

TEMA 6. LA PERSONALIDAD EN SELECCIÓN DE PERSONAL

1. INTRODUCCIÓN

Las pruebas de personalidad suelen usarse porque se piensa que contribuyen a aumentar el ajuste entre el empleado y la empresa y a reducir la tasa de abandono de los contratados. Sin embargo, los expertos en RRHH se muestran reticentes a reconocer la validez predictiva de la personalidad, además de porque consideran que sus resultados son inestables. En los últimos años se ha pasado de considerar el rendimiento en sentido estricto a tomar otras dimensiones importantes como el *rendimiento contextual*, las *conductas de ciudadanía organizacional* o *proactividad*. A su vez, se aprecia una ampliación de los predictores, porque los modelos incluyen una serie de variables más amplias, llamadas a veces *rasgos emergentes*, que estarían formadas por conjuntos de otras variables y que serían mejores predictores que las variables tradicionales. Entre estas variables se encuentran los *test de integridad* (tipo específico de evaluaciones de personalidad), la orientación al servicio del cliente y medidas de inteligencia social y emocional.

2. ENFOQUES EN EL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD

Enfoques en el estudio de la personalidad: 1) Citar los dos enfoques (0,5 puntos); 2) Dimensiones del Big Five (1 punto), y, 3) Críticas (aportación de Tellegen y de Houg) (1 punto). (Nota: no son tan importantes los nombres de los principales autores ni los años sino sus posiciones).

Según Tellegen el estudio de la personalidad se ha efectuado desde dos grandes enfoques: *basados en análisis de léxicos* y *basados en las teorías psicológicas*

- *Basados en análisis de léxicos*. El enfoque léxico consiste en identificar aquellos términos del lenguaje que se refieren a características de personalidad (Galton) y aquellos basados en teorías psicológicas..

Entre los modelos más utilizados hoy día, el Big Five destaca sobre los demás (modelo de cinco factores):

1. Neuroticismo. Preocupado, inseguro, conciente, temperamental. Incluye aspectos ligados al malestar psicológico, al afecto y a las emociones negativas.
 2. Extraversión. Sociable, amante de la diversión, amistoso, hablador y afectuoso. Tiene gran importancia la sociabilidad. Se le asocia la asertividad, el nivel de actividad y el buen humor.
 3. Conciencia. Responsable, prudente, controlado. La persona que posee esta dimensión en su polo positivo es alguien gobernado por sí mismo, respetuoso, cuidadoso y planificado.
 4. Agradabilidad. En el polo negativo (antagonismo) se incluye ser irritable, crítico, cínico, vengativo e insensible. Tiene connotación moral o valorativa por lo que no está presente en otros modelos de personalidad.
 5. Apertura a la experiencia. Original, imaginativo, de amplios intereses y atrevido. Se identifica por sentimientos estéticos pero es difícil distinguirla de la inteligencia..
- *Basados en las teorías psicológicas*. Buscan una clasificación de rasgos que se pueda ligar a aquellas estructuras neurobiológicas que sean las causantes del comportamiento. Destaca Eysenck, que propone tres grandes rasgos en la personalidad (Extraversión, Psicoticismo y Neuroticismo).

Críticas.

- Según Tellegen el BF es una clasificación incompleta porque se basa en un nº reducido de vocablos y añade dos factores más (Valencia Positiva y Valencia Negativa)
- Hough fundamenta su clasificación de las variables de personalidad en las relaciones que muestra con otras que no son estrictamente variables de personalidad e incluyen el rendimiento laboral y las deferencias individuales. Concluyen que el Big Five es una taxonomía inadecuada para los psicólogos del Trabajo y de las organizaciones, porque los factores que componen el modelo son demasiado amplios y vagos para ser buenos predictores.

3. ¿SON MEJORES LAS MEDIDAS DE PERSONALIDAD AMPLIAS O ERICTAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL?

El que se ha llamado *dilema entre ancho de banda y la fidelidad* (símil con la transmisión radiofónica), se planteaba sobre si los cinco grandes factores del BF eran lo suficientemente robustos para dar un pronóstico superior al que darían factores definidos en forma más estricta. Debería haber un equilibrio entre la

precisión de la medida de un rasgo simple y su capacidad para captar un nº amplio de características de personalidad ya que:

- Si se usan rasgos amplios, se podrán predecir criterios también amplios con una validez moderada.
- Si se usan constructos más estrictos se podrán pronosticar criterios más específicos con máxima validez.

Según Ones y Viswesvaran no hay nada inherente a los rasgos *amplios* de personalidad que determine de antemano su alta fidelidad en la medida.

- Desde el *punto de vista conceptual* no hay razones para presuponer que serán menos predictivos o precisos que las variables específicas.
- Desde un *punto de vista empírico*, la literatura muestra que usar medidas más amplias tiene ventajas, ofrece fiabilidades superiores de los BF en comparación con las específicas.

Según Pauponen, Rothstein y Jackson demostraron que el uso de variables más específicas podría proporcionar ventajas predictivas en tres sentidos:

- a) las variables específicas podían ser elegidas más de acuerdo con los propósitos de la selección, por su semejanza conceptual o su mayor relación con el criterio;
- b) estas variables específicas se podrían combinar para maximizar la exactitud del pronóstico; l
- c) las variables estrictas ofrecían significados más certeros en la explicación de la conducta.

En conclusión, parece que cada una de estas medidas puede ser útil si se usan adecuadamente. Una medida más amplia y comprehensiva es lo adecuado para pronosticar medidas igualmente amplias de éxito en el trabajo. Por el contrario, si el propósito es aumentar la comprensión, se podrían ligar facetas específicas, de nivel inferior, de los cinco grandes factores con criterios también más específicos y de nivel inferior, alcanzando así correlaciones más fuertes. No hay evidencia definitiva respecto a que unos rasgos u otros sean más predictivos, sino que ambos pueden ser igualmente útiles según las circunstancias.

Variables específicas de la personalidad. Resumir cada una de las cinco que se presentan: dar las definiciones y los principales resultados (0,5 puntos cada una).

Resultados de la investigación sobre poder predictivo de las variables específicas de la personalidad.

La investigación ha tenido en cuenta los rasgos específicos de personalidad y ha usado dimensiones de ella como predictor de rendimiento.

Resultados y conclusiones obtenidas en relación a varios predictores:

1. La *personalidad proactiva*: se refiere a las tendencias estables a implicarse en conductas preactivas, es decir, aquellas que suponen elegir cursos de acción que afectan al ambiente, más allá de las limitaciones que imponga la situación. Para muy útil para pronosticar el rendimiento en contextos específicos, pero las investigaciones deben todavía indicar cómo varían las puntuaciones en función del género y del grupo étnico.
2. La *búsqueda de sensaciones*: fue interesante para evaluar las diferentes individuales y explicar por qué ciertas personas prefieren las situaciones extremas. Esta escala también es aplicable a situaciones de menor peligro, especialmente cuando se examinan las subescalas pertinentes. Por ejemplo, la escala de Susceptibilidad al aburrimiento podría tener un buen ajuste con trabajos poco riesgosos pero desafiantes.
3. La *autoestima basada en la organización*: define en qué medida una persona cree que puede cumplir con sus necesidades de autoestima a través de sus roles como miembro de la organización. Es un moderador del ambiente demandante e incierto. Las O podrían influir ofreciendo a los empleados puestos de trabajo más desafiantes y variados.
4. El *locus de control laboral*: creencia acerca de que las recompensas y los resultados relativos al trabajo están controlados por las acciones personales (interno) o están bajo el control de otras fuerzas ajenas al control individual (externo). Cuanto mayor control percibe el empleado sobre los estresores laborales, mejor se adapta a esas demandas. Se puede usar para valorar a aquellas personas que tienen la habilidad de manejar altos grados de estrés e incertidumbre.
5. La *personalidad narcisista*: un exagerado sentido de la propia importancia. Se han encontrado cuatro factores que subyacen al de narcisismo: explotación de las otras personas; liderazgo; superioridad; y auto-admiración, que subyacen a un narcisismo de orden superior. Parece que el narcisismo está

relacionado con las conductas extra-rol y subrayan la importancia de identificarlo, tanto por los aspectos beneficiosos, como por los perjudiciales sobre el rendimiento.

- El PANAS es un instrumento desarrollado para valorar los efectos del humor en la conducta. Las medidas del afecto positivo y del negativo podrían funcionar como un filtro perceptivo a través del cual las personas interpretan y responden a las situaciones. También para seleccionar candidatos para puestos especialmente estresantes.

4. ALGUNAS CONSIDERACIONES PREVIAS AL USO DE LA PERSONALIDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN

Para la aplicación de pruebas de personalidad en procesos selectivos se deben de tener en cuenta las limitaciones legales.

Marco legal sobre el uso de pruebas en Norteamérica y la Unión Europea.

el uso de los test de personalidad y las posibles consecuencias de su erróneo uso acentúa la importancia de El fenómeno conocido como impacto adverso ha surgido como una de las preocupaciones en la selección de personal. Además se pretende encontrar un equilibrio entre la pura utilidad de la prueba y la justicia en las evaluaciones. También pretendía usar instrumentos que pronostiquen con exactitud quienes rendirán más pero manteniendo un lugar de trabajo justo y representativo en el que las minorías no se vean tratadas injustamente.

Ya que no se hallaron diferencias significativas en función de género y grupo étnico. En pruebas de personalidad, se tomó ésta como una alternativa a otros procesos selectivos ya que parece conducir a decisiones justas y reducir el impacto. Sin embargo como la validez predictiva de la personalidad es modesta si se compara con la inteligencia se sugiere que las pruebas de personalidad se combinen con otros predictores más potentes. Una prueba compuesta por la habilidad cognitiva y la integridad podría conciliar justicia y utilidad.

En la Unión Europea, el Consejo Europeo adoptó una Directiva que establece un marco general de igualdad en el trato en el empleo y que afecta a los procesos de selección de personal. Sin embargo, todavía no se ha desarrollado una legislación eficaz y tampoco hay una conciencia hacia esos temas que lleve al desarrollo de una normativa para dar mayor transparencia a las prácticas profesionales.

Se va a contemplar:

- los efectos de la distorsión intencional de las respuestas en la validez predictiva,
- la evaluación de la personalidad a través de Internet en procesos de selección amplios.

Distorsión intencional de las respuestas

La mayor preocupación para quienes aplican las pruebas de personalidad es que los candidatos pueden simular sus respuestas y reducir gravemente la utilidad de las medidas.

En las distintas investigaciones sobre falseamiento de respuestas en pruebas de personalidad se coincide en que tanto en unas situaciones como en otras, las personas pueden deliberadamente aumentar sus puntuaciones en los rasgos deseables y reducirlas en los indeseables y que efectivamente lo hacen así. Si todos los participantes actuaran así, se podría quitar un valor constante a las puntuaciones obtenidas, pero esto no es así, los resultados de muchos estudios sugieren que las personas difieren en la medida en que disimulan, y otras investigaciones demuestran que esta simulación reduce la validez de criterio de las pruebas.

A pesar de ello, algunos expertos son optimistas acerca de la utilidad de las pruebas de personalidad. Hough encontró que los efectos de la simulación sobre la validez predictiva variaban en función del contexto de estudio, por lo que sus niveles pueden ser adecuados siempre y cuando se realicen en contextos reales de selección, en los cuales es probable que ocurra el disimulo.

Finalmente, hay algunos estudios que investigaron los efectos del entrenamiento específico o *coaching* para disimular eficazmente. Los ítems más sutiles son más difíciles de distorsionar, pero no los obvios los cuales no son detectados por las medidas de deseabilidad social.

Se muestran algunas estrategias para solucionar este problema.

Estrategias ante la distorsión intencionada

Las estrategias para enfrentar la distorsión de las respuestas han sido dos:

1. Una que se aplica a los test de personalidad conocidos habitualmente, y consiste a su vez en dos técnicas: 1) corrección de las puntuaciones; 2) la advertencia a los candidatos.
2. Desarrollar métodos de evaluación de la personalidad de elección forzosa

La primera técnica:

1) Corrección de las puntuaciones:

- Diversos estudios demostraron que podían diseñar ciertas *escalas de deseabilidad social*, cuyos ítems resultaban afectados cuando se le daban a los candidatos instrucciones para que disimularan lo mejor posible. Dichas escalas se incluyeron en los inventarios de personalidad con el objeto de detectar, por medio de esas puntuaciones elevadas, a candidatos que engañaban. Este remedio parece contraindicado por la investigación empírica, ya que hay también diferencias de personalidad válidas más que la motivación para engañar.
- Otros índices de distorsión propuestos son las *medidas de latencia de las respuestas*, de resultados similares a la propuesta anterior y con la ventaja de no ser intrusivos. Sin embargo, algunas investigaciones sugieren que el tiempo de respuesta correlaciona positivamente con la familiaridad del participante con la aplicación, con lo cual resulta que la velocidad de respuesta también se puede mejorar con el entrenamiento.
- El *índice de distorsión motivada por el empleo*: capta la distorsión que es específica de un contexto de la selección y hay alguna evidencia de que la corrección de las medidas de personalidad a partir de este índice mejora su validez predictiva.

2) La advertencia a los candidatos.

- La advertencia a los candidatos consiste en decirles que hay enfoques avanzados para detectar el falseamiento y que se están usando en la prueba, o que se les informe de que las respuestas falseadas reducirán la probabilidad de ser contratados. Los resultados llevaron a la conclusión de que se reducía el falseamiento. Presenta como ventaja su economía.
- Amenaza de verificación. Puede hacer que los participantes respondan con más sinceridad. Consiste en decir a los candidatos que uno de los procedimientos para ver si disimulan es cotejar sus respuestas en las pruebas con la inf. sobre preferencias y estilos de trabajo que ellos mismos aportan en sus CVs y en las cartas de referencia.
- Vasilopoulos, Cucina y McElreath presentan evidencia de que, aunque estos procedimientos pueden reducir el falseamiento, por otro lado pueden incrementar el *peso cognitivo* en las medidas de personalidad lo que estaría reduciendo la validez del test como predictor de rendimiento laboral a partir de la personalidad.
- Estos métodos tienen implicaciones éticas de estas amenazas ya que en realidad no puede detectarse el falseamiento.
- La detección de la simulación ha progresado recientemente, gracias a tres factores. Primero, a través de los índices como el EMD o de las escalas multidimensionales de deseabilidad. Segundo, porque el uso de los índices de latencia que se difunde cada vez más en la administración de pruebas de personalidad vía Internet se puede combinar con otras medidas más tradicionales y mejorar su validez predictiva. En tercer lugar, porque la Teoría de Respuesta al ítem, en un futuro cercano, puede aportar ayudas para identificar a quienes es más probable que disimulen.

Estrategias ante la distorsión intencionada: 1) medidas de personalidad de elección forzosa; 2) modelos de Snell y col. (1999) sobre simulación

El segundo enfoque ha consistido en diseñar *medidas de personalidad de elección forzosa* en las que todas las posibles alternativas de respuesta tengan la misma deseabilidad social. Se basa en el hecho de que los candidatos responden sabiendo que sus impresiones se transmiten a los demás como resultado de las respuestas que dan a los ítems de personalidad.

Diversos resultados ponen en entredicho esta medida. Una observación que han recibido estas escalas es que la deseabilidad social general no es siempre equivalente a la deseabilidad de una afirmación en un puesto laboral determinado. Como una estrategia para mejorar la resistencia de estas escalas a la distorsión, algunos autores han sugerido que se podría anclar la deseabilidad de las afirmaciones en relación con un tipo de trabajo o puesto específico. Esta medida correlaciona más fuerte con el rendimiento laboral que las medidas de personalidad tradicionales aunque las reacciones de los evaluados son más negativas y cuando se aplica en selección de personal, estos cuestionarios parecen mostrar un incremento del *peso cognitivo* en las puntuaciones.

Snell, Sydell y Lueke proponen un modelo acerca de la conducta de simulación. Según ellos, la simulación tiene dos determinantes principales: la *habilidad para disimular* y la *motivación para hacerlo*. Según este modelo, ambos factores serían aditivos, es decir, que una pequeña habilidad unida a una fuerte motivación puede llevar a la distorsión intencional. Por lo tanto, una intervención que ataque ambos aspectos será más adecuada para reducir el efecto de la simulación. Todos los posibles remedios que se aplican se orientan a uno de estos dos determinantes, por ej. el enfoque de la elección forzada y el de corrección por falseamiento procuran hacer más difícil la distorsión exitosa, lo que podría reducir la capacidad del candidato para simular.

Evaluación de la personalidad a través de Internet

Este medio es muy útil para la selección de personal por varios motivos (ver tabla pág. 210):

- en la Web se puede acceder a la información sobre la empresa;
- la oferta está disponible y personalizada en cualquier momento y durante todo el tiempo que se desee;
- el impacto de la oferta de empleo depende del que la empresa le quiera dar a través del diseño de su Web;
- se reciben inmediatamente las solicitudes;
- es posible ofrecer formatos especiales de solicitud a partir de requisitos específicos, como cuestionarios de filtraje;
- se puede establecer un intercambio de mensajes entre el seleccionador y los candidatos por correo electrónico que sirva para el filtraje y la verificación de los datos.

Equivalencia entre pruebas de personalidad a través de Internet y pruebas tradicionales en selección de personal

diversos estudios llegan a la conclusión de que entre ambas formas de administración (Internet y lápiz y papel) los resultados son equivalentes.

En conclusión, sólo se han realizado tres estudios empíricos y las conclusiones aún son tentativas, aunque hay algunas consideraciones que hacer:

En primer lugar, si la decisión de excluir a los candidatos se toma a partir de una sola de estas fuentes, incluso pequeñas diferencias podrían tener importantes implicaciones prácticas, si se opta por la opción de internet habrás que evaluar cuidadosamente la equivalencia de las formas, especialmente en relación con los puntos de corte existentes.

En segundo lugar, algunas plataformas de Internet no permiten a quien realiza la prueba dejar respuestas en blanco, con lo cual pierden ventajas, ya que generan respuestas con mayor deseabilidad social.

Finalmente, la seguridad de las pruebas es otra cuestión a tener en cuenta si se aplican a través de Internet, se debe de prestar especialmente atención a los procedimientos para reducir las aplicaciones no autorizadas, la distribución de ítems y procedimientos de puntuación y la confirmación de la identidad de quien realiza la prueba.

Test adaptativos informatizados

Estos test, TAI, controlan las respuestas que da la persona a cada pregunta y administra selectivamente las siguientes opciones de tal modo que sea más probable que den la máxima información, por ej. No tendría mucho sentido después de una pregunta demasiado difícil seguir preguntando al candidato cuestiones que él no puede responder porque exceden sus conocimientos.

Para conseguir esto, el sistema cuenta con un banco de ítems de los que extrae aquellos que presenta al candidato basándose en la Teoría de Respuesta al ítem.

Ventajas. Al escoger algunos ítems se produce una reducción de tiempo de administración en comparación con las pruebas de lápiz y papel. También ofrecen nuevas posibilidades de cara a la detección de la distorsión intencionada.

5. LAS MEDIDAS DE PERSONALIDAD COMO PREDICTORES VÁLIDOS DEL RENDIMIENTO LABORAL

Guion y Gottier concluyeron que había muy poca evidencia acerca de la validez predictiva de las medidas de personalidad. Muchos autores han intentado desafiar esta conclusión con nuevos estudios. A través de un meta-análisis, Schmitt, Gooding, Noe y Kirsch encontraron una correlación de .15 entre los rasgos de

personalidad y los criterios de rendimiento, con lo cual concluyeron que las medidas de personalidad eran predictores poco exactos.

Las medidas de personalidad como predictoras del rendimiento: 1) meta-análisis de Barrick y Mount (2 puntos) y, 2) críticas (0,5 puntos).

El meta-análisis de Barrick y Mount encontraron un amplio abanico de valores de validez de la personalidad sobre el rendimiento, de los cuales muchos se aproximaban a cero. A pesar de ello, la media de todos los factores era de .7, lo cual les hizo argumentar que la importancia de esta clasificación no puede ser sobreestimada.

Estos métodos han sido *criticados* por varias cuestiones. 1) Desde un punto de vista metodológico el procedimiento del meta-análisis se cuestiona pues han tenido como resultado el diseño de políticas de selección concretas. 2) además del uso del Big Five (modelo que siempre se ha usado, y que alberga sus propias críticas). 3) debate acerca de si las dimensiones amplias o los rasgos más específicos son mejores predictores. 4) Hay otras dos cuestiones que los meta-análisis han vuelto destacadas en este campo. La primera es la naturaleza bi-direccional de muchas relaciones entre personalidad y rendimiento. La segunda es la potencial influencia de variables moderadoras entre una y otro.

Investigaciones sobre efectos moderadores y mediadores Barrick y Mount demostraron que el mejor predictor global del rendimiento a través de diferentes criterios y grupos ocupacionales era la Conciencia, otras dimensiones varían en su efecto predictivo dependiendo de la naturaleza del criterio de rendimiento empleado y de la ocupación elgida. Barrick y Mount encontraron que la Conciencia y la Extraversión pronosticaban el rendimiento de directivos significativamente mejor cuando el trabajo estaba caracterizado por una mayor autonomía. Se muestran varias conclusiones y resultados:

- Parece posible que unas variables de personalidad estén modulando los efectos de otras: la extraversión se relaciona positivamente con el rendimiento si se puntúa alto en conciencia, si la puntuación es baja entonces se relaciona negativamente.
- Las medidas de personalidad parecen tener mayor especificidad situacional que las de las habilidades cognitivas generales, actúan otras variables intervinientes.
- Correlaciones bajas entre personalidad y rendimiento pueden ser debidas a que la personalidad puede tener efectos indirectos sobre el comportamiento a través de variables mediadoras que se vinculen fuertemente con la personalidad (efectos mediadores)
- Aunque los resultados no son concluyentes y se necesita más investigación, parece que la validez predictiva de las pruebas de personalidad es mayor que otras técnicas de selección de personal.

Efecto de cascada: la personalidad como predictor después de la selección

Las variables de personalidad continúan jugando un papel importante cuando la persona ya está desempeñando su puesto. Se habla de efecto cascada porque las variables de personalidad influyen virtualmente en la conducta de los empleados en las O, ya sea individual o grupal.

Una de las últimas revisiones meta-analíticas estudia las dimensiones del BF y la conducta emprendedora. Encuentra que los emprendedores puntúan más alto en Conciencia, Apertura a la experiencia y más bajo en Neuroticismo y Agradabilidad comparados con los directivos. A su vez, Conciencia y Agradabilidad correlacionan negativamente con la implicación en accidentes. Judge, Bono, Ilies y Gerhardt determinaron que la Extraversión, el Neuroticismo, la Apertura y la Conciencia se relacionaban con la emergencia del liderazgo y su efectividad, siendo la primera el predictor más consistente. También encontraron que el Neuroticismo, la Extraversión y la Conciencia se relacionaban con la motivación para el rendimiento.

6. PERSONALIDAD Y RENDIMIENTO GRUPAL

Hasta que los estudios sobre el rendimiento grupal no se ha centrado en el BF los resultados no han sido concluyentes porque estudiaban un enorme conjunto de rasgos poco definidos.

Otro cambio percibido es que los estudios han pasado a centrarse en grupos reales del ambiente laboral en lugar de artificiales en el laboratorio. Las O han pasado a centrarse en los grupos como críticos para alcanzar sus objetivos y la importancia de seleccionar las personas para que funcionen adecuadamente.

Personalidad y rendimiento grupal: Estudio de Rothstein y Goffin (2006) (Nota: no son tan importantes los valores como el contenido).

Según Rothstein y Goffin:

- La *extraversión* aparece como el mejor predictor de las conductas relacionadas con el rendimiento grupal.
- La *Conciencia* y la *Estabilidad emocional* son los otros dos factores que se encuentran generalmente como buenos predictores de las conductas grupales y el rendimiento. La primera se relaciona con los criterios de rendimiento grupal en ocho de los quince estudios publicados.
- La *Estabilidad Emocional* se relaciona con nueve criterios: rendimiento general del grupo, liderazgo transformacional, la comunicación oral, la emergencia del liderazgo, las tareas del rol, el estar centrado en la tarea y el rendimiento en las tareas de líder.
- Los otros dos factores del BF o bien muestran poca validez predictiva sobre el rendimiento grupal o bien la evidencia es mixta, se obtiene resultados menos fiables que requieren de más investigación

También se plantea el dilema *ancho de banda y la fidelidad* que plantea la cuestión de usar medidas específicas de personalidad que puedan resultar buenos predictores de rendimiento grupal.

El Test of Teamwork KSA (TKSA) es una medida diseñada para ser usada cuando el grupo *aún no se ha formado*, o revisada cuando se trate de mejorar su funcionamiento. El Team Function Taxonomy se diseñó para evaluar el funcionamiento del

grupo *ya constituido*, razón por la cual hay autores que recomiendan el TKSA como más adecuado para los procesos de selección y reclutamiento de personas que funcionarán bien en grupos. Esta prueba presenta como limitación el que presenta una elevada correlación con las medidas previas de aptitud mental general por lo que puede estar evaluándose una medida de habilidad general. Se debería investigar el efecto características transculturales de estas medidas respecto a ciertas variables que pueden afectar al rendimiento grupal más allá de la personalidad.

7. TENDENCIAS DE FUTURO EN LA INVESTIGACIÓN

La línea de *futuro* en la investigación más importante quizá sea la *tendencia* a investigar en variables que están relacionadas con el trabajo aunque no sean criterios de rendimiento laboral en sentido estricto. Burke y UIT encuentran que la alta Conciencia y la baja Agradabilidad se relacionan con las conductas de alto mantenimiento, definidas como crónicas y molestas en el trabajo.

La *segunda tendencia* consiste en la exploración de los vínculos con la carrera. Boudreau, Boswell, Judge y Bretz encuentran que la Agradabilidad, el Neuroticismo y la Apertura a la Experiencia se relacionan con las conductas de búsqueda de empleo más allá de los factores situacionales que previamente se había mostrado que afectaban a esa conducta.

La *tercera tendencia* procura relacionar la personalidad con el rendimiento, pero a través de operacionalizaciones más positivas como la implicación, el flow o el engagement, todas ellas sensaciones placenteras que produce el hecho de estar concentrado y absorto en una actividad que agrada.

La *última tendencia* que se puede señalar implica investigaciones sobre las relaciones con los criterios de éxito en el entrenamiento. Dentro de este marco, se encuentra que la Apertura está asociada con el entrenamiento transcultural en una muestra de directivos europeos expatriados.

Las bajas correlaciones encontradas entre rasgos amplios y rendimiento pueden ser por tres razones:

- a. La ausencia de teoría que explique las relaciones entre personalidad y rendimiento laboral.
- b. La dificultad de emparejar la personalidad con criterios de rendimientos relevantes.
- c. La pobre calidad de la mayoría de las medidas de personalidad.

La investigación de los últimos años ha estado caracterizada por varias tendencias:

- 1º. Estudios sobre la estructura factorial de las dimensiones amplias de personalidad que tratan de indagar las facetas específicas que comprenden tales dimensiones y compara su validez.
- 2º. Se examina explícitamente la efectividad relativa de los rasgos amplios versus específicos para predecir el rendimiento. Los estudios hallados demuestran que o bien los rasgos específicos son mejores predictores o bien añaden validez predictiva a las dimensiones más amplias

En resumen, las medidas más amplias es probable que se ajusten mejor con criterios de rendimiento también más amplios y los criterios específicos pueden ser mejor pronosticados a partir de variables más específicas.