

Personalidad: cuatro enfoques, distintos usos

Ficha comparativa para compartir con tu equipo

Elige por finalidad, instrumento y evidencia aplicable al puesto; no solo por el nombre del modelo.

MBTI

Instrumento de preferencias
tipológicas

Organiza preferencias en tipos para apoyar el autoconocimiento y el desarrollo.

En selección: Fue concebido para desarrollo, no para seleccionar candidatos. [1]

Everything DiSC

Familia específica de
evaluaciones basada en DISC

Apoya conversaciones sobre estilos de comportamiento, comunicación y relaciones de trabajo.

En selección: Según su editor, no se destina a decisiones de contratación. Esta orientación no describe todos los productos llamados DISC. [2]

Big Five

Modelo de cinco dimensiones
continuas de rasgos

Describe diferencias individuales en dimensiones, en lugar de asignar un tipo único. No es un único test.

En selección: Su uso en selección depende del instrumento concreto y de la evidencia pertinente a la función, población e idioma. [3, 4]

ADEPT-15

Instrumento de personalidad
orientado al trabajo

Utiliza el Big Five como base, con dimensiones adicionales y 15 aspectos de personalidad.

En selección: Interpreta sus evidencias según el contexto, la muestra y el puesto. No hay superioridad universal demostrada sobre instrumentos Big Five. [5]

Antes de elegir

Define el puesto; revisa versión, idioma, normas, población y evidencia del instrumento. Combina personalidad con evaluación cognitiva, entrevistas estructuradas y otras evidencias pertinentes. Mantén el juicio humano: un resultado aislado no es un veredicto sobre una persona. [6]

Límites científicos

Los estudios concurrentes de ADEPT-15 analizan personas ya empleadas; no prueban por sí solos éxito en futuras contrataciones. Correlación y varianza explicada no son porcentajes de contrataciones exitosas. Las asociaciones no demuestran causalidad ni garantizan desempeño o reducción de riesgos.

Fuentes públicas y alcance

1. MBTI: finalidad y límites según su editor.
<https://www.themyersbriggs.com/en-us/support/mbti-facts>
2. Everything DiSC: desarrollo frente a contratación; no todos los productos DISC.
<https://lms.everythingdisc.com/disc-vs-predictive-index>
3. Barrick & Mount (1991): Big Five y desempeño laboral.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
4. Zell & Lesick (2022): síntesis de desempeño global, académico y laboral.
<https://doi.org/10.1111/jopy.12683>
5. Aon: información del producto. El artículo analiza Boyce & Capman (2017), 2.ª ed., cap. V. Solicita la documentación al proveedor; no alojamos el manual.
<https://www.aon.com/unitedkingdom/trp/talent-tools/adept.jsp>
6. Sackett et al. (2022): revisión de validez de procedimientos de selección.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34968080/>

Síntesis original de HR Catalisis · No es un manual, informe de candidato ni asesoramiento diagnóstico. Consulta el artículo abierto para el detalle y los límites de los estudios.

[Leer el artículo completo](#)