

# ESCRITORES Y PERSONALIDAD



VÍCTOR M. PÉREZ VELASCO

**ESCRITORES Y PERSONALIDAD**



1ª edición, marzo de 2019

© Víctor M. Pérez Velasco

© 2019, editorial Sínderesis

Calle Venancio Martín, 45 – 28038 Madrid, España  
Rua Diogo Botelho, 1327 – 4169-004 Porto, Portugal  
info@editorialsinderesis.com  
www.editorialsinderesis.com

ISBN: 978-84-16262-73-1

Depósito legal: M-18342-2019

Produce: Óscar Alba Ramos

Diseño de portada: Laura Pombo

Impreso en España / Printed in Spain

Reservado todos los derechos. De acuerdo con lo dispuesto en el código Penal, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes, sin la preceptiva autorización, reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte.

Inscrito en el RPI, el 30-10-2017 con el nº M-007031/2017 y aceptada  
con asiento registral 16/2018/1165 el 22 de febrero de 2018

## INDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. METODOLOGÍA SEGUIDA EN ESTE ESTUDIO .....	11
III. EL MODELO DISC DE THOMAS INTERNATIONAL .....	15
IV. ESCRITORES Y PERSONALIDAD .....	23
V. ANALISIS DE 8 ESCRITORES POR ORDEN CRONOLÓGICO .....	37
A. Immanuel Kant.....	39
B. Emilia Pardo Bazán.....	59
C. Ramón M <sup>a</sup> del Valle-Inclán .....	75
D. Pedro Muñoz Seca .....	95
E. Juan Ramón Jiménez.....	115
F. Franz Kafka .....	135
G. Agatha Christie .....	161
H. George Orwell.....	183
VI. CONCLUSIONES .....	203
VII. BIBLIOGRAFÍA .....	205



*Dedicado a mi querido nieto Marek  
como una sugerencia para su futuro.*





# I.

## INTRODUCCION

Con este estudio se cierra una trilogía comenzada en su día con el estudio de ocho políticos españoles; continuada con otro estudio similar sobre ocho pintores de diversas escuelas y nacionalidades y que se cierra con el análisis de ocho escritores también de diferentes estilos, siglos y nacionalidades, recurriendo a una misma técnica y metodología de análisis, el modelo DISC de personalidad.

El estudio en esencia consiste en realizar un retrato psicológico de estos escritores desde la perspectiva de una psicología de la gente normal, conectar su personalidad con su obra y tratar de aportar cierta luz basándonos en la importancia que el impacto de la psicología de los escritores pudo tener en sus composiciones literarias.

Con estos análisis no se pretende cuestionar ni la valía literaria, ni la calidad estética de sus trabajos, ni la reputación adquirida a través de ellos, sino tratar de comprender el trasfondo psicológico de sus composiciones a la luz del análisis de sus personalidades. Por tanto, sólo hay interés por los rasgos psicológicos de su personalidad sin pretender hacer ningún tipo de redefinición artística o estética de estos autores, a lo sumo, dar criterios para una mejor comprensión de la relación entre sus obras y sus perfiles personales.

Para el retrato psicológico de estos escritores, se seguirá un mismo modelo de evaluación, un mismo método de análisis y una misma sistemática de exposición de datos, a fin de poder presentar un estudio comparado de todos ellos, extrapolable a los perfiles de gentes normales de nuestro tiempo.

Madrid, Noviembre de 2017.

**Víctor M. Pérez Velasco.**

## **II. METODOLOGÍA SEGUIDA EN ESTE ESTUDIO**

### **Recopilación, observación y análisis**

Este trabajo ha seguido una metodología sencilla, pero exhaustiva y fácilmente describible: recopilar documentación, evidencias, observar, analizar y estudiar al personaje y su obra hasta concluir con un informe final. Para ello se ha seguido un sistema de trabajo basado en cinco fases que se describirán seguidamente.

### **Iª fase: Criterios para la elección de la muestra**

La elección de los personajes a estudiar se ha hecho sobre la base de una serie de requisitos mínimos a fin de poder dar una mayor coherencia al resultado final:

1º. Ser escritores de reconocimiento nacional o internacional, con la consiguiente huella bibliográfica, artística o documental, que permitiera hacer su análisis personalidad.

2°. El hecho de que sean personajes vivos o difuntos, no sería carácter de inclusión o exclusión.

3°. En el aspecto temporal, hay preferencia por autores del siglo XX, lo que facilita la existencia de una abundante fuente de información.

4°. Respecto a la temática, no se plantaron restricciones ya que en muchas ocasiones, estos autores combinan la novela, el ensayo, etc.

### **2ª fase: Elección de la herramienta de evaluación.**

En el mercado psicométrico actual existe un considerable número de pruebas psicológicas que miden la personalidad, de forma fiable y válida, y que se vienen aplicando habitualmente en el ámbito de los Recursos Humanos, para fines tales como, la selección de personal, la promoción interna, el desarrollo personal y profesional, etc. De entre las pruebas psicológicas existentes, se ha optado por el sistema APP de Thomas International, basado en el modelo DISC. Los aspectos técnicos de esta herramienta de evaluación se desarrollarán en el capítulo siguiente.

Se descartan de forma explícita las pruebas que se aplican de forma exclusiva en el ámbito de la psicopatología. La pertinencia y eficacia como sistema de evaluación de esta herramienta, ya ha sido probada en dos obras afines de este autor sobre líderes políticos (Pérez Velasco, 2014) y pintores (Pérez Velasco, 2017). En estos estudios el APP de Thomas International fue la clave de ambas publicaciones.

### **3ª Fase: La observación como método de recogida de datos para la evaluación.**

Se trata de una metodología para el trabajo de campo aplicada originariamente por Malinowski (1981), quién la introdujo en las investigaciones antropológicas para el estudio de los rasgos culturales de una comunidad humana determinada. En esencia, el investigador debe observar los datos relevantes de una cultura (ritos, costumbres, mitos, héroes, etc.) registrarlos, valorarlos y extraer las conclusiones correspondientes.

En nuestro supuesto, consiste en pasar de la “observación antropológica de una comunidad social”, a la “observación psicológica de una personalidad”, en

ambos casos, hechas por alguien que vive en directo los acontecimientos que está observando y valorando. La observación incluye obviamente el análisis documental incorporando: documentos escritos o audiovisuales, crónicas, biografías, estudios de diversa índole, testimonios, visitas a museos, huellas literarias o piezas artísticas de los personajes analizados, que permiten completar el mapa observacional de cada sujeto analizado. A partir de todas estas informaciones ya divulgadas por otros medios, el observador, en este caso el autor, realiza y registra sus propias observaciones, donde el elemento presencial, si es posible, será uno de los mejores recursos. Toda esta información, debidamente estructurada, se conecta selectivamente con el sistema elegido para el estudio de personalidad, el modelo DISC, y una vez contrastada e integrada, se procede a esbozar el estilo de personalidad del sujeto analizado.

#### **4ª fase: Confección del perfil observado resultante.**

El perfil de personalidad elaborado, se correspondería con un perfil medio del personaje o el presentado habitualmente por la persona observada. Metafóricamente hablando, nuestro perfil sería equivalente a aquella fotografía más representativa que mejor pudiera resumir una película. Desde el punto de vista temporal, esta fotografía o periodo de observación, comprende todo su ciclo vital. Es obvio reconocer, que la observación tiene sus limitaciones para evaluar dimensiones psicológicas, pero si puede resultar una aceptable aproximación a ellas, si se recurre a un modelo de evaluación potente y bien estructurado, como es el caso del modelo DISC y el sistema de evaluación APP de Thomas International. En manos de un experto en este sistema, y mediante una observación sistematizada, se pueden describir con razonable posibilidad de acierto, rasgos comportamentales perfectamente atribuibles a las personas observadas. Hemos de admitir que las descripciones y juicios emitidos sobre las personas evaluadas, pretenden ser aproximaciones respetuosas a sus características de personalidad, pero no deben entenderse como definiciones o descripciones de rasgos psicológicos de carácter definitivo. Son estimaciones sensatas asociadas a comportamientos observados, pero sujetas a la lógica duda de la descripción no basada en pruebas psicológicas aplicadas a los sujetos.

## **5ª fase: Confección de los Informes**

Concluida las fases anteriores, se procederá a confeccionar un informe singular conteniendo las apreciaciones detectadas y volcarlas en un informe descriptivo de comportamientos y rasgos de personalidad asociables a estas personas. La longitud de cada informe pretende tener un tamaño similar para todos los evaluados, si bien en algunos de los personajes, la longitud cambia y ello se debería, a la diferente relevancia histórica de cada personaje. En cuanto a la estructura del informe, ésta será la misma para los distintos artistas, respetando los siguientes apartados:

### **1. Su vida**

### **2. Su obra**

### **3. Su personalidad**

- Descripción global.
- Rasgos a destacar

### **4. Impacto de su personalidad en su obra.**

Su personalidad a través de cuatro dimensiones literarias:  
Escuela, estilo, género y temáticas.

### **5. Impacto de su personalidad en su vida**

En relación a su vida familiar, social, emocional, política, etc.

Considerando que el método usado para la evaluación es la observación e interpretación subjetiva de un único observador, los informes deben entenderse como respetuosas aproximaciones especulativas a la personalidad de estas personas. Por tanto, cada informe no debe ser considerado en su sentido estricto como un psicodiagnóstico objetivo de cada personaje, sino una suerte de perfil psicológico descriptivo fundamentado en especulaciones y apreciaciones subjetivas. Respecto al rigor de los contenidos de los informes, estaríamos en condiciones de afirmar, no sin reservas, que el 80% de las apreciaciones correspondientes a los comportamientos descritos, son razonablemente válidos y recurrentes en los personajes descritos.

### **III.**

## **EL MODELO DISC DE THOMAS INTERNATIONAL**

#### **Antecedentes del modelo DISC de Thomas International.**

El modelo DISC de Thomas International se basa en la teoría del mismo nombre creada por el Doctor William Moulton Marston, nacido en Massachusetts, el 9 de Mayo de 1893. Estudió en la Universidad de Harvard licenciándose en Derecho en 1915 y completando sus estudios en leyes en 1918 y obtuvo el grado de Doctor en Psicología en 1921. Marston investigó con especial interés, temáticas relacionadas con la voluntad, las emociones y el poder, relacionándolas con el impacto que ellos ejercen en el comportamiento y la personalidad humana. Sus trabajos contribuyeron de forma significativa, a enriquecer los hallazgos de la Psicología General de su época, cuando esta ciencia estaba aún en su etapa de despegue tanto como ciencia teórica y aplicada. Falleció el 2 de Mayo de 1947. Marston siempre estuvo interesado por el comportamiento de la gente normal, algo que se alejaba de las tendencias psicológicas de la época, más interesadas en los síndromes, complejos o trastornos psicopatológicos de la conducta humana, propios de los estudios de la Psicología Clínica o del Psicoanálisis.

De las numerosas revisiones o adaptaciones posteriores que se hicieron del modelo DISC de W. Moulton Marston, una de las más impactantes, potentes y exitosas por su implantación internacional actual, es la llevada a cabo por el Dr. Thomas Hendrickson & Associates. Esta nueva versión del modelo vería la luz a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta, con el título de APP (Análisis de Perfil Personal). Cuando el Dr. Thomas revisa el modelo de Marston, lo hizo sobre la base de alejarse del constructo DISC como una teoría biopsicosocial de la personalidad exclusivamente, para transformarle en un modelo psicológico que permite explicitar y evaluar comportamientos de gente normal, tanto en contextos profesionales como en otros sectores de la vida social, educación, actividades deportivas, etc.

El APP del Dr. Thomas se comenzó a utilizar de forma masiva como APP de Thomas International en 1981, cuando el Dr. Thomas Hendrickson & Associates, transfirieron todos los derechos de explotación de esta prueba a Thomas International Ltd., que posee todos los derechos o “copyright” sobre esta prueba, la marca y su comercialización. De ahí que al referirse a este modelo de evaluación, pueda denominarse ya indistintamente como el modelo DISC o el APP de Thomas o de Thomas International. Por sus características, el APP puede decirse que es una medida de la personalidad, de la que evalúa básicamente los cuatro factores revisados del acrónimo DISC del Dr. Marston, a saber: D, Dominancia; I, Influencia; S, Estabilidad y C, Conformidad.

<b>D. Dominancia</b>	➡	<b>Apetito por el ejercicio del PODER</b>
<b>I. Influencia</b>	➡	<b>Capacidad de relación con PERSONAS</b>
<b>S. Estabilidad</b>	➡	<b>Constancia en el RITMO de trabajo.</b>
<b>C. Conformidad</b>	➡	<b>Seguimiento de PROCEDIMIENTOS y REGLAS</b>

Un punto a destacar es que esas cuatro dimensiones o factores de personalidad son recurrentes en el ser humano y en cierta forma transculturales, lo que facilita la evaluación comparada de personas en diversos escenarios de esos factores para beneficio de la sociedad.

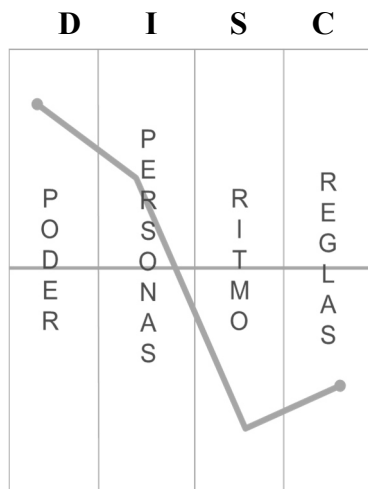
Como se vio con anterioridad, El APP no contempla ni en su constructo ni en su evaluación, temas clínicos ni psiquiátricos ya que su objetivo es evaluar a la persona normal en su contexto laboral, organizativo o institucional, sin menoscabo de poder extenderse sus aplicaciones a otros escenarios sociales afines. Es pertinente precisar que en este trabajo, cuando mencionemos el



concepto DISC, o APP, nos estaremos refiriendo exclusivamente a la versión del APP de Thomas International. Lógicamente, todas las descripciones y precisiones técnicas que se manejen en este texto, estarán siempre referidas a fuentes de los manuales técnicos del sistema APP de Thomas Internacional.

**Descripción del modelo APP de Thomas International.**

El constructo APP es visual y permite reflejar gráficamente los resultados de una evaluación, además de poder obtenerse informes escritos ulteriores. Esta capacidad gráfica de la representación de los factores sirve para que el perfil personal de un evaluado se ayude de imágenes geométricas, además de textos escritos explicativos. La versión gráfica de cada evaluación facilita la comprensión de la información psicológica previamente obtenida. El significado de las superficies de los gráficos se resume en la figura siguiente. La raya central (línea media), divide las puntuaciones en los cuatro factores en altas (planos superiores) y bajas (planos inferiores).



**Figura nº 2.1**

El gráfico refleja el perfil APP de una persona con un estilo DI/SC. Las puntuaciones altas serían DI y las bajas SC, tomando como referencia la distancia desde la línea media hacia arriba (altas) o hacia abajo (bajas). Las puntuaciones altas tienen una especial significación frente a las bajas. Ningún perfil normal puede tener las cuatro puntuaciones altas o bajas a la vez, como máximo sólo tres. Puntuar alto no significa algo positivo y bajo negativo o viceversa.

## Cuadro n° 2.2. Tabla de adjetivos descriptores del modelo DISC.

### CON LAS PUNTUACIONES ALTAS (factores en o por encima de la línea)

<b>Alta D Dominante</b>	Agresivo, Asertivo, Audaz, Autoritario, Competitivo, Decidido, Directo, Dominante, Egocéntrico, Emprendedor, Enérgico, Exigente, Franco, Impulsor, Indulgente consigo mismo, Inquisitivo, Osado, Seguro de sí mismo
<b>Alta I Influyente</b>	Afable, Amistoso, Carismático, Comprensivo, Comunicativo, Confiado Ecuánime, Efusivo, Encantador, Generoso, Influyente, Interactivo, Locuaz, Optimista, Participativo, Persuasivo, Positivo, Promotor, Se promociona, Seguro, Sociable
<b>Alta S Paciente</b>	Acomodadizo, Amable, Atento, Complaciente, Constante, De carácter suave, Fiable, Indulgente, Meticuloso, Metódico, Paciente, Pasivo, Persistente, Poco expresivo, Previsible, Prudente, Relajado, Sabe escuchar, Sereno, Tiene autocontrol
<b>Alta C Perfeccionista</b>	Adaptable, Cautó, Conformista, Conservador, Convencional, Cuidadoso, Diplomático, Disciplinado, Evasivo, Exacto, Lógico, Mente abierta, Modesto, Muy dependiente, Muy sensible, Perfeccionista, Preciso, Preocupado, Sistemático.

### CON LAS PUNTUACIONES BAJAS (factores en o por debajo de la línea)

<b>Baja D No dominante</b>	Apacible, Cauteloso, Complaciente, Conservador, Discreto, Dubitativo, Humilde, Indeciso, Inseguro, Intimidado, Miedoso, Modesto, No exigente, No pretencioso.
<b>Baja I Introverso</b>	Agradable, Callado, Cohibido, Desconfiado, Distantes, Indagador, Introverso, Irritable, Lógico, No comunicativo, Objetivo, Pesimista, Reflexivo, Reservado, Retraído, Serio, Suspicious
<b>Baja S Impaciente</b>	Activo, Alerta, Ansioso, Autocrítico, Crítico, Enérgico, Expresivo, Impaciente, Impetuoso, Impulsivo, Inquieto, Insatisfecho, Móvil, Nervioso, Tenso
<b>Baja C Independiente</b>	De fuerte voluntad, De moral relativa, Desafiante, Descuidado, Falto de tacto, Firme, Inamovible, Independiente, Intrépido, Obstinado, Persistente, Poco convencional, Rebelde, Rígido, Sarcástico, Terco, Testarudo

### **Sobre las altas D: rasgos de las personas dominantes**

Les gustan los retos que otras personas considerarían temerarios. Están siempre listos para competir y cuando se juegan algo, dan lo mejor de sí mismos. Respetan la autoridad y la responsabilidad y si no existe reto en su tarea podría sentirse infrutilizados. Les interesa lo poco corriente y lo aventurado. Son curiosos y habitualmente se motivan por una gran variedad de temas, estando dispuestos a experimentar con lo que sea. Poseen empuje personal y debido a la gran variedad de intereses, prefieren un entorno en permanente cambio. Pueden perder el interés en un proyecto una vez que ya no supone un reto, prefiriendo que sean otros los que completen un trabajo tan obvio. También pueden implicarse en demasiadas tareas con tal de tomar parte activa en el mayor número de facetas posible. Debido a su inquietud innata, buscan continuamente nuevos horizontes y desafíos. Tienden a estar insatisfechos y son impacientes. Pueden realizar trabajos que requieran atención al detalle con fin de obtener un objetivo, siempre y cuando tales detalles no sean repetitivos. Generalmente están llenos de recursos y se adaptan diligentemente a cualquier situación. Tratando con la gente son generalmente directos, positivos y sinceros. Dicen lo que piensan, son bruscos e incluso sarcásticos, aunque no son resentidos. Pudieran herir los sentimientos de otros sin darse cuenta a la hora de alcanzar sus objetivos. Por regla general se introducirán en organizaciones si ello les ayuda indirectamente a conseguir sus objetivos, más que por una mera actividad social. Con fin de conseguir realizar un trabajo o avanzar en su posición, podrían excederse en sus prerrogativas. En los estadios iniciales de su carrera, a menudo tienden abandonar los trabajos a causa de su impaciencia y ambición.

**Motivadores básicos:** Poder, autoridad, ganar, obtener resultados.

**Temores básicos:** El fracaso en sus actividades.

**Emociones básicas:** Desconfianza, escepticismo, irritable, pensamiento negativo.

### **Sobre las altas I: rasgos de las personas influyentes**

Son extrovertidos, persuasivos y gregarios. Habitualmente optimistas, y tienden a ver el lado positivo de cualquier situación. Principalmente les

interesa la gente, sus problemas y sus actividades. Dispuestos a ayudar a otros a promocionar sus proyectos, además de hacer lo mismo con los suyos propios. Pueden perder el sentido básico de una actividad o negocio y distraerse de los objetivos primarios. Provocan espontáneamente a los demás para que les respondan y suelen implicarse en organizaciones y actividades de carácter social. Hacen amistades con facilidad, son equilibrados y capaces de intimar y llamar a las personas por su nombre de pila desde el primer contacto, con la misma confianza y calidez que caracterizaría una relación establecida en el tiempo. Presumen de conocer a mucha gente y de tener una gran variedad de amigos. Tienden a ser superficiales y poco profundos. Pueden cambiar de bando o amigos sin mostrar ninguna inquietud ante su posible inconsistencia. También suelen sacar conclusiones demasiado rápidas y podrían actuar con excesiva frecuencia, impulsados por sus emociones. A la hora de tomar decisiones suelen fundamentarse en análisis bastantes superficiales de los hechos. Su deseo de aceptar a la gente y ser aceptado por ella, les suele conducir a realizar evaluaciones incorrectas de las habilidades de las personas. Sienten que pueden persuadir y motivar a otros a comportarse de la forma y manera que ellos consideran la más adecuada. En situaciones críticas suelen conducirse con equilibrio y moderación, evitando situaciones estridentes. En cuestión de relaciones públicas y promociones de productos, ideas o servicios, les resulta sencillamente cómodo intervenir y tener éxito. Como son poco propensos a descomponer situaciones sociales favorables, pudieran experimentar dificultades dirigiendo a sus empleados o a la hora de tomar decisiones impopulares.

**Motivadores básicos:** Reconocimiento, premio, prestigio y aceptación social

**Temores básicos:** El rechazo y la no aceptación social

**Emociones básicas:** Optimismo, calidez generosidad, simpatía, pensamiento positivo.

### **Sobre las altas S: rasgos de las personas pacientes.**

Son generalmente amigables, avenidos, poco expresivos pero bastante controlados. Son mesurados y no explosivos, resultando difícil provocarles, por lo que ocasionalmente, pudieran ocultar agravios y ser resentidos. Les gusta desarrollar relaciones estrechas con un grupo relativamente pequeño de colegas