

## TEMA

## 1

# Cuestionarios de personalidad

## 1. CONCEPTO DE PERSONALIDAD

Actualmente, en los campos de la psiquiatría y la psicología confluyen un gran número de teorías, hipótesis y modelos sobre el concepto de personalidad, por lo que trataremos de dar una visión global de la misma.

Antes de nada analizaremos el origen etimológico de la palabra personalidad: del griego «prosopon», cara, rostro, máscara, faz; del latín «personare», resonar a través de algo; y del etrusco «persum», cara, cabeza.

Conviene saber que la personalidad era, para los clásicos, la máscara que se ponían los actores griegos en las representaciones teatrales, a través de la cual se emitía un tono y una voz más potentes.

Autores como Boecio parten de la noción aristotélica, fundada en la idea griega de independencia, y definen la personalidad como «lo más singular o lo más característico de cada uno». Pero antes de definir más estrictamente esta palabra, daremos unas notas descriptivas sobre lo que entendemos en el lenguaje psicológico por personalidad: es, ante todo, un conjunto de rasgos externos personales que nos definen, es decir, la imagen que ofrecemos ante los demás. Asimismo, el papel que representamos en el teatro de la vida y la sociedad: la función que tenemos.

Personalidad significa, además, una nota positiva, que hace referencia a cómo los rasgos de la misma se muestran rotundos, fuertes, bien definidos y singulares: entonces decimos que ese sujeto «tiene mucha personalidad». Por último, también significa conjunto de cualidades.

¿Cómo podemos definir entonces personalidad? La personalidad constituye «una estructura en la que se integran todos los elementos físicos,

psíquicos y socioculturales de un individuo, que sigue una continuidad histórica, una psicológica y también una unidad somática». Así pues, la personalidad es una pieza clave de cada individuo, situada entre los estímulos procedentes del exterior, los estímulos hereditarios y una serie de patrones de respuestas posibles que se activan ante dichos estímulos. El resultado de esta integración de elementos nos da un sello peculiar en nuestro comportamiento: la personalidad.

Como hemos dicho anteriormente, la personalidad es una síntesis en la cual se alinean, mezclándose, tres tipos de factores o elementos que dan lugar a un estilo o una forma de ser característica en cada uno. Esta definición nos ofrece cuatro conclusiones que debemos tener en cuenta:

1. En esa unidad de varios elementos hay algo que es prioritario: el sello o rasgo principal de cada individuo.

2. La personalidad es una forma de responder a situaciones y circunstancias del entorno, y según sea esta respuesta podemos captar cómo una cualidad destaca sobre otra, manifestándose entonces los principales rasgos de dicha personalidad.

3. La personalidad tiene una misión integradora de las distintas funciones físicas y psicológicas de nuestra persona. Es una moneda que muestra las dos caras distintas que poseemos: nuestra realidad somática (nuestro cuerpo, en el soporte físico) y nuestra realidad psicológica (nuestra mente, compuesta por la sensopercepción, la memoria, el pensamiento, la inteligencia, la conciencia, la afectividad, los impulsos, etc).

4. La personalidad no es algo estático o quieto, sino que por definición es dinámica, oscilante, variable, que se mueve constantemente por las diversas influencias a las que es susceptible y receptiva.

## **2. EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD**

La historia de la evaluación de la personalidad se remonta a cientos de años atrás. De hecho, uno de los primeros ejemplos nos lo proporciona Gedeón, quien salvó al pueblo de Israel de los madianitas. Sus oficiales de reclutamiento del ejército incluyeron en la lista de preseleccionados a los soldados mediante la simple estratagema de preguntar «quién tenía miedo de volver al hogar». A aquéllos que superaron la prueba se les pidió que bebieran de un arroyo. Los soldados que bebieron de sus manos, permitiéndoles prestar atención a la irrupción de un ataque enemigo, fueron seleccionados por su capacidad de estar alerta, a diferencia de aquéllos que se arrodillaron y bebieron tranquila y directamente del arroyo.

Curiosamente, esta cualidad de «estar alerta» sigue siendo muy importante en nuestros días y es una característica presente en algunos sistemas psicológicos de tests diseñados para la selección de personal militar.

Otro ejemplo temprano de evaluación de la personalidad nos lo proporciona Hipócrates, un pensador griego que vivió alrededor del 400 a. C. y que desarrolló una teoría de la personalidad basada en lo que se llegó a conocer como humores corporales. Hipócrates creyó que los cuatro humores corporales (sangre, bilis negra, bilis amarilla y flema) eran fluidos corporales que variaban su proporción de acuerdo con el carácter de las personas, determinando una personalidad o un temperamento particular. Los humores también estaban unidos a los cuatro elementos: tierra, aire, fuego y agua, de los que se creía que formaban la estructura del universo.

Trasladándonos a aproximaciones más científicas y actuales, la primera forma objetiva de estudiar la personalidad es el test de las manchas de tinta. La prueba más famosa de este tipo fue diseñada por Rorschach, un psiquiatra suizo que desarrolló una forma de evaluar la personalidad mostrando a diferentes individuos una serie de manchas de tinta. Las distintas interpretaciones que se daban a las imágenes ponían de relieve las diferentes características de la personalidad. El método de Rorschach supone un ejemplo de la así llamada técnica proyectiva en la que el individuo «proyecta» sus pensamientos en una serie de manchas de tinta. Las propias manchas no tienen, de hecho, ninguna forma deliberada, es decir, no están pensadas para parecerse a un caballo, un barco o algo que pueda «verse» nítidamente en la mancha.

La forma en la que se puntúan los tests de manchas de tinta es muy confusa y extremadamente complicada. Se tienen en cuenta detalles como si se observó una parte de la mancha de tinta o ésta en su totalidad, cómo fue la respuesta en cuanto a la forma, color, sombras o si se apreció cualquier movimiento aparente.

Otro intento de medir la personalidad de forma objetiva se realizó mediante el denominado test del color. El test del color se basa en investigaciones sobre los efectos de los colores. Por ejemplo, se ha descubierto que reclusando a personas violentas en habitaciones pintadas de rosa se ejerce un efecto calmante. Los colores también tienen efectos sobre los envases, así apenas se encontrarán dulces envueltos en colores verdes porque este color es un astringente o color «secante».

Sin embargo, antes de dejarnos entusiasmar por la psicología del color, conviene sugerir si las preferencias en los colores supone una forma realista de revelar la personalidad. De hecho, el Test del Color es un ejemplo de lo fácil que es creer que se mide la personalidad cuando en realidad no es así. Esto ocurre porque confirma el estereotipo de las personalidades que tenemos en mente, es decir, aquéllos que prefieren el rojo son ardientes, arriesgados y seguros de sí mismos, mientras que los «verdes» son tranquilos y pensativos. También guarda relación oportuna con la forma en la que describimos nuestros sentimientos: «ponerse colorado», «verde de envidia», «los blues», «de color rosa» y «tener un día negro».

Antes de finalizar mencionaremos otros dos métodos relacionados con la evaluación de la personalidad. El primero es el test de las frases incompletas en el que se presenta al sujeto la primera parte de una frase que se pide que complete con rapidez, por ejemplo:

«Soy... feliz, fuerte, inquieto.»

«Tengo miedo de... otras personas, caerme, las arañas.»

«Quiero ser... rico, famoso, un buen padre.»

Al igual que el método de Rorschach, la idea consiste en proyectar los pensamientos inmediatos sobre la frase y de esa forma revelar el ser más profundamente arraigado o inconsciente.

El otro método recibe el nombre de test objetivo de la personalidad y consiste en la observación de varias parejas de números y letras, algunas de ellas idénticas y otras que presentan ligeras diferencias. La tarea consiste en descubrir rápidamente cuáles son iguales y cuáles son diferentes:

2B34Y    2B43Y

673GH    673GH

DE76B    DE76E

Con esta técnica la evaluación de la personalidad resulta algo confusa. En el ejemplo propuesto, lo que se mide realmente es la capacidad de apreciación u observación de estas pequeñas diferencias.

Tanto si estamos a favor o en contra, todas las técnicas expuestas hasta ahora son de carácter marginal en la evaluación de la personalidad o se emplean relativamente poco en selección de personal. Los métodos más conocidos para la medición de la personalidad con propósitos de selección en el entorno laboral de la empresa privada o la administración pública son los llamados cuestionarios de personalidad, objeto de nuestro estudio en este tema y que desarrollaremos en los epígrafes siguientes.

### **3. LOS CUESTIONARIOS DE PERSONALIDAD**

#### **3.1. Concepto y clases**

Los cuestionarios de personalidad consisten por lo general en inventarios de preguntas o proposiciones entre las que el sujeto debe elegir una o varias previamente determinadas.

A continuación se presentan algunos formatos que pueden presentar estas preguntas y sus respuestas.

*Ejemplo 1*

**Generalmente se aburre o se siente mal cuando está solo:**

- a) Verdadero.
- b) Falso.

Este caso permite elegir entre dos opciones de respuesta.

*Ejemplo 2*

**Procuro ayudar con discreción a los demás a salir bien de una situación embarazosa:**

- a) Verdadero.
- b) ?.
- c) Falso.

En este ejemplo se permiten tres opciones de respuesta donde una de ellas consiste en señalar que no se está seguro.

*Ejemplo 3*

**¿Con qué está más de acuerdo?**

- a) Me gusta hablar en público.
- b) Me gusta que todo esté limpio y ordenado.

En este ejemplo se trata de elegir entre dos frases independientemente de que se piense que ninguna de ellas es relevante.

*Ejemplo 4*

Ahora el modelo consiste en bloques de cuatro frases (o a veces sólo palabras) donde se trata de escoger la que más se adapta a la personalidad.

**Soy una persona que:**

- a) Le gusta correr riesgos.
- b) Prefiere trabajar sola.
- c) Aspira a la perfección.
- d) Disfruta conociendo a gente nueva.

*Ejemplo 5*

**Indique en qué nivel está de acuerdo con cada frase (totalmente en desacuerdo 1, totalmente de acuerdo 5)**

Siempre llego pronto a las citas	1 2 3 4 5
Tengo dos o tres amigos de verdad	1 2 3 4 5
Prefiero trabajar solo	1 2 3 4 5

En este caso se permite ser más preciso sobre el nivel de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado ya que existe una graduación en las opciones de respuesta.

### *Ejemplo 6*

Un formato similar puede presentarse cuando se proponen adjetivos referentes al carácter en lugar de frases:

Controlado	12345
Indeciso	12345
Tenso	12345

Así pues de acuerdo con lo indicado anteriormente al rellenar un cuestionario de personalidad, encontrará que las preguntas o enunciados se presentan en alguno de los formatos mencionados.

### **3.2. Factores de la personalidad que se evalúan**

Aunque la mayoría de los cuestionarios de personalidad pueden estar diseñados para medir una amplia gama de factores o aspectos de la personalidad, puede haber también cuestionarios especialmente diseñados para encontrar un perfil profesional determinado de acuerdo con las características del puesto de trabajo en cuestión.

Uno de los cuestionarios más importantes, empleado por primera vez en 1949 en Estados Unidos y que ha sido actualizado y utilizado en España en varias ocasiones es el Cuestionario de los Dieciséis Factores de la Personalidad que como su propio nombre indica evalúa dieciséis aspectos de la personalidad que son:

- Cordialidad.
- Razonamiento.
- Estabilidad emocional.
- Dominio.
- Vivacidad.
- Conocimiento de las normas.
- Audacia social.
- Sensibilidad.
- Vigilancia.
- Distracción.
- Privacidad.
- Aprehensión.
- Apertura al cambio.
- Autoconfianza.
- Perfeccionismo.
- Tensión.

Otro cuestionario de personalidad utilizado en España es el llamado Cuestionario de Estilo Mental consistente en un inventario de ochenta y ocho preguntas muy utilizado en el ámbito laboral y que evalúa la personalidad de acuerdo con cinco aspectos de la misma, éstos son:

- Neuroticismo.
- Extraversión.
- Apertura.
- Amabilidad.
- Responsabilidad.

En el ámbito de la Administración Pública los cuestionarios de personalidad se diseñan de acuerdo con las características de las plazas a seleccionar, así por ejemplo en la selección de miembros y cuerpos de las Fuerzas de Seguridad del Estado se evalúan los siguientes criterios:

- Sentido de la disciplina y de la autoridad.
- Sentido de la iniciativa.
- Seguridad en sí mismo.
- Firmeza personal.
- Autocontrol de impulsos y emociones.
- Neutralidad efectiva en el ejercicio profesional.
- Serenidad.
- Capacidad de automotivación.
- Sociabilidad y flexibilidad.
- Madurez.
- Ausencia de patología.

Otros aspectos de la personalidad que suelen evaluarse en puestos de trabajo tanto en la administración pública como en la empresa privada y que aunque relacionados con los anteriores no hayan sido mencionados expresamente son:

- Carácter autoritario.
- Constancia o inconstancia en el trabajo.
- Capacidad de intuición.
- Optimismo o pesimismo.
- Capacidad para expresar opiniones.
- Grado de respeto a los demás.
- Empatía.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Abandono a la rutina.
- Ansiedad.
- Depresión.
- Paranoidismo y suspicacia.
- Manías o euforias patológicas.
- Obsesiones y compulsiones.

### 3.3. Consejos para su realización

Los siguientes consejos podrían ser de ayuda en la realización de los cuestionarios de personalidad a fin de maximizar sus resultados y descubrir su verdadero perfil profesional.

- Descubra con anterioridad a su evaluación todo lo que le sea posible sobre su personalidad. Recuerde que los cuestionarios hacen referencia a la idea que usted tiene de sí mismo, siendo de hecho una serie de preguntas sobre usted, así que realice cuestionarios que evalúen varios aspectos de su propia personalidad.
- Realice averiguaciones sobre el puesto o el empleo al que aspira solicitando información a personas que ya trabajen, tengan experiencia y puedan ser sus futuros compañeros.
- Investigue el origen de la oferta de empleo, medio publicitario por el que tuvo conocimiento de la misma y en caso de ofertas de empleo público conozca en profundidad las bases de la convocatoria.

Y a el día de su evaluación y como en cualquier tipo de examen, debe asegurarse de que llega a la cita al menos quince minutos antes de empezar la sesión y habiendo dormido bien la noche anterior.

La mayoría de los cuestionarios se reparten habitualmente a un grupo numeroso de candidatos. Esto implica que se encontrará a sí mismo sentado en una gran sala con otras treinta o cuarenta personas distribuidas en filas.

El especialista encargado de distribuir los cuestionarios hará una introducción a los mismos. Recuerde que si esta prueba se hace después de otro tipo de pruebas psicotécnicas puede encontrarse algo cansado. Asegúrese de que escucha las instrucciones.

Seguidamente a la introducción se nos advertirá de no hablar durante la realización de la prueba y de formular cuantas preguntas desee antes de comenzar el test.

Le pedirán que rellene algunos datos como su nombre y la fecha en la hoja de respuestas. Las instrucciones aparecerán en la primera página del cuadernillo de preguntas y le invitarán a aclarar cualquier duda que le pueda surgir.

Sobre la forma de registrar sus respuestas conviene indicar que se puede realizar marcando éstas con un lápiz en una hoja de respuestas aparte o también se pueden leer en la pantalla de un ordenador e introducir las respuestas mediante el teclado.

Con respecto a la contestación de las preguntas, sin duda el mejor consejo es que sea tan sincero como pueda. Las principales razones para ello son las siguientes:



- Habrá muchas preguntas referentes a características o dimensiones específicas de su personalidad en las que si se da una respuesta que no se corresponda con la realidad, tendrá que hacerlo con todas las demás preguntas, siendo muy difícil mantenerse coherente si el cuestionario es extenso.
- El cuestionario puede contener preguntas especiales orientadas a determinar si sus respuestas son demasiado buenas para ser ciertas lo que demostraría que está distorsionando conscientemente su perfil.
- Si enfatiza un aspecto de su personalidad puede que sea a costa de otro, quizá incluso más importante y que usted desconoce.
- Sea optimista. Un error que se puede cometer es ser demasiado duro consigo mismo o en absoluto realista. Lo mejor es pensar en uno mismo en un buen día de trabajo, imaginándose simplemente cómo podría describir su personalidad a un compañero de trabajo.
- No «discuta» con las preguntas. Otro error clásico consiste en analizar demasiado las preguntas hasta tal extremo que se llega a olvidar la pregunta en cuestión. No emplee demasiado tiempo en una única pregunta y ponga la primera respuesta que le venga a la cabeza.
- Recuerde que no existen respuestas «correctas» o «incorrectas» y deberá elegir la respuesta que mejor refleje su personalidad.
- No recurra a las repuestas medias, («puede ser», o «tal vez») si puede evitarlo siempre y cuando el cuestionario incluya esta opción.
- Deberá contestar todas las preguntas y asegurarse de que no se equivoca en el orden.