



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

LA PERSONALIDAD COMO FACTOR CLAVE EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS INDIVIDUOS

Autor: Cristina Casquete de Prado Montero de Espinosa.
Director: Santiago Rodríguez Budría.

Madrid
Junio, 2014

Cristina
Casquete de
Prado Montero
de Espinosa

**LA PERSONALIDAD COMO FACTOR CLAVE EN LA EMPLEABILIDAD
DE LOS INDIVIDUOS**



RESUMEN: En este trabajo se analizó la influencia que puede ejercer la personalidad de un individuo en su grado de empleabilidad. La médula de dicho análisis la constituyó la revisión de la literatura existente acerca de la validez predictiva del éxito laboral de los distintos rasgos de la personalidad, y de su uso e introducción en el mundo de la economía. También se señalaron las distintas posturas acerca de la estabilidad de los rasgos de la personalidad de los individuos.

Todo este análisis se llevó a cabo para conocer qué habilidades no-cognitivas condicionan la capacidad de una persona de conseguir o conservar un puesto de trabajo, así como para poder concluir acerca de la posibilidad de diseñar políticas de empleo que se adecúen a las exigencias actuales de los empleadores, tomando como inicio un estudio de la personalidad de las personas.

Palabras clave: empleabilidad, personalidad, desempleo, rasgos de la personalidad, habilidades no-cognitivas, reciprocidad, Locus de Control, estabilidad de la personalidad.

ABSTRACT: The aim of this paper is to analyze the influence that the individual's personality traits can exert on their employability. The main point of the analysis has been the review and the study of the existing literature on the predictive validity of the personality traits regarding the professional. The different positions as to the stability of the personality traits have also been analyzed in this paper.

The whole analysis has been carried out to identify the noncognitive skills that affect people's employability, as well as to conclude on the possibility of designing employment policies, which take the analysis of individuals' personality as a starting point, in line with today's employers' requirements.

Key words: employability, personality, unemployment, personality traits, noncognitive skills, reciprocity, Locus of Control, stability of the personality.

ÍNDICE

Índice	III
Índice de tablas y figuras	IV
Introducción.....	1
1. Nociones básicas.	4
1.1 Empleabilidad.	4
1.2 Habilidades No-Cognitivas.....	6
1.3 Personalidad.....	7
1.3.1 El modelo de los cinco grandes.....	8
1.3.2 El Locus de control.....	9
1.3.3 La reciprocidad desde el punto de vista de la Psicología social.....	10
2. Evolución de los factores determinantes de la empleabilidad subjetiva.	11
3. La personalidad como nuevo factor clave en la situación de desempleo.....	17
4. La capacidad predictiva de los rasgos de la personalidad en el mundo de la economía.....	21
4.1 La insuficiencia de los test de inteligencia.	21
4.2 Empleo y rasgos de la personalidad: capacidad predictiva de los mismos.....	24
4.2.1 La reciprocidad y la empleabilidad	26
4.2.2 El Locus de Control y la empleabilidad.	27
4.2.3 El modelo de los cinco grandes y la empleabilidad.	29
4.2.4 Conclusiones sobre la capacidad predictiva de los rasgos de la personalidad.	30
5. Discusión: La estabilidad de los rasgos de la personalidad.	37
6. Conclusiones.	41
7. Bibliografía.....	44

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Ilustración 1: Relación Estatus Social-Test de Habilidad-Éxito Profesional	14
Ilustración 2: Factores para el aumento del CI.....	23
Ilustración 3: Factores para el aumento de los ingresos	23
Ilustración 4: Correlación con el Desempeño	32
Ilustración 5: Conclusiones.	42
Tabla 1: Los Cinco Grandes Factores.....	8
Tabla 2: Resultados de las distintas submuestras de desempleados.....	18
Tabla 3: Habilidades cognitivas y propensión al desempleo.....	25
Tabla 4: Capacidad Predictiva de los Rasgos de la Personalidad.	36

INTRODUCCIÓN

La crisis económica y financiera en la que actualmente nos encontramos inmersos ha traído consigo multitud de consecuencias en ámbitos muy diversos.

Una de las consecuencias más palpables de la crisis económica, especialmente en nuestro país, es la tasa de desempleo, que ha alcanzado niveles sin precedentes en los últimos años. Con un 25,8% de paro en enero de 2014, no extraña que la cuestión del empleo sea una de las que más preocupan a la población española. Atendiendo a los datos vertidos por el Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), en diciembre de 2013, un 54,3% de los encuestados¹ afirmaban que el paro es el principal problema que existe en la actualidad en España, un 17,4% lo consideraban el segundo principal problema dentro de nuestras fronteras y un 5,3% el tercero. Esto es: un 77% de los encuestados sitúan el problema del paro entre los tres principales que aquejan a nuestro país. En definitiva, la difícil coyuntura económica ha generado numerosos obstáculos tanto a la hora de acceder a un puesto de trabajo como a la hora de mantenerlo. Por esto, el estudio de aquellas características y factores que condicionan positivamente a las empresas a la hora de contratar a una persona, o que ayudan a mantener su puesto de trabajo a quienes ya lo tienen, resulta de mucha utilidad.

A la hora de encontrar trabajo, son muchas y muy distintas las características que podemos ofrecer a un potencial empleador. Desde unos conocimientos determinados sobre una materia, hasta una manera concreta de hacer las cosas. La cuestión que esto suscita es la siguiente: ¿cuál de estas características influyen de manera más poderosa a la hora de que una persona encuentre y conserve un puesto de trabajo?

Hasta no hace mucho, se pensaba que la inteligencia y los conocimientos eran la clave para tener éxito en el trabajo. Dicho de otro modo, se predicaba la primacía de las capacidades cognitivas e intelectivas sobre cualquier otro tipo de habilidad, y eran numerosos los autores que analizaban la incidencia de las mismas sobre el éxito de la carrera profesional de un individuo. En palabras de Hunter y Hunter (1984), “ha habido miles de estudios valorando la validez de los test de habilidades cognitivas”. Como ejemplo de estos estudios, podemos citar a Crouse (1979), quien estimó un rendimiento

¹ Siendo el universo la población española de más de 18 años, de ambos sexos.

de los ingresos de aproximadamente un 15% por cada desviación estándar de la inteligencia medida. Los propios Hunter y Hunter (1984) concluyeron, a través de un meta-análisis comparativo de predictores del desempeño profesional, que los test de habilidades intelectivas gozaban de una validez media del .53.

Sin embargo, la evolución del mercado y de la economía, que ha llevado a un entorno cada vez más globalizado y competitivo, ha forzado a las personas a destacar sobre los demás en cuestiones que van más allá de unos determinados conocimientos o de un nivel de inteligencia concreto. Actualmente, se pone cada vez más el acento sobre las llamadas habilidades y capacidades no cognitivas, que tienen como uno de sus elementos principales la personalidad de los individuos.

El objetivo principal que se pretende alcanzar con este trabajo es el estudio de la influencia y de los rasgos de la personalidad en la capacidad de los individuos de encontrar y mantener un empleo, así como del grado en el que dicha influencia es ejercida, a través de una minuciosa revisión de la literatura existente. El interés de esta cuestión radica, tal y como ya se ha expuesto, en la importancia de conocer qué habilidades cognitivas condicionan el que una persona acceda o mantenga un empleo, aumentando si cabe esta importancia en una situación de crisis del mercado de trabajo como la actual. Además, se busca llegar a conclusiones fundadas sobre la posibilidad de adecuar las políticas de empleo a las exigencias actuales de los empleadores.

Para satisfacer dicho objetivo, se intentará dar cumplimiento a los siguientes objetivos específicos:

- ➔ Conocer las nociones básicas sobre las que se articula la materia objeto de estudio. Esto es, los conceptos de empleabilidad, habilidades no-cognitivas y personalidad.
- ➔ Estudiar los factores determinantes de la empleabilidad de los individuos.
- ➔ Entender el papel de la personalidad como nuevo factor clave en la situación de desempleo de las personas, analizando la distinta relación entre la empleabilidad y los diferentes rasgos de la personalidad definidos por los psicólogos.
- ➔ Analizar la estabilidad de los rasgos de la personalidad en el tiempo.

Este trabajo se desarrolla a través de los siguientes apartados: 1) Apartado dedicado a las nociones básicas en relación al estudio de la influencia de la personalidad en la

empleabilidad de los individuos, en el que se llevará a cabo una aproximación a diferentes modelos utilizados para definir la personalidad; 2) A lo largo del segundo apartado, se expondrá la evolución de los factores determinantes de la empleabilidad subjetiva, entendida ésta como las habilidades que los individuos ofrecen a los empleadores, así como las habilidades demandadas por éstos; 3) En este apartado nos referiremos a la personalidad como nuevo factor clave en la situación de desempleo; 4) En este punto del trabajo, desarrollaremos la relación de la personalidad con el mundo de la economía, centrándonos sobre todo de manera más concreta en la capacidad predictiva del empleo de los distintos rasgos de la personalidad; 5) A lo largo de este apartado, se recogerá la discusión existente sobre la estabilidad o la ausencia de ella de los rasgos de la personalidad; 6) Por último, presentaremos las conclusiones a las que hemos llegado a través de la elaboración del presente trabajo.

1. NOCIONES BÁSICAS.

1.1 Empleabilidad.

La **empleabilidad** es un concepto especialmente presente en la actualidad. La situación de crisis económica y financiera, así como las dramáticas cifras de desempleados (especialmente en nuestro país), se cuentan entre las causas que sitúan la empleabilidad, sus aspectos y los factores que la condicionan entre los temas más tratados y analizados hoy en día.

Desde la Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos (en adelante, FUNDIPE) se define el término empleabilidad como “la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida” (Sáez y Torres, 1999). Sin embargo, este concepto tiene numerosas lecturas y su entendimiento ha evolucionado a lo largo de los últimos años, dando lugar a diferentes acepciones.

Por un lado, se ha entendido empleabilidad únicamente como un préstamo tomado de la lengua inglesa, concretamente del término *employability*, directamente relacionado con la palabra “empleo”. De acuerdo con esta interpretación, se considera ser empleable como “tener la habilidad de poseer un puesto de trabajo” (Martínez González, 2012). No obstante, han sido muchos los autores que han considerado necesario relacionar el concepto anteriormente expuesto con una gama más amplia de características y rasgos personales de los individuos, convirtiéndolo en una noción más compleja y completa. Guillermo Campos Ríos entiende la empleabilidad como “el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar en un puesto de trabajo y, además, de permanecer en él” (Campos Ríos, 2003). Sin embargo, este autor va más allá, y vincula este concepto con las características y capacidades del propio mercado. De esta manera, considera que empleabilidad también puede definirse como “la capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo”.

La empleabilidad es, por tanto, un término que engloba los distintos puntos de vista existentes en el mercado de trabajo. En resumidas cuentas, recoge las habilidades que

ofrecen los trabajadores actuales y potenciales al mercado, así como las demandadas por los empleadores.

También es importante destacar un aspecto que ya ha sido mencionado: este concepto no solo hace referencia al momento de conseguir un nuevo puesto de trabajo, sino que recoge también los factores determinantes para que una persona permanezca en él.

A modo de síntesis y de una forma más esquemática, los aspectos que, de acuerdo con FUNDIPE, definen y constituyen un marco para el concepto de empleabilidad (Sáez y Torres, 1999) son:

- ➔ El concepto de empleabilidad surge y adquiere fuerza en un panorama económico sujeto a grandes cambios y una fuerte inestabilidad, lo que exige una revisión de los sistemas tradicionales de gestión de los recursos humanos y de las bases sobre las que se asentaban las carreras profesionales de las personas.
- ➔ Este panorama económico complejo exige, además, que los problemas sean tratados desde todas las esferas a las que afecta: desde las personas, las empresas y desde la sociedad.
- ➔ En un entorno en constante cambio y evolución, la empleabilidad demanda flexibilidad desde todos los niveles y ámbitos, para poder responder así a los desafíos que se vayan planteando.
- ➔ Teniendo en cuenta el cambio sufrido en el plano de las relaciones profesionales en los últimos años, que ha supuesto que una persona ya no permanezca toda la vida en una empresa, sino que cambie varias veces a lo largo de la misma, la empleabilidad puede también entenderse como “el fomento que la organización y gestión de los recursos humanos de cada empresa debe llevar a cabo para garantizar la polivalencia ocupacional de los trabajadores” (Sáez y Torres, 1999).
- ➔ La empleabilidad no debe utilizarse como un elemento correctivo, sino como mecanismo preventivo ante situaciones de desempleo.
- ➔ En el momento de desarrollar un plan serio de empleabilidad, es necesario tener en cuenta los rasgos socio-demográficos principales de los parados.

Ya definido el concepto de empleabilidad, han de señalarse los distintos factores que la condicionan. Kluytman y Ott consideran que son determinantes de la empleabilidad, en primer lugar, destrezas y conocimientos que puedan aplicarse en la práctica, en segundo

lugar, que haya flexibilidad a la hora de aceptar nuevos puestos de trabajo y, por último, el hecho de tener un conocimiento adecuado del mercado de trabajo (Lisbona Bañuelos, Palací Descals y Moriano León, 2002). FUNDIPE, por su parte, sistematiza los factores que concretan la empleabilidad en 7 bloques (Sáez y Torres, 1999): factores personales, factores laborales de la empresa, factores del entorno socio-económico, factores educativos y académicos, factores profesionales, factores sociolaborales factores institucionales.

A lo largo de este trabajo nos centraremos en estudiar el peso que tiene la personalidad, la cual podemos clasificar como un factor personal de la empleabilidad, en la situación en el mercado de trabajo de los individuos.

1.2 Habilidades No-Cognitivas.

Tal y como ya se ha mencionado, no podemos dudar sobre la importancia que, a lo largo de los años, se le ha dado a las habilidades cognitivas del individuo en el mundo laboral. Hemos visto que numerosos expertos (como por ejemplo, Hunter y Hunter) llevaron a cabo estudios con el objetivo de demostrar que los conocimientos con los que un individuo contaba, así como su capacidad para asimilar, procesar y adquirir conocimientos nuevos, suponían un factor determinante en la empleabilidad de las personas. Sin embargo, y cada vez con más fuerza, aparecen nuevos factores que influyen a la hora de conseguir y mantener un puesto de trabajo.

Como ejemplo de lo anteriormente mencionado, Martha Alles (2007) expone en su tesis los como elementos del “perfil de la búsqueda” que caracteriza cualquier requerimiento de empleo, desde el punto de vista del empleador. Según Alles, los conocimientos, la experiencia laboral requerida, las competencias o características de la personalidad y otros datos (como puedan ser la edad o el género, entre otros) conforman dicho perfil. Se pone así de manifiesto la importancia y el peso de habilidades distintas a las cognitivas en el mundo laboral.

Este fenómeno ha sido y está siendo ampliamente tratado, de ahí que aparezcan nuevas formas con las que denominarlo. Una de estas formas establece la diferenciación entre *hard skills* y *soft skills*.

Las habilidades no-cognitivas se corresponderían con las denominadas *soft skills*, que pueden ser definidas como “la suma de características de la personalidad, desenvolvimiento social, habilidades en el lenguaje, camaradería y optimismo que nos identifica a cada uno de nosotros” (Edelberg, 2006). El *Oxford Dictionary* las define como aquellos atributos personales que permiten a un individuo interactuar con los demás de manera cordial y efectiva.

De acuerdo con Gloria Pérez Serrano (2010), las *soft skills* se basan en la personalidad, la inteligencia y las aptitudes, pudiendo citar a modo de ejemplo: la capacidad de liderazgo, la tolerancia al estrés, la flexibilidad, la sensibilidad interpersonal o la capacidad crítica. En el siguiente apartado nos centraremos en la definición de uno de los ejes que sirven de apoyo a este tipo de habilidades: la personalidad.

1.3 Personalidad.

Una de las definiciones con mayor acogida del término personalidad es la dada por Allport (1937) según la cual “la personalidad es la organización dinámica, en el interior del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característico” (Frisancho y Fairlie, 1998). Pechelano (1996), por su parte, la define como las “[...] características psicológicas que identifican a un individuo o a un colectivo de individuos, su génesis, estructura y funcionalidad desde su origen hasta su desaparición”.

El concepto de personalidad ha sido ampliamente tratado a lo largo de los años, y han sido numerosos los intentos que se han llevado a cabo para conseguir una definición lo más precisa y acertada posible. Sin embargo, tal y como señala Guillermo Augusto García-Méndez (2005), “cada autor ha visto de una manera particular el estudio de la personalidad, por ello, se encuentran distintas concepciones acerca de su estructura, desarrollo y métodos de medición”. De esta forma, han sido muchas y muy variadas las

teorías y los modelos que se han diseñado con el objetivo de describir las características y los elementos definitorios de la personalidad.

En relación a los distintos modelos y teorías explicativas del concepto de personalidad existente, nos parece interesante explicar los conceptos de personalidad que se derivan de: 1) El modelo de los cinco grandes; 2) el Locus de Control; y 3) la reciprocidad. Esto se debe a que estos modelos o medidas han sido aceptados por los psicólogos y su uso se ha, en cierta medida, generalizado con posterioridad entre los economistas (a modo de ejemplo, estos modelos quedan reflejados en su trabajo por Blázquez y Budría, 2012).

1.3.1 El modelo de los cinco grandes.

El modelo de los cinco grandes considera estable la estructura de la personalidad y afirma que la misma se compone de cinco factores: extroversión, neurotismo, amabilidad, responsabilidad y apertura a la experiencia (Hernangómez y Fernández, 2012). Estos factores podemos describirlos de acuerdo con las características reflejadas en la siguiente tabla (Jan Ter Laak, 1996):

Tabla 1: Los Cinco Grandes Factores.

Extroversión	Afecto, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda de emociones, emociones positivas.
Neurotismo	Ansiedad, hostilidad colérica, depresión, timidez, impulsividad, vulnerabilidad.
Amabilidad	Confianza, honradez, altruismo, modestia, cumplimiento, sensibilidad.
Responsabilidad	Competencia, orden, obediencia, autodisciplina, lucha por el logro, reflexión.
Apertura	Fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas, valores.

Fuente: *elaboración propia.*

A la hora de poner en relación este modelo con el concepto de éxito laboral y de empleabilidad, Judge, Higgins, Thoresen y Barrick (1999) llegaron a importantes

conclusiones. Entre ellas destacamos la afirmación que ellos hacen acerca de la existencia de una sólida relación entre los cinco grandes factores de la personalidad, el coeficiente intelectual y el éxito en la carrera profesional. También se han llegado a conclusiones más concretamente enfocadas a cada uno de los cinco grandes, tal y como señalan Uribe Prado, Contreras Morales, Sánchez Olguín y García Saisó (2008), en su trabajo *Los Cinco Grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y manipulación*. En este texto, exponen que

el neurotismo se relacionó con una pérdida de adaptación al medio, ocasionando ansiedad, inseguridad y depresión [...]. De acuerdo con Watson y Clark (1997) la extraversión se vincula con la sociabilidad, pero también con impulsividad, actividad y falta de introspección. Para Barrick y Mount (1991) el factor de amabilidad se vincula con el desempeño en el puesto, con la orientación al logro, con la responsabilidad, el cuidado, la planeación y la organización del trabajo, confirmado también por Tett, Jackson y Rothstein (1991).

La influencia y la utilidad que este modelo, tomado de la Psicología de la Personalidad, tiene a la hora de llevar a cabo estudios relativos a la empleabilidad ha quedado ampliamente demostrada y recogida en la literatura especializada, animando así a su uso como apoyo para futuros trabajos relacionados con esta materia. Sobre dicha influencia profundizaremos en próximos apartados de este trabajo.

1.3.2 El Locus de control.

Rotter definió este concepto en 1966, y lo articuló en torno a dos subconceptos: locus de control interno y locus de control externo. Las personas que tiene un locus de control interno “consideran que sus éxitos y fracasos se deben al esfuerzo propio, a la manera en que trabajan, estudian o se desarrollan en el contexto cotidiano”, mientras que las que cuentan con un locus de control externo piensan que “esos éxitos y fracasos están vinculados a Dios, a la suerte, al destino y otros imponderables” (Vera, Laborín, Domínguez, Parra y Padilla, 2009).

Este rasgo de la personalidad también se ha puesto en relación con una carrera laboral exitosa, tal y como veremos en próximos apartados. Más concretamente, esta asociación se debe al hecho de que “los individuos de mayor control interno tienen una actitud más favorable hacia la adopción de decisiones personales, tales como incrementar su

formación, aceptar la movilidad de oficio o de residencia, entre otras” (García Cabrera y García Soto, 2008).

1.3.3 La reciprocidad desde el punto de vista de la Psicología social.

Tal y como ya se ha dicho, importantes bases de datos recogen el concepto de personalidad derivado de la reciprocidad, entendiendo como tal la forma que tiene los individuos de responder ante las acciones de otros (Blázquez y Budría, 2012).

La reciprocidad es “una característica humana omnipresente, algo que es común a todas las sociedades conocidas” (Molina y Alayo i Gil, 2002). A esta conclusión llegó Alvin Gouldner (1960), quien afirmó que todas las culturas del mundo suscriben la regla de la reciprocidad. Según esta regla, cada persona debería intentar devolver aquello que le ha sido dado. En definitiva, la regla de la reciprocidad implica que estamos obligados a devolver a quien nos ha hecho un favor, dado un regalo, etc. otro favor o regalo (Cialdini, 2001).

La reciprocidad es “es un sistema que se desarrolla de la interdependencia de dos partes mutuamente vinculadas” (Gonnet, 2010), de forma que hace innecesaria la existencia de una estructura normativa u otro tipo de disposiciones para la interacción social.

Teniendo en cuenta la importancia del trabajo en equipo y las relaciones sociales en cualquier empresa a día de hoy, no es de extrañar que las aptitudes y capacidades para la interacción social sean de gran influencia en el grado de empleabilidad de una persona. Además, sabiendo el importante papel que en la ya mencionada interacción social desempeña la reciprocidad, como la columna que la vertebra, no es extraño que se haga referencia a la misma en estudios sobre el tema que nos ocupa.

2. EVOLUCIÓN DE LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD SUBJETIVA.

En palabras de José Antonio Ariza Montes (2007), “si en el pasado la inteligencia racional parecía suficiente para sustentar las competencias que nos hacían empleables, en la actualidad los componentes emocionales juegan un papel determinante”. Dicho de otro modo, las características y los factores por los cuales las personas son más o menos atractivas para los empleadores han cambiado.

En ese mismo trabajo también se hace referencia a los avances experimentados a lo largo de los últimos años en el campo de la neurofisiología, que han permitido conocer en mayor grado la evolución y el funcionamiento del cerebro humano.

Son estos avances los que han permitido a los científicos y expertos llegar a conclusiones que permiten, por ejemplo, diferenciar entre mente racional y mente emocional, como sucede en el caso del modelo propuesto de manera simultánea por Ekman y Seymour. Dicho modelo establece algunas diferencias entre estas dos formas de intelecto, las cuales han sido sintetizadas por Nora Molina de Colmenares (2002) y pasamos a exponer a continuación:

- ❖ Mientras que la mente racional controla la trayectoria de las emociones, en el caso de la mente emocional éstas surgen espontáneamente sin ser seleccionadas. Podría decirse que la mente emocional se trata de una vía rápida para la generación de una respuesta ante distintas situaciones, mientras que la mente racional se trata de una vía más deliberada y consciente.
- ❖ La mente racional actúa estableciendo conexiones lógicas de causa-efecto, mientras que la mente emocional se caracteriza por su funcionamiento asociativo, que implica que “toma elementos que simbolizan una realidad y busca en su repertorio situaciones parecidas” (Molina de Colmenares, 2002). Esto hace que lo verdaderamente importante de las situaciones no es tanto su identidad objetiva, sino la manera en la que son percibidas.
- ❖ Consecuencia de lo anterior, podríamos valorar que la mente emocional responde a situaciones del presente como si fueran del pasado, ya que las

identifica con alguna de las situaciones recogidas en su repertorio, y las asocia con emociones, reacciones y sentimientos ya vividos con anterioridad para dicha situación. Es esta característica la que permite a la mente emocional reaccionar con mayor rapidez que la mente racional.

- ❖ La mente emocional es infantil, y “considera sus convicciones como absolutamente ciertas y no toma en cuenta las evidencias en su contra” (Molina de Colmenares, 2002).
- ❖ La mente emocional se sitúa en una zona de nuestro cerebro (el Sistema Límbico) que carece de control sobre sí mismo. De esta manera, necesita de una estructura que le indique en qué situaciones ha de actuar y cuál es la manera en la que debe hacerlo. Esa función de control la lleva a cabo la mente racional, que se encarga de “modular la respuesta impulsiva” (Molina de Colmenares, 2002) de la mente emocional. Teniendo en cuenta esta afirmación, resulta obvia la conclusión de que mente racional y mente emocional actúan conjuntamente con el objetivo de generar una conducta. Si entendemos la personalidad como “la organización dinámica, en el interior del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característico” (Allport, 1937), podemos decir que tanto la mente racional como la mente emocional del individuo, en la medida en la que condicionan su conducta, pueden entenderse como integrantes de la personalidad.

Como hemos podido comprobar, son muchas y muy ampliamente estudiadas las diferencias entre mente racional y mente emocional pero, en última instancia, estas funcionan de manera conjunta resultando de dicha actuación una conducta determinada del individuo. Sin embargo, la cuestión que a nosotros verdaderamente nos interesa es la siguiente: ¿qué se mide realmente a la hora de dar empleo a un individuo: la mente racional o la mente emocional?

La importancia que reviste esta pregunta encuentra su justificación última en la propia evolución del mercado de trabajo. Desde el punto de vista de la demanda de trabajo, es importante tener en cuenta dos aspectos:

- i. La cantidad de trabajadores demandados dependerá de la coyuntura económica del momento en concreto. En la actualidad, la crisis financiera

frena el dinamismo y el crecimiento del mercado, desmotivando la contratación.

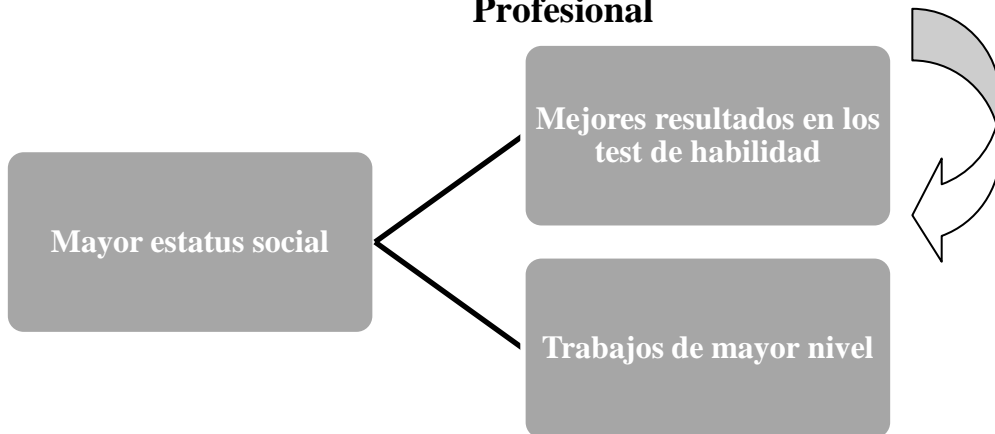
- ii. La calidad de los trabajadores demandados cada vez es mayor. Aumentan los requisitos que se espera que cumplan los trabajadores y son además cada vez más sofisticados.

Tal y como señala Ariza Montes (2001), la influencia individual sobre el primero de los aspectos es nula, mientras que sí es posible adaptar las propias características individuales a los requerimientos del mercado que, después de una intensa evolución a lo largo de los últimos años, no coinciden con los exigidos tiempo atrás. Para poder llevar a cabo esa adecuación, el primer paso es conocer cuáles son nuestras características personales pero, ¿qué debemos medir exactamente? ¿Qué herramientas tenemos a nuestra disposición? ¿En qué debemos enfocarnos?

Ya el psicólogo estadounidense David McClelland (1973) planteó la conveniencia de comprobar, no tanto la inteligencia de las personas, sino sus competencias, en su texto *Testing for competences rather than for intelligence*. A lo largo del mismo, McClelland aporta razones que demuestran la falta de correlación entre los resultados de los test de inteligencia y de habilidad y el éxito en la carrera profesional. Una de estas razones, que se corresponde con el esquema de la figura 1, nos parece particularmente interesante. McClelland se apoya en las investigaciones de Nuttal y Fozard (1970) para afirmar la correlación de un mayor estatus social con mejores resultados en los test de habilidad. Además, el psicólogo estadounidense establece la relación entre la clase social que ocupa un determinado individuo con el nivel del trabajo que desempeña. Para ello, hace referencia a las “credenciales” que se requieren en los trabajos de alto nivel, tales como una determinada forma de vestir, un lenguaje o acento concretos, proceder de un modelo de familia que se considere adecuado, etc. Este tipo de credenciales se encontrarán, con muchísima más frecuencia, en personas de mayor estatus social. En resumidas cuentas, una clase social más elevada implica de la misma forma un trabajo de nivel superior. Sin embargo, McClelland considera que se crea una relación artificiosa por parte de los empleadores, para justificar la contratación de personas con un estatus social concreto: mejores resultados en los test de habilidad están correlacionados con trabajos de mayor nivel o, lo que es lo mismo, con el éxito en la carrera profesional. Ante esta situación McClelland defiende la legitimidad de que los empleadores busquen a personas que cuenten con el tipo de credenciales antes

mencionadas, pero denuncia el mantenimiento del artificio por parte de los psicólogos, al sostener que, no son las credenciales, sino que son los resultados en los test de habilidad los que se correlacionan con una trayectoria laboral más exitosa.

Ilustración 1: Relación Estatus Social-Test de Habilidad-Éxito Profesional



Fuente: *elaboración propia.*

McClelland no se limita únicamente a criticar los test de inteligencia como indicadores de un desempeño profesional potencial, sino que además plantea y propone alternativas, esbozando lo que él considera que serían test adecuados para medir las probabilidades de éxito profesional:

- Un test servirá para predecir la competencia y el buen desempeño de una persona en un determinado puesto de trabajo en la medida en la que, en dicho test, se pruebe la habilidad de ese individuo para llevar a cabo las tareas que lo componen. Como consecuencia, el primer paso para diseñar un test efectivo será el análisis del puesto de trabajo correspondiente, para ver qué tipo de habilidades son necesarias para la ocupación del mismo.
- Un test ha de estar diseñado de tal forma que refleje los cambios producidos en el individuo. En otras palabras, no será conveniente incluir ejercicios en el test que no recojan un cambio en la educación y en la formación de la persona.
- Que las personas que van a realizar el test sean puestas al corriente de las habilidades sobre las que se les va a poner a prueba en el mismo no se considera un inconveniente. Al contrario, McClelland defiende que, de esta forma, podrán practicar e intentar mejorar estas habilidades que, finalmente, serán las que

desarrollarán en el puesto de trabajo (asumiendo que se ha cumplido el primer requisito de un test efectivo). Este fenómeno es conveniente tanto para los posibles empleados, que podrán desarrollar un mejor desempeño en su futuro puesto de trabajo, como para los empleadores, que podrán contratar a personas con unas habilidades iniciales enfocadas desde el inicio a su puesto de trabajo.

- Es necesario controlar el nivel de especificación alcanzado por los test, ya que uno específico en exceso tampoco es conveniente. Lo deseable es que los test evalúen competencias relacionadas con contextos propios de la vida real.
- Un test adecuado evaluará el comportamiento tanto respondiente como operante.

Este trabajo de McClelland no supone la primera crítica a los llamados test de inteligencia como vía para predecir un futuro éxito profesional, pero sí es considerado como el origen del término competencia (Royo Morón, 2005).

La teoría de McClelland ha contado tanto con adeptos como con detractores. Un ejemplo del segundo grupo lo constituirían Barret y Depinet (1991), quienes llevaron a cabo una revisión de lo planteado por McClelland, llegando a demostrar que, “si bien la relación entre los resultados de las pruebas de inteligencia y el desempeño laboral no es directa, existe una relación en este sentido para algunas situaciones específicas” (Díaz y Arancibia, 2002). De esta forma, los test de inteligencia y demás pruebas similares no pueden ser automáticamente desechados, pudiendo valorarse su adecuación a determinados casos y situaciones.

De cualquier manera, a lo largo de *Testing for competences rather than for intelligence* no se llega a “construir una base conceptual o metodológica completa sobre la evaluación por competencias” (Royo Morón, 2005), sino que se lleva a cabo un análisis previo de la cuestión, allanando el camino a futuros estudios y planteamientos.

Es innegable que, desde este primer acercamiento al concepto de “competencias”, y desde las primeras ocasiones en las que se cuestionó la validez de los test probatorios de las habilidades relacionadas con la mente racional, prácticamente la mayoría de las teorías han apuntado a una mayor relevancia y un favorecimiento de las capacidades relativas a la mente emocional. Por este motivo, a la pregunta que nos hacíamos antes (¿qué se mide realmente a la hora de dar empleo a un individuo: la mente racional o la mente emocional?) la respuesta tiene que consistir en una combinación de ambas.

En resumen, los mejores conocimientos del cerebro humano, así como la aparición de nuevas y mejores teorías, fundamentalmente desde el campo de la psicología, han producido un cambio en el punto de enfoque de los empleadores a la hora de contratar a una persona. De esta manera, los individuos que quieran conseguir un puesto de trabajo y mantenerlo (en otras palabras, que quieran desarrollar una buena empleabilidad) deberán tener en cuenta sus propios rasgos de personalidad, su educación en competencias y demás habilidades propias de la mente racional.

En el siguiente apartado, se abordará la personalidad como nuevo factor clave en la situación de desempleo. Este fenómeno no es trivial en absoluto, ya que, teniendo en cuenta la situación de crisis económica en la que nos encontramos, supone un importante factor a tener en cuenta a la hora de desarrollar políticas cuyo objetivo principal sea fomentar el empleo.

3. LA PERSONALIDAD COMO NUEVO FACTOR CLAVE EN LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO.

Tal y como señalan Borghans, Lee Duckworth, Heckman y ter Weel (2006), la falta de familiaridad de los economistas con los estudios y rasgos de la personalidad, así como la falta de convicción que tienen acerca de la validez predictiva de los mismos, constituyeron las principales razones causantes de la omisión de los rasgos y las teorías de la personalidad en los estudios económicos. Por el contrario, y como afirman los autores antes citados, se pensaba que el comportamiento de las personas era completamente situacional.

En este sentido, hay diversas teorías, como las de Jensen (1998) y Herrnstein y Murray (1994) que defienden la primacía de las habilidades cognitivas sobre las no cognitivas (Heckman, Stixrud y Urzua, 2006), a las que se han venido contraponiendo otra serie de tesis y planteamientos, cuyas principales conclusiones recogeremos en este trabajo. De esta forma, se ha producido en los últimos años un significativo crecimiento de la atención de los empleados y empleadores, así como del mundo económico en general, sobre el papel que juegan los rasgos de la personalidad, siendo agentes decisivos para que se tenga o no éxito en el mismo (Uysal y Pohlmeier, 2010). Aún así, no se ha renunciado al estudio del papel que juegan las habilidades cognitivas de los individuos en distintos aspectos de las situaciones de empleo y desempleo. Ejemplo de ello es un estudio de Heineck (2010)², a través del cual se demostraba que las habilidades cognitivas están asociadas negativamente con el desempleo, en la medida en la que unas mayores capacidades cognitivas e intelectuales reducen las probabilidades de encontrarse desempleado. Sin embargo, también matiza Heineck el hecho de que “las capacidades cognitivas reducen ligeramente la propensión individual al desempleo, pero ante la pregunta “¿te ayuda tu cerebro a abandonar el desempleo?”, la respuesta ha de ser negativa, en tanto en cuanto las capacidades cognitivas no predicen una salida del desempleo” (Heineck, 2010). Esto podría entenderse como una capacidad predictiva limitada de las capacidades cognitivas, reconocida incluso por aquellos que defienden su preeminencia.

² Los resultados de este estudio se encuentran recogidos en la Tabla 3 del presente documento.

Para otros autores, como Uysal y Pohlmeier (2010), “los rasgos de la personalidad son los principales determinantes del comportamiento en la búsqueda de empleo”. A esta conclusión llegaron a través de un estudio en el que examinaron, utilizando un modelo de duración del desempleo de acuerdo con el modelo Logit Ordenado de Hans y Hausmann (1990), la influencia de los rasgos de la personalidad, tanto en el éxito de los individuos en la búsqueda de empleo como en la probabilidad de mantenerlo. En el mismo se alcanzaron los siguientes resultados:

Tabla 2: Resultados de las distintas submuestras de desempleados.

	Extroversión	Neurotismo	Amabilidad	Responsabilidad	Apertura
Muestra completa	-	-7,85	-	8,23	6,29
Mujeres	-	-	-	-	13,51
Hombres	-	-10,78	-	14,25	-
Alemanes	-	-7,23	-	8,3	-
Extranjeros	-	-	-	-	34,88
Blue Collar	-	-9,32	-	12,63	8,8
White Collar	-	-11,01	-	-	-
Fabricación	-	-	-	13,66	16,85
Construcción	-	-	-	24,94	-
Servicios	-	-13,77	-	-	13,75

Fuente: UYSAL, S. y POHLMIEIER, W. (2011); "Unemployment duration and personality". *Journal of Economics Psychology*, 32(6), p. 995

Los números reflejados en la tabla representan el porcentaje de cambio en las tasas de riesgo con respecto a un aumento de la desviación estándar en la medida de los rasgos de la personalidad y, como puede comprobarse, no se trata de resultados susceptibles de despreciar. A la relación existente entre cada uno de los rasgos de la personalidad y el modelo de los cinco grandes nos referiremos más adelante.

También se ha sostenido que “las habilidades no cognitivas afectan de manera significativa a la propensión de los individuos al desempleo” (Blázquez y Budría, 2012) y esto es importante no solo desde el punto de vista teórico o económico. Cabe resaltar que el desempleo preocupa por muchos otros motivos. Desde el punto de vista de la personalidad, los efectos del desempleo “son destructivos e incapacitantes y de tan vasta repercusión [...] que llega hasta alterar la capacidad de percepción y juicio reduciendo

en el trabajador sus posibilidades de comprensión y ajuste a las situaciones vitales” (Frisancho Vera y Fairlie Altez, 1998). El desempleo es considerado una situación estresante, cuyos efectos pueden llegar a contemplarse a nivel macro, en términos de índices de salud y mortalidad nacionales, y a nivel micro, a través de la evolución de un único individuo a lo largo del tiempo (Linn, Sandifer y Stein, 1985). El desempleo genera una serie de consecuencias psicológicas, entre las que se incluyen un aumento de presión, social y familiar, que genera estrés en el desempleado; una pérdida de identidad y de autoestima; y una gran incertidumbre en lo referente al estatus laboral futuro (Ahn, García y Jimeno, 2004).

Por tanto, es indiscutible que estas cuestiones no deban tratarse como una materia puramente teórica, limitando sus efectos al papel. En la medida en la que se crea en la importancia de los rasgos de personalidad de los individuos para el desarrollo de la Economía, la preocupación y la atención sobre los mismos será mayor. En este sentido, determinados estudios han llegado a averiguar que las distintas habilidades no cognitivas con las que cuentan unos y otros individuos afectan a la medida en la que influye el rango de ingresos en la propia satisfacción individual; o que “para muchas dimensiones del comportamiento [...] las habilidades no cognitivas son tan importantes, si no lo son más, que las habilidades cognitivas” siendo “igual de fuertes a la hora de obtener ciertos resultados, e incluso más a la hora de obtener otros” (Heckman, Stixrud y Urzua, 2006). Hallazgos de este tipo tiene numerosas implicaciones, entre las que podemos destacar (Budría y Ferrer i Carbonell, 2012):

- ➔ Tener en cuenta la influencia que ejercen los rasgos de la personalidad en ámbitos tan dispares y, entre ellos, en el económico llevará, en primer lugar, a un mayor realismo de la Economía, más cercana a lo que la gente piense y sienta. De la misma manera, el conocimiento de la heterogeneidad de los individuos puede constituir la explicación a fenómenos que, de momento y a nuestros ojos, carecen de ella.
- ➔ También es muy relevante el conocimiento de esta materia para análisis del bienestar. La definición de pobreza, a modo de ejemplo, sería mucho más acertada si se tuviesen en cuenta variables como el consumo desde un punto de vista relativo, y no tanto absoluto.

- Nuevamente se habla aquí de heterogeneidad como elemento básico de análisis. En el mercado de trabajo, por ejemplo, no todo el mundo cuenta con la misma motivación, lo que influye en la cantidad de esfuerzo que desarrollará y, en consecuencia, en el éxito laboral que alcanzará.

Por último, nos parece importante destacar el hecho de que, a la vista de lo anteriormente expuesto, los economistas estén empezando a utilizar bases de datos e ideas propias de psicólogos, y que proliferen estudios empíricos con el objetivo de mostrar “los efectos significativos de la personalidad en varios resultados económicos, tales como los ingresos, la fuerza laboral o la probabilidad de empleo” (Uysal y Pohlmeier, 2010). También desde el punto de vista econométrico, se ha considerado importante la modelización de la heterogeneidad individual, aunque en muchas ocasiones se ha considerado que ésta es inobservable.

En el siguiente apartado llevaremos a cabo una exposición de las principales conclusiones a las que, sobre este tema y mediante el diseño de diversos modelos, se han llegado, con el objetivo de dar un apoyo a la idea, a la que ya nos hemos referido en la introducción de este trabajo, de que un mayor conocimiento de las características de la personalidad de los individuos de un determinado país, constituye un aspecto fundamental para el diseño de políticas de todo tipo, enfocándonos fundamentalmente en las políticas relacionadas con el empleo.

4. LA CAPACIDAD PREDICTIVA DE LOS RASGOS DE LA PERSONALIDAD EN EL MUNDO DE LA ECONOMÍA.

4.1 La insuficiencia de los test de inteligencia.

Durante mucho tiempo hemos convivido con “la falsa pero extendida creencia de que el éxito depende exclusivamente de la capacidad intelectual [...]” (Goleman, 1998), por lo que los test de inteligencia eran usados con el objetivo de predecir aspectos como, por ejemplo, el éxito y el desempeño laboral de las personas.

Los test de inteligencia tuvieron su origen en un encargo del ministerio de educación francés al psicólogo Alfred Binet, en 1904. El diseño de este test se pidió con la intención de identificar qué alumnos tenían mayores probabilidades de sufrir un fracaso escolar, con el objetivo de brindarles una atención personalizada. Sin embargo, dichos test recibieron una aplicación errónea, trasladándolos a contextos para los que no habían sido pensados. Y todo ello a pesar de las recomendaciones el propio Binet, que estableció tres principios (Aguilar Garduño, Meléndez Balbuena y Arroyo Aguilar, 2011):

1. No puede decirse que las puntuaciones derivadas de los test midan la inteligencia, ni nada similar. Son un mero recurso práctico diseñado exclusivamente para el fin ya mencionado.
2. La escala diseñada por Binet trataba, únicamente, de identificar a los niños con problemas de aprendizaje. En ningún caso debía utilizarse para establecer órdenes o jerarquías entre los demás.
3. Los test y la escala de Binet fueron diseñados única y exclusivamente para mejorar la atención educativa a los niños identificados con un problema de aprendizaje.

Y pese a todo, estos test han recibido múltiples aplicaciones que no se corresponden con la inicial, llevando a, como hemos dicho anteriormente, un uso erróneo de los mismos.

La aplicabilidad y la inteligencia medida por este tipo de test han generado múltiples dudas. De hecho, ha llegado a cuestionarse si realmente es la inteligencia lo que se

mide. Según Edwin Boring, estos test en realidad miden “la capacidad para hacer bien los test de inteligencia” (Boring, 1923).

También se ha hecho referencia a la influencia de los incentivos, la motivación y de las habilidades no cognitivas sobre los resultados obtenidos en un test de inteligencia. Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel (1996) señalan que “a pesar de la escasa correlación entre el CI y la mayoría de medidas de la personalidad, el rendimiento en test de inteligencia y de desempeño depende, en parte, en algunos rasgos de la personalidad de quien se somete al test, así como de su motivación para rendir”.

En relación con la motivación a la hora de realizar un test de inteligencia, algunos experimentos empíricos demostraron que, aquellos niños con un CI bajo a los que se les ofrecía un caramelo por cada pregunta acertada obtenían una mayor puntuación en el test de inteligencia que aquellos a los que, por formar parte del grupo de control, no lo recibían (Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel, 1996).

También influye en los resultados de un test la ansiedad generada a causa del mismo. Las personas que se someten a un test de inteligencia “lo hacen peor cuando se preocupan excesivamente por cómo van a hacer el test, y cuando su sistema nervioso autónomo reacciona de forma exagerada incrementando su transpiración, su ritmo cardíaco, etc.” (Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel, 1996). Es en este punto cuando se puede poner en conexión el resultado de los test de inteligencia con los rasgos de la personalidad. Si hacemos referencia al modelo de los cinco factores, podemos comprobar que la ansiedad es uno de los estados de la persona que engloba el neurotismo. Como consecuencia, “los individuos con un neurotismo más elevado en el modelo de los Cinco Factores son más propensos a experimentar ansiedad a la hora de hacer un test [...]” (Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel, 1996).

La utilización de este tipo de test para predecir el desempeño laboral de los individuos no ha sido cuestionada desde el principio, pero desde hace ya algunos años sí que se plantea la pregunta: ¿hasta qué punto predice el CI medido antes de entrar en el mundo laboral indicadores como la riqueza, el estatus social o el desempeño profesional? Sternberg, Grigorenko y Bundy (2001) constituyen un ejemplo de autores que han tratado de responder a dicha pregunta a través de sus trabajos. Ellos afirman que un mayor CI motiva a los individuos a buscar una mayor y mejor formación. De esta tesis, tomada de Ceci y Williams (1997), se derivan dos relaciones principales: como

consecuencia de esta mayor formación, el CI aumenta, lo que influirá, como es lógico, tanto a la relación formación- ingresos como a la relación inteligencia- ingresos:

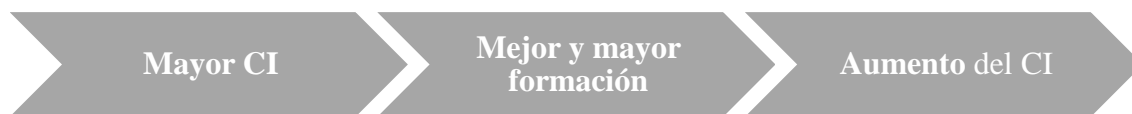


Ilustración 2: Factores para el aumento del CI

Teniendo en cuenta que ante un CI elevado se sobreentiende que éste está precedido por una mejor y mayor formación, es lógica la siguiente secuencia:

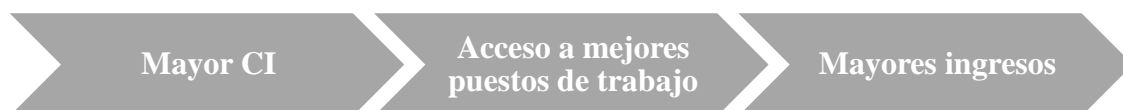


Ilustración 3: Factores para el aumento de los ingresos

En definitiva, de un mayor CI se deduce una mejor formación, lo que constituye la llave para acceder a mejores puestos de trabajo que, entendemos, estarán mejor retribuidos. Sin embargo, una vez incorporados a estos puestos de trabajo, el éxito y buen desempeño en los mismos dependerá, no tanto en la formación o en la inteligencia, sino en otra serie de factores (Sternberg, Grigorenko y Bundy, 2001).

En palabras de Goleman (1998), y referido de forma expresa al uso de los test de inteligencia y del Cociente Intelectual (en adelante, CI) en un ámbito profesional, “la investigación ha demostrado que la correlación existente entre el CI y el nivel de eficacia que muestran las personas en el desempeño de su profesión no supera el 25%” añadiendo que hay incluso “un análisis más detallado revela que esa correlación no suele superar el 10% y a veces es incluso inferior al 4%”. Y lo que es más, incluso los autores que defienden la utilidad de este tipo de pruebas como indicadores de un buen desempeño profesional futuro, aceptan el hecho de que la validez predictiva de las mismas, en lo referente a dicho desempeño, no aumentará de forma significativa a pesar de que sean sometidos mejoras (Sternberg, Grigorenko y Bundy, 2001).

En resumen, se ha demostrado a través de distintas tesis y experimentos que la hegemonía de los test de inteligencia a la hora de predecir el éxito en la carrera profesional de los individuos carecía de base, por haber un gran número de factores no-cognitivos que afectan al desempeño laboral, el estatus social y los ingresos de las personas.

En el siguiente apartado revisaremos distintos planteamientos acerca de la capacidad predictiva de los rasgos de la personalidad, tratando de exponer de forma clara y a partir de la opinión de la más notable literatura, cuál de ellos tiene mayores repercusiones sobre la situación de empleo o desempleo de las personas.

4.2 Empleo y rasgos de la personalidad: capacidad predictiva de los mismos.

Como ya hemos visto a lo largo de este trabajo, el concepto de la personalidad y de los rasgos que la componen han sido ampliamente tratados desde el campo de la Psicología. De todas formas, como suele pasar con todas las ciencias sociales, tampoco ha llegado a definirse un concepto estanco, y hay muchas características de las personas que se encuentran en zonas grises, por lo que es difícil saber si han de ser consideradas características y habilidades cognitivas o no cognitivas del individuo. De hecho, ha llegado a hablarse de rasgos “cuasi-cognitivos” (Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel, 2008), entre los que podrían incluirse la creatividad, la inteligencia práctica o el estilo cognitivo. De cualquier forma, y tal y como hacen Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel (2008) en su trabajo, vamos a centrarnos únicamente en los rasgos de la personalidad, que son más fácilmente distinguibles de las habilidades y los rasgos cognitivos de las personas.

Lo que sí va quedando cada vez más demostrado es el efecto limitado que tienen las capacidades cognitivas de las personas para predecir cuestiones relativas a la empleabilidad de los individuos. Como un ejemplo de esto, ya se ha traído a colación en páginas anteriores³ un estudio que Heineck (2011) llevó a cabo para examinar la relación entre las habilidades cognitivas y la propensión individual al desempleo.

³ Véase el apartado tercero: *La personalidad como nuevo factor clave en la situación de desempleo.*

Haciendo uso de un estimador de efectos aleatorios, Heineck llegó a los siguientes resultados:

Tabla 3: Habilidades cognitivas y propensión al desempleo

	Mujeres		Hombres	
	(1)	(2)	(1)	(2)
Resultados SCT, Estandarizados	-	-0,007 (0,004)	-0,017 (0,005)	-0,017 (0,005)
Residentes en Alemania del Este	0,018 (0,010)	0,019 (0,010)	0,046 (0,013)	0,049 (0,013)
Ciudadanos no alemanes	-0,007 (0,013)	-0,011 (0,013)	0,034 (0,016)	0,027 (0,016)
Edad	-0,004 (0,003)	-0,003 (0,003)	-0,013 (0,004)	-0,013 (0,004)
Edad ² /100	0,004 (0,004)	0,003 (0,004)	0,015 (0,005)	0,015 (0,005)
Casados	-0,019 (0,008)	-0,019 (0,008)	-0,026 (0,012)	-0,025 (0,012)
# Hijos	0,006 (0,004)	0,006 (0,004)	0,005 (0,006)	0,006 (0,006)
<i>Escolarización:</i>				
Sin escolarizar	-0,003 (0,013)	-0,003 (0,013)	-0,022 (0,017)	-0,022 (0,018)
Sin titulación	-0,021 (0,016)	-0,02 (0,016)	-0,055 (0,022)	-0,048 (0,023)
Secundaria	-0,024 (0,009)	-0,023 (0,009)	-0,013 (0,012)	-0,01 (0,012)
Enseñanza secundaria superior	-0,035 (0,013)	-0,034 (0,013)	-0,018 (0,018)	-0,011 (0,019)
<i>Titulación profesional:</i>				
Sin titulación	0,021 (0,013)	0,022 (0,013)	-0,01 (0,022)	-0,01 (0,023)
Carrera universitaria	-0,005 (0,009)	-0,006 (0,009)	-0,003 (0,011)	-0,005 (0,012)
Trabajo a tiempo completo exper/10	-0,013 (0,007)	-0,013 (0,007)	-0,001 (0,017)	-0,000 (0,017)
Trabajo a tiempo parcial exper/10	-0,005 (0,009)	-0,004 (0,009)	-0,013 (0,042)	-0,016 (0,043)
Desempleado exper/10	0,213 (0,027)	0,213 (0,027)	0,294 (0,031)	0,292 (0,009)
N	2848	2848	2389	2389
Logaritmo de verosimilitud	-606,752	-605,571	-501,325	-495,996

Fuente: HEINECK, G. (2011); "Do your brain help you out of unemployment?". *Economics Letters*, 111, p. 35

En esta tabla queda reflejada una situación de desempleo previa como el predictor más sólido de todos. Por el contrario, las habilidades cognitivas (reflejadas en la fila de los Resultados SCT⁴) están negativamente asociadas al desempleo, pero podemos comprobar que su efecto es muy reducido.

En definitiva, y como ya se ha expresado, son muchos los autores que ponen de manifiesto la insuficiencia de las habilidades cognitivas para predecir el éxito en la carrera profesional, en los ingresos, en la empleabilidad, etc. de una persona. Por ello, es necesario ampliar las miras y considerar otros factores y variables.

Al comienzo de este trabajo hemos descrito la personalidad de acuerdo con el modelo de los 5 grandes factores de la personalidad y con el modelo del Locus de Control. También hemos hablado del importante papel que desempeña la reciprocidad, en la medida en la que “regula” la organización informal de cualquier compañía. Estos distintos modelos han sido puestos en relación, en repetidas ocasiones, con la empleabilidad de los individuos, llegando a conclusiones acerca de la capacidad predictiva que tienen los rasgos definidos por cada uno de ellos.

4.2.1 La reciprocidad y la empleabilidad.

Tal y como define el Diccionario de la Real Academia Española, la reciprocidad es la “correspondencia mutua de una persona o cosa con otra”. Como ya se ha señalado anteriormente en este trabajo, la reciprocidad implica que todos estamos obligados a intentar devolver aquello que nos ha sido dado, bien sea un regalo, un favor, información, etc.

En un contexto empresarial, la importancia de la reciprocidad radica en que es la misma la encargada de “regular” la organización informal de las compañías.

⁴ Las siglas SCT constituyen el acrónimo de *Symbol-Digit Correspondence*, que hace referencia a un subapartado de la Escala Wechsler de Inteligencia para Adultos (Heineck, 2011). Estas escalas, según Amador Campos (2013), son “posiblemente, los instrumentos más utilizados para la evaluación de las aptitudes intelectuales en Europa y Estados Unidos de América”.

La organización informal está compuesta por el conjunto de relaciones informales que se producen en el seno de la compañía. Estas no han sido planificadas ni preestablecidas desde la dirección de la empresa, sino que, como se ha dicho, se someten a las reglas de la reciprocidad.

La reciprocidad puede ser positiva o negativa. La reciprocidad positiva se caracteriza por tendencias de cooperación, mientras que la reciprocidad negativa se caracteriza por tendencias vengativas. Más concretamente, y definiendo estos conceptos de acuerdo con como se entienden en el SOEP, la reciprocidad positiva podría definirse como “la voluntad de devolver favores”, mientras que la reciprocidad negativa sería “la voluntad de dañar a quienes me dañaron antes” (Caliendo, Fossen y Kritikos, 2010)

A la hora de recoger datos que nos permitan evaluar el tipo de reciprocidad de los individuos, Budría y Ferrer-i-Carbonell hacen referencia al cuestionario del SOEP (*German Socio-Economic Panel*), en su versión del 2005. En el cuestionario correspondiente, se les pedía a los individuos que identificaran aquellas afirmaciones con las que se sentían identificados, entre aseveraciones del tipo “si alguien me hace un favor, estoy preparado para devolverlo” o “estoy preparado para asumir costes personales para ayudar a alguien que me ha ayudado a mi antes”, que denotaban reciprocidad positiva; y otras tipo “si sufro un mal serio, me vengaré tan pronto como sea posible, sin importa cuál sea el coste” o “si alguien me ofende, le devolveré la ofensa”, de las cuales se deducía reciprocidad negativa.

De momento, sabemos qué es la reciprocidad, qué tipos hay y de qué manera se ha recogido en distintas bases de datos. No obstante, lo relevante es determinar en qué medida y en qué sentido puede llegar a afectar la reciprocidad en el grado de empleabilidad de un individuo. De acuerdo con Blázquez y Budría (2012), los individuos con reciprocidad positiva tendrán menores probabilidades de estar desempleados (dada un correlación negativa de dicho tipo de reciprocidad con una situación de desempleo de -0.38). Para Blázquez y Budría, esto encaja con la relación establecida por Dohmen, Falk, Huffman y Sunde (2010) entre el esfuerzo en el trabajo y la reciprocidad positiva.

4.2.2 *El Locus de Control y la empleabilidad.*

El Locus de Control “pretende capturar el grado en el que los individuos creen que ellos pueden controlar los sucesos que afectan a su vida” (Budría y Ferrer-i-Carbonell, 2012). Como ya se mencionó, podemos distinguir entre individuos con Locus de Control Interno e individuos con Locus de Control Externo. De la misma manera que con la reciprocidad, hay diferentes opciones de reflejar el Locus de Control de las personas en un cuestionario. De nuevo, Budría y Ferrer-i-Carbonell (2012) hacen referencia en su estudio a los datos recogidos en el SOEP, que incluía afirmaciones del tipo “el curso de mi vida depende de mí” o “alcanzar el éxito supone trabajo duro” para identificar a personas con Locus de Control Interno; y otras como “no he conseguido lo que me merecía” o “lo que cada uno alcanza depende de la suerte”, para hacer lo propio con personas que se caractericen por un Locus de Control Externo.

Ya señalaron Coleman, Irving y Cooper (1999) el interés que reviste el estudio de la personalidad desde este prisma, sobre todo al tener en cuenta la relación existente entre el Locus de Control e indicadores como la satisfacción laboral y el compromiso con la organización.

La relación con la empleabilidad del individuo la exponen nuevamente Blázquez y Budría (2012), al sostener que la empleabilidad en sujetos con un Locus de Control externo es más pobre. Esto lo podemos deducir de la afirmación de estos autores, cuando dicen que “los individuos con [...] Locus de Control externo son más propensos a estar desempleados”. La explicación a este efecto es tremendamente intuitiva, en la medida en la que “aquellas personas que creen que el éxito en la vida dependerá, en gran medida, de sus propias acciones y esfuerzos [...] esperan diferentes resultados de su propio comportamiento” (Caliendo, Cobb-Clark y Uhlendorff, 2010) si lo comparamos con personas con Locus de Control Externo. Éstos se caracterizarán por una actitud más proactiva ante las distintas situaciones de la vida, como puede ser la actitud ante la búsqueda de empleo, la preocupación por alcanzar una mejor formación, etc.

En resumen, los individuos que consideran que acceder a un determinado puesto de trabajo, mantenerlo, y alcanzar los objetivos profesionales que éste le brinda, dependen de su propio esfuerzo y de sus acciones tendrán una motivación mayor a llevar a cabo

dicho esfuerzo y elegirán con un mayor cuidado qué acciones son las que están en línea con sus objetivos a largo plazo.

4.2.3 El modelo de los cinco grandes y la empleabilidad.

El modelo de los cinco factores es considerado por numerosos expertos en el campo de la psicología como uno de los más importantes a la hora de conceptualizar la personalidad. Como veíamos al principio de este trabajo, según este modelo se entiende que la personalidad se compone de los siguientes rasgos: extroversión, neurotismo, amabilidad, responsabilidad y apertura a la experiencia. Además, entiende que la personalidad es estable y, por tanto, los rasgos que la componen también.

La utilidad de este modelo radica en que numerosos investigadores, como Goldberg (1990), consideran que prácticamente todas las medidas de la personalidad pueden categorizarse de acuerdo con este modelo (Rothmann y Coetzer, 2003), lo que no es extraño teniendo sobretodo en cuenta que las dimensiones que en él se definen son mucho más amplias que en otros modelos de la personalidad.

Además de un plano general, el modelo de los cinco factores ha sido puesto en relación con el grado de empleabilidad de las personas en considerables ocasiones. Rothmann y Coetzer (2003) hacen referencia en su trabajo a diversos estudios a través de los cuales se ha demostrado la existencia de esa relación. De esta forma, afirman que “los resultados de varios estudios [...] muestran que varias de las cinco grandes dimensiones de la personalidad están en relación con el desempeño en el trabajo”. Más concretamente, hacen referencia a los estudios de Barrick y Mount (1991) y Salgado (1997); y a los de De Fruyt y Mervielde (1999), Tokar y Subich (1997), Schneider (1999) y Vinchur (1998). En los primeros se descubrió que la responsabilidad es “uno de los mejores predictores del desempeño laboral en Estados Unidos y en Europa”, mientras que en los segundos se llegó a la conclusión de que la extroversión y la responsabilidad predicen el desempeño laboral en varias profesiones.

En el siguiente apartado se expondrán las conclusiones principales a las que se han llegado, mediante diversos estudios de la materia. En otras palabras, se especificará de

manera concreta cuáles son los rasgos de la personalidad con una validez predictiva mayor el desempeño laboral.

4.2.4 Conclusiones sobre la capacidad predictiva de los rasgos de la personalidad.

Como se exponía al principio de este texto, la empleabilidad ha sido definida de múltiples formas. De acuerdo con algunos autores, la empleabilidad se define como “el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar en un puesto de trabajo y, además, de permanecer en él” (Campos Ríos, 2003), mientras que otros consideran que es “la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida” (Sáez y Torres, 1999). De estas dos definiciones, podríamos sacar la conclusión de que la empleabilidad subjetiva constituye una suerte de éxito profesional, en la medida en la supone la consecución de objetivos personales y el mantenimiento de un puesto de trabajo. Entendida de esta manera, la empleabilidad tiene dos vertientes fundamentales:

- ➔ Empleabilidad como éxito laboral extrínseco, caracterizado por una carrera profesional activa y exitosa, basada en un adecuado desempeño laboral.
- ➔ Empleabilidad como éxito laboral intrínseco, que supone que la persona se encuentra satisfecha con sus propios logros profesionales.

Esta diferenciación entre éxito laboral intrínseco y extrínseco ya la encontramos en Boudreau, Boswell, y Judge (1999), que analizan en su trabajo *Effects of Personality on Executive Career Success in the U.S. and Europe* la incidencia que tiene cada rasgo de la personalidad, del modelo de los cinco factores, sobre estas dos formas de éxito.

Al igual que la gran mayoría de trabajos sobre el tema, nosotros nos centraremos en la capacidad predictiva de la personalidad en lo referente a la empleabilidad de los individuos, en el sentido que sigue: los cinco rasgos de la personalidad, procedentes del modelo de los cinco factores, como predictores del desempeño laboral y de la satisfacción profesional de las personas.

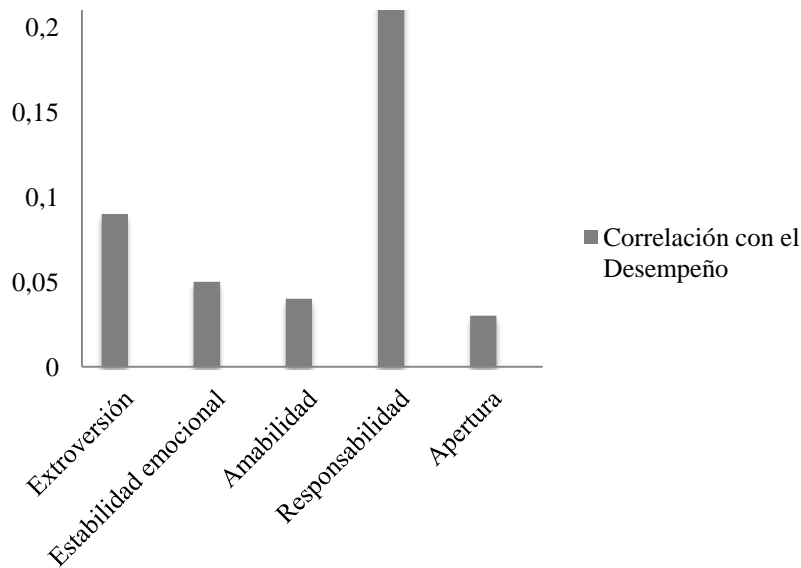
- Extroversión.

Tal y como se ha definido al principio de este texto, la extroversión se caracteriza por rasgos como el afecto y las emociones positivas. Así, no resulta sorprendente saber que este rasgo de la personalidad es un predictor válido de desempeño laboral, sobretodo en relación con aquellas actividades que conllevan un mayor trato con el público (Rothmann y Coetzer, 2003). De cualquier forma, en términos generales, una persona tendrá un mayor grado de empleabilidad, en el sentido de acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo (de manera simplificada, no estar desempleado) en la medida en la que cuente con un mayor grado de extroversión.

Para algunos autores, la extroversión no guarda una correlación significativa para el común de las profesiones, sino que habría que comprobarlo para el caso en concreto. Boudreau, Boswell, y Judge (1999) afirman en uno de sus trabajos que, para el caso de funciones de dirección y de gestión, la extroversión sí que juega un papel importante. No obstante, aceptan estos autores la influencia que puede tener este rasgo de la personalidad en términos generales. En relación con la satisfacción laboral, sostienen que las personas que se caracterizan por una mayor extroversión están más predispuestas a tener emociones positivas y que, ante aquellas emociones o situaciones que no les gustan, tienen una actitud tendente a cambiarlas. Por otro lado, en lo relativo al desempeño, a mayor estatus profesional se entiende exigible una mayor extroversión, por lo que aquellas personas que carezcan de la misma o la tengan en niveles muy bajos tendrán mayores dificultades a la hora de alcanzar posiciones de mayor rango dentro de la empresa.

Cuestión distinta y de mayor complejidad es llegar a un acuerdo acerca del grado de correlación de cada rasgo con el desempeño y la satisfacción en el trabajo. En términos numéricos, según Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel (2006), la correlación entre el grado de extroversión y el desempeño laboral o éxito extrínseco es de aproximadamente $r=0.09$.

Ilustración 4: Correlación con el Desempeño



Fuente: Borghans, L.; Lee Duckworth, A.; Heckman, J. y ter Weel, B. (2006). “The Economics and Psychology of Personality Traits”. *The Journal of Human Resources*, 43(4), pp. 1007.

- Neurotismo.

Según Rothmann y Coezter (2003), mientras que un neurotismo bajo es indicativo de estabilidad emocional, un grado de neurotismo alto identifica a aquellas personas que tendrán mayores dificultades a la hora de lidiar con el estrés, de controlar impulsos y de evitar ideas irracionales. Estos autores recogen en su obra la conclusión de Hörmann y Maschke (1996), según la cual el neurotismo predice el desempeño laboral en diversas profesiones. Judge, Higgins, Thorosen, y Barrick (1999) concluyeron, a través de la formulación de una hipótesis, cuya veracidad contrastaron a partir de datos de un estudio inter-generacional del Instituto de Desarrollo Humano de la Universidad de Berkeley, que “el neurotismo está negativamente correlacionado, y de una forma significativa, con la satisfacción en el trabajo”. De la misma forma, exponen estos autores (1999) una correlación negativa del neurotismo con el éxito profesional extrínseco. Esto es, una persona que presente un mayor grado de neurotismo presentará un peor desempeño laboral que alguien con una mayor estabilidad emocional. Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel (2006) hacen también referencia al fenómeno plasmado por Nyhus y Pons (2005), según el cual un grado más elevado de estabilidad emocional predice mayores salarios, en comparación con uno más reducido. También encontramos referencias a la correlación negativa de este rasgo de la

personalidad con la duración de una posible situación de desempleo (Uysal y Pohlmeier, 2010), o al hecho de que aquellos trabajadores que se encuentren desarrollando su profesión en altos niveles organizacionales tendrán un bajo nivel de neurotismo, ya que es necesaria cierta estabilidad emocional a la hora de hacer frente al estrés al que estas personas se ven sometidas diariamente (Boudreau, Boswell, y Judge, 1999).

Si tomamos como referencia el trabajo de Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel (2006), el neurotismo no es un rasgo de la personalidad que tenga una gran correlación con el desempeño en el trabajo, aunque sí supera otros dos rasgos del modelo, como son la amabilidad y la apertura. Según los estudios de estos autores, la correlación de la estabilidad emocional (que se entiende como rasgo opuesto al neurotismo) con el desempeño es de aproximadamente $r=0.05$.

- Amabilidad.

La amabilidad se caracteriza por la empatía, la confianza en los demás y el altruismo, entre otros. Para Uysal y Pohlmeier (2010) este rasgo de la personalidad, junto con la extroversión, no revela “poder explicativo” de la empleabilidad. Judge, Higgins, Thoresen y Barrick (1999) plantearon la ambigüedad de este rasgo a la hora de predecir éxito profesional, sobretodo en relación con el éxito extrínseco: por un lado, las personas con un alto nivel de amabilidad suelen caracterizarse por cooperar y por gustar a los demás, lo que a primera vista puede parecer un indicativo claro de éxito profesional. Sin embargo, por otro lado, también puede considerarse de poca ayuda para alcanzar dicho éxito, en la medida en la que “individuos con un nivel muy alto de amabilidad pueden terminar sacrificando su propio éxito profesional con el objetivo de contentar a los demás” (Judge, Higgins, Thoresen y Barrick, 1999).

Para Blázquez y Budría (2012), la amabilidad es un rasgo que ayuda a que las personas no se encuentren en situación de desempleo. Sin embargo, otros autores como Howard y Bray (1988) entienden que la amabilidad es un obstáculo para alcanzar determinados objetivos dentro de la organización, en tanto en cuanto establecen una correlación negativa entre este rasgo de la personalidad y determinados índices de potencial de mando o *management potential* (Boudreau, Boswell, y Judge, 1999).

Según Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel (2006), el grado de correlación de la amabilidad con el desempeño en el trabajo es de $r=0.04$ aproximadamente, estando únicamente por encima de la apertura en la validez predictiva de desempeño laboral.

- Responsabilidad.

La responsabilidad está particularmente presente en aquellos individuos con una elevada autodisciplina, una gran capacidad de compromiso y una elevada organización, entre otras.

Para Boudreau, Boswell, y Judge (1999), la responsabilidad se asocia a personas que “estén orientadas a los objetivos, persistentes y bien organizadas” lo que a su vez se entiende “asociado con el éxito en la carrera profesional”.

Teniendo en cuenta las características personales que implica este rasgo de la personalidad, es lógica la consecuencia de su gran influencia en la empleabilidad del individuo. Según Rothmann y Coetzer (2003), se da una elevada correlación entre la responsabilidad y el desempeño profesional, que encuentra su justificación en la relación conceptual entre responsabilidad e integridad. Judge, Higgins, Thoresen y Barrick, (1999) también predicen una correlación positiva de la responsabilidad con el éxito profesional extrínseco. En lo relativo al éxito profesional intrínseco, o satisfacción laboral, los mismos autores aseveran que puede afirmarse la existencia de una correlación positiva entre el grado de satisfacción laboral y la responsabilidad.

Para posiciones de dirección y de gestión de las organizaciones, se entiende como el predictor principal de un buen desempeño de ese tipo de puestos de trabajo.

Budría y Blázquez (2012) defienden el importante papel que juega la responsabilidad para evitar el desempleo, al probar una correlación negativa de -0.43 entre el desempleo y este rasgo de la personalidad. De hecho, para Borghans, Duckworth, Heckman y Ter Weel (2006), la correlación entre el desempeño laboral y la responsabilidad, de $r=0.22$, es la más alta, en comparación con el resto de factores del modelo de los cinco grandes.

Uysal y Pohlmeier (2010) entiende, a partir de sus análisis, que la responsabilidad es un determinante importante “para que sea ofrecido un puesto de trabajo y éste se mantenga”. Dicho de otro modo, pone de relieve la importancia de la responsabilidad en términos de la empleabilidad, entendida como la capacidad de acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo.

- Apertura.

La apertura se entiende enfocada a las experiencias, y se caracteriza por unas elevadas cotas de creatividad, de sensibilidad artística y ascética, e imaginación, entre otras.

De acuerdo con los análisis de Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel (2008), la correlación de este rasgo de la personalidad con el desempeño laboral es la menos significativa de los cinco grandes rasgos de la personalidad, con una $r=0.03$ aproximadamente. Del mismo modo, Rothmann y Coetzer (2003) ponen de manifiesto la falta de validez predictiva de este rasgo, al recoger en su trabajo la incoherencia entre diversos estudios:

- Por un lado, Hay estudios que han demostrado la correlación entre el éxito en asesoría, formación y entrenamiento y adaptación a los cambios; y la apertura a experiencias.
- Por otro, Johnson (1997) y Hayes, Roehm y Castellano (1994) llegaron a la conclusión de que el grado de apertura de los trabajadores sin éxito era superiores al grado de apertura de aquéllos exitosos.

En resumen, este rasgo de la personalidad exige que se estudie para cada profesión en concreto, ya que su influencia sobre la empleabilidad depende mucho de dicha variable.

Con el objetivo de ofrecer una visión global de los efectos que, de forma mayoritaria, se ha considerado que producen los distintos rasgos de la personalidad sobre la empleabilidad subjetiva, remitimos a la tabla a continuación.

Tabla 4: Capacidad Predictiva de los Rasgos de la Personalidad.

Extroversión	Satisfacción	A mayor grado de extroversión, mayor grado de satisfacción laboral
	Desempeño	A un mayor grado de extroversión le corresponderá un estatus laboral más elevado
Neurotismo	Satisfacción	A mayor grado de neurotismo, menos grado de satisfacción laboral
	Desempeño	A mayor grado de neurotismo, menos grado de desempeño laboral
Amabilidad	Satisfacción y desempeño	Este rasgo de la personalidad tiene una influencia ambigua con la empleabilidad: a primera vista, puede considerarse que influye positivamente, pero se ha demostrado que puede suponer un obstáculo para alcanzar ciertos niveles dentro de la organización
Responsabilidad	Satisfacción	A mayor grado de responsabilidad, mayor grado de satisfacción laboral
	Desempeño	A mayor grado de responsabilidad, mayor grado de desempeño
Apertura	Satisfacción y desempeño	La validez predictiva de este rasgo no se considera relevante, en tanto en cuanto depende, en gran medida, de la profesión en concreto

Fuente: elaboración propia

De cualquier forma, es importante subrayar la importancia que, recientemente y para la medida de los rasgos de la personalidad, se le está dando por parte de los psicólogos al contexto, en el cual debemos entender incluidos factores de recompensa y observacionales (Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel, 2008). Ya en 1968, Mischel inició el debate entre la primacía de la situación sobre los rasgos de la personalidad propiamente dichos, al asegurar que la función por la cual se miden los rasgos de la personalidad es una función del contexto y de los incentivos, resultando de esta afirmación la consecuencia lógica de que los rasgos de la personalidad permanecerán constantes en la medida en la que así lo hagan dichos incentivos y dicho contexto (Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel, 2008). En definitiva, se defiende por Mischel, y así lo exponen Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel (2008), que “la situación afecta a la manifestación del rasgo de la personalidad”. Con otras palabras, lo que se está defendiendo es la ausencia de estabilidad en los rasgos de la personalidad. Sobre los distintos razonamientos que se han dado sobre esta cuestión trataremos en el siguiente apartado.

5. DISCUSIÓN: LA ESTABILIDAD DE LOS RASGOS DE LA PERSONALIDAD.

Ya en la introducción de este trabajo se planteaba nuestra intención de determinar la utilidad de la capacidad predictiva de la empleabilidad de los rasgos de la personalidad, a la hora de mejorar el diseño de políticas de empleo, planes educativos, etc. Sin embargo, no podemos determinar en ningún caso el análisis de dicha utilidad si no analizamos la estabilidad de los rasgos de la personalidad.

De acuerdo con Costa y MacCrae (2002) está generalmente aceptado que los rasgos de la personalidad en la etapa adulta son bastante estables, y que “[...] la mayoría de los rasgos de la personalidad muestran algún pequeño cambio o ninguno en su nivel medio después de los 30 años”. En este mismo sentido argumentan Roberts, Walton y Viechtbauer (2006), al sostener que los rasgos de la personalidad “permanecen fijos a partir de los 30”.

Sin embargo, también hay muchas afirmaciones en el sentido contrario, según las cuales sí puede contemplarse un cambio en la personalidad de los individuos a lo largo del tiempo. Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel (2008) definen la “maleabilidad” de la personalidad de distintas maneras: por una lado hablan de *mean-level change* o cambio en el nivel medio de un rasgo de la personalidad, y de *Rank-order change* o cambio en el orden de los distintos rasgos de la personalidad en una población; por el otro, distinguen entre cambio normativo y cambio no normativo.

→ *Mean-level change.*

Con *mean-level* se hace referencia al nivel medio en el que un rasgo de la personalidad está presente en una determinada población, en términos absolutos. Con otras palabras, representa la media de la medida en la que un rasgo está presente en los individuos. Este tipo de cambio se identifica, por tanto, con los cambios en el nivel medio de un rasgo en una determinada población (Robins, Fraley, Roberts y Trzesniewski, 2001). Para Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel (2008), no se darán cambios significativos en este tipo en etapas más avanzadas de la vida, siendo la edad temprana adulta la etapa de la vida donde tienen lugar los cambios más relevantes. Podríamos decir que todos los rasgos e la población sufren este tipo de cambios, pero no podría sin embargo hablarse de “giros dramáticos” (Robins, Fraley, Roberts y Trzesniewski, 2001).

→ *Rank-order change*.

Con *Rank-order* se está definiendo el orden de un rasgo de la personalidad en una población concreta. En este caso, no se está midiendo el rasgo en un individuo en términos absolutos, sino que se hace en términos relativos, en relación con los demás individuos de dicha población, estableciendo un orden entre los ya mencionados rasgos (Robins, Fraley, Roberts y Trzesniewski, 2001). Por consiguiente, el *Rank-order change* medirá los cambios en ese orden relativo de rasgos a lo largo del tiempo. Según Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel (2008), este orden presentará cada vez mayor estabilidad, llegando a su mayor nivel de consistencia alrededor de los cincuenta años.

→ Cambio normativo.

Son cambios producidos en la personalidad a causa de razones biológicas o por cambios predecibles en el papel social que desempeña la persona que lo experimenta (Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel, 2008). Robins, Fraley, Roberts y Trzesniewski (2001) identifican este tipo de cambios con el cambio en términos absolutos antes explicado (*mean-change*).

→ Cambio no normativo.

Este tipo de cambio puede producirse por dos fenómenos o eventos diferenciado: en primer lugar, un cambio no normativo puede estar impulsado por el propio individuo. Esto es, es un cambio intencional que parte del esfuerzo y de la conciencia de la propia persona; en segundo lugar, puede deberse a acontecimientos atípicos en la vida de las personas, como puede ser cualquier tipo de trauma (Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel, 2008).

Además de tratar de diferenciar los distintos tipos de cambio que pueden producirse en la personalidad e los individuos, también ha suscitado abundante literatura los distintos mecanismos existentes para que se genere dicho cambio. Caspi y Roberts (2001) consideran los siguientes cuatro mecanismos de cambio:

- Respuestas ante contingencias: el comportamiento de las personas cambia, a raíz de la respuesta de éstas ante incentivos y castigos.

- Reflexión sobre uno mismo: otro de los operadores del cambio de la personalidad es la reflexión de la persona sobre sus propias acciones, puesto que si dicha persona contempla la forma en la que maneja determinadas situaciones, habrá más probabilidades de que actúe de esa misma manera en otros contextos de su vida.
- Mirar a los demás: en este caso, se produce el cambio de la personalidad a través de un mecanismo de aprendizaje, que consiste en observar a padres, profesores, etc. En un ámbito profesional, este mecanismo de aprendizaje se lleva a cabo a través de una estrecha relación mentor-aprendiz.
- Escuchar a los demás: que son una importantísima fuente de información de nosotros mismos. Ese *feedback* que los demás nos proporcionan sobre nuestro comportamiento, nuestras actitudes, nuestras aptitudes, etc. puede constituir una base para un cambio en nuestra personalidad.

Una vez que, a través de alguno de estos mecanismos se ha producido el cambio, aparece la duda acerca de la durabilidad de dicho cambio. ¿Son duraderos los cambios en la personalidad de los individuos? Para Borghans, Duckworth, Heckman y ter Weel, (2008), solo estaremos ante un cambio duradero de la personalidad en tanto en cuanto nos encontremos también ante un cambio duradero el contexto. En ese mismo sentido, y en lo relativo a cambios como respuesta a contingencias, se manifiestan Caspi y Roberts (2001), ya que afirman que los cambios en el comportamiento de las personas permanecerán en la misma medida en la que permanezcan las contingencias que lo han generado.

Roberts, Walton y Viechtbauer (2006) encuentran dos implicaciones principales derivadas del hecho de que los rasgos de la personalidad cambien a lo largo del tiempo:

1. Teniendo en cuenta el amplio espectro de situaciones, ámbitos y aspectos sobre los que influye, de manera relevante, los rasgos de la personalidad de los individuos, un cambio en los mismos afectará de igual manera. Por esto, dicho cambio puede tener consecuencias en esferas tan dispares como son la salud, el trabajo, la longevidad, entre otras.
2. Ante la afirmación de un cambio en los rasgos de la personalidad de los individuos, la pregunta que es importante plantearse es la relativa a los factores responsables de ese cambio. A pesar de que, como hemos visto, hay

planteamientos sobre el tema, Roberts, Walton y Viechtbauer (2006) proponen una línea de investigación en este sentido.

6. CONCLUSIONES.

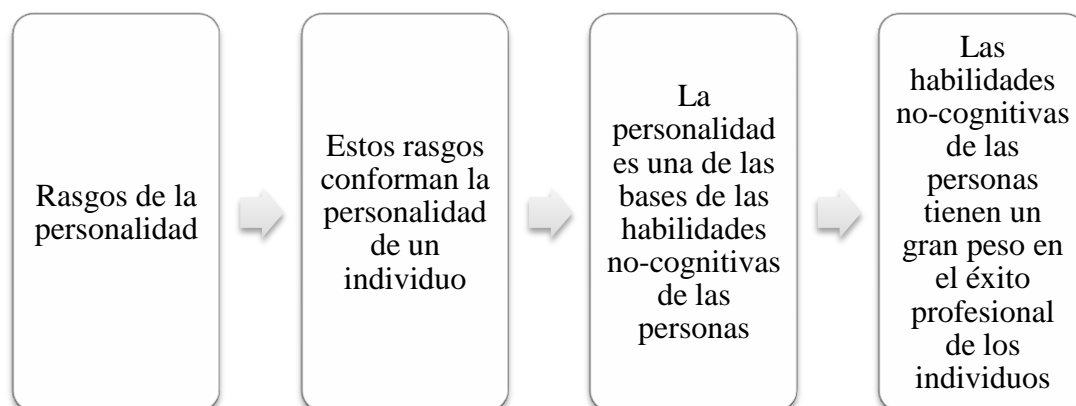
Como hemos podido comprobar a lo largo de este trabajo, la relevancia de las capacidades cognitivas a la hora de buscar y mantener un trabajo es innegable. Estas habilidades tienen como uno de sus ejes fundamentales la personalidad de los individuos, por lo que no extraña el número de estudios destinados a analizar la influencia de los distintos rasgos de la personalidad en el éxito profesional de las personas.

A la hora de referirnos a la personalidad, mencionamos los rasgos que la componen debido a la ausencia de una única definición de la misma. Para poder llegar a una aproximación a este concepto, se utilizan distintos modelos y teorías construidas en base a los rasgos y factores que la componen.

Retomando lo que estábamos diciendo, la personalidad opera como base de las habilidades no cognitivas de las personas, influyendo enormemente estas últimas en la capacidad de las personas para encontrar y conservar un empleo. Esta capacidad, como hemos podido ver en este trabajo, es lo que denominamos como empleabilidad. Además de con este enfoque (desde el punto de vista de las personas), también hemos comprobado como este concepto puede ser definido también desde el punto de vista de la empresa.

De cualquier forma, si nos centramos en la empleabilidad desde el punto de vista individual, podemos afirmar:

Ilustración 5: Conclusiones.



Fuente: elaboración propia.

Gracias a la realización de este trabajo, he podido comprobar cómo el esquema expuesto es aceptado por un importante número de autores y expertos en la materia. Además, esa relativa homogeneidad en los resultados de los estudios va más allá, coincidiendo también, en numerosas ocasiones, las valoraciones acerca de la capacidad predictiva de los distintos rasgos de la personalidad.

En la introducción de este trabajo se reflejaba la intención de llegar a conclusiones fundadas sobre la posibilidad de adecuar las políticas de empleo a las exigencias actuales de los empleadores, teniendo en cuenta la importancia de conocer qué habilidades cognitivas condicionan la empleabilidad de los individuos. Tras la elaboración del mismo, nos atrevemos a afirmar que las políticas de empleo llevadas a cabo en un país deben tener en cuenta la importancia del papel que desempeñan las habilidades no cognitivas en el desarrollo profesional de los individuos.

Teniendo en cuenta dicho papel y sabiendo que estas habilidades se apoyan fundamentalmente en la personalidad de cada uno, entendemos que el punto de partida de cualquier política de empleo debe situarse en las etapas formativas de la vida de una persona. En la actualidad, tanto en los colegios como en las universidades, se presta una atención casi total a las habilidades cognitivas e intelectivas de los alumnos.

Por nuestra parte, pensamos que poner el foco sobre los rasgos de la personalidad de los estudiantes, ayudando así a potenciar aquellos favorecedores de una carrera profesional exitosa, sería de gran utilidad a la hora de formar a personas cuyas características personales (tanto de conocimientos como de forma de ser) se adecúen a lo que se espera en el mercado de trabajo.

En definitiva, podemos concluir que una reforma de los planteamientos educativos actuales constituiría una manera de favorecer el empleo desde los cimientos y de manera estable, en la medida en la que se tengan en cuenta los rasgos de la personalidad de los alumnos, para potenciar aquellos que ayuden en su desarrollo profesional y para enseñar a “manejar” y a convivir con los que no lo hacen.

7. BIBLIOGRAFÍA.

- Aguilar Garduño, R.; Meléndez Balbuena, L. y Arroyo Aguilar, A. (2011). “Cociente de Inteligencia y Evaluación”. *Revista Contactos*, 83, pp. 5-10.
- Ahn, N.; García, J. y Jimeno, J. (2004). *The impact of unemployment on individual well-being in the EU*, European Network of Economic Policy Research Institutes Working Paper N° 29.
- Amador Campos, J.A. (2013). *La escala de inteligencia de Wechsler para adultos*. Documento de Trabajo de la Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona.
- Alles, M. (2007). “Influencia de las características de la personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales”. Tesis por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Director de la Tesis: Juan José Gilli.
- Ariza Montes, J. (2001). “Competencias emocionales y mercado de trabajo: un enfoque empírico”. *Revista Trabajo y seguridad social*. Vol. 220, pp. 175-202.
- Ariza Montes, J. (2007). “Las competencias: un factor clave en la empleabilidad de los titulados universitarios”. *Revista de Fomento Social*. 246, pp. 239-253.
- Blázquez Cuesta, M. y Budría, S. (2012). *Unemployment Persistence: How important are non-cognitive skills?* IZA Discussion Paper 6654.
- Borghans, L.; Lee Duckworth, A.; Heckman, J. y ter Weel, B. (2006). “The Economics and Psychology of Personality Traits”. *The Journal of Human Resources*, 43(4), pp. 972-1059.
- Boring, E. G. (1923) "Intelligence as the Tests Test It." *New Republic* 36, pp. 35-37
- Boudreau, J. W.; Boswell W. R. y Judge T. A. (1999). *Effects of personality on executive career success in the U.S. and Europe*. AHRs Working Paper.
- Budría, S. y Ferrer i Carbonell, A. (2012). *Income Comparisons and Non-Cognitive Skills*, SOEP Papers 441.
- Caliendo, M.; Cobb-Clark, D. y Uhlendorff, A. (2010). *Locus of Control and Job search strategies*. IZA Discussion Paper 4750.

- Caliendo, M.; Fossen, F y Kritikos A (2010). *Trust, Positive Reciprocity, and Negative Reciprocity: Do These Traits Impact Entrepreneurial Dynamics?* IZA Discussion Paper 5370.
- Campos Ríos, G. (2003). “Implicaciones económicas del término de empleabilidad”. *Revista Aportes (Universidad Autónoma de Puebla)*, 8(23).
- Caspi, A. y Roberts, B. W. (2001). “Personality Continuity and Change across the Life Course”. *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory* 12(2).
- Ceci, S. y Williams, W. (1997). “Schooling Intelligence and Income” *American Psychologist*, 52(10), pp. 1051-1058.
- Cialdini, R. B (2001). *Influence: science and practice (4ª edición)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Coleman, D.; Irving, G. y Cooper, C. (1999). “Another look at the locus of control-organizational commitment relationship: it depends on the form of commitment”. *Journal of Organizational Behavior*. 20(6), pp. 995-1001.
- Diaz, R y Arancibia V. H., (2002). “El enfoque de las competencias laborales: Historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y las personas”. *Revista Psykhe*, 11(2), pp. 207-214.
- Edelberg, G. (2006). “Hard Skills y Soft Skills: ¿conflicto o complemento?” *Revista de Empresa*, 15, pp. 114-115.
- Frisancho Vera, D. y Fairlie Aaltez, A. (1998). “Personalidad y desempleo”. *IPSI Revista de Investigación en Psicología*, 1(1), pp. 31-58.
- García Cabrera, A. y García Soto, M. (2008). “La influencia de los rasgos psicológicos en las actitudes hacia el empleo”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), pp. 203-233.
- García-Méndez, G. (2005) “Estructura Factorial del Modelo de Personalidad de Cattell en una muestra colombiana y su relación con el Modelo de Cinco Factores”. *Revista Avances en medición*, 3(1), pp. 53-72.
- Goldberg, L. (1990). “An alternative “description of personality: The Big-Five Factor structure”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), pp. 1216-1229.
- Goleman, D. (1998). “What makes a leader?” *Harvard Business Review*, nov-dec, pp. 93-102.

- Gonnet, J. P. (2010). “Reciprocidad, interacción y doble contingencia. Una aproximación a lo social”. *Revista de Filosofía A parte Rei*, 71, pp. 1-10.
- Heckman, J.; Stixrud, J. y Urzua, S. (2006). “The Effects of Cognitive and Non-cognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behaviour”. *Journal of Labor Economics*, 24, pp. 411-482.
- Heineck, Guido (2010). “Do your brains help you out of unemployment?” *Economics Letters Journal*, 111(1), pp. 34-36.
- Hernangómez Criado, L. y Fernández Belinchón, C. (2012) “Psicología de la Personalidad y Diferencial”, en A.A.V.V., *Manual CEDE de Preparación PIR*, CEDE (Centro de Documentación de Estudios y Oposiciones), pp. 74-86.
- Hunter, J. E. y Hunter R. F. (1984). „Validity and utility of alternative predictors of job performance”. *Psychological Bulletin*, 96(1), pp. 72-98.
- Judge, T. A.; Higgins, C. A.; Thorosen, C. J. y Barrick, M. R. (1999). “The big five personality traits, general mental ability and career success across the life span”. *Revista Personnel Psychology*, 52(3), pp. 621-652.
- Linn, M. V.; Sandifer, R. y Stein, S. (1985). “Effects of Unemployment on Mental and Physical Health”. *American Journal of Public Health*, 75(5), pp. 502-506.
- Lisbona Bañuelos, A.; Palací Descals, F. J. y Moriano León, J. A. (2002). “La empleabilidad como estrategia de integración y desarrollo”, en A.A.V.V, *La persona en la empresa : iniciativas de integración y desarrollo*, UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia), pp. 137-150.
- Martínez González, J. A. (2012). “La competencia de empleabilidad de los futuros profesionales del turismo”. *Revista de Investigación en Turismo y Desarrollo Local*, 5(12).
- MacClelland, D. C. (1973). “Testing for competence rather than for intelligence” *American Psychologist*, 28(1), pp. 1-14.
- Molina, J. L. y Alayo i Gil, A. (2002). “Reciprocidad hoy: la red de las unidades domésticas y servicios públicos en dos colectivos en Vic”. *Revista Éndoxa*, 15, pp. 165-181.
- Molina de Colmenares, N. (2002). “Inteligencia racional versus Inteligencia emocional: implicaciones para la educación integral”. *Laurus*, 8(14), pp. 61-70.

- Pechelano Barberá, V. (1996). “La definición de la Psicología de la Personalidad”. Coord. por Vicente Pelechano Barberá, Vol. 1, (Teorías), pp. 13-29.
- Pérez Serrano, G. (2010). “Intervención Sociocomunitaria”, *UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia)*, p. 358.
- Rentería Pérez, Erico y Malvezzi Sigmar (2008). “Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo”. *Revista Universitas Psychologica*, 7(2), pp. 319-334.
- Roberts, B. W.; Walton, K. E.; Viechtbauer, W. (2006). “Personality Traits Change in Adulthood: Reply to Costa and McCrae (2006)”. *Psychological Bulletin*. 132(1), pp. 29-32.
- Robins R. W.; Fraley R. C.; Roberts B. W. y Trzesniewsky K. H. (2001). *Journal of Personality*. 69(4), pp. 617-640.
- Rothmann S. y Coetzer E. P. (2003). “The Big Five Personality dimensions and job performance”. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), pp. 68-74.
- Sáez, F. y Torres, C. (1999) *Empleabilidad*. Sumario de las reflexiones de los participantes en el Encuentro sobre Empleabilidad de la Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE).
- Sternberg, R. J.; Grigorenko, E. y Bundy, D. A. (2001). “The Predictive Value of the IQ”. *Merril-Palmer Quarterly*, 47(1), pp. 1-41.
- Ter Laak, J. (1996) “Las cinco grandes dimensiones de la personalidad”. *Revista de Psicología de la PUCP*, 14(2), pp. 129-181.
- Uribe Prado, J. F.; Contreras Morales, F.; Sánchez, Olgún. y García Saisó, A. (2008). “Los Cinco Grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y manipulación”. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 24(1), pp. 61-79.
- Uysal, S. D. y Pohlmeier, W. (2010). “Unemployment duration and personality”. *Journal of Economic Psychology*, 32(6), pp. 980-992.
- Vera Noriega J. A.; Laborín Álvarez J. F.; Domínguez Guedea M. T.; Parra Armenta E. M.; Padilla M. E. (2009). “Locus de control, autoconcepto y orientación al éxito en adultos mayores del norte de México”. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), pp. 119-135.