



I.- ORIGEN E HISTORIA

El test Aprendizaje y Resolución de Problemas (ARP) está basado en la metodología Wonderlic, la que fue creada para evaluar la aptitud de los futuros empleados para el aprendizaje y la resolución de problemas en una variedad de ocupaciones. También mide potencial educativo y de formación. Esta metodología fue creada en 1937 por E.F. Wonderlic para ser un filtro en los procesos de selección, de forma tal de que las capacidades generales de los postulantes fueran las adecuadas para el desempeño de sus funciones.

Fue desarrollada para medir la capacidad cognitiva general en las áreas de matemáticas, vocabulario y razonamiento.

II.- ASPECTOS EVALUADOS

El test ARP mide habilidades cognitivas, las que comprenden la capacidad de los individuos de aprender, de adaptarse, de solucionar problemas, y de entender instrucciones. Mide la capacidad para aprender trabajos específicos y aplicar conocimiento a nuevas situaciones. Es un predictor válido del funcionamiento del trabajo futuro y del potencial laboral. Es utilizado para posiciones que se extienden de lo rutinario a lo complejo.

Ha sido científicamente probado que las habilidades cognitivas son una herramienta muy confiable para la selección de personal, y mejor que los logros académicos o las entrevistas.

III.- CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS

Es un test autoaplicado que consta de 50 preguntas de selección múltiple. Los tipos de preguntas incluyen analogías, análisis de figuras geométricas, aritmética, juicio, lógica, similitudes, definición de palabras, entre otros.

Se realiza un ajuste por edad de los individuos, el que agrega puntaje a mayor edad.

En el año 1982 se llevó a cabo un estudio en el que a 57 adultos se les administró el test dos veces durante un período de cinco años. De este estudio se concluyó que la fiabilidad test-retest para la prueba era 0.94. La repetición consciente de respuestas específicas no afectan la estimación de la fiabilidad test-retest. En pocas palabras, la memorización de algunas de las respuestas no afecta significativamente la puntuación general del tests.

Esta prueba ha sido revisada por la Asociación Americana de Psicología y ha sido considerada confiable para usarse de campo de la selección de personal.

Más recientemente, según un artículo de 1989 en Psychological Reports, anotó $r = 0,87$ en la escala de confiabilidad en comparación con la calificación de la prueba de Pearson de $r = 0,21$. En las pruebas académicas, la prueba ha mostrado una alta correlación con las pruebas de aptitud.

Existe evidencia empírica que los cuestionarios de esta prueba en español son equivalentes a los cuestionarios en inglés, por la comparación que se ha realizado de resultados de test en grupos similares.

IV.- NORMAS DE APLICACIÓN Y RESTRICCIONES

Cuestionario autoadministrado de 50 preguntas

12 minutos de duración.

Es aplicable en adultos de todos los niveles educacionales.

Se puede rendir hasta dos veces.

Su vigencia es indefinida.



V.- BREVE DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

La escala de puntuación intelectual está construida sobre la base de que la función intelectual se comporta como una variable de distribución normal en la población. Ello llevó a elaborar una tabla de equivalencia entre el puntaje obtenido y su relación con el nivel intelectual. Ello ha permitido también la aplicación de la prueba en distintos países.

La interpretación básica de los resultados es la siguiente:

Muy Alto: más de 38 puntos: Personas capaces de reunir y sintetizar información fácilmente, pueden inferir información y llegar a conclusiones sobre situaciones de trabajo, poseen excelente habilidad para solucionar problemas, aprendizaje más rápido, tienen mucha facilidad para tomar decisiones cuando falta información.

Alto: de 32 a 37 puntos: Personas capaces de aprender mucho por sí mismos, tienen un alto potencial gerencial y para cargos de jefaturas a nivel superior. Manejan información, analizan y toman decisiones a partir de alternativas limitadas.

Medio Alto: de 27 a 31 puntos: Tienen capacidad para aprender por su cuenta, puede recopilar información para tomar decisiones.

Medio: de 20 a 26 puntos: Capaces de aprender rutinas de trabajo rápidamente con capacidad para aprender, pero usando una combinación de materiales escritos y experiencias de trabajo real, piden ayuda para resolver problemas y tomar decisiones.

Medio Bajo: de 11 a 19 puntos: Requieren de mayor tiempo para aprender, deben ser bien capacitados antes de asignarles alguna tarea, pueden realizar operaciones simples, para solucionar problemas requieren de ayuda, toman decisiones en ámbitos limitados, tienen éxito en situaciones elementales.

Bajo: menor o igual a 10 puntos: Capaces de utilizar herramientas y equipos simples, trabajos rutinarios que no requieran de comprensiones complejas. Capaces de trabajar bajo supervisión permanente.

VI.- ORIENTACIONES GENERALES DE USO

Esta prueba fue concebida para evaluar adultos en todo campo laboral, siendo útil como instrumento de selección para emplear o contratar postulantes y como mediador de posibles ascensos y traslados. Las habilidades cognitivas evaluadas son una herramienta muy confiable para la selección de personal.

La calificación obtenida en este examen indica con precisión la posibilidad de desempeñarse con éxito en situaciones que requieren aprendizaje. Por ello se usa frecuentemente como instrumento de selección y asesoramiento.

Constituye una prueba precisa y fácil de aplicar a adultos. Provee una estimación muy precisa de inteligencia de una persona. Técnicamente, el examen es una medición de la G general, siendo éste el factor primario entre muchos factores que integran la capacidad intelectual.

Es un test que mide la habilidad para aprender siendo un buen predictor del éxito laboral en todo tipo de cargos, adecuando la necesidad de determinado resultado al tipo de cargo requerido.

Provee de una poderosa herramienta que entrega información objetiva que ayuda a tomar mejores decisiones de contratación, agregándole valor a los procesos de preselección.