



Evaluaciones Psicométricas | Tipos de Pruebas | Rasgos de Personalidad

Información General

Prueba de Personalidad Clínica (M)

Prueba clínica de personalidad, adaptada a la selección de personal

Aplicable para niveles medios y supervisores.

Esta prueba consta de 566 preguntas. Analiza los rasgos más profundos de la personalidad. Así como su adaptación para la selección de personal midiendo diferentes factores como:

- Capacidad de liderazgo.
- Actitud de servicio.
- Capacidad para trabajar bajo presión.
- Metas y logros.

Aplicación: Individual y colectiva. Adolescentes y adultos. Tiempo variable entre 45 y 120 minutos.

Finalidad: Evaluación de múltiples factores o aspectos de la personalidad.

Contenido: Las escalas básicas se refieren a algunas de las más importantes dimensiones de la personalidad desde un punto de vista psiquiátrico y psicológico, relacionadas con la adaptación personal y social del sujeto. Suman en total 97 escalas.

Escalas básicas (10): Hipocondría, Depresión, Histeria, Desviación psicopática, Masculinidad Feminidad, Paranoia, Psicastenia, Esquizofrenia, Hipomanía, e Introversión social.

Escalas de contenido (15): Ansiedad, Miedos, Obsesividad, Depresión, Preocupaciones de salud, Pensamiento bizarro, Hostilidad, Cinismo, Prácticas antisociales, Comportamiento tipo A, Baja autoestima, Malestar social, Problemas familiares, Interferencias laborales, Indicadores negativos hacia el tratamiento.

Escalas suplementarias (15): Escala revisada de alcoholismo de McAndrew, Potencial de adicción, Reconocimiento de adicción, Malestar matrimonial, Control de hostilidad, Dominancia, Responsabilidad social, Fuerza del yo, Ansiedad, Represión, Mal ajuste social escolar, Rol masculino – Rol femenino, Estrés postraumático, Estrés postraumático 2.

POLYGRAPH

Experto en Provisión de Técnicas para la Selección de Personal

Escalas Harris – Linges (31): Depresión subjetiva, Retardo psicomotor, Mal funcionamiento físico, Lentitud mental, Sentimiento de amargura, Angustia social, Necesidad de afecto, Debilidad – Incomodidad, Molestias somáticas, Inhibición de agresión, Mala adaptación familiar, Problemas con figuras autoritarias, Imperturbabilidad social, Alienación social, Auto-alienación, Ideas de persecución, Enajenación de sentimientos, Actitud ingenua, Alienación emocional, Descontrol del ego cognoscitivo, Descontrol del ego emotivo, Inhibición defectuosa, Experiencias sensoriales bizarras, Amoralidad, Aceleración psicomotora, Imperturbabilidad, Inflación del ego, Retraimiento, Dependencia social, Alienación (consigo y con otros).

Escalas Winer-Harmon (10): Depresión obvia, Depresión sutil, Histeria obvia, Histeria sutil, Desviación psicopática obvia, Desviación psicopática sutil, Paranoia obvia, Paranoia sutil, Manía obvia, Manía sutil.

Escalas de validación (7): Interrogantes, Sinceridad, Fiabilidad, Factor K de corrección, Vrin, Trin, F Back.

Usos: Se utiliza en los ámbitos forense y clínico. La prueba ha mostrado validez y utilidad tanto en el tratamiento, pronóstico y diagnóstico de diversas entidades psicopatológicas, así como en consejo, orientación y selección en sujetos sin patología psicológica.

Ejemplo de Resultados

Prueba de Personalidad Clínica (M)

El reporte MMPI con enfoque a la selección de personal de: XXX XXXX es el siguiente:

<ESCALA L>: Sujetos perceptivos, socialmente adecuados, confiados en sí mismos, independientes, ocasionalmente sarcásticos y cínicos, comunicativos, con gran fluidez verbal, espontáneos, de ideas ingeniosas y con capacidad de líderes efectivos.

<ESCALA F>: Persona con adecuada adaptación psicológica aun cuando puede tener algunas reacciones emotivas.

<ESCALA K>: (sin comentarios)

<ESCALA 1 (Hs)>: Preocupación hipocondríaca de tipo clínico, no psiquiátrico.

<ESCALA 2 (D)>: Mezcla de optimismo y pesimismo. Por otra parte, un puntaje bajo en esta escala puede indicar menos capacidad de autocrítica y mayor posibilidad de actuar en forma temeraria, sin reflexionar adecuadamente acerca de las soluciones que se ofrecen ante los problemas, por lo que es difícil que se adviertan los errores para

Polygraph Ecuador - Teléfonos: (593-2) 252-1330, 254-4555 - Fax:(593-2) 250-7876
E-mail: polygraphecuador@interactive.net.ec - patriciol@polygraph-ec.com
Quito-Ecuador



POLYGRAPH

Experto en Provisión de Técnicas para la Selección de Personal

intentar corregirlos de manera oportuna.

<ESCALA 3 (Hi)>: Pensamiento rígido. Un puntaje muy bajo es signo de la indiferencia del sujeto ante la aprobación y el afecto de otros.

<ESCALA 4 (Dp)>: Se adapta razonablemente a normas y hábitos sociales. Cuando esta escala es la más elevada del perfil, con un puntaje alrededor de T65, quizá indique una forma de conseguir las metas, con una adecuada organización dentro de la realidad, apareciendo la persona dispuesta a respetar las necesidades y metas de los demás.

<ESCALA 5 (Mf-Hombre)>: Tendencia hacia intereses estéticos. En la población masculina, cuando la escala se observa elevada, el examinado tiende a mostrarse más tolerante y dispuesto a ceder, evitando conflictos con otros y tratando de resolver los problemas en forma armoniosa, a través de la caballerosidad y el buen trato a otros. Con frecuencia en algunos contextos laborales, ésta se considera una actitud pusilánime y de poca energía para solucionar problemas. Es posible que los varones de la escala 5 elevada, valoren mucho, además de su vida laboral y su participación en ella, su vida familiar y cultural.

<ESCALA 6 (Pa)>: Respeta las opiniones de los demás sin una sensibilidad marcada. Su sensibilidad no es indebida. Cuando el puntaje está arriba de T65, ya tiende a interpretarse que la persona tiende a ser cautelosa y suspicaz, especialmente al establecer nuevos contactos interpersonales, donde se muestra algo hostil y poco espontánea.

<ESCALA 7 (Pt)>: Tiene suficiente capacidad para la organización de su trabajo y de su vida personal. Probablemente laborioso. Para el desempeño de actividades que requieren de un trabajo cuidadoso y de una actitud disciplinada y estrictamente apegada al deber, lo más conveniente es que el puntaje en esta escala se encuentre entre T55 y T60.

<ESCALA 8 (Es)>: Viendo a intereses abstractos tales como la ciencia, filosofía y religión. La elevación de los puntajes se puede interpretar como la utilización de elementos fantaseados en el manejo de situaciones laborales. Esta característica sería conveniente para el desempeño de actividades relacionadas con la creatividad, en donde la fantasía es importante para la productividad del sujeto. Aunada a esta característica, es necesario recordar la tendencia al trabajo aislado.

<ESCALA 9 (Ma)>: Personas prácticas, confiables, adaptables y ordenadas, índice para predecir conducta adecuada.

<ESCALA 0 (Si)>: Capacidad para mantener adecuadas relaciones sociales. Necesita bastante contacto en su trabajo. La reducción de los puntajes en esta escala, indica la tendencia a buscar una explicación a los problemas y a las experiencias de la vida en los hechos del exterior, por lo que, difícilmente, la persona es consciente de su participación y responsabilidad, tanto en los logros como en los fracasos. Sus explicaciones se basan en lo que otras personas hacen o en las circunstancias.

Polygraph Ecuador - Teléfonos: (593-2) 252-1330, 254-4555 - Fax:(593-2) 250-7876

E-mail: polygraphecuador@interactive.net.ec - patriciol@polygraph-ec.com

Quito-Ecuador

POLYGRAPH

Experto en Provisión de Técnicas para la Selección de Personal

CAPACIDAD DE LIDERAZGO: El liderazgo es la capacidad de decidir por otros y conducirlos para que actúen de acuerdo con las propuestas que se les plantean. La relación de alguna de estas escalas (4 ó 9) con puntajes elevados para las escalas 6 u 8, sugieren que las metas se planteen en una forma más egocéntrica y menos realista, en ocasiones buscando compensar alguna carencia personal y con cierto sentido revanchista.

ACTITUD DE SERVICIO: Para el desempeño de algunas actividades es importante mostrar amabilidad y apego a las conductas convencionales. La elevación de los puntajes en las escalas 6 u 8 llevaría a inferir una reducción de esta capacidad.

METAS Y LOGROS: También dentro de las características a explorar en la selección de personal se encuentra la relación entre las metas y los logros de una persona. En ocasiones, el puntaje de la escala 9 es bajo y el de la escala 4 más elevado. En el contexto laboral, esta discrepancia se explica como la necesidad de actuar sin una meta bien establecida, alcanzando objetivos un tanto al azar y aprovechando las oportunidades que se presentan.

Los valores de cada escala son los siguientes: <L: 3> <F: 5> <K: 11> <Hs: 12> <D: 18> <Hi: 14> <Dp: 19> <Mf: 25> <Pa: 10> <Pt: 23> <Es: 29> <Ma: 19> <Si:25>

Los puntajes en bruto (T) de cada escala son los siguientes: <L: 46> <F: 55> <K: 47> <Hs: 51> <D: 52> <Hi: 45> <Dp: 50> <Mf: 59> <Pa: 55> <Pt: 49> <Es: 63> <Ma: 55> <Si: 49>

