



# LOS EXÁMENES DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES

Por Jorge Everardo Aguilar –Morales

2018

## LOS EXÁMENES DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES

Durante el proceso de selección se deberán elaborar instrumentos que permitan medir de manera objetiva los conocimientos y habilidades que tenga el interesado en ocupar una plaza vacante. Por tal razón se deberán elaborar algunos exámenes objetivos que permitan evaluar dichos aspectos.

Al elaborar los exámenes es conveniente utilizar pruebas objetivas, éstas deberán contener:

1. El examen: Que contiene los reactivos.
2. Una hoja de respuestas: En la que deberán contestar los candidatos.
3. La clave: En la que se incluyen las respuestas correctas del examen.
4. Una guía de estudios: En la que se deberá incluir la lista de material bibliográfico consultado para hacer el examen; en dicho material se procurará incluir libros fácilmente accesibles y se deberá evitar referir manuales internos de la compañía.

Para evaluar las habilidades se prefiere la utilización de listas de verificación, en estos casos se deberá solicitar a los candidatos que realicen un ejercicio de simulación o un producto específico en el que se demuestren sus habilidades, por ejemplo, en el caso de un instructor, un ejercicio apropiado sería pedirle que exponga un tema, imparta una clase o elabore un material didáctico y con la lista de verificación se debería observar si el candidato cumple con los requerimientos técnicos con los que se debería ejecutar esta habilidad. Este ejercicio de evaluación debe ser de corta duración para que no comprometa los recursos y el tiempo del área de selección de personal. Si el ejercicio práctico de evaluación requiere que se realice por un tiempo considerable como unas horas o un día de trabajo, entonces este tiempo deberá ser remunerado. Las empresas nunca deben aprovecharse del deseo de conseguir trabajo por parte de los candidatos.

Enseguida se presenta un ejemplo de un examen de conocimientos y un examen de habilidades.

## EJEMPLO DE UN EXAMEN DE CONOCIMIENTOS

### EXAMEN DE CONOCIMIENTOS PARA EL PUESTO DE INSTRUCTOR INTERNO Cuadernillo de preguntas

**INSTRUCCIONES:** Conteste lo que se le pide en su hoja de respuestas.

#### I. MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

1. En el Departamento de Ventas de una empresa se ha detectado que el personal no tiene los conocimientos necesarios sobre técnicas de ventas, por lo cual se ha decidido solicitar al gerente de la empresa un curso de capacitación sobre este tema. Anote enseguida si está usted de acuerdo o no con esta solución y en ambos casos escriba brevemente cuales son las razones que justifican su postura, haga referencia en su respuesta a la definición de la capacitación y a los objetivos que ésta persigue.

#### II. LA EXPLICACIÓN CIENTÍFICA DEL COMPORTAMIENTO

2. Explique, basado en la teoría del aprendizaje, el hecho de que un estudiante participe en clase y otro no, señale qué es lo que genera este comportamiento y qué tendría que hacer para modificarlo.

**INSTRUCCIONES:** Elija la opción que usted considere correcta y márquela en su hoja de respuestas.

#### III. DISEÑO DE UN CURSO

3. Comunica la finalidad de un curso, su razón de ser y la relación del curso con otros.  
a) El propósito del curso    b) La red conceptual    c) El objetivo    d) La introducción
4. Comunican de forma explícita lo que se espera de un proceso educativo.  
a) Los objetivos de aprendizaje    b) Los objetivos de trabajo    c) Las experiencias de enseñanza- aprendizaje    d) Los objetivos conceptuales
5. Actividades diseñadas con el objetivo de lograr un cambio en la conducta del estudiante.  
a) Ejercicios y tareas    b) Juegos Dinámicos    c) Evaluaciones    d) Experiencias de enseñanza- aprendizaje

6. En todo proceso de enseñanza sistematizado la actividad que realiza el maestro tiene como primer punto de referencia.

- a) Los instrumentos de evaluación      b) Las experiencias de aprendizaje      c) La retroalimentación      d) los objetivos de aprendizaje

#### IV. OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

7. Qué tipo de objetivo será "El alumno mencionará los componentes de la estación total", respecto al objetivo "El alumno realizará mediciones topográficas con la estación total".

- a) Intermedio      b) Particular      c) Específico      d) General

8. Cuando el maestro puede elegir las experiencias de aprendizaje y los instrumentos de evaluación a partir de los objetivos, se está demostrando que los objetivos sirven como:

- a) Apoyo Metodológico      b) Apoyo al aprendizaje      c) Apoyo práctico      d) Apoyo didáctico

9. Qué criterio le haría falta al siguiente objetivo para que aumente su utilidad en un proceso educativo: "El alumno elaborará un guion para una producción audiovisual"

- a) Referirse a conductas observables      b) Señalar un criterio de ejecución      c) Especificar el propósito      d) Establecer una justificación

10. De acuerdo a la clasificación de Bloom, a qué categoría pertenece el siguiente objetivo: "Al término del curso el alumno elaborará un texto de aprendizaje de acuerdo a los criterios técnicos revisados en clase".

- a) Comprensión      b) Aplicación      c) Síntesis      d) Evaluación

#### V. EVALUACIÓN EDUCATIVA

11. Las tareas esenciales en una evaluación formal son:

- a) Utilizar pruebas objetivas y contar con un procedimiento definido      b) Calificar y juzgar un objetivamente aprovechamiento      c) Retroalimentar al instructor y retroalimentar al alumno      d) Utilizar una hoja de respuestas y elaborar una clave de respuestas

12. La evaluación que se realiza para evaluar el aprendizaje del alumno al final del curso se llama:

- a) Formativa      b) Definitiva      c) Sumaria      d) Diagnóstica

13. Es la prueba completamente estructurada en la que el alumno sólo se limita a elegir la respuesta, permite un muestreo adecuado de contenidos y se califica fácilmente.

- a) De opción múltiple      b) De apareamiento      c) De ensayo      d) Objetiva

14. Tipo de reactivo en el que el alumno debe ordenar una serie de elementos que se le presenten.

- a) jerarquización      De b) De múltiple      Opción c) De falso y d) De numeración verdadero

## VI. EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE

15. Es la etapa de las experiencias de aprendizaje en la que el maestro le proporciona al alumno información sobre su conducta, en la que se le dice lo que hizo correctamente y lo que hizo en forma incorrecta.

- a) Evaluación      b) Retroalimentación      c) Ejecución      d) Exposición

16. Cuando al alumno se le presentan una serie de ejemplos y no ejemplos del concepto estudiado se le está enseñando:

- a) La intención del concepto      b) La extensión del concepto      c) La posición jerárquica del concepto      d) Las convenciones del concepto

17. Es el método de enseñanza de acuerdo a la coordinación de la materia en el que se presenta la información con un orden determinado, del origen a lo actual o de la causa al efecto.

- a) Deductivo      b) Lógico      c) Simbólico      d) Psicológico.

18. Técnica en la que un grupo de invitados responde a las preguntas que formulan los participantes.

- a) Debate      b) Foro      c) Simposio      d) Panel

19. Es la etapa de transmisión de conocimiento en la que se corrobora de manera informal si los alumnos poseen los conocimientos necesarios para iniciar la clase.

- a) Consolidación      b) Confirmación      c) Motivación      d) Verificación

20. Es uno de los aspectos que según la teoría de la inclusión debe considerarse en las actividades del grupo.

- a) La diversión      b) El orden      c) La disciplina      d) La competencia

## VII. LA CARTA DESCRIPTIVA

Anote dos elementos que debe contener una carta descriptiva.

21. \_\_\_\_\_ 22. \_\_\_\_\_

# EXAMEN DE CONOCIMIENTOS PARA EL PUESTO DE INSTRUCTOR INTERNO

## HOJA DE RESPUESTAS

Nombre:

Fecha:

Puesto:

Convocatoria:

### I. MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

-----  
-----  
-----

### II. LA EXPLICACIÓN CIENTÍFICA DEL COMPORTAMIENTO

-----  
-----  
-----

### III. DISEÑO DE UN CURSO

- 3. a b c d
- 4. a b c d
- 5. a b c d
- 6. a b c d

### V. EVALUACIÓN EDUCATIVA

- 11. a b c d
- 12. a b c d
- 13. a b c d
- 14. a b c d

### IV. OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- 7. a b c d
- 8. a b c d
- 9. a b c d
- 10. a b c d

### VI. EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE

- 15. a b c d
- 16. a b c d
- 17. a b c d
- 18. a b c d
- 19. a b c d
- 20. a b c d

### VII. LA CARTA DESCRIPTIVA

21. ----- 22. -----

## EXAMEN DE CONOCIMIENTOS PARA EL PUESTO DE INSTRUCTOR INTERNO CLAVE

### I. MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

La respuesta debe ser positiva y el argumento debe hacer referencia a por lo menos uno de los objetivos legales de la capacitación.

### II. LA EXPLICACIÓN CIENTÍFICA DEL COMPORTAMIENTO

La respuesta debe hacer referencia a que la conducta actual de los estudiantes se debe a que en el pasado la conducta de participar en clase pudo no tener consecuencias positivas o haber tenido consecuencias negativas en el estudiante que no participa y pudo haber sucedido todo lo contrario en el estudiante que si participa, también debe hacer referencia a que para modificar el comportamiento referido se tendría que modificar el medio ambiente, es decir proporcionar consecuencias distintas a la conducta de los estudiantes.

### III. DISEÑO DE UN CURSO

- 3. a
- 4. a
- 5. d
- 6. d

### IV. OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- 7. c
- 8. a
- 9. b
- 10. c

### V. EVALUACIÓN EDUCATIVA

- 11. a
- 12. c
- 13. d
- 14. a

### VI. EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE

- 15. b
- 16. b

- 17. b
- 18. d
- 19. b
- 20. a

## VII. LA CARTA DESCRIPTIVA

Cualquiera de los siguientes elementos:

Datos de identificación: Nombre del curso, institución, área de conocimiento, número de horas.

Propósitos generales	Objetivos generales	Contenido Temático
Objetivos específicos	Experiencias de aprendizaje	de Recursos de Evaluación

Elementos de operación: Costos, tiempos, materiales.

## EJEMPLO DE UNA GUÍA DE ESTUDIOS

### GUÍA DE ESTUDIOS PARA EXAMINARSE EN EL PUESTO DE INSTRUCTOR INTERNO

- SOBRE LA CAPACITACIÓN:

1. Proceso de la capacitación. Roberto Pinto. Editorial Diana.

- SOBRE LA ELABORACIÓN DE OBJETIVOS

2. Redacción de objetivos conductuales. Julie S. Vargas. Editorial Trillas.

- SOBRE LA EVALUACIÓN

3. Enfoques y principios teóricos de la evaluación. Fernando Huerta Carreño. Editorial Trillas.

- SOBRE EL DISEÑO DE EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE

4. Análisis del aprendizaje de conceptos y procedimientos. Margarita Castañeda Yáñez. Editorial Trillas.

- SOBRE LA ELABORACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO

5. Los medios de la comunicación y la tecnología educativa. Margarita Castañeda Yáñez. Editorial Trillas.

- SOBRE LA PLANEACIÓN DE LA ENSEÑANZA

6. Elaboración de cartas descriptivas: Guía para preparar el programa de un curso. Antonio Gago Huguet. Editorial Trillas.

- SOBRE PSICOLOGIA EDUCATIVA

7. Psicología Educativa. Richard C. Anderson y Gerald W. Faust. Editorial Trillas.

## EJEMPLO DE UN EXAMEN DE HABILIDADES

### EXAMEN DE HABILIDADES PARA EL PUESTO DE INSTRUCTOR INTERNO

Nombre:

Puesto:

Fecha:

Convocatoria:

**Instrucciones:** Pida al candidato que realice una exposición y luego coloque una  $\checkmark$  si la exposición cumple con los requisitos señalados.

El instructor:	Si
1. Indicó el inicio de un tema.	
2. Presentó un esquema general del tema.	
3. Explicó claramente los objetivos de la sesión.	
4. Relacionó un tema con otro.	
5. Realizó preguntas para comprobar los conocimientos y experiencias de los participantes sobre el tema al inicio de la sesión.	
6. Realizó preguntas para comprobar los conocimientos y experiencias de los participantes sobre el tema al final de la sesión.	
7. Desarrolló los temas en forma lógica, de lo sencillo a lo complejo.	
8. Realizó una correcta demostración del uso y función de las técnicas, programas, instrumentos, etc., señalando paso a paso lo que se tiene que hacer.	
9. Ayudó a la comprensión de los temas con ejemplos, analogías, anécdotas, etc.	
10. Definió conceptos y principios describiendo claramente las propiedades críticas de ellos y sus aplicaciones.	
11. Utilizó diversos y oportunos estímulos en su exposición.	
12. Su exposición se desarrolló sin interrupciones innecesarias.	
13. Remarcó los temas de importancia.	
14. Realizó síntesis, resúmenes o conclusiones de cada uno de los temas revisados.	
15. Apoyó su exposición con desplazamientos en el aula apropiados.	
16. Apoyó su exposición con ademanes apropiados.	
17. Utilizó un lenguaje apropiado.	
18. Utilizó un ritmo de exposición apropiado.	
19. Utilizó un tono de voz apropiado.	
20. Realizó preguntas a la mayoría de los participantes.	
21. Escuchó las intervenciones y preguntas de los participantes.	
22. Aclaró las dudas que los alumnos formularon.	
23. Recompensó con gestos, palabras, etc., en forma inmediata los aciertos de los participantes.	



# DIRECCIÓN

DE PERSONAL .COM



es una marca registrada.

Todos los materiales tienen derechos de autor pero existe la autorización para que puedan ser reproducidos sin fines de lucro y notificando a los autores de su reproducción.

DIRECCIÓN  
DE PERSONAL .COM



Es un sitio auspiciado  
por



GESTIÓN DEL  
COMPORTAMIENTO  
ORGANIZACIONAL  
CONSULTORIA



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

E-mail: [gestiondelcomportamiento@gmail.com](mailto:gestiondelcomportamiento@gmail.com)

En Facebook/ [direcciondepersonal](https://www.facebook.com/direcciondepersonal)