



# FICHA TÉCNICA ARP

## APRENDIZAJE Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

### Origen e historia

La prueba de Aprendizaje y Resolución de Problemas (ARP) se basa en la metodología Wonderlic, creada en 1937 por E.F. Wonderlic, con el objetivo de evaluar habilidades cognitivas en postulantes de un proceso de selección. De esa forma, se comenzó a filtrar de acuerdo con las habilidades de los postulantes, asegurando que estas fueran las adecuadas para el desempeño de sus funciones.

### Aspectos evaluados

La prueba ARP mide habilidades cognitivas comprendidas por: Capacidad de aprender, adaptarse, solucionar problemas y entender instrucciones que en su conjunto predicen el Factor G de inteligencia.

### Características técnicas



**Cuestionario**  
50 preguntas  
selección múltiple



**Tiempo rendición**  
Máximo: 12 min.  
Promedio: 12 min.



**Rendición**  
Contra reloj

- Ítems para analogías, análisis de figuras geométricas, aritmética, juicio, lógica, similitudes y definición de palabras
- Confiabilidad y Consistencia interna de 0.90 y 0.95 respectivamente (Lewis, 2011; Marañón y Andrés Pueyo, 1999 en Barría, Caamaño, Mansía, Ruiz y Tonelli, 2015).
- Validez predictiva de 0.51 (Tippins y Ryans en Barría, Caamaño, Mansía, Ruiz y Tonelli, 2015).
- Estudios concluyen que la memorización de algunas respuestas no afecta significativamente la puntuación general del test, pudiendo aplicarlo cuanto sea necesario (McKelvie, 1992).

## Orientaciones generales de uso

- Mayores de 18 años.
- Estimación del Factor G de inteligencia.
- Evaluación habilidades cognitivas para todo tipo de cargo.
- Predictor del potencial laboral para contrataciones y ascensos.
- Evaluación de las siguientes competencias: Pensamiento analítico, Capacidad de aprendizaje, Resolución de problemas y Toma de decisiones (Alles, 2009).



### Referencias bibliográficas:

**Alles, M. (2009).** *Diccionario de competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

**Barría, H., Caamaño, E., Mansilla, J., Ruiz, H., y Tonelli, F. (2015).** Métodos para la evaluación psicolaboral en Selección de Personal en organizaciones chilenas: Percepciones de los evaluadores acerca de su uso en organizaciones de Puerto Montt. (Título Profesional). Universidad Austral de Chile.

**Lewis, A. (2011).** *Tests Psicológicos Y Evaluación* (pp. 157-158). México: Pearson Educación de México, SA de CV.

**McKelvie, S. (1992).** Does Memory Contaminate Test-Retest Reliability?. *The Journal of General Psychology*, 119(1), 59-72, DOI: 10.1080/00221309.1992.9921158.

## Descripción de resultados

La escala de puntuación intelectual que entrega el ARP está construida sobre la base de un comportamiento de distribución normal de la población, lo que se traduce en una tabla de equivalencia entre el puntaje obtenido y su relación con el nivel intelectual expresado en percentil.

La adecuación de la escala de resultados a la población chilena se realizó por KeyClouding en septiembre de 2019, con una muestra de 126.948 adultos, manteniendo los parámetros establecidos en escalas hispanoamericanas para la determinación de los rangos.

La interpretación de los resultados es la siguiente:

Tramo	Percentil	Descripción
<b>MUY ALTO</b> (39 a 50 puntos)	<b>99</b>	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.
<b>ALTO</b> (33 a 38 puntos)	<b>94 - 98</b>	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.
<b>MEDIO ALTO</b> (26 a 32 puntos)	<b>68 - 91</b>	Tienen capacidad para aprender por su cuenta, puede recopilar información para tomar decisiones con poca ayuda. Tienen buena capacidad para analizar problemas con un número limitado de alternativas.
<b>MEDIO</b> (20 a 25 puntos)	<b>34 - 63</b>	Capaces de aprender rutinas de trabajo rápidamente, usando una combinación de materiales escritos y experiencias de trabajo real. Piden ayuda para resolver problemas y tomar decisiones.
<b>MEDIO BAJO</b> (14 a 19 puntos)	<b>7 - 29</b>	Requieren de mayor tiempo para aprender, deben ser bien capacitados antes de asignarles alguna tarea; pueden realizar operaciones simples y para solucionar problemas requieren de ayuda. Toman decisiones en ámbitos limitados y tienen éxito en situaciones elementales.
<b>BAJO</b> (menor o igual a 13 puntos)	<b>1 - 5</b>	Capaces de utilizar herramientas y equipos simples, trabajos rutinarios que no requieran de comprensiones complejas. Capaces de trabajar bajo supervisión permanente.