

# PERSONALIDAD Y ORIENTACION PROFESIONAL

E. CERDA



Como es de sobras conocido, el término "personalidad" ha tenido a lo largo de la historia varias acepciones. Unas veces ha sido sinónimo de "apariciencia" y otros de "sustancia". En la época del Imperio Romano, el término se aplicaba tan sólo a los individuos de ciertas castas sociales que se consideraban superiores y era atributo de dignidad y prestigio. Es en el siglo XIX cuando el término va a utilizarse para referirse a los aspectos éticos y de peculiaridad o idiosincrasia de los individuos. Al brotar las diferentes escuelas de la psicología moderna, cada una de ellas va a utilizar el término con esta misma acepción, pero modificándolo en mayor o menor grado según el enfoque en el estudio del individuo que iba a caracterizar a cada una de estas tendencias.

Hoy, que, como en otras manifestaciones del pensamiento humano, soplan más los vientos que empujan a la aproximación que a la divergencia de criterios, cualquier psicólogo, sea cual fuere su formación, entiende que personalidad es "la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma propia de comportarse".

El orientador profesional, al estudiar el individuo para reunir los datos que le permitan aclarar el problema que plantee quien acuda en busca de consejo, ha de estudiar también la personalidad de éste y, de modo particular, aquellos rasgos y características que puedan facilitar o dificultar el éxito profesional o, para ser más precisos, aquellos aspectos relacionados con las posibilidades de eficiencia y de adaptación de los sujetos a uno o varios tipos de trabajo.

De todo este conjunto de disposiciones somáticas, intelectivas y de carácter que integran la personalidad, vamos a referirnos aquí exclusivamente a las que se derivan del carácter, es decir, que vamos a utilizar el término "personalidad" con arreglo a esta acepción restringida.

En tanto que una consulta de orientación profesional es una situación individual, no podemos prescindir, para resolverla, del enfoque idiográfico o, si se quiere, clínico, puesto que, en última instancia, hemos de llegar a "comprender" al individuo. Pero previamente a esta "comprensión", debemos llegar a un conocimiento de diversos aspectos del individuo. Este conocimiento hemos de esforzarnos en que sea lo más objetivo posible y, por esta razón, utili-

haremos aquellos métodos de estudio de la personalidad que desde el punto de vista científico sean más válidos y fiables.

Una cuestión de principio es, como antes ya hemos insinuado, que ante la imposibilidad de estudiar toda la personalidad en su estructura y en su historia, debemos intentar conocer preferentemente aquellos aspectos de la personalidad que más puedan influir en el éxito para alcanzar un determinado título profesional y, posteriormente, para desempeñar satisfactoriamente esta profesión. Planteada así la cuestión, surge inmediatamente una pregunta: ¿cuáles son los aspectos de la personalidad que influyen en que se tenga o no éxito en una profesión? Este problema podría aclararse si se demostrara que existen correlaciones positivas entre ciertos rasgos de personalidad y la adaptación satisfactoria y el éxito en el desempeño de ciertas profesiones.

Un número considerable de investigaciones se han llevado a cabo, principalmente en los países anglosajones, con este fin. En una obra de A. Roe se recogen los resultados de una veintena de este tipo de investigaciones, todas ellas realizadas con anterioridad a 1956, año en que publicó esta autora su *Psicología laboral*.

Vamos a comentar brevemente algunos de estos trabajos, en sí mismos de muy diversa índole, tanto por los métodos utilizados como por la gama de profesiones a que hacen referencia, importancia y representatividad de las muestras de sujetos, etc.

Efectivamente, varios autores han encontrado correlaciones positivas entre algunos rasgos de personalidad y buena adaptación y rendimiento en determinadas profesiones (Dodge y Paterson). Por ejemplo: los rasgos "dominancia social" y "extraversión" correlacionan altamente con sujetos que son buenos vendedores, mientras que el rasgo "sumisión" era nota típica de sujetos que eran considerados como buenos administrativos o contables. La "introversión" era frecuente y a menudo marcada en grupos de investigadores científicos, etc.

A pesar de estos y otros datos más, aparentemente alentadores, la lectura de este tipo de trabajos suscita varias críticas. En primer lugar, en la mayor parte de investigaciones, el número de casos explorados fue—dada la magnitud del problema—más bien poco numeroso. Al examinar la composición de las muestras—aunque éstas fueran homogéneas en cuanto a actividad profesional— a menudo no lo eran en edad, tiempo que se venía desempeñando la profesión, nivel alcanzado dentro de la misma, formación cultural previa, etcétera. Otra objeción que puede hacerse a la mayor parte de estas investigaciones es que apenas se han realizado estudios de control de forma tal que, aun en el caso de que entre los miembros de una misma profesión concurren rasgos análogos de personalidad, apenas hay pruebas de que estas características sean diferentes de las que podrían tener otros grupos profesionales.

Otra objeción más importante aún es, a nuestro parecer, el "estatismo" implícito en este tipo de trabajos. Un rasgo de personalidad es un modo de conducta, pero estos modos de conducta se pueden modificar a lo largo de la vida en función de toda una serie de aprendizajes que permiten evolucionar a los sujetos. Según esto, los buenos vendedores a que antes nos referíamos y

que tienen rasgos de dominancia social y de extraversión, ¿tenían ya estos rasgos al empezar a trabajar como vendedores?, o ¿los incrementaron o desarrollaron a consecuencia de las exigencias de su trabajo? Solamente la realización de estudios longitudinales podría arrojar luz sobre esta cuestión.

Finalmente, otra cuestión que se queda al margen en estas investigaciones es que los trabajos tienen diferentes niveles y que el desempeño de una misma tarea a diferente nivel implica la posible existencia de modificaciones, no solamente cuantitativas sino también cualitativas, de los rasgos. Por ello, y aunque la correlación de ciertos rasgos con ciertas profesiones fuera un hecho evidente, sería imprudente en el momento de dar un consejo de orientación, pensar que un sujeto porque sea extravertido no pueda llegar a ser un investigador o porque otro tenga mucha ascendencia social, no pueda ser un buen contable. Lo que probablemente sucederá es que éste tenderá más a abrirse camino dentro de esta trayectoria profesional hacia un puesto de mando o supervisión y el científico hará aquellas ramas de la investigación que estén más en consonancia con su extraversión.

A nuestro parecer, el establecimiento de "profesiogramas" en los que se incluyan rasgos de personalidad, si bien es una meta científicamente justificada, es quizás una utopía, pues el considerable número de profesiones existentes, sus submodalidades y sus diferentes niveles, exigirían complicadas — y quizá poco fructíferas — investigaciones. Si, por otra parte, tenemos en cuenta las posibilidades de evolución de la personalidad de los sujetos, desde los períodos en que habitualmente se hace una orientación profesional hasta que el sujeto llega a desempeñar la profesión elegida, el problema se complica todavía más.

¿Quiere decir esto que nos debemos desentender del estudio de la personalidad al hacer un consejo de Orientación? No; simplemente que debemos enfocarlo desde otro punto de vista. A nuestro parecer, más que estudiar los rasgos de personalidad con vistas a la adecuación o inadecuación del sujeto en relación con un hipotético profesiograma, lo que creemos se debe hacer es averiguar su grado de coherencia e integración personal, y, si nos encontramos ante una personalidad desadaptada, determinar sus posibilidades de reestructuración y ulterior adaptación. En una palabra, lo importante es detectar los casos con problemas de personalidad, poner en relación esta problemática con el estudio de sus capacidades y posibilidades generales y de sus propósitos y ayudarles a que evolucionen favorablemente. Salvo casos excepcionales — y máxime teniendo en cuenta las edades en las que a un bachiller superior se le aconseja en su futuro profesional —, aconsejar y, sobre todo, desaconsejar, determinadas profesiones por parecer adecuadas o inadecuadas a su carácter puede ser impropio, ya que se olvidan las posibilidades de despliegue y de modificación de su personalidad de una parte, y de otra, no sabemos hasta qué punto aquellos rasgos se corresponden con una determinada profesión.

¿Qué debemos pues estudiar en lo que concierne a la personalidad los orientadores profesionales? Fundamentalmente creemos que todos aquellos rasgos de la personalidad que nos permitan llegar a diagnosticar la existencia de

un grado razonable de armonía psíquica, o bien la de una neurosis o una caracteropatía y, por supuesto, y de modo detallado, sus motivaciones, sus propósitos, sus intereses profesionales.

Al fin y al cabo, la elección de una profesión — en el caso de los bachilleres, de unos estudios que les permitirán más tarde desempeñar una profesión —, tiene que ser una síntesis afortunada entre los deseos del sujeto y la realidad, entre lo que el sujeto quiere y lo que puede obtener. Y la aproximación, la adecuación entre estos deseos y la realidad suele estar estrechamente relacionada con el equilibrio de la personalidad. No es raro que muchachos inseguros y tímidos tengan un nivel de aspiraciones inferior a sus capacidades, o bien que tiendan a evitar aquellas profesiones que presientan les puedan colocar en situaciones en las que la barrera de su sistema de mecanismos de defensa se tenga que venir abajo creyendo que serán incapaces de actuar. Otros muchachos, quizá no fáciles de encuadrar en una categoría diagnóstica, pero caracterizados por su superficialidad e inmadurez, tienden a aceptar miméticamente lo que oyen decir a su alrededor e incorporan los ideales profesionales más en boga sin apenas tener idea de lo que verdaderamente son aquellas profesiones, el grado de dificultad de los estudios previos, etc. Los sujetos con un Yo hiperafirmado, los rebeldes y más aún los caracterópatas, frecuentemente tienen un elevado nivel de aspiraciones o bien quieren dedicarse a aquellas actividades profesionales que aparentemente implican más libertad, más autonomía, a veces más riesgo, más espejismo de triunfo, de mutación o de aventura o bien aquellas actividades hacia las que los padres han manifestado precisamente más desagrado.

Solamente el estudio de la adaptación general del muchacho — mediante pruebas psicométricas, datos suministrados por los padres y profesores, entrevistas, estudios biográficos... etc. — y la puesta en relación de su personalidad con su inteligencia y aptitudes de una parte y su historial académico de otra, nos permitirán tener unos elementos de juicio suficientes para poder dar un consejo de orientación profesional pertinente.

En aquellos casos en los que los propósitos están por debajo de sus verdaderas posibilidades, unas entrevistas o incluso una psicoterapia breve antes de tomar la decisión final, pueden contribuir a ampliar el conocimiento del propio sujeto sobre sus posibilidades, a ampliar los horizontes de su personalidad y, al adquirir el sujeto más confianza en sí mismo, estar en condiciones de tomar una decisión más en consonancia con sus auténticas capacidades.

Una información adecuada y detenida sobre otras posibles salidas suele ser beneficiosa para quienes, por no haberse planteado el problema de su orientación, tienden a escoger una profesión porque oyen decir que se gana mucho dinero, porque es fácil o porque está de moda, sin haber previamente reflexionado, ni sobre sí mismos, ni sobre las verdaderas características de aquella profesión.

Más difícil es conseguir que reflexionen y elijan prudentemente, aquellos sujetos que son caracterópatas o que quedan en los confines de la caracteropatía. Hacerles consideraciones para que mediten entre lo que han hecho y lo que

quieren hacer a veces contribuye a moderar sus deseos y se consigue que hagan un enfoque más realista, pero no siempre sucede así, y no es raro que tengan que ser las frustraciones subsiguientes a repetidos fracasos o la desilusión al enfrentarse con la realidad de lo que tanto anhelaban lo que les induzca a rectificar, a veces cuando ya es demasiado tarde.

Estos casos en los que la falta de continuidad y constancia es típica, nos ponen de manifiesto la importancia que debe atribuirse a estos rasgos al hacer una orientación profesional. Sirvan de paradigma de esta afirmación los resultados del estudio longitudinal de Terman sobre 1.500 niños superdotados. Como se sabe, al iniciarse este estudio eran todos adolescentes con C. I. superiores a 140. Han sido estudiados durante más de 40 años en su trayectoria general y, en particular, en la profesional. A los 35 años de seguir estos casos, Terman hizo un detallado estudio de los 150 que habían alcanzado más altas cimas profesionales y de los 150 que habían tenido menos éxito. La finalidad de esta investigación era identificar qué factores no intelectuales — puesto que todos eran superdotados — intervenían en el éxito profesional. Los resultados de este minucioso estudio los ha publicado íntegros Terman en el IV volumen de su obra *“Genetic studies of genius”*, aparecido en 1947. Se exponen aquí un considerable número de datos y, el autor, buscando las diferencias entre ambos grupos encontró que las más acusadas eran las que hacían referencia a “persistencia”, “conducta integrada hacia unos objetivos precisos” y “confianza en sí mismo y falta de sentimientos de inferioridad”.

Si estos resultados no nos llevan a suscribir el conocido axioma “querer es poder” tan repetido por una pedagogía simplista, sí nos llevan de la mano a afirmar que “querer lo que se puede”, incluyendo también en este “se puede” los aspectos de personalidad que hemos considerado, es lema que no debe olvidar el orientador profesional.

