



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº13 – DICIEMBRE DE 2008

“UTILIDAD DEL TEST DE PERSONALIDAD MBTI EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN”

AUTORÍA M^a PAZ SOTO FERNÁNDEZ
TEMÁTICA PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD
ETAPA ESO, BACHILLERATO...

Resumen

El objeto del presente trabajo es dar a conocer las principales características del test de personalidad MBTI; su definición, fundamentación teórica, ventajas e inconvenientes que presenta así como su ámbito de aplicación y sus posibilidades de utilización dentro del ámbito educativo sobretodo en los últimos niveles de la etapa escolar.

Palabras clave

- Tests
- Personalidad
- MBTI
- Psicología

1. INTRODUCCIÓN

El Test de Personalidad en el que voy a centrar mi trabajo es el MBTI. Sus siglas responden a "Myers-Briggs Type Indicator", siendo las dos primeras los apellidos de sus autoras y las dos segundas, como su nombre lo indica, un inventario tipológico.

El motivo de mi elección es que hoy día el MBTI es uno de los instrumentos psicológicos más usados en todo el mundo, debido a su gran simplicidad y a su enorme utilidad tanto en el mundo educativo como en laboral. En éste último, constituye un instrumento eficaz para la selección de personal, ya que permite conocer las preferencias básicas de un sujeto en la percepción y en el juicio,



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº13 – DICIEMBRE DE 2008

para poder establecer los efectos que cada preferencia tiene en diversas áreas de la conducta y determinar así las profesiones más acordes con sus preferencias y sus capacidades.

A continuación, antes de centrarme en el test, haré un breve inciso sobre el significado de la Psicología de la Personalidad y los tests de personalidad, para posteriormente explicar el test MBTI, sus principales ventajas, su utilidad y ámbito de aplicación. Por último haré una breve reflexión a modo de conclusión, en la que incluiré bajo mi punto de vista el ajuste del test con la realidad, tras autoaplicarme el test y comparando posteriormente el resultado de la prueba con los rasgos de mi personalidad.

2. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD?

En primer lugar definiré brevemente el concepto de personalidad. Podemos definir la personalidad como un conjunto de rasgos que definen de un modo más o menos estable, las emociones, las formas de pensamiento, las conductas, las formas de adaptación, etc., que caracterizan a un sujeto.

En psicología no está bien definido el concepto de personalidad. Son distintas las propuestas que se han hecho para definirla o caracterizarla. Con la variedad y disparidad de los conceptos de personalidad en psicología se relaciona la advertencia, de que la personalidad no es una realidad operacionalmente indicable, sino un constructo, una construcción mental mediante la que nos representamos la realidad. Es por ello que la personalidad constituye una abstracción y no algo que pueda observarse directamente.

El objetivo principal de la Psicología de la Personalidad viene constituido por el estudio de la conducta normal en todos sus aspectos. En definitiva trata de dar una imagen unitaria del individuo y/o persona.

Se puede determinar también una serie de objetivos parciales:

- a) Describir a la gente, de manera fiable y útil, tanto física como psicológicamente.
- b) En segundo lugar intenta sentar las bases que permitan, de manera fiable, predecir las diferencias individuales en la conductas de las personas, bajo condiciones similares o en el mismo tipo de situación.
- c) A partir de aquí el psicólogo de la personalidad busca entender o predecir con precisión, bajo qué condiciones, se adquieren y consolidan ciertos patrones de conducta y actitudes características en el curso del desarrollo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº13 – DICIEMBRE DE 2008

- d) Por último, la Psicología de la Personalidad intenta explicar cómo cambia la conducta de las personas, y bajo que condiciones cambian tales conductas.

3. ¿QUÉ SON LOS TESTS DE PERSONALIDAD?

Los tests de personalidad no son exámenes que se pueden aprobar o suspender. Son pruebas que tratan de desvelar los rasgos principales de nuestra personalidad.

Existen dos tipos de tests:

- Los psicométricos: nos dan resultados numéricos que posteriormente debemos interpretar.
- Los proyectivos: se basan en la interpretación del profesional. . El test proyectivo más popular es el de Roschach, aquel en que la persona debe decir qué ve en una serie de manchas y figura dibujadas sobre una cartulina.

Los tests son muy útiles en el mundo laboral en cuanto a la selección de personal, los más habituales son los test psicométricos, con una serie de preguntas redactadas de forma similar. Los tests servirían para determinar hasta qué punto el carácter de una persona se adecua a un puesto de trabajo concreto, tratando de predecir nuestra conducta en el ámbito laboral.

Los tests no son infalibles, pero sí fiables. Revelan con bastante exactitud la personalidad. Asimismo están validados científicamente y sus resultados se comparan con baremos extraídos de la misma población que los sujetos estudiados en cada caso.

En estos tests no es fácil engañar, por ejemplo para adecuarse a un determinado perfil que se busca en un puesto específico de trabajo, debido a que los tests miden también parámetros especiales para detectar este tipo de cosas. por ejemplo para detectar hasta qué punto una persona se ha dejado llevar en sus respuestas por lo políticamente correcto, o por lo que se espera de él, si a contestado el test al azar, etc.

Por todo ello, se aconseja contestar de la forma más sincera posible, además es muy difícil saber qué se valora en cada puesto de trabajo y porque estos test son sólo un complemento para el profesional.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº13 – DICIEMBRE DE 2008

4. MBTI: MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR

El MBTI se ha construido sobre cuatro dimensiones que, según Jung, del que hablaremos más adelante, reflejan las cuatro preferencias básicas que orientan el uso de la percepción y del juicio.

De acuerdo con la Teoría Tipológica, cada uno de nosotros nace con una predisposición por ciertas preferencias de personalidad. Hay cuatro pares de alternativas de preferencias. Ud. es:

- Extrovertido(E) vs Introverso (I)
- Sensorial (S) vs Intuitivo (N)
- Racional (T) vs Emocional (F)
- Calificador (J) vs Perceptivo (P)

En cada dimensión se prefiere uno de los dos polos y cada una de estas cuatro preferencias es independiente de las otras tres, con lo cual se llega a la existencia de dieciséis posibles combinaciones. En cada tipo, uno de los procesos es dominante y el otro actúa como auxiliar, de tal forma que aunque una persona pueda identificarse con ambos, habrá uno que se prefiera más y en el que se apoye en mayor medida.

Para identificar los tipos se utilizan las letras de los polos. Se pueden obtener dieciséis combinaciones con esos cuatro polos: ISTJ, ISTP, ESTP, ESTJ, ISFJ, ISFP, ESFP, ESFJ, INFJ, INFP, ENFP, ENFJ, INTJ, INTP, ENTP, ENTJ.

4.1. Fundamentación teórica

El MBTI fue diseñado para llevar a la práctica una teoría, por tanto, hay que comprender dicha teoría para comprender el test.

El estudio de los tipos psicológicos se remonta en sus orígenes a más de 60 años, cuando el Psiquiatra de origen suizo C.G. Jung sugirió que la conducta humana no era aleatoria sino de hecho predecible y por lo tanto clasificable. Jung decía que las diferencias en comportamiento son el resultado de preferencias relacionadas con las funciones básicas que nuestras personalidades realizan a lo largo de nuestra vida. Estas preferencias surgen tempranamente, formando la base de nuestras personalidades.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº13 – DICIEMBRE DE 2008

Lo esencial de la teoría global de Jung sobre los tipos psicológicos es la certeza de que las personas utilizan cuatro funciones o procesos mentales fundamentales, que son: la sensación, intuición, pensamiento y sentimiento.

Posteriormente, dos mujeres, Katharine Myers y su hija Isabel Briggs interesadas en clasificar las conductas observables de las personas, se propusieron diseñar un instrumento psicológico que pudiera explicar las diferencias, de acuerdo con la Teoría de las Preferencias Personales de Jung, en términos científicamente rigurosos y confiables. Así nació el Myers-Briggs "Type Indicator" (MBTI). La idea era que el instrumento del MBTI podía ser utilizado para establecer preferencias individuales y entonces promover un uso más constructivo de las diferencias entre las personas.

4.2. **Ámbito de aplicación y utilidad**

El MBTI es aplicable a adolescentes y adultos y su utilidad abarca muchos ámbitos. Uno de ellos es el de la educación. Este test será un instrumento muy valioso para el profesor o el psicopedagogo, ya que le permitirá conocer el perfil de un alumno mediante la teoría de los rasgos. Por ejemplo, un psicopedagogo que trabaja en un instituto y debe orientar a un alumno que termina el bachillerato sobre sus salidas académicas. Una buena forma es aplicándole al alumno este test, ya que le permitirá averiguar las preferencias básicas de éste y en función de ello la carrera a estudiar que más se ajuste a su perfil, siempre teniendo en cuenta los intereses del chico.

Otro ámbito de aplicación es el clínico, en los temas de familia, salud mental, etc. Por ejemplo sería un instrumento útil para el profesional que le adjudican el caso de un chico conflictivo, y quiere conocer rasgos de su personalidad para trabajar ciertos aspectos de la conducta con él. En este tipo de casos no basta con la aplicación del test, habría que realizar entrevistas, etc. pero sería un instrumento de gran ayuda.

Por último, otra aplicación del MBTI de gran interés sería en el ámbito del mundo laboral. Por ejemplo en la toma de decisiones en la selección de los profesionales. Posibilita la evaluación de tipos de personalidad asociando intereses y preferencias personales con tendencias de comportamiento. Se profundiza especialmente en su aplicación al comportamiento organizacional para procesos tales como evaluación del potencial, estilos de comunicación, toma de decisiones y trabajo en equipo. Por ejemplo cuando se busca un perfil determinado para un puesto de trabajo, la aplicación del test permitiría comprobar si la persona se ajusta o no a dicho perfil. Se sabe por ejemplo que los directivos, son más frecuentes entre los tipos ISTJ, ESTJ y ENTJ, que tiene en común el gusto por la organización, concentración, confían en los hechos, etc. No obstante, no existe una profesión que se ajuste perfectamente a las preferencias de uno de los tipos, pero una buena elección atendiendo a las funciones y actitudes de la persona puede prevenir situaciones de inadecuación, etc.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°13 – DICIEMBRE DE 2008

4.3. ¿Qué ventajas presenta el MBTI con respecto a otros tests?

- Es un test de fácil aplicación en el sentido de que a diferencia de otros test, no es un cuestionario interminable de preguntas, que podría aburrir a la persona que lo está realizando.
- Debido a que se centra sobretodo en las preferencias de cada sujeto, la gente lo acepta muy gustosamente y esto constituye un factor motivante para su realización.
- Permite descubrir en cada persona cómo se comunica, cuál es su estilo de resolución de problemas, cómo trabaja mejor en equipo, en qué contexto organizacional se siente cómodo trabajando, cuál es su estilo para resolver conflictos, cómo y qué lo motiva, etc.
- Posibilita orientar a los alumnos en cuanto a sus salidas académicas y profesionales en función de las preferencias y funciones dominantes que presente en el test
- Permite en el ámbito laboral determinar qué se desea para el futuro en relación a las tipologías y por tanto redistribuir a la gente, a los efectos de su mejor rendimiento, analizando los tipos que aparecen en cada que tienen que ver con personas que van a poder realizar determinadas tareas mejor que otros.

4.4. ¿Qué desventajas presenta?

- La principal desventaja que presenta el test es que no tiene en cuenta muchas variables como son el contexto, el estado de ánimo de la persona en ese momento, si tiene una actitud hacia el test positiva o negativa, etc. Todo esto puede ocasionar distorsiones en los resultados.
- Es un test clasificador, encuadra a las personas dentro de los dieciséis tipos que propone el test, siendo el ser humano mucho más complejo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº13 – DICIEMBRE DE 2008

5. CONCLUSIÓN

En primer lugar me ha parecido un test muy interesante y de gran utilidad, sobretodo en el ámbito de la psicopedagogía, que es el que más me interesa para mi futuro. Es una herramienta útil para conocer mejor a las personas y determinar con cuál de los dieciséis tipos se ajusta más. En el caso de aconsejar a los adolescentes sobre cuál es su camino profesional que más le puede convenir, la aplicación de este test será de gran ayuda. Aunque esto no quiere decir que no sean necesarias entrevistas con el chico, puesto que conocer sus intereses, expectativas, posibilidades, etc. suponen una tarea importante para la orientación.

En segundo lugar, al ser un test que muestra nuestras preferencias, nuestras funciones preferidas, lo que se nos da mejor, en lo que somos más eficaces, etc. resulta un elemento motivador. Nos permite saciar nuestra curiosidad de conocernos mejor a nosotros mismos. Además debido a su sencillez y a su fácil aplicación resulta muy atractivo para realizarlo.

Para terminar, decir que tras autoaplicarme el test pude comprobar la validez del mismo una vez que leí mi perfil resultante. La mayoría de las afirmaciones se correspondían con mi personalidad, estando de acuerdo casi con todas ellas. Además, posteriormente compartí mi resultado con las personas que me conocen mejor y consideraron que era un cuadro ajustado de mi personalidad.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Ruiz Caballero, J.A. (2007). *Psicología de la personalidad para psicopedagogos*. Madrid: Sanz y Torres.
- Lorenzo González, J. (1987). *Psicología de la personalidad*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Cangas, A.J., Maldonado, A.L. y López, M.(2003). *Manual de psicología clínica y general*. Granada: Alborán.
- Bernárdez Fernández, V. (2001). *Test de personalidad: aprende a realizarlos*. Madrid: Centro de Estudios Procesales.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº13 – DICIEMBRE DE 2008

Autoría

- M^a Paz Soto Fernández
- Jerez de la Frontera, Cádiz
- mpaz.soto@uca.es