una persona. Estos test se basan en la idea de que las respuestas y formas de interpretación de estímulos externos pueden revelar aspectos más profundos de la personalidad; las pruebas psicométricas son una herramienta utilizada en el ámbito de la psicología y la selección de personal para evaluar diferentes aspectos de un individuo, como habilidades cognitivas, aptitudes, personalidad, intereses y valores.

Las características de los test proyectivos son las siguientes: Ambigüedad de estímulo y libertad de respuesta, respuestas específicas y únicas del sujeto, análisis profundo de la personalidad, poco riesgo de falsedad de resultado y muestran conductas breves y espontáneas, existen 5 tipos de test proyectivos: Estructurales: el sujeto debe estructurar o dar significado a estímulos visuales que se le presentan, Temáticas: a partir de la presentación visual de la lámina, se ha de narrar una historia, Expresivas: Se da al sujeto la consigna verbal o escrita de que tiene que realizar un dibujo, Constructivas: se ha de organizar un material dado sobre la base de distintas consignas y Asociativas: tras recibir consignas verbales o escritas el sujeto debe emitir respuestas que se asocien con el estímulo. Algunos ejemplos de test proyectivos son los siguientes: Test de Rorschach: consiste en mostrar al sujeto una serie de manchas de tinta y pedirle que describa lo que ve en ellas. Se analiza cómo interpreta las manchas y qué emociones o pensamientos surgen de su descripción, Test de Apercepción Temática (TAT): se presenta al sujeto una serie de láminas con imágenes ambiguas y se le pide que cuente una historia basada en cada una de ellas. Se analiza qué elementos y temáticas aparecen en las historias, lo que revela aspectos de la personalidad del sujeto, test de la casa, el árbol y la persona: se le pide al sujeto que dibuje una casa, un árbol y una persona, y se analizan los detalles y características de los dibujos para extraer información sobre la personalidad y la autoimagen del sujeto, Test de Apercepción Infantil (CAT-A): se utiliza en niños y adolescentes para evaluar su desarrollo emocional y su forma de percibir el mundo. Consiste en mostrarles imágenes y pedirles que cuenten una historia basada en cada una de ellas.

Las pruebas psicométricas se basan en el uso de test estandarizados y validados que permiten medir de manera objetiva y cuantitativa ciertos aspectos psicológicos. Algunas de las pruebas psicométricas más comunes incluyen: Test de Inteligencia: como el famoso test de CI (cociente intelectual) que evalúa la capacidad cognitiva de una persona en áreas como el razonamiento verbal, razonamiento matemático, memoria, comprensión verbal, Test de Personalidad: estas pruebas evalúan los rasgos de personalidad de una persona, como extroversión, responsabilidad, estabilidad emocional, Test de Aptitudes: estas pruebas evalúan las habilidades específicas de una persona en áreas como verbal, numérica, espacial, mecánica, perceptual. Son utilizadas comúnmente en procesos de selección de personal para identificar las habilidades necesarias para un trabajo en particular y por ultimo los Test de Intereses y Valores: estas pruebas evalúan las preferencias y motivaciones de una persona en relación a diferentes áreas de interés, como carreras profesionales, actividades de tiempo libre, preferencias laborales, entre otros. La ventajas de los test en lo empresarial son los siguientes: Identificar las Capacidades de las Personas: Pueden ser desde el comportamiento, rasgos de la personalidad, preferencias, limitaciones bajo presión o hasta motivaciones internas y externas, Sicometrías en línea: Aportan innovación y resultados más precisos e instantáneos, Predecir comportamientos: Existen pruebas que pueden ayudar a predecir ciertos tipos de comportamiento que pudiera tener el candidato, como reacciones bajo presión o por sus valores, Seguridad y Confianza: Gracias a los resultados de las pruebas psicométricas, nos facilitará más el proceso de Reclutamiento y Selección debido a que se podrán verificar características positivas o negativas del candidato que se pudieran haber observado en la entrevista de trabajo. Sus características de estas pruebas son: Los atributos internos, en función de los cuales se explica la conducta, se les denomina rasgos. Los rasgos son constructos hipotéticos, teóricos, inferidos de la observación de la covariación de conductas simples, las técnicas psicométricas, por tanto, son instrumentos de evaluación de rasgos o aptitudes, que en una u otra magnitud conforman la estructura básica de la personalidad en cualquier ser humano. En su concepción está el criterio de la estabilidad de esos rasgos en las personas, lo que permite predecir su conducta una vez que se han medido y este modelo no tiene en cuenta el contexto en el que está inmersa la persona que contesta el test.

En conclusión, los test proyectivos tienen la finalidad de medir y evaluar alguna característica psicológica, sea esta específica o general de un determinado sujeto. Sin embargo, la validez indica la precisión con la que mide la estructura teórica y las pruebas psicométricas están destinadas principalmente a evaluar si la persona es adecuada para un rol particular, en función de dos aspectos básicos: la capacidad y la personalidad. Son muy útiles para medir las habilidades invisibles que no se pueden evaluar con precisión durante una entrevista cara a cara.

Referencia Bibliográfica

-Universidad Del Sureste [UDS], Antología Psicometría (2023).