# TOP: Triada oscura de la personalidad en el trabajo

Autores: Dominik Schwarzinger y Heinz Schuler (Dark Triad of Personality at Work, 2019)

Adaptación a la lengua española: David Arribas y María Solar. Dpto. de I+D+i de Hogrefe TEA Ediciones (2022)

Reseña realizada por Gloria Castaño Collado. Profesora Titular del Dpto. de Psicología social, del trabajo y diferencial de la Universidad Complutense de Madrid

El TOP es una prueba cuya finalidad es evaluar los constructos/componentes de la tríada oscura (narcisismo, maquiavelismo y psicopatía subclínica) en el ámbito laboral. Cabe destacar que no se trata de una prueba de diagnóstico clínico, ni tampoco pretende abarcar el contenido teórico completo de estos tres constructos, sino que se centra en aspectos subclínicos y evalúa conductas desadaptativas, relacionadas con los rasgos de personalidad de la triada oscura que se circunscriben exclusivamente al entorno laboral. Por ende, los factores evaluados se denominan *Visión egocentrista del trabajo* (narcisismo), *Actitud hacia el trabajo centrada en la imposición* (maquiavelismo) y *Estilo de trabajo no comprometido-impulsivo* (psicopatía subclínica).

El formato de evaluación que utiliza es el de autoinforme, con 60 elementos a responder según una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos (completamente en desacuerdo-completamente de acuerdo) que se agrupan en 3 factores bidimensionales y en 11 escalas asociadas a los mismos: *Visión egocentrista del trabajo* (atribución de liderazgo, confianza en el poder persuasivo, necesidad de ejercer la autoridad, búsqueda del riesgo, sensación de superioridad), *Actitud hacia el trabajo centrada en la imposición* (frialdad, escepticismo, dureza) *y Estilo de trabajo no comprometido-impulsivo* (irreflexión, impulsividad, ocultación de la verdad). El tiempo de realización, si bien no está limitado, oscila habitualmente entre los 10 y los 15 minutos.

El TOP va dirigido a población activa, por lo que contempla tanto personas que estén trabajando como en búsqueda activa de empleo, y es aplicable en todos los sectores productivos. La aplicación pude hacerse de forma individual y colectiva, tanto en formato de papel y lápiz como *online*, y la corrección se realiza mediante TEAcorrige o de forma inmediata cuando se contesta *online*. También ofrece la posibilidad de obtener dos tipos de informes interpretativos automatizados, uno dirigido a los profesionales y otro para la persona evaluada. Los baremos disponibles son de población general, selección de personal y personas con puestos de supervisión.

La adaptación de la prueba a lengua española se ha realizado siguiendo las pautas y recomendaciones de la *International Test Commission* (ITC, 2017), por lo que los autores de la adaptación consiguen elaborar una prueba equivalente psicológicamente a la versión original, teniendo además en cuenta el efecto de deseabilidad social en la población de lengua española.

El manual de la prueba presenta numerosas investigaciones realizadas con la versión inglesa y alemana y su relación con otros modelos de personalidad, con otras medidas de evaluación de los componentes de la tríada oscura, con los intereses profesionales, la motivación de logro, la inteligencia, etc. En la versión en español destacan los estudios de validez convergente y discriminante con otras pruebas para la evaluación de la personalidad (NEO-PI-3, TPT, CTC-R) y las competencias laborales (CompeTEA).

El TOP evalúa aspectos de la personalidad diferentes a los evaluados por otras técnicas de personalidad existentes en el mercado, lo que fortalece su utilidad. Además, la evaluación desde una perspectiva bidimensional de características relacionadas con la tríada oscura, al igual que ocurre con otros modelos de personalidad como el *"Big Five"*, así como su concepción no clínica, hacen que sea una herramienta de gran utilidad para diversos procesos relacionados con la gestión y el desarrollo de personas en entornos laborales y organizacionales. En concreto, los resultados derivados de su uso pueden ser relevantes para la toma de decisiones en procesos de selección de personal, desarrollo de carreras, *coaching*, formación y desarrollo de equipos de trabajo, desarrollo de programas de bienestar, intervenciones para la mejora del clima laboral, etc. Por último, el TOP abre interesantes vías para realizar investigaciones en las que no solo se estudie la relación de estos rasgos de personalidad con el desempeño en su concepción más holística (desempeño de tareas, contextual o cívico, contraproducente, innovador-proactivo, adaptativo-saludable), sino también en las que se analice su posible efecto mediador y/o moderador con otras variables relevantes, así como el estudio de otros tipos de relaciones diferentes a las lineales.