



LIC. EN PSICOLOGIA

ALUMNO: LUIS ANTONIO AVIÑA ESTRADA

MATERIA: PRUEBAS PSICOLOGICAS

ACTIVIDAD: " Paráfrasis constructiva a la unidad
Desarrollo y Maduración"

AGOSTO 2025.



Luis Antonio Aviña Estrada
TANATOLOGÍA

www.luisantoniostudies.com



INTRODUCCION

En la actualidad, se emplean diferentes pruebas para llevar a cabo evaluaciones psicológicas en procesos de selección de personal; sin embargo, muchas de ellas no están fácilmente disponibles o su acceso es limitado. Por esta razón, y con el objetivo de que los estudiantes dispongan del material e instrumentos necesarios para desarrollar las prácticas correspondientes a la asignatura de Reclutamiento y Selección Técnica de Personal, se ha diseñado este material, que constituye el primero de una serie de cuadernillos prácticos.

En México, la utilización de pruebas psicométricas con fines de selección de personal comenzó en la década de 1920, tanto en instituciones públicas como privadas. Su implementación fue relativamente cercana en el tiempo respecto a su introducción en Europa y Estados Unidos.

Las pruebas Otis fueron desarrolladas por Arthur S. Otis, un psicólogo estadounidense. En 1918, lanzó la primera versión conocida como OTIS Group Intelligence Scale, Primary & Advanced, considerada una de las pruebas pioneras del formato lápiz y papel. Esta evaluación colectiva y verbal tenía como objetivo medir la habilidad de una persona para ajustar su pensamiento a nuevas situaciones.

A lo largo del tiempo, surgieron diversas versiones de las pruebas Otis, entre ellas:

1918-1940: OTIS Group Intelligence Scale, Primary & Advanced Examinations

1920: Otis General Intelligence Examinations, pensadas para empresas

1922-1928: Otis Self-Administration Test of Mental Ability, formas A, B, C y D

1923-1941: Otis Classifications Test Revised, formas R, S, T

1943: Otis Employment Tests

1954: Otis Quick-Scoring Mental Ability Test (formas Alpha, Beta, Gamma: A, B, C, D, AM, BM, CM, DM - desde 1936)

1970: Otis-Lennon Mental Ability Test (niveles Primary 1 y 2, Elementary 1 y 2, Intermediate y Advanced)

1988: Otis Sencillo

Con el paso de los años, estas pruebas han sido objeto de investigación, rediseño y adaptación, sirviendo como base para el desarrollo de otros instrumentos similares, como el Otis Sencillo, el Wonderlic y el Otis-GAMMA.



Luis Antonio Aviña Estrada
TANATOLOGÍA

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE



ACTIVIDAD: PARAFRASIS

Las pruebas Otis autoadministrables de capacidad mental son ampliamente utilizadas en procesos de selección debido a su facilidad de aplicación y rapidez. Entre ellas, el **Wonderlic** destaca por su brevedad —se aplica en solo 12 minutos— lo que lo convierte en una herramienta rentable para las organizaciones.

Tanto el Wonderlic como el Otis Sencillo y el Otis Gamma EM son altamente valorados, ya que, a pesar de su corta duración, ofrecen una notable capacidad para predecir el desempeño laboral.

En el ámbito organizacional, estas pruebas han sido aplicadas principalmente a adultos con un nivel educativo medio o bajo, demostrando ser útiles para anticipar la eficacia de los candidatos en el cumplimiento de sus funciones laborales.

USO DE LAS PRUEBAS OTIS

Las pruebas Otis fueron diseñadas con el propósito de evaluar a personas adultas en contextos laborales, especialmente en los sectores comercial e industrial. Se utilizan como herramientas efectivas en procesos de selección de personal, ya sea para contrataciones, promociones o reasignaciones dentro de una empresa. Los resultados obtenidos permiten prever con bastante exactitud la capacidad del individuo para adaptarse y aprender en nuevas situaciones laborales.

Instrucciones generales de las pruebas Otis

Al inicio de la aplicación, se indica a los participantes que no deben abrir el cuadernillo ni leer o responder nada hasta recibir la autorización correspondiente. Posteriormente, se les solicita que completen los datos personales requeridos en la hoja de respuestas.

Una vez que todos estén listos, se les indica abrir el cuadernillo para comenzar con la lectura de las instrucciones. Esta puede ser realizada por el aplicador en voz alta o bien por los propios evaluados, ya sea de forma individual o en pequeños grupos.

Después de leer las instrucciones, se verifica si todos han comprendido el procedimiento. En caso de que surjan dudas, estas se aclaran en ese momento. Si no hay preguntas, se da la señal para comenzar: “Volteen la hoja y empiecen”. A partir de este punto, se inicia el cronometraje del tiempo de aplicación.

Cuando el tiempo asignado concluye, se informa a los participantes que deben cerrar sus cuadernillos. Enseguida, se recogen tanto las hojas de respuesta como los cuadernillos, asegurándose de que nadie continúe resolviendo, para proceder a la calificación de la prueba.





La corrección de las pruebas suele tomar, en promedio, unos 20 minutos. Para evaluarlas, se deben comparar las respuestas del evaluado con la clave oficial, asignando un punto por cada acierto.

Luego, se suman las respuestas correctas y, con base en esa cantidad, se consulta la tabla correspondiente para determinar el percentil, el rango y el diagnóstico que le corresponde al resultado obtenido.

Ventajas y limitaciones de las pruebas Otis

Las pruebas Otis destacan por ser instrumentos de evaluación rápida, sencilla y económica dentro del ámbito de la inteligencia general. A pesar del tiempo transcurrido desde su creación, siguen siendo utilizadas en diversos contextos, aunque algunos de sus componentes puedan parecer desactualizados en la actualidad.

Entre sus principales limitaciones se encuentra la falta de claridad y detalle en la explicación sobre cómo se derivaron las normas en sus versiones más recientes. Uno de los problemas más importantes es la ausencia de tablas de percentiles y la carencia de normas específicas para la población mexicana, con la excepción del Otis Gamma.

Además, los ítems de estas pruebas fueron elaborados con base en conocimientos considerados como "comunes para todos", lo cual puede representar una desventaja. El contenido y nivel de dificultad de las preguntas pueden estar influenciados por el entorno cultural del evaluado. Esto puede afectar la capacidad de la prueba para discriminar adecuadamente el nivel de aptitud de los individuos, ya que en ciertas circunstancias, más que beneficiar, puede obstaculizar una evaluación precisa.

El DTVP-2 (Desarrollo de la Percepción Visual) es una herramienta diagnóstica creada por Frostig, compuesta por una serie de pruebas estandarizadas que permiten evaluar la percepción visual y la coordinación visomotora en niños de entre 4 y 10 años. Esta evaluación se divide en ocho subpruebas que analizan habilidades específicas como la coordinación entre la vista y el movimiento de la mano, la discriminación de formas en distintos fondos, el reconocimiento de formas pese a cambios visuales y el entendimiento de relaciones espaciales. Su finalidad principal es detectar dificultades en estas áreas, valorar la efectividad de intervenciones terapéuticas y aportar información útil en investigaciones.

Subpruebas y Capacidades Analizadas

Las ocho subpruebas del DTVP-2 incluyen:

- **Coordinación visomotora:** Evalúa la capacidad para sincronizar el movimiento manual con lo que se observa.
- **Posición en el espacio:** Mide la habilidad para distinguir cómo se ubican las figuras según giros o desplazamientos.





- **Constancia de forma:** Revisa la capacidad de identificar una forma aunque varíe en tamaño, color o ubicación.
- **Figura-fondo:** Determina si el niño puede detectar una figura entre un entorno visual complejo.
- **Relaciones espaciales:** Analiza la habilidad para conectar puntos y reproducir diseños visuales.
- **Cierre visual:** Observa si el niño puede reconocer una figura incompleta.
- **Copia:** Evalúa si el niño puede reproducir con precisión una figura que se le presenta como modelo.
- **Velocidad visomotora:** Mide cuán rápidamente puede ejecutar ciertos trazos en patrones determinados bajo tiempo controlado.

Aplicación y Finalidad

- **Aplicación individual:** Se realiza con niños entre los 4 y los 10 años.
- **Duración estimada:** De 30 a 60 minutos por evaluación.
- **Profesionales capacitados:** Psicólogos, terapeutas ocupacionales y docentes especializados.

Principales usos

- Determinar el nivel de dificultad en la percepción visual o la coordinación visomotora.
- Detectar niños que podrían beneficiarse de un tratamiento específico.
- Evaluar el impacto de programas de intervención.
- Funcionar como recurso en contextos de investigación educativa o clínica.

CONCLUSIONES

La evaluación del nivel intelectual y la posterior identificación de las capacidades mentales de una persona permiten al psicólogo asignarla adecuadamente a un puesto, evitando problemas que pueden surgir cuando el perfil del empleado no se ajusta a las exigencias del cargo. Por ejemplo, los trabajadores cuya capacidad intelectual supera los requerimientos del puesto pueden sentirse desmotivados e insatisfechos, ya que las tareas les resultan repetitivas, poco estimulantes y carentes de desafío. Esto puede reflejarse en bajo rendimiento, ausencias frecuentes, alta rotación e incluso un aumento en los accidentes laborales.

Por otro lado, aquellos empleados que ocupan puestos que exigen más habilidades cognitivas de las que poseen pueden experimentar frustración, falta de motivación y bajo desempeño, lo que podría llevarlos a abandonar el trabajo o perder el interés debido a constantes fracasos.



En este sentido, es fundamental tener presente que la inteligencia es un factor clave en la evaluación psicológica, y que cualquier proceso evaluativo debe guiarse por principios éticos y profesionales.



BIBLIOGRAFIA

Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Tests psicológicos*. Prentice Hall.

Costa, K. (1996). *Manual de pruebas de inteligencia y aptitudes*. Plaza y Valdés.

Flores, R. M., Peña, C. L., & Meneses, R. C. (1986). *Estandarización de las pruebas psicológicas utilizadas en la selección de personal en una dependencia del sector público* [Tesis de licenciatura inédita]. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Javier Vergara.

Guzmán, A. (2004). *Inteligencia emocional entre dos grupos: empleados y desempleados* [Tesis de licenciatura inédita]. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

Seisdedos, N., Cordero, A., & De la Cruz, M. (1988). *Manual de Otis Sencillo* (3.^a ed.). TEA Ediciones.



Luis Antonio Aviña Estrada
TANATOLOGÍA

www.luisaviña.com



ANEXOS

IMÁGENES DE LA REALIZACIÓN DE LA
ACTIVIDAD PASADA Y ESTA DE
ACUERDO A LAS LIGAS QUE NOS
INDICO.



Luis Antonio Aviña Estrada
TANATOLOGÍA

TELÉFONO: 071 2000000
CORREO: luis@luisaviña.com



ACTIVIDAD DE LA SEMANA PASADA

APARECE HORA Y FECHA DE LA REALIZACION



GRACIAS



Luis Antonio Aviña Estrada
TANATOLOGÍA

www.laavieda.com
CALLE 100 NO. 100-100