

TESTS DE PERSONALIDADE

QUE SON, TIPOS, QUE AVALÍAN E CONSELLOS

QUE SON?

Os Tests de Personalidade son probas que extraen, a través de preguntas de carácter persoal, os principais trazos do carácter do/a candidato/a, o que permitirá deducir se se adaptará ao posto de traballo ao que opta.

Existen trazos xerais da personalidade que son valorados na meirande parte dos perfís profesionais:

- Capacidade de iniciativa
- Capacidade de persuasión
- Empatía
- Capacidade de adaptación social
- Capacidade de adaptación ás normas e aos cambios
- Nivel de madureza e responsabilidade
- Motivación
- Estabilidade emocional

As respostas reflicten o carácter do/a candidato/a e a súa forma de pensar ante determinadas situacións. Non hai respostas boas nin malas: o/a técnico/a de RRHH busca perfís que se adecúen ao posto a cubrir. En definitiva, os trazos máis valorados dependerán do perfil profesional ideal do posto. (Ex.: non é o mesmo un posto de auxiliar administrativo que de director/a de produción, para un posto pode ser moi importante posuír a capacidade de liderado e para outro non).

En xeral, os tipos máis comúns de tests de personalidade son:

- **Tests introspectivos**
- **Tests proxectivos**

TEST INTROSPECTIVOS DE PERSONALIDADE

- Consisten nunha listaxe de preguntas pechadas con tres opcións de resposta cada pregunta. Unha opción indica un polo, outra indica o polo oposto e, a terceira, quedaría indicada para os/as indecisos/as.
- A información obtida estrutúrase nun perfil de trazos diferenciais de personalidade e miden o grao de:
 - ✚ sociabilidade
 - ✚ estabilidade emocional
 - ✚ introversión / extroversión
 - ✚ autonomía
 - ✚ autoritarismo
 - ✚ autoconfianza
 - ✚ flexibilidade
 - ✚ sinceridade
 - ✚ lealdade
 - ✚ agresividade, etc.
- As preguntas dos cuestionarios desenvólvense sobre un principio segundo o cal cada persoa tende a un polo en calquer trazo que se mida. Os *ítems* acostuman ser moi taxantes e opostos para forzar ao/á candidato/a a elixir entre unha das dúas opcións, o que permite definir o seu perfil dunha forma máis aproximada.
- Quen tivera realizado este tipo de tests atoparíase coa sensación de que as preguntas se repiten, de feito non está nun erro xa que poder repetirse e/ou redactarse doutro xeito.

TESTS DE PERSONALIDADE PROXECTIVOS: QUE SON

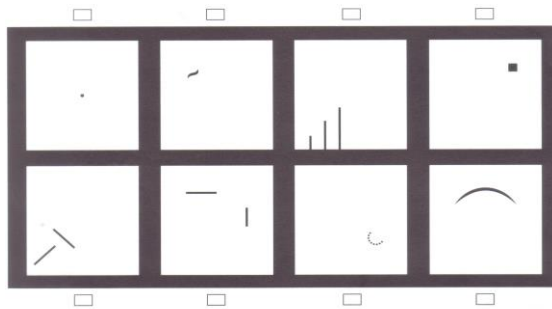
- **Os Tests Gráfico-Proxectivos** evidencian trazos de personalidade como os conflitos e necesidades dos/as candidatos/as.
- A través dos debuxos, as persoas expresan o seu interior, de ahí que estes tipos de tests proxectivos sirvan para realizar unha análise profunda da personalidade. Require que o/a profesional que realice a proba sexa un/ha psicólogo/a especializado na teoría psicoanalítica e que domine o marco teórico que desenvolve o mecanismo da proxección: a existencia dun inconsciente e que a expresión simbólica é parte da proxección da propia personalidade. Esta necesidade de especialización do persoal que plantexa e interpreta o test é a principal desvantaxe desta proba, por iso non é moi usual en procesos de selección de persoal.
- Segundo Moraes “A proxección é colocar fóra de maneira simbólica parte de min mesmo/a”. Estas probas, segundo a autora permiten coñecer o intrínseco, o subxacente da personalidade, as tendencias do/a candidato/a e a proxección do comportamento a longo prazo”
- Expertos/as na materia opinan que estas probas aportan unha información máis profunda e valiosa do/a candidato/a en aspectos relacionados coa súa saúde mental e das tendencias e trazos de personalidade integral non dependentes do ambiente laboral.

TIPOS DE TESTS PROXECTIVOS USADOS EN SELECCIÓN DE PERSOAL

▪ Test Wartegg

É unha proba cuxa finalidade é ofrecer información sobre aspectos estruturais e situacionais da personalidade: aspectos como a superación, a aprendizaxe e o desenvolvemento persoal.

A proba plantexa unha tarefa semiestruturada na que a partir de oito estímulos a persoa deberá rematar os debuxos.



▪ Test da árbore

É unha proba usada tanto na práctica clínica como na laboral: a persoa deberá debuxar unha árbore nunha folla en branco. É un test proxectivo da personalidade profunda. Na gráfica analízanse os elementos que a persoa debuxa. Poderase observar o nivel de estabilidade emocional, a sensibilidade, a vulnerabilidade, a adaptabilidade ou a falla de flexibilidade. Técnicos/as expertos/as nesta materia opinan que debería completarse co Test da Casa e co Test da Figura Humana.

▪ Test H.T.P.

No chamado **Test Home Tree Person (H.T.P.)** o/a candidato/a deberá debuxar unha casa, unha árbore e unha persoa. Avalía trazos emocionais da personalidade. Está baseado no Test da Figura Humana de Machover e no Test da Árbore de Koch. A casa proxecta a situación familiar, a árbore o concepto do “eu” máis profundo.

A interpretación dos test baséanse na análise en tres fases:

1. **análise do conto** (que tivo que escribir o/a candidato/a do debuxo da figura humana na dobre versión home/muller. Concretamente, analízanse as características dos seus personaxes.
2. **A análise da contorna, a trama e o seu desenlace.**
3. **A análise da parte gráfica** (características dos trazos, as liñas, as sombras, o tamaño, a posición que o debuxo ten na folla, etc.).
4. **A análise simbólica** (como se debuxaron as partes do corpo: a cara, o conxunto dos ollos, o nariz, a boca, o vestiario, o tronco, as pernas, as mans e os brazos).

ALGÚNS CONSELLOS PARA REALIZAR TESTS DE PERSONALIDADE

- **Responde con sinceridade.** Non intentes manipular os resultados porque todos os tests teñen mecanismos para avaliar o grao de sinceridade.
- **Os/as examinadores/as non se fiarán de alguén perfecto sen tacha.**
- **Procura non abusar da resposta dubidosa “non sei” ou respostas que non te impliquen nunha determinada postura** “ás veces hai que mollarse”. Pode reflectir de ti unha imaxe de persoa pouco decidida.
- **Se non te identificas con ningunha resposta, elixe sempre a que máis se te achega.**
- **Contesta espontaneamente.** Non penses demasiado as respostas. Canto máis as pensas máis risco hai de que o test saia sesgado ou cunha alta puntuación no ítem “desexabilidade social” que consiste en contestar o test dando a imaxe que o/a candidato/a considera socialmente aceptada.
- **Ten claro que existen algúns trazos que os/as técnicos/as de RRHH buscan como:**
 - Alta motivación
 - Responsabilidade
 - Capacidade de integración nun equipo de persoas
 - Capacidade de aprender