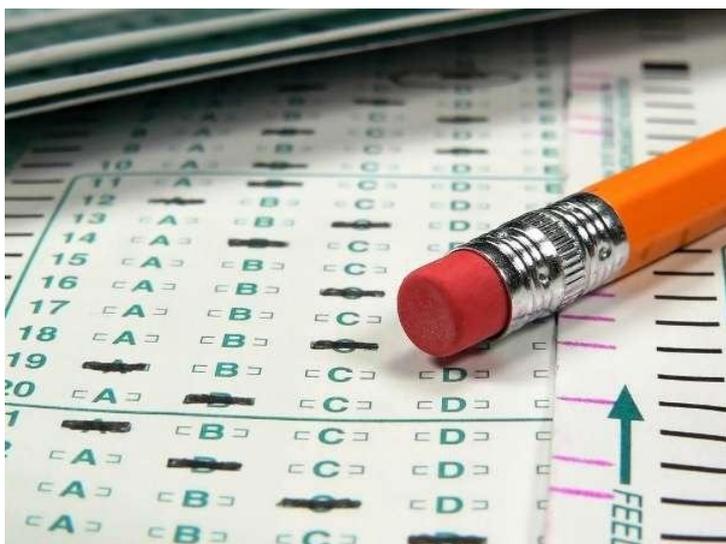


Partiendo del nombre “psicométrico”, podremos ver que es una palabra conjunta de dos significados que se encuentran relacionados a la psicometría, lo cual por definición es la disciplina que se encarga de la medición en la psicología. Por consiguiente, un **examen psicométrico** es una herramienta que se aplica para medir ciertos aspectos y características de un individuo, siendo su uso frecuente para postular a un trabajo o a la universidad.

Para administrar un **examen psicométrico** un psicólogo es la persona más indicada para hacerlo y tomarlo, este puede ser evocado a un grupo de personas, o solo a una, de manera presencial u online, cuidando siempre el mantener un clima relajado y previamente habiéndole manifestado a la persona que sea lo más sincera posible durante la realización del **examen psicométrico**, esto otorgará un éxito tanto para la persona quien pone la prueba como para el que lo realiza.



Los atributos que se querrán medir en este examen siempre variarán para todas las personas, entre ellos se pueden encontrar atributos como las habilidades cognitivas, reacciones emotivas, su personalidad y su estilo de trabajo. Al cuantificar todos ellos o los que se estén adjudicando, el psicólogo podrá obtener un perfil general de la persona y saber si está apto para ingresar a un trabajo o a un centro de estudios.

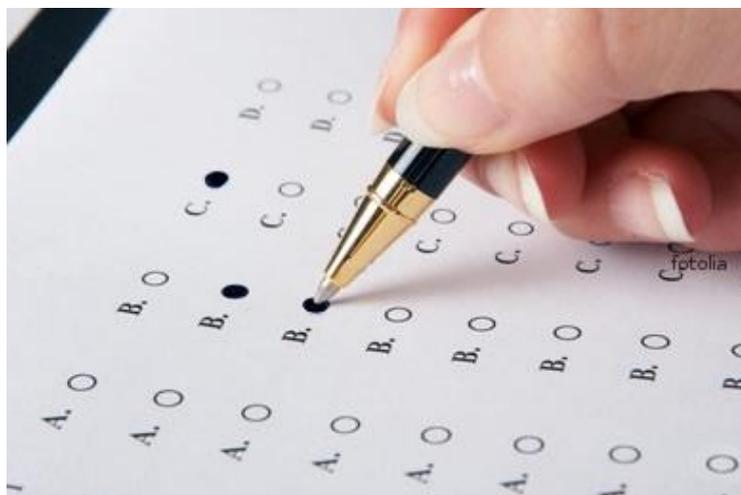
De este modo, es que el **examen psicométrico** cumple su función, pero siempre debe cuidar su objetivo principal, encaminarlo lo mejor posible para lograr tener datos objetivos de la persona a la que se está tomando el mismo.

Examen psicométrico laboral

El **examen psicométrico** laboral como su nombre lo indica, está evocado para el futuro personal que quiera ingresar a una empresa. No todas lo realizan, pero su uso es muy habitual e indispensable para el reclutamiento del personal de una organización. Este **examen psicométrico** se realiza con el fin de obtener claramente un perfil y pronóstico de un postulante para saber que encajará con las labores del puesto ofrecido, saber cómo se desenvolverá dentro de la organización también es posible con este examen.

El área de Recursos Humanos (RR.HH) es quien se encarga de elaborar y proveer el **examen psicométrico** laboral, siendo su misión principal obtener los datos más objetivos de los postulantes y poder aumentar la productividad en la empresa. Para lograr esto se debe cuidar el ambiente en donde será dado, éste debe ser muy agradable, pero sobre todo adecuado para que se puedan desarrollar todas las características de la persona postulante.

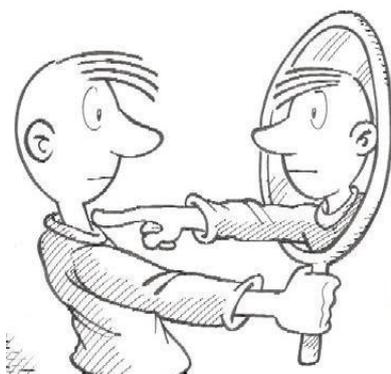
Entre los exámenes psicométricos laborales más usados y conocidos se encuentra el del PDA, un **examen psicométrico** que permite en poco tiempo acceder al perfil conductual del postulante. Entre sus beneficios se encuentra el identificar sus fortalezas, habilidades, conocer sus áreas de desarrollo y saber la compatibilidad de la persona con el puesto. Los resultados obtenidos son 90% confiables, este examen es corto, incluye gráficos y reportes de las potencialidades de la persona, por estos motivos el **examen psicométrico** PDA refuerza el proceso de selección y es un paso para asegurar el desarrollo del capital humano.



Test de personalidad

El test de personalidad es un tipo de **examen psicométrico** utilizado frecuentemente para los procesos de selección de personal dentro de una empresa y sirven para poder obtener el patrón de personalidad que posee una persona. La personalidad conlleva muchos aspectos que son necesarios tener en cuenta para que un trabajador se desempeñe empáticamente con su entorno, pueda solucionar problemas sin mostrar ansiedad, que muestre un buen nivel de madurez, que sea responsable y estable emocionalmente. Por esta importancia es que el test de personalidad forma parte de la evaluación del departamento de Recursos Humanos.

En este **examen psicométrico** el test de personalidad debe ser respondido con toda honestidad, es necesario resaltar que no existe respuesta mala ni buena, ya que lo único que se quiere observar en el resultado es poder determinar su carácter y forma de pensar ante ciertas situaciones. Efectivamente, aunque las respuestas no sean malas ni buenas, el resultado será vital para saber si la persona no encaja con la personalidad que se requiere y forma uno de los requisitos para su selección.



El test de personalidad posee una clasificación de dos grupos, los introspectivos y proyectivos, formulándose en ambos grupos preguntas básicamente de índole personal.

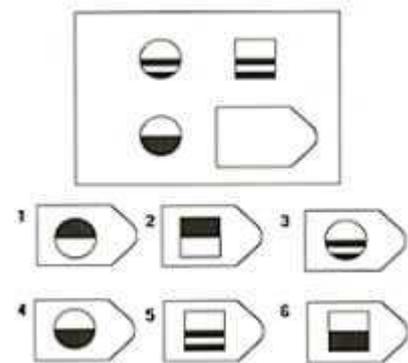
Los test de personalidad introspectivos sirven para medir el grado de sociabilidad, estabilidad emocional, introversión/extroversión, autonomía, autoritarismo, autoconfianza, flexibilidad, sinceridad, lealtad, agresividad, etc.

En los test de personalidad proyectivos, se formulan situaciones verosímiles en las que la persona debe proponer una solución, estos son interpretados y de acuerdo a ello se arma un perfil.

Otros tipos de exámenes psicométricos

Dada su aplicación existen diversos tipos para el **examen psicométrico**, estos exámenes encuentran su variación dependiendo siempre de los requisitos del puesto en cuestión al que postule un futuro trabajador o estudiante universitario. Entre los tipos de **exámenes psicométricos** se suelen encontrar las pruebas o tests de inteligencia, habilidad y personalidad.

El test de inteligencia lo que se pretende medir es la capacidad o proceso cognoscitivo de la persona, como el razonamiento abstracto, verbal y numérico, como también la percepción y velocidad de reacción. Dentro de este **examen psicométrico** el objetivo que se busca es intentar medir la inteligencia (IQ), entre el test más común se encuentra el test Raven.



Ejemplo de test Raven

En el test de habilidad, las pruebas dadas en este **examen psicométrico** están creadas para medir los estilos de desempeño de la persona, su forma de proceder. Utilizado para el entorno laboral, este test intenta saber cuál es la forma en que labora y debería ser supervisado, como también cuales son los aspectos que lo motivan a trabajar. El test más conocido es el Clever, en ella se presenta una lista agrupada de adjetivos que la persona debe marcar según su grado de identificación con ellos.

Las palabras descriptivas siguientes se encuentran agrupadas en series de cuatro. Seleccione de cada serie la palabra que más lo describa, para luego anotar el número de la palabra elegida dentro del cuadro que corresponda al signo (+), posteriormente, hay que seleccionar la palabra que menos lo describa y anotar el número de la palabra dentro del cuadro que corresponda al signo (-).

(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
<input type="checkbox"/>							
1. Persuasivo		1. Fuerza de voluntad		1. Obediente		1. Aventurero	
2. Gentil		2. Mente abierta		2. Quisquilloso		2. Receptivo	
3. Humilde		3. Complaciente		3. Inconquistable		3. Cordial	
4. Original		4. Animoso		4. Juguetón		4. Moderado	
<input type="checkbox"/>							
1. Agresivo		1. Confiado		1. Respetuoso		1. Indulgente	
2. Alma de la fiesta		2. Simpatizador		2. Emprendedor		2. Esteta	
3. Comodino		3. Tolerante		3. Optimista		3. Vigoroso	
4. Temeroso		4. Afirmativo		4. Servicial		4. Sociable	

Ejemplo de test Cleaver

En el test de personalidad prevalece el medir los grados de agresividad, ansiedad, temperamento y socialización de la persona, descartando si es que puede sufrir algún trastorno psiquiátrico severo. El test Moss y el test 16 PF de Catell conforman parte de este **examen psicométrico**. En estos test proyectivos se pide comúnmente dibujar una figura humana, en la cual si se agregan detalles como reloj, bolso, cadenas, entre otros, darán más aspectos de interpretación al quien examine la prueba.

Fuente: www.examenpsicometrico.es