



# LA PREPARACIÓN DE UN EXAMEN PSICOMÉTRICO

Jorge Everardo Aguilar – Morales

2019

**GESTIÓN DEL  
COMPORTAMIENTO  
ORGANIZACIONAL**  
CONSULTORÍA



## LA PREPARACIÓN DE UN EXAMEN PSICOMÉTRICO

Los exámenes psicométricos llenan de incertidumbre a muchas personas que con ansiedad desean prepararse para poder aprobarlos, enseguida se presentan una serie de recomendaciones para poder enfrentar este tipo de pruebas.

Los exámenes psicométricos en un proceso de selección de personal evalúan generalmente cuatro rasgos: inteligencia, personalidad, intereses vocacionales y habilidades o aptitudes específicas.

### Las pruebas de inteligencia

Las pruebas de inteligencia incluyen ejercicios sobre el uso de la memoria, el razonamiento, la solución de problemas, la comprensión de ideas complejas, el pensamiento abstracto, entre otros. En este tipo de pruebas a usted le podrían pedir que conteste preguntas de cultura general, que complete series de números, que identifique elementos que le hacen falta a una figura, que realice operaciones aritméticas, etcétera. Los rasgos que evalúan las pruebas de inteligencia son rasgos que varían poco con el tiempo y que están notablemente determinados por la estimulación que se recibe a una edad muy temprana. Así que al contestar una prueba psicométrica usted obtendrá un nivel de inteligencia muy parecido a lo largo de toda su vida. Poco se puede hacer unos días antes de un examen para tratar de obtener una calificación alta en estas pruebas, además que puede ser inútil dado que en algunas organizaciones se establecen los resultados mínimos y máximos esperados, así que aquellos que estén por encima o debajo del criterio establecido serán descartados como empleados.

Lo mejor que usted puede hacer es simplemente tratar de optimizar su desempeño realizando lo siguiente:

1. Evite desvelarse antes del examen, descanse y duerma lo suficiente.
2. Planeé su traslado de su domicilio al lugar en el que se realizará el examen de tal manera que no se le haga tarde. La ansiedad que provocan los retrasos puede afectar de manera negativa su desempeño.
3. Tome un desayuno ligero de tal manera que evite que problemas gástricos lo desconcentren durante el examen.
4. Trate de concentrarse en lo que tiene que realizar durante el examen y deje temporalmente sus preocupaciones actuales en segundo término.
5. Escuche con atención y siga las instrucciones que proporciona el examinador.
6. Si tiene alguna duda pregunte.
7. No intente conseguir las pruebas psicológicas que le aplicarán, pocas pruebas evalúan solamente la memorización, por lo que conseguir la prueba sólo producirá que aumente su ansiedad y en consecuencia su desempeño se altere. En todo caso lo que usted podría realizar es tratar de tener una vida rica en experiencias intelectuales y de aprendizaje.

### **Las pruebas de personalidad**

8. Las pruebas de personalidad evalúan la presencia de comportamientos favorables para el trabajo y la presencia de comportamientos que puedan constituir un trastorno.
9. Las pruebas incluyen reactivos sobre lo que usted hace o haría en situaciones específicas.

10. En el caso de que exista un trastorno del comportamiento esto no significa que se le pueda impedir a un candidato ser contratado, debido a que se estaría cometiendo discriminación. Sólo se podría impedir la contratación cuando el trastorno tenga una relación directa y evidente con el puesto que se pretende desarrollar.
11. Al igual que las pruebas de inteligencia, el desempeño de una prueba de personalidad es estable o similar durante toda nuestra vida. Las pruebas de personalidad están diseñadas para evaluar precisamente rasgos que sean permanentes en el individuo, por esa razón la mejor forma de contestar una prueba de personalidad es responder como si usted estuviera en una entrevista de trabajo.
12. Responda como si su empleador le estuviera haciendo las preguntas de manera personal. Trate de dar una buena imagen pero no mienta.
13. Existen dos tipos de pruebas de personalidad: las objetivas y las proyectivas.
14. Las pruebas objetivas le pedirán que elija una respuesta de entre las opciones que le proporcionen. Generalmente estas pruebas tienen mayor confiabilidad y son difíciles de manipular e incluso algunas de ellas tiene una escala para identificar mentiras. El consejo dado anteriormente resulta válido también para estas pruebas.
15. Desafortunadamente otro tipo de pruebas, las proyectivas, aún se siguen utilizando en la selección de personal. Estas pruebas no tiene confiabilidad y debería evitarse su utilización. En estas pruebas le pedirán que haga un dibujo, cuente una historia o conteste frases incompletas. Para responder estas pruebas el consejo es que usted no olvide que está en un proceso de selección, el psicólogo no es en estos casos un amigo al que se le puede contar todos sus problemas, lo que diga usted de los personajes o la forma en que complete las frases repercutirá en la decisión de contratarlo, por lo que al responder estas preguntas debe usted ser políticamente correcto, responda como si quien le estuviera haciendo esas preguntas fuera su jefe.

## Las pruebas de intereses vocacionales

16. En las pruebas de intereses vocacionales se le cuestionará sobre las actividades que le resultan más atractivas, lo que un psicólogo busca es facilitarle la adaptación al trabajo. Si usted gusta de las actividades al aire libre y el trabajo que solicita es en una oficina, es muy probable que pierda pronto el interés en la actividad y renuncie al trabajo, lo que traería pérdidas para usted y para la empresa. La mejor manera de contestar estas pruebas es señalando con claridad lo que le gusta y lo que le disgusta.

## Las pruebas de habilidades específicas

17. En las pruebas de habilidades específicas le solicitarán que desarrolle una tarea relacionada con el trabajo, por ejemplo, manejar herramientas, reconocer objetos, realizar una venta, etc. Entre más experiencia y formación tenga en su trabajo mayor será su puntaje. Actualícese, capacítese y ejercítese en la profesión que usted quiere desempeñar, ese es el mejor consejo.

## Consejos generales

18. Como se puede ver, para enfrentar una prueba psicológica lo mejor que se puede hacer es tomarla con tranquilidad y no abrumarse. Las pruebas psicológicas son solo una fotografía de su comportamiento actual, relájese y pose para la foto. Como ya se dijo, en todo caso trate de llevar una vida saludable y rica en experiencias de aprendizaje.

19. Las pruebas psicológicas no son el único factor a tomar en cuenta en un proceso de selección y en ocasiones ni siquiera son el criterio más relevante. En la mayor parte de las empresas le dan mayor importancia a la experiencia y a la capacitación recibida.

20. Finalmente, recuerde que usted tiene en todo momento, derecho a saber cuál fue el resultado y el criterio por el que fue o no contratado, acérquese al área de recursos humanos de la empresa en la que fue examinado y pida amablemente retroalimentación sobre su desempeño.

# 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  
CONSULTORÍA



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](#)