

CUESTIONARIOS DE PERSONALIDAD

¿Qué son los cuestionarios de personalidad?

El diccionario de la real Academia de la Lengua española define la personalidad como “la diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra cosa”. También la define como “el conjunto de características o cualidades originales que destacan en algunas personas”.

Los cuestionarios de personalidad son test colectivos que suelen aplicarse a la vez a un número variable de personas y están compuestos por un número de preguntas o enunciados más o menos elevado, presentadas por escritos y que tratan sobre nuestras opiniones, comportamientos, actitudes, sentimientos, etc.

En lugar de ponernos a prueba como se hace con los test psicotécnicos, se nos pregunta cómo actuaríamos si nos encontrásemos en determinadas circunstancias.

En los cuestionarios de personalidad no existen respuestas acertadas o equivocadas como ocurre con los test psicotécnicos. Un cuestionario de personalidad no es un examen, aunque suelen limitar el tiempo de ejecución, para suprimir nuestras defensas psicológicas. Si no hay demasiado tiempo para contestar, menos aún para alterar las respuestas.

¿Cómo se contestan?

Normalmente la contestación está restringida a un sí o no, verdadero o falso, pero en ocasiones podemos contestar también con un no sé. En otros casos, se responde anotando el grado de conformidad según una escala o bien ordenando las respuestas según las preferencias del sujeto.

¿Cómo se clasifican?

Los cuestionarios de personalidad pueden clasificarse en dos categorías:

Unifásicos, que miden un solo rasgo de la personalidad.

Multifásicos, que miden simultáneamente varios rasgos.

¿Qué factores de la personalidad se buscan en los exámenes?

Está demostrado que los cuestionarios de personalidad pueden ayudar a la Administración Pública o a la empresa privada a seleccionar a los trabajadores más eficientes. Se suele hablar de cinco factores de la personalidad detectables a través de los cuestionarios, que predicen un buen comportamiento en el trabajo, son los siguientes:

- Estabilidad emocional
- Rectitud.
- Amabilidad en el trato

- Extroversión.
- Disposición a aprender de nuevas experiencias.

¿Qué dificultades presentan?

Los cuestionarios de personalidad presentan una problemática específica para los psicólogos que los construyen, tanto en la elaboración como en la corrección.

Por una parte tenemos tendencia a contestar afirmativamente o a contestar “verdadero” a las cuestiones sin atender a su contenido. Esto sucede especialmente con las preguntas muy generales, por ello deberán estar redactadas de manera precisa y clara.

Por otra parte las escalas de validez detectan cuándo estamos contestando al azar o bien no comprendemos las preguntas. En estos casos los resultados son aberrantes. Las escalas de validez se basan en respuestas dadas muy raramente.

Cualquiera un poco avisado se da cuenta enseguida de cómo debe contestar algunas cuestiones para parecer mejor de lo que es. Dado que todos tendemos a responder una manera socialmente aceptable, los cuestionarios tienen que incorporar sistemas para controlar este fenómeno. Son las llamadas “escalas de mentira” y son preguntas como estas reiteradas a lo largo del cuestionario:

- Cuando conduce ¿dice alguna palabrota?
- ¿Has hablado mal alguna vez de alguien?
- Siempre termina lo que comienza
- ¿Has engañado alguna vez a sus padres?
- ¿Siente temor en algunas circunstancias?

Estas preguntas detectan con facilidad a quien quiere dar muy buena imagen de si mismo, pues puede negar todas estas cuestiones.

Otra manera de corregir la tendencia al engaño, es hacernos escoger entre dos respuestas favorables o entre dos respuestas desfavorables. No se pregunta si presentamos algún comportamiento anormal, sino que elijamos entre dos comportamientos anormales el que más se adecua al nuestro.

¿Cómo afrontar los cuestionarios de personalidad?

Como se ha descrito anteriormente, los cuestionarios disponen de un sistema para detectar mentiras, de manera que aconsejamos evitar falsear las respuestas. Ahora bien, lo que sí se puede hacer es imaginar un sujeto equilibrado y bien adaptado para que conteste por nosotros. De este modo evitaremos expresar nuestra más íntimas convicciones y evidenciar nuestros defectos.

Esta propuesta hay que llevarla a cabo con cuidado, pues existen criterios para medir el grado de coherencia interna de las respuestas a los cuestionarios. El personaje imaginario que contesta por nosotros ha de ser alguien amable, emocionalmente sociable, activo, voluntarioso, amante de la familia, esforzado trabajador, interesado por el mundo que le rodea, pero sin inquietudes reformistas.

Ejemplos de cuestionarios de personalidad

A continuación presentamos una colección de veinte cuestionarios que intentan evaluar diferentes aspectos de la personalidad, como son los que con más frecuencia aparecen en las pruebas de selección y se encuentran valorados en el capítulo de soluciones razonadas. Son estos:

- Motivación profesional.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para trabajar solo.
- Seguridad en uno mismo.
- Sociabilidad.
- Madurez.
- Sentido de la responsabilidad.
- Autoritarismo.
- Intuición.
- Personalidad de Líder.
- Capacidad para expresar opiniones.
- Capacidad para decir que no.
- Asertividad.
- Capacidad de aceptar las críticas.
- Comprensión hacia los demás.
- Saber escuchar.
- Capacidad de organización.
- El trabajo: necesidad o placer.
- Esfuerzo para trabajar.
- Abandono a la rutina.