

TESTS DE PERSONALIDAD

QUE SON, TIPOS, QUE EVALÚAN Y CONSEJOS

QUE SON?

Los Tests de Personalidad son pruebas que extraen, a través de preguntas de carácter personal, las principales características del carácter del/la candidato/a, lo cual permitirá deducir si se adaptará al puesto de trabajo al que opta.

Existen características generales de la personalidad que son valoradas en la mayoría de los perfiles profesionales:

- Capacidad de iniciativa
- Capacidad de persuasión
- Empatía
- Capacidad de adaptación social
- Capacidad de adaptación a las normas y a los cambios
- Nivel de madurez y responsabilidad
- Motivación
- Estabilidad emocional

Las respuestas reflejan el carácter del/la candidato/a, su forma de pensar ante determinadas situaciones. No hay respuestas buenas ni malas: el/la técnico/a de RRHH busca perfiles que se adecúen al puesto a cubrir. En definitiva, dependerá del perfil profesional ideal del puesto, de los trazos de personalidad más valorados (Ejemplo: no es lo mismo un puesto de auxiliar administrativo que de director/a de producción, para un puesto puede ser muy importante poseer la capacidad de liderazgo y para otro no).

En general, se distinguen dos tipos de tests de personalidad:

- **Tests introspectivos**
- **Tests proyectivos**

TEST INTROSPECTIVOS DE PERSONALIDAD

- Consisten en un listado de preguntas cerradas con tres opciones de respuesta por cada pregunta. Una opción indica un polo, otra indica el polo opuesto y, la tercera, quedaría indicada para los/las indecisos/as.
- La información obtenida se estructura en un perfil de características diferenciales de personalidad y miden el grado de:
 - sociabilidad
 - estabilidad emocional
 - introversión / extroversión
 - autonomía
 - autoritarismo
 - autoconfianza
 - flexibilidad
 - sinceridad
 - lealtad
 - agresividad, etc.
- Las preguntas de los cuestionarios se asientan sobre el principio según el cual cada persona tiende a un polo en cualquier característica que se mida. Los *ítems* suelen ser muy tajantes o radicales y opuestos para forzar al/la candidato/a a elegir entre una de las dos opciones, lo cual permite definir su perfil de una forma más aproximada.
- Quien tuvo que realizar alguna vez este tipo de prueba se encontraría con la sensación de que las preguntas se repiten: no están en un error (de hecho se pueden repetir o redactar de otra forma).

TESTS PROYECTIVOS DE PERSONALIDAD: QUÉ SON

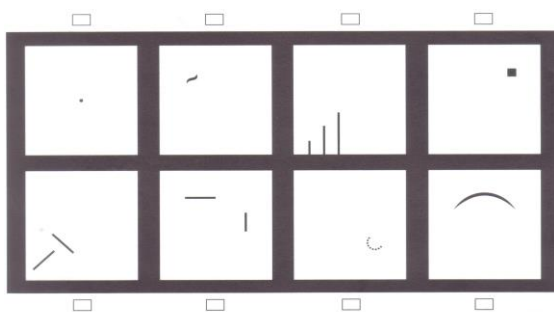
- **Los Tests Gráfico-Proyectivos** evidencian características de personalidad como conflictos y necesidades de los/las candidatos/as.
- **A través de dibujos, las personas expresan su interior, de ahí que estos tipos de tests proyectivos sirvan para realizar un análisis profundo de la personalidad.** Requiere que el/la profesional que realiza la prueba sea un/a psicólogo/a especializado/a en la teoría psicoanalítica y que domine el marco teórico que desarrolla el mecanismo de la proyección de la personalidad: la existencia de un inconsciente y que la expresión simbólica es parte de la proyección de la propia personalidad. Esta necesidad de especialización del personal que plantea e interpreta el test es la principal desventaja de esta prueba. Por esto, no es muy usual en procesos de selección de personal.
- **Según Moraes “La proyección es colocar fuera de manera simbólica parte de uno/a mismo/a”.** Estas pruebas, según la autora, *“permiten conocer lo intrínseco, lo subyacente de la personalidad, las tendencias del/la candidato/a y la proyección del comportamiento a largo plazo”.*
- Expertos/as en estas pruebas postulan que aportan una información más profunda y valiosa del/la candidato/a en aspectos relacionados con su salud mental y de las tendencias y características de personalidad integral no dependientes del ambiente laboral.

TIPOS DE TESTS PROYECTIVOS USADOS EN SELECCIÓN DE PERSONAL

▪ Test Wartegg

Prueba proyectiva cuya finalidad es ofrecer información sobre aspectos estructurales y situacionales de la personalidad: aspectos como la superación, el aprendizaje y el desarrollo personal.

La prueba plantea una tarea semiestructurada en la que, a partir de ocho estímulos, la persona deberá finalizar los dibujos.



▪ Test del árbol

Es una prueba usada tanto en la práctica clínica como en la laboral: la persona deberá dibujar un árbol en un folio blanco. Es un test proyectivo de personalidad profunda. En el dibujo, se analizan los elementos que la persona añade.

Se podrán observar: el nivel de estabilidad emocional, la sensibilidad, la vulnerabilidad, la adaptabilidad o la falta de flexibilidad. Técnicos/as expertos/as en esta materia opinan que debería completarse con el Test de la Casa y el Test de la Figura Humana.

▪ Test H.T.P.

En el llamado **Test Home Tree Person (H.T.P.)** el/la candidato/a deberá dibujar una casa, un árbol y una persona. Evalúa características emocionales de la personalidad. Está basado en el Test de la Figura Humana de Machover y en el Test del Árbol de Koch. La casa proyecta la situación familiar, el árbol el concepto del "yo" más profundo.

La interpretación de los test se basa en tres fases:

1. **análisis del cuento** (que tuvo que escribir el/la candidato/a sobre el dibujo de la figura humana en su doble versión hombre/mujer. Concretamente se analizan las características de sus personajes).
2. **Análisis del entorno, la trama y su desenlace.**
3. **Análisis de la parte gráfica** (características de los trazos, las líneas, las sombras, el tamaño, la posición que el dibujo ocupa en la hoja, etc.).
4. **Análisis simbólico** (cómo se dibujaron las partes del cuerpo: la cara, el conjunto de los ojos, nariz, boca, vestuario, tronco, piernas, manos y brazos).

ALGUNOS CONSEJOS PARA REALIZAR LOS TESTS DE PERSONALIDAD

- **Responde con sinceridad.** No intentes manipular los resultados porque todos los tests tienen mecanismos para evaluar el grado de sinceridad.
- **Los/as examinadores/as no se fiarán de una persona que parece perfecta y sin ningún punto débil.**
- **Procura no abusar de la respuesta dudosa “no lo sé” o respuestas que no te impliquen en una determinada postura** “a veces hay que mojarse”. El abuso de respuestas dubitativas puede reflejar una imagen de persona poco decidida.
- **Si no te identificas con ninguna respuesta, elige siempre la que más se te acerca. Sé espontáneo.** No pienses demasiado las respuestas. Cuanto más las piensas, más riesgo existe de que el test salga sesgado o con una alta puntuación en el ítem “deseabilidad social” que consiste en contestar el test dando la imagen que el/la candidato/a considera socialmente aceptada.
- **Ten claro que existen algunas características de personalidad que los/as técnicos/as de RRHH buscan siempre, como:**
 - Alta motivación
 - Responsabilidad
 - Capacidad de integración en un equipo de personas
 - Capacidad de aprender