

Un examen o test psicométrico mide:

El estilo de trabajo, habilidades, conocimientos, reacciones emotivas, la personalidad del candidato, destrezas prácticas y ayuda a ver si cumple los requerimientos de la vacante

En pocas palabras, se puede decir que los psicométricos son herramientas que le sirven al empleador para saber si puedes responder ante las necesidades prácticas, concretas y emotivas del puesto que estas solicitando.

Tipos de exámenes psicométricos:

Pruebas de Inteligencia:

Miden el razonamiento verbal, el razonamiento numérico, percepción, velocidad de reacción y razonamiento abstracto. La prueba consta de operaciones matemáticas, completar frases con vocabulario cotidiano, resolver laberintos, completar secuencias de matrices, armar rompecabezas y copiar grupos de números en el menor tiempo posible

Pruebas de Habilidades:

Miden los estilos de desempeño (habilidades gerenciales) es decir la forma en la cual el candidato labora, se motiva para trabajar y debe ser supervisado. Consta de una lista de adjetivos agrupados los cuales hay que marcar de acuerdo con una mayor y menor identificación según el caso personal. Ejemplos de los adjetivos a identificar son: "acomodaticio", "alma de la fiesta", "temeroso de Dios", "activo", etc.

Pruebas de la Personalidad:

Reportan rasgos de la personalidad del examinado tales como el grado de agresividad, ansiedad, temperamento, sociabilización y descartan trastornos psiquiátricos severos.

La prueba de la "Figura Humana de Machover", así como la "Prueba de Árbol, Casa y Persona", son los tests proyectivos (de personalidad) más utilizados debido a su practicidad de aplicación y grandes posibilidades interpretativas.

La tarea principal consiste en dibujar una figura humana en una hoja orientada de forma vertical y otro humano del sexo opuesto en una hoja diferente. También se le pide a la persona que escriba una historia detrás de la hoja relacionada a la persona que dibujó.

Según las reglas de interpretación psicoanalistas, el empleador podrá notar rasgos de la personalidad del solicitante y así hacer un match entre los rasgos del perfil de la vacante y los rasgos del examinado, así como descartar alteraciones psicológicas severas tales como manías, obsesión o esquizofrenia.

El proceso tarda porque deben corroborar toda la informacion, recuerda que estas hablando de un banco importante, ellos se aseguran de contratar gente responsable y honesta. Mira también el artículo sobre otros tipos de exámenes:

<https://entrevista-x.com/preparacion-para-una-entrevista/entrevista-de-trabajo-en-un-banco>

```
(adsbygoogle = window.adsbygoogle || []).push({});
```

Te presento una serie de recomendaciones prácticas y de "actitud" que puedes tomar para que resultes evaluado en las condiciones reales de tu persona y no alteradas.

1. Llegar 15 o 20 minutos antes de la aplicación y permanecer sentado hasta ser llamado; esto facilitará la relajación.
2. El tomar un vaso de agua y ciertos ejercicios de control de respiración ayudan a disminuir la ansiedad, fijar la atención y aumentar la concentración.
3. Contestar cada prueba de acuerdo a la forma en la que nos desenvolvemos en el trabajo. La prueba mide habilidades para el trabajo no estás siendo evaluado como ser humano, es decir, no miden que tan buena o mala persona eres en cuanto a tus sentimientos.
4. En las pruebas de personalidad, es decir de los dibujos, dibuja la figura más similar a la realidad, no caricaturas, ni efectos de ciencia ficción. Evita los detalles excesivos e innecesarios, esta es una prueba psicométrica, no de dibujo y no medirán a través de ésta tus habilidades como dibujante.
5. En pruebas de inteligencia, contestar lo más rápido posible, sin detenerse en reactivos dudosos, es preferible tener más errores que menos reactivos contestados

La mejor recomendación ante un psicométrico es ser veraz y confiable en la información. El esfuerzo por manipular la información y reportar un perfil que no corresponda a la realidad, podrá lograr la obtención del puesto, pero puede generar sentimientos de incomodidad con las funciones, frustración e incapacidad, dando como resultado un rechazo al empleo obtenido.