

Gian Vittorio Caprara
Claudio Barbaranelli
Laura Borgogni
Michele Vecchione

BFQ-2

Big Five Questionnaire – 2

MANUAL

Segunda Edición

Todos los derechos están reservados. Queda prohibida la reproducción de la obra o parte de ella por cualquier medio, incluida la impresión, fotocopia, microfilm y almacenamiento electrónico, a menos que el Editor lo autorice expresamente.

Primera impresión en Chile: 2018
© 2018, Giunti Psychometrics-Chile

1.Introducción

Este manual emerge de la necesidad de desarrollar una nueva versión del Big Five Questionnaire (BFQ; Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1993)¹, uno de los tests más conocidos y difundidos en Italia para la medición de los Cinco Grandes Factores de personalidad (o Big Five). Han pasado muchos años desde que apareció el BFQ en el panorama de los tests psicológicos, y el análisis de la estructura factorial del instrumento ha confirmado la presencia de los cinco factores hipotéticos.

La validez de constructo fue confirmada por la relación con otros instrumentos propuestos para la medición de la personalidad, incluyendo el NEO-Personality Inventory (NEO-PI, Costa y McCrae, 1985), el Eysenck Personality Questionnaire (EPQ; Eysenck y Eysenck, 1976) y el Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF; Cattell, Eber y Tatsuoka, 1970) (véase Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 2000). Diversos estudios han evidenciado una alta congruencia entre los resultados obtenidos a través de diferentes procedimientos de evaluación (auto y heteroevaluación; véase Barbaranelli y Caprara, 2000) y en varias condiciones de administración, no competitivas y de selección de personal (Vecchione, 2007). El BFQ también ha demostrado ser generalizable a través de diferentes contextos lingüísticos y culturales, entre los que se encuentra España, Francia, Alemania y los Estados Unidos (Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1995, 1997; Caprara, Barbaranelli, Bermúdez, Maslach y Ruch, 2000). Numerosas investigaciones han, finalmente, demostrado la validez y la utilidad práctica del instrumento en diversos ámbitos de aplicación, como la psicología organizacional (Borgogni, Barbaranelli y Ferrario, 1998), la psicología educacional (Caprara, Barbaranelli y Vecchione, datos no publicados), la psicología del marketing (Barbaranelli y Vecchione, 2003) y la psicología política (Caprara, Barbaranelli y Zimbardo, 1999).

Aún dadas estas características extremadamente ventajosas, el instrumento original presentaba áreas que podían mejorarse, referidas en particular a la coherencia interna de algunas escalas y a la simplicidad de la estructura factorial. En el momento de redactar el Big Five Questionnaire - 2 (BFQ-2), los ítems que presentaban los mayores problemas de consistencia interna y externa se modificaron o formularon desde cero. La versión actualizada del test es el resultado de un meticuloso proceso de desarrollo, que consta de tres estudios, y contempla la formulación de un gran conjunto de nuevos ítems y la administración de diferentes versiones del test a dos muestras de sujetos.

Los resultados del estudio de validación muestran una mejora de las propiedades psicométricas del test, que concierne en particular a la simplicidad de la estructura factorial y la consistencia interna de las escalas, especialmente aquellas para medir las dimensiones Amabilidad y Apertura Mental, y subdimensiones que esas dimensiones refieren. En el BFQ-2 las definiciones de las subdimensiones relacionadas con estos dos factores se han circunscrito a los aspectos más centrales para las dimensiones bajo examen. La nueva versión de la prueba también proporciona una muestra de estandarización relacionada con el reclutamiento y la selección de personal de acuerdo con la modalidad online (a través de la plataforma de testing online de Giunti Psychometrics, Giunti Testing). Finalmente, otro elemento de novedad es la redefinición de la escala de Lie, que ahora se divide en dos subdimensiones, de acuerdo con los modelos más recientes propuestos en la literatura científica internacional (Paulhus, 2002).

¹ Se han preferido el nombre y el acrónimo de la versión en inglés, de acuerdo con la primera publicación relacionada con el cuestionario (Caprara, Barbaranelli, Borgogni y Perugini, 1993).

1.1. El modelo Big Five

Tener un sistema de clasificación y descripción de la personalidad fundamentado en bases científicas es de crucial importancia tanto para la investigación como para las diversas aplicaciones de la psicología en el campo clínico, educativo y organizacional.

La proliferación en el tiempo de varias teorías de la personalidad no ha llevado a ninguna de ellas a posicionarse sobre las demás. Como resultado, hace falta un lenguaje compartido para la evaluación de la personalidad. Incluso entre los estudiosos que coinciden en el enfoque metodológico, el número de factores que se consideran varía notablemente: Cattell, Eysenck, Guilford y Comrey, si bien han identificado el análisis factorial como el método elegido para la investigación sobre la personalidad y el cuestionario de autoevaluación como la herramienta privilegiada para la recopilación de datos, han desarrollado sistemas para organizar los rasgos de personalidad que no son reducibles entre sí y que a menudo compiten entre ellos. La taxonomía de Cattell (Cattell et al., 1970) proporciona 16 factores; la de Eysenck (Eysenck y Eysenck, 1964) 3 “super factores”; la de Guilford (Guilford y Zimmermann, 1949) 10 factores principales; la de Comrey (1970, 1980, 1995) 8 factores principales. Cada uno de estos autores ha proporcionado su propio sistema con una herramienta de medición adecuada.

Parte de la variabilidad en el número y la denominación de los factores se debe ciertamente a las diferencias teóricas. Otra parte, sin embargo, es debido a la diversidad de los métodos de construcción de las escalas, a las diferentes técnicas de análisis factorial utilizadas, las diferencias de los ítems considerados como representativos de diversas dimensiones de la personalidad. En general, resulta un panorama de relativa desarticulación, que deja sin resolver cuáles y cuántas son las dimensiones fundamentales de la personalidad y en qué nivel de generalización o de especificidad se encuentran, si se genera una descripción óptima de la misma.

En este sentido, el modelo Big Five (Energía, Amabilidad, Tenacidad, Estabilidad emocional y Apertura mental) (Digman, 1990; Goldberg, 1993; John, 1990; John y Srivastava, 1999; John, Angleitner y Ostendorf, 1988; Allik y McCrae, 2002) se propone como un tentativo de mediación y unificación entre los diferentes puntos de vista. Se identifican cinco dimensiones fundamentales para la descripción y evaluación de la personalidad, que se ubican en un nivel de generalización intermedio respecto a modelos que hacen referencia a unas pocas dimensiones extremadamente generales (tales como los 3 super factores de Eysenck) y a los que proporcionan un número mayor de dimensiones con un alcance más específico (como los 16 factores de Cattell, los 10 factores de Guilford y los 8 de Comrey). En este modelo convergen dos diferentes tradiciones de investigación que se han entrelazado de diversas maneras en los últimos años, la lexicográfica y la factorialista.

La tradición lexicográfica ha hecho suya la hipótesis de la “sedimentación” lingüística de Cattell (1943), según la cual las diferencias individuales que son más evidentes y socialmente relevantes son codificadas en el lenguaje cotidiano. El sondeo del vocabulario, considerado como fuente principal de todos los posibles “descriptores” de la personalidad, ha llevado a la construcción de varias listas de términos, sobre todo adjetivos, de varias maneras relacionados con el examen de las diferencias individuales. El examen de las relaciones entre los diferentes “descriptores” de la personalidad ha evidenciado repetidamente la emergencia de cinco grandes factores, independientemente de las técnicas de factorización, de la naturaleza y de los procedimientos de evaluación (auto y heteroevaluación), de las características demográficas (sexo y edad) de las poblaciones de los contextos lingüísticos y culturales (Estados Unidos, Holanda, Italia, Japón, Filipinas, Taiwán) (para una reseña, véase Caprara y Perugini, 1991a; Digman, 1990; John, 1990; John et al., 1988; McCrae e Allik, 2002).

A los mismos factores parecía posible reconducir las dimensiones de la personalidad identificadas, en el ámbito de la tradición “factorialista”, por autores como Cattell, Guilford, Eysenck y Comrey, a través de cuestionarios de personalidad como el 16PF, el EPO, el Guilford-Zimmerman Temperament Survey (GZTS; Guilford, Zimmerman y Guilford, 1976), las Comrey Personality Scales (CPS; Comrey, 1970, 1980), y el Myers-Briggs Type Indicator (MBTI; Myers y McCaulley, 1985). En este caso se trata de estudios conducidos sobre todo por medio de análisis factoriales, que han evidenciado la suceptibilidad de las cinco grandes dimensiones de los principales cuestionarios producidos para describir la personalidad (Ostendorf y Angleitner, 1992). En la Figura 1-1, se presenta un esquema de resumen de los resultados de estas contribuciones.

Figura 1-1
Los Cinco Factores en relación a las dimensiones de los principales modelos factoriales de la personalidad y a sus instrumentos de medición

	<i>Energía</i>	<i>Amabilidad</i>	<i>Tenacidad</i>	<i>Estabilidad emocional</i>	<i>Intelecto o Apertura a la experiencia</i>
16PF (Krug e Johns, 1986)	Extraversión	Dureza	Fuerza del Super-yo (Buena educación)	Ansiedad	Independencia
GZTS (McCrae, 1989)	Actividad social	Disposición paranoide	Tendencia a dominarse (introversión de pensamiento)	Estabilidad emocional	Tendencia a la reflexión (Introversión de pensamiento)
EPQ (McCrae e Costa, 1985)	Extroversión	Psicoticismo		Neuroticismo	–
CPS (Noller, Law e Comrey, 1987; Boyle, 1989)	Extroversión, Actividad	Empatía, Confianza	Orden	Estabilidad emocional, Masculinidad	Conformismo social
CPI (McCrae e John, 1992)	Sociabilidad	Feminidad	Respeto a normas	Bienestar	Éxito, Independencia
MBTI (McCrae e John, 1992)	Extroversión	Sentimiento	Percepción	–	Intuición

Por lo tanto, los Big Five parecen figurarse como una estructura canónica para la descripción de la personalidad en el lenguaje “natural” y en el contexto de los cuestionarios de personalidad. En este sentido, estos representan también un eje de convergencia entre teorías implícitas de la personalidad basadas en conocimientos/creencias de la “gente común”, que se han asentado en el léxico de la personalidad y en teorías explícitas de la personalidad basadas en el conocimiento acumulado en la investigación científica

Independiente del considerable número de estudios que han confirmado la validez y replicabilidad del modelo de los Big Five, son diversos los autores (entre los principales Block, 1995; Briggs, 1992; Church y Burke, 1994; McAdams, 1992; Parker, Bagby y Summerfeldt, 1993; Pervin, 1994) que han evidenciado la presencia de elementos críticos. Estas contribuciones han examinado la falta de fundamento científico de la hipótesis léxica, la falta de una sólida base teórica, la discrepancia de las “versiones” de los Big Five presentes en la literatura, y la excesiva amplitud de los Cinco Grandes Factores.

El debate sobre los límites y los méritos de los Big Five está aún en curso. Sin embargo, creemos que la fuerza de este modelo reside sobre todo en su validez “práctica” (Caprara, 1996). Los Big Five se configuran, de hecho, como un marco de referencia compartido para la descripción de la personalidad, a través del cual interpretar y catalogar las posibles diferencias individuales, y respecto a las cuales examinar los criterios “externos” más importantes, como el éxito laboral, el bienestar psicológico, la adaptación positiva o negativa (Ozer y Reise, 1994).

2. II Big Five Questionnaire – 2

2.1. Premisa

Los instrumentos originalmente utilizados para la medición de los Cinco Grandes Factores consisten en listas de adjetivos (unipolares o bipolares) seleccionados por medio de resúmenes del diccionario, para prevenir la identificación de los marcadores más característicos de cada dimensión. En esta perspectiva, los adjetivos han demostrado tener el mérito de constituir un método de assessment fácil y rápido. Estos, sin embargo, no siempre han permitido captar todas las facetas y las articulaciones de una teoría que aspira a ser comprensiva de las variadas características de la personalidad. Como ha sido señalado (Briggs, 1992; Costa, McCrae y Dye, 1991), dado que muchas distinciones no resultan accesibles para la mayor parte de las personas, el solo análisis a nivel de adjetivos no es suficiente para codificar todos los aspectos o las facetas de un factor general. En este sentido, los cuestionarios, más que ser simples listas de adjetivos, pueden ir más allá de lo que ha sido recibido y metabolizado por la inteligencia práctica del sentido común.

Sobre estos supuestos, Costa y McCrae (1985) han propuesto el NEO-PI, un cuestionario para la medición de los Big Five, que consta de 181 ítems en su primera versión, y de 241 en la edición más reciente (Costa et al, 1991). Siguiendo una aproximación jerárquica, cada una de las cinco dimensiones (identificadas como Neuroticism, Extraversion, Openness, Agreeableness, Conscientiousness) resulta de la combinación de seis subdimensiones o “facetas”. Sin embargo, los criterios respecto a los cuales tales facetas fueron definidas no siempre resultan inequívocas: el número de subdimensiones identificadas parece redundante y la clasificación de algunas “facetas” está en desacuerdo con lo atestiguado por la mayor parte de la literatura; por ejemplo, Hostility es identificada como subdimensión de Neuroticism, mientras ésta comúnmente es considerada como polo opuesto de Agreeableness; Warmth es identificado como una subdimensión de Extraversion, mientras según otros autores (por ejemplo, Goldberg, 1990) se constituye como un aspecto de Agreeableness.

El BFQ (Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1993) fue concebido en acuerdo con las argumentaciones teóricas que han llevado a favorecer la solución a cinco factores, teniendo en consideración la experiencia de McCrae y Costa con el NEO.PI. Con esto, en particular, se ha propuesto:

- a) ser más parsimoniosos en la identificación de las subdimensiones y en el número de ítems;
- b) adherir a las clasificaciones tradicionales de los cinco factores y a sus subdimensiones;
- c) Asociar a los cinco factores una medición en la forma de una escala L (Lie), sobre la tendencia a proporcionar una imagen “distorsionada” de sí mismo.

Los Cinco Grandes Factores fueron denominados: Energía, Amabilidad, Tenacidad, Estabilidad emocional y

Apertura mental. Para cada uno de los Big Five, fueron identificadas dos subdimensiones, cada una de las cuales hace referencia a aspectos diversos de la misma dimensión. Las propiedades psicométricas del BFQ fueron examinadas en muestras amplias, en particular sobre 10.000 sujetos en condición de administración neutral, y 6.000 en condiciones de evaluación (Caprara et al., 2000). En continuidad con el BFQ, el BFQ-2 capitaliza la experiencia de una década derivada de este instrumento, y pretende ser una versión mejorada

1. Tale soluzione trova riscontro in un recente studio di DeYoung, Quilty e Peterson (2007), che individua due sottodimensioni per ciascuno dei cinque fattori.

2.2. Desarrollo del BFQ-2

El BFQ-2 es el resultado de un minucioso proceso de validación y desarrollo en tres fases: la formulación de un amplio conjunto de nuevos ítems, y por lo tanto la administración de distintas versiones del test a dos muestras de sujetos.

En la primera fase del proceso de validación de los ítems del BFQ que no resultaban plenamente satisfactorias desde el punto de vista de las propiedades psicométricas, fueron eliminados o modificados. En la segunda fase se desarrolló una versión preliminar del BFQ-2, que incluía los ítems remanentes de la versión original, los ítems modificados, y una amplia batería de nuevos ítems en sustitución de los eliminados. Esta versión del test fue administrada a una primera muestra de sujetos para identificar los ítems con las mejores propiedades psicométricas e incluirlas en la versión final. En la tercera fase, el BFQ-2 fue administrado a una nueva y más amplia muestra de sujetos, para examinar además la estructura factorial y la confiabilidad. A continuación, se presentan los procedimientos efectuados en las diversas fases de la investigación (para una descripción más analítica de los procedimientos y de los resultados, véase Vecchione, 2007).

2.2.1. Primera fase

En la primera fase del proceso de validación, fueron eliminados o modificados los ítems del BFQ que presentaban los mayores problemas de consistencia interna y externa. Esta fase no contemplaba una administración. Los análisis de los datos fueron efectuados sobre una muestra amplia y heterogénea, compuesta por 5492 sujetos (44.8% hombres y 55.2% mujeres), que representa un subgrupo de la muestra normativa más amplia, compuesto por cerca de 10.000 sujetos (Caprara et al., 2000). La decisión relativa a los ítems a eliminar o modificar tomó lugar considerando contemporáneamente una serie de criterios teóricos y empíricos.

En primer lugar, los ítems debían presentar una correlación suficientemente elevada con el resto de las afirmaciones relativas a la misma subdimensión. Los criterios que generalmente son indicados en la literatura, consideran como aceptables correlaciones ítem-total corregidas de a lo menos .25 (Barbaranelli y Natali, 2005; Nunnally y Bernstein, 1994); coeficientes inferiores indican que el ítem mide mal el constructo, y por lo tanto puede reducir la coherencia interna de la escala. En segundo lugar, las correlaciones ítem-total de cada afirmación deben ser mayores respecto a las correlaciones con las otras dimensiones y subdimensiones del instrumento.

La utilización de estos criterios permite maximizar la coherencia interna de las escalas, preservando al mismo tiempo la diferencia de cada dimensión y subdimensión. Uno de los objetivos de esta fase es el aumento de la simplicidad de la estructura factorial. En particular, en la versión original del BFQ la subdimensión Perseverancia presenta una saturación elevada no solo con el factor al que pertenece (Tenacidad), pero también con Energía (respectivamente .50 y .48). La asociación entre Perseverancia y Energía es coherente con la definición teórica de las dos dimensiones: el componente de Energía que hace referencia a la ascendencia, emergencia, a la dominancia y a la asertividad (que en el BFQ es medida por la subdimensión Dominancia) resulta asociada a la Tenacidad (Goldberg, 1992). Es oportuno, de todos modos, disponer de una estructura factorial que se aproxime con mayor eficacia el criterio de estructura simple, maximizando todo lo posible la relación entre saturaciones primarias y saturaciones secundarias.

Para preservar la validez de contenido de las escalas, no fue eliminado un número excesivo de ítems que se refieren a la misma faceta (ver el parágrafo 2.3), aun cuando estos no respetaban plenamente los criterios empíricos definidos en la premisa.

En fin, en la decisión relacionada a los ítems eliminados, se consideró la formulación de cada afirmación: los ítems simples, que recurren a términos familiares e inmediatamente comprensibles, fueron preferidos respecto a aquellos más complejos.

La gran mayoría de los ítems del BFQ respeta todos estos criterios contemporáneamente. Algunas afirmaciones, sin embargo, presentan carencias en uno o más criterios, contribuyendo a reducir la consistencia interna y externa de la respectiva subdimensión.

En esta fase fueron eliminados 13 ítems, que presentaban una escasa correlación con el total de la escala, correlaciones muy elevadas con las otras dimensiones, o formulaciones no completamente adecuadas para la medición de las facetas que definen la respectiva subdimensión.

Otros 4 ítems fueron trasladados de una subdimensión a otra, en base al contenido de las afirmaciones y a las correlaciones con las subdimensiones de la relativa dimensión principal.

18 ítems adicionales fueron modificados en el proceso de mejorar la formulación. Los ítems modificados se hicieron más simples y/o más adaptados a la medición de la faceta a la que se refieren. Estos ítems fueron administrados en la segunda fase de la investigación, en conjunto con los 89 ítems restantes de la versión original y otras nuevas afirmaciones formuladas con la función de sustituir los ítems eliminados (véase Tabla 2-1).

2.2.2. Segunda fase

En esta fase, la selección de los ítems fue efectuada en base a los siguientes criterios:

- a) las afirmaciones que presentaban las correlaciones ítem-total más elevadas fueron preferidas a aquellas con las correlaciones más bajas;
- b) para cada subdimensión, fueron incluidos ítems que medían todas las facetas en el intento de evitar excesivas redundancias, o la presencia de afirmaciones muy similares o que se parafrasean mutuamente. Los ítems de este tipo, de hecho, aumentan la coherencia interna de las escalas, pero pueden dañar la validez de contenido. Es útil subrayar que el objetivo de esta fase no es desarrollar las escalas para las facetas de las subdimensiones; por consiguiente, no se seleccionó un número homogéneo de afirmaciones para cada faceta. En el proceso de selección de los ítems, se privilegió la contribución de los ítems a la consistencia interna y a la externa de las relativas subdimensiones, haciendo que cada faceta fuese representada por al menos dos afirmaciones;
- c) además de los precedentes, se adoptó otro criterio igualmente prioritario: se escogió mantener la mayor cantidad posible de ítems de la versión original del BFQ; este instrumento, de hecho, ha demostrado su validez en numerosos estudios e investigaciones, en diversos países y a través de diversos contextos y modalidades de administración.

El objetivo de esta fase es aumentar la consistencia interna y externa de las escalas, manteniendo, en lo posible, los ítems originales del instrumento. A diferencia del BFQ, que proporcionaba un perfecto balance entre ítems positivos e ítems negativos, en el BFQ-2 el número de los ítems negativos varía a través de las diversas subdimensiones. Aunque las escalas equilibradas a menudo se consideran un remedio para el estilo de respuesta conformista, las demostraciones empíricas de las ventajas que derivan de la utilización de estas escalas no son siempre inequívocas (Benson e Hocevar, 1985; Cronbach, 1950; Falthzik e Jolson, 1974; Marsh, 1996). En todo caso, los fenómenos de response set pueden ser minimizados utilizando ítems simples de comprender, breves y no ambiguos.

En esta fase, fueron eliminados 18 ítems que pertenecían a la versión original del BFQ, 2 ítems que fueron modificados en la primera fase de investigación y 34 de los nuevos ítems propuestos en esta fase .

Tabla 2-1
Primera fase de validación: ítems del BFQ eliminados, modificados o trasladados, por subdimensión

	<i>Eliminados</i>	<i>Modificados</i>	<i>Traasados</i>	
<i>Dinamismo (Di)</i>	2	2	0	
<i>Dominancia (Do)</i>	2	0	0	
<i>Cooperatividad (Cp)</i>	2	4	0	
<i>Cordialidad (Co)</i>	3	2	0	
<i>Escrupulosidad (Sc)</i>	0	1	0	
<i>Perseverancia (Pe)</i>	1	2	0	
<i>Control del las emociones (Ce)</i>	0	1	1	(da Ce a Ci)
<i>Control de los impulsos (Ci)</i>	0	2	1	(da Ci a Ce)
<i>Apertura al la cultura (Ac)</i>	2	2	1	(da Ac a Ae)
<i>Apertura al la experiencia (Ae)</i>	1	2	1	(da Ae a Ac)
Total	13	18	4	

Las tablas 2-1 y 2-2 resumen todas las modificaciones que fueron aportadas al instrumento en las primeras dos fases del proceso de validación. En conclusión, en el BFQ-2 los ítems para la medición de las cinco dimensiones y de las diez subdimensiones son 120 (82 positivos y 38 negativos); de estos, 33 son nuevos, 15 son ítems modificados, 72 ya pertenecían al BFQ. Los resultados evidencian que la estructura factorial desarrollada empíricamente, presenta una sustancial superposición con la estructura hipotetizada. La coherencia interna de todas las escalas aumentó, sobre todo para aquellas subdimensiones que presentaban mayores problemas de confiabilidad. Todas las subdimensiones presentan un coeficiente alfa superior a .70 (para una descripción más detallada de los resultados, véase Vecchione, 2007). Es importante subrayar que el aumento de la coherencia interna no es el resultado de una reducción de la amplitud del constructo medido, ya que todas las facetas son medidas por al menos dos ítems; no existen redundancias en el contenido de las afirmaciones que componen alguna subdimensión.

2.2.3. Tercera fase

El objetivo de esta fase fue examinar las propiedades psicométricas del instrumento, con particular referencia a la confiabilidad y a la estructura factorial. La selección de los ítems en la fase precedente se realizó considerando la contribución de cada afirmación a la coherencia interna de la respectiva escala de medición. En particular, los ítems que presentaban correlaciones más elevadas con el total de la escala fueron priorizados respecto a aquellos con las correlaciones más bajas. Sin embargo, seleccionar los ítems de este modo puede conducir a una sobreestimación de los coeficientes alfa, dado que capitaliza sobre valores emergidos en una muestra específica de sujetos ((Kopalle y Lehmann, 1997; Saucier y Goldberg, 2002). Debido a lo anterior, en la tercera y última fase del proceso de validación, las propiedades psicométricas del instrumento fueron verificadas utilizando una nueva y más amplia muestra, compuesto por 1033 sujetos (grupos a.2, a.3, y a.4, véase el capítulo 3).

Los resultados confirman aquello emergido en la fase precedente: la coherencia interna de las escalas aumentó, los coeficientes alfa de Cronbach son todos superiores a .70, los coeficientes de correlación ítem-total son todos superiores a .25. Las subdimensiones del BFQ-2 con el mayor número de nuevos ítems son aquellas que pertenecen a la dimensión Amabilidad, que presentaba los mayores problemas de coherencia interna. En la nueva versión, Cooperatividad y Cordialidad fueron comuestas respectivamente de 5 y 8 nuevos ítems. También las escalas para la medición de Energía presentan un número consistente de nuevos ítems (5 y 3 respectivamente para las subdimensiones Dinamismo y Dominancia). Las subdimensiones de Estabilidad emocional permanecieron sustancialmente inalteradas, con solo 2 ítems nuevos (sobre un total de 24).

Tabla 2-2
Segunda fase de validación: composición del BFQ-2 respecto al BFQ

	<i>Ítems administrados</i>				<i>Ítems eliminados</i>				<i>Ítems seleccionados</i>			
	<i>Origin.</i>	<i>Modific.</i>	<i>Nuevos</i>	<i>Tot.</i>	<i>Origin.</i>	<i>Modific.</i>	<i>Nuevos</i>	<i>Tot.</i>	<i>Origin.</i>	<i>Modific.</i>	<i>Nuevos</i>	<i>Tot.</i>
<i>Dinamismo</i>	8	2	9	19	3	0	4	7	5	2	5	12
<i>Dominancia</i>	10	0	3	13	1	0	0	1	9	0	3	12
<i>Cooperatividad</i>	6	4	6	16	2	1	1	4	4	3	5	12
<i>Cordialidad</i>	7	2	13	22	4	1	5	10	3	1	8	12
<i>Escrupulosidad</i>	11	1	8	20	2	0	6	8	9	1	2	12
<i>Perseverancia</i>	9	2	6	17	1	0	4	5	8	2	2	12
<i>Control del las emociones</i>	11	1	5	17	1	0	4	5	10	1	1	12
<i>Control de los impulsos</i>	10	2	2	14	1	0	1	2	9	2	1	12
<i>Apertura a la cultura</i>	8	2	5	15	0	0	3	3	8	2	2	12
<i>Apertura a la experiencia</i>	9	2	10	21	2	1	6	9	7	1	4	12
Total	89	18	67	174	17	3	34	54	72	15	33	120

2.3. Contenidos del BFQ-2

La nueva versión del BFQ presentada en este manual, el BFQ-2, preserva la fisonomía y la estructura fundamental del instrumento original (5 dimensiones principales y 10 subdimensiones medidas respectivamente por 24 y 12 afirmaciones). La escala Lie (L) consta de 14 ítems y tiene la función de proveer una medición de la tendencia del sujeto que responde a entregar un perfil distorsionado de sí mismo. En total, por lo tanto, el BFQ-2 consta de 134 ítems.

En seguida, se presentan las definiciones de los cinco factores, y de las diez subdimensiones medidas por el BFQ-2, y algunos ejemplos de ítems. Además, se indican los aspectos específicos (facetas) que contribuyen a definir cada subdimensión, evidenciando las modificaciones aportadas respecto a la versión original del instrumento.

Energía

Con el factor Energía (E), como para el BFQ, y en acuerdo con las indicaciones de Watson y Clark (1997), se hace referencia a los mismos aspectos que en la literatura se atribuyen a Extroversión (McCrae y Costa, 1987) o a Surgency (Goldberg, 1990). La denominación Energía parece más apropiada en relación a los significados que las otras denominaciones se asocian en nuestro contexto lingüístico (Caprara e Perugini, 1990, 1991b). Las personas que obtienen puntajes altos en esta dimensión, tienen a describirse como muy dinámicas, activas, enérgicas, dominantes, locuaces. Al contrario, las personas que obtienen puntajes más bajos, tienden a describirse como poco dinámicas y activas, poco enérgicas, sumisas y taciturnas.

Tal dimensión es definida por las dos subdimensiones Dinamismo (Di) y Dominancia (Do). El Dinamismo tiende a medir aspectos que se refieren a comportamientos enérgicos y dinámicos, la actividad, la facilidad de palabra, la sociabilidad y el entusiasmo. La Dominancia tiende a medir aspectos conectados con la capacidad de imponerse, de sobresalir, de hacer valer la propia influencia sobre los otros.

Respecto a la versión original, en la definición de Dinamismo, se incluyó el componente de la sociabilidad. Algunos ítems, de hecho, parecen explorar esta dimensión más que la facilidad de palabra. En la literatura, el rasgo de la sociabilidad se asocia, ya sea teórica o empíricamente, al constructo más general de Extroversión (véase por ejemplo, Goldberg, 1992; John y Srivastava, 1999; McCrae y Costa, 1987); en la definición se incluyó además el componente relativo a la actividad, que es medida por numerosas afirmaciones

Subdimensiones

Dinamismo

Dominancia

Ejemplos de ítems

Me parece que soy una persona activa y vigorosa

Generalmente tiendo a imponerme más que a condescender

Amabilidad

Con el factor Amabilidad (A) se hace referencia a la dimensión comúnmente indicada como Agreeableness (McCrae y Costa, 1987) o Agreeableness (vs Hostility) (Digman, 1990). Las personas que obtienen puntajes altos en esta dimensión, tienden a describirse como muy cooperativas, cordiales, altruistas, amistosas, generosas, empáticas. Al contrario, las personas que obtienen puntajes bajos, tienen a describirse como poco cooperativas, poco cordiales, poco altruistas, poco amistosas, poco generosas y poco empáticas.

Tal dimensión es definida por las dos subdimensiones Cooperatividad/Empatía (Cp) y Cordialidad/Actitud amigable (Co). La primera tiende a medir aspectos relacionados al saber cómo comprender y satisfacer las necesidades y a los estados de necesidad de los otros, y a la capacidad de cooperar eficazmente con los otros. La segunda subdimensión, mide aspectos relativos a la afabilidad, a la confianza y a la apertura hacia los otros.

Subdimensiones

Cooperatividad/Empatía

Cordialidad/Actitud amigable

Ejemplos de ítems

Si es necesario, no dudo de prestar ayuda a desconocidos

Creo que hay algo bueno en cada persona

Tenacidad

Con el factor Tenacidad (C) se hace referencia a la capacidad de autoregulación/autocontrol, ya sea en cuanto a los aspectos inhibitorios, ya sea en cuanto a los aspectos proactivos (Digman, 1990; McCrae e Costa, 1989). Las personas que obtienen puntajes elevados en tal dimensión, tienden a describirse como muy reflexivas, escrupulosas, ordenadas, minuciosas, perseverantes. Al contrario, las personas que obtienen puntajes bajos, tienden a describirse como poco reflexivas, poco escrupulosas, poco ordenadas, poco minuciosas, poco perseverantes.

Tal dimensión es definida por dos subdimensiones Escrupulosidad (Sc) y Perseverancia (Pe). La Escrupulosidad mide aspectos que se refieren a la cautela y la reflexividad, la metodicidad, el orden y atención de los detalles. La Perseverancia mide aspectos que se refieren a la persistencia y a la tenacidad en el llevar a buen término las tareas y las actividades asumidas, y en el no cumplir los compromisos asumidos.

Respecto a la precedente versión del BFQ, en la definición de Escrupulosidad se incluyeron dos nuevas facetas: la cautela/reflexividad y la metodicidad; algunos ítems, de hecho, exploran estas características, que representan dos facetas de Tenacidad en sus aspectos “inhibitorios” (Amelang e Borkenau, 1982; Cattell et al., 1970). No se presentan, en vez, ítems relativos a la amabilidad, que se excluyó de la definición de la subdimensión. De hecho, la amabilidad es un resultado de la tenacidad, ya que las personas que son escrupulosas y perseverantes son aquellas sobre las cuales se puede tener confianza, sobre todo en contextos laborales.

Subdimensiones	Ejemplos de ítems
<i>Escrupulosidad</i>	Generalmente me ocupo de todo en los más pequeños detalles
<i>Perseverancia</i>	Llevo las decisiones que he tomado hasta el final

Estabilidad emocional

Con el factor Estabilidad emocional (S) se hizo referencia a las características que se refieren sustancialmente a “afecto negativo” (Watson y Tellegen, 1985; McCrae y Costa, 1987). Las personas que obtienen puntajes altos en esta dimensión, tienden a describirse como poco ansiosas, vulnerables, emocionales, impulsivas, impacientes, irritables. Al contrario, las personas que obtienen puntajes bajos tienden a describirse como muy ansiosas, vulnerables, emocionales, impulsivas, impacientes, irritables.

Tal dimensión es definida por dos subdimensiones Control de las emociones (Ce) y Control de los impulsos (Ci). La primera tiende a medir sobre todo aspectos que se refieren a control de los estados de tensión conectados con la experiencia emocional. La segunda mide aspectos que se refieren a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento, también en situaciones de malestar, conflicto y peligro.

Subdimensiones	Ejemplos de ítems
<i>Control de las emociones</i>	Por lo general, no reacciono de manera exagerada, aún frente a emociones fuertes
<i>Control de los impulsos</i>	Por lo general no pierdo la calma

Apertura mental

Con el factor Apertura mental (M) se hizo referencia a la dimensión que otros autores han definido Culture (Norman, 1963), Intellect (Goldberg, 1990) y Openness (Costa y McCrae, 1985), presentando particular atención a las características que en el contexto lingüístico italiano resultan asociarse a estas diferentes denominaciones (Caprara e Perugini, 1990). Las personas que obtienen puntajes elevados en esta dimensión, tienden a describirse como muy cultas, informadas, interesadas en nuevas experiencias, abiertas al contacto con culturas y usanzas diversas. Al contrario, las personas que obtienen puntajes bajos, tienden a describirse como poco cultas, informadas, interesadas en nuevas experiencias, abiertas al contacto con culturas y usanzas diversas.

Esta dimensión se define por dos subdimensiones Apertura a la cultura (Ac) y Apertura a la experiencia (Ae). La primera tiende a medir los aspectos que se refieren al interés de estar informa-

do, el interés en la lectura, y el interés de adquirir conocimiento. La segunda mide aspectos de la Apertura mental que se refieren a la disposición favorable de frente a las novedades, a la capacidad de considerar más perspectivas, a una apertura favorable en la confrontación de estilos, maneras de vivir, y culturas diferentes.

Subdimensiones

Apertura a la cultura

Apertura a la experiencia

Escala Lie

Ejemplos de ítems

Siempre estoy informado sobre lo que ocurre en el mundo

Cada novedad me fascina

La escala Lie (L) tiene el objetivo de proporcionar una medición de la tendencia del sujeto a entregar un perfil de sí mismo falsamente “positivo”. Evalúa dos tendencias distintas, que son definidas con los términos sesgo moralista y sesgo egoísta. En la literatura, se ha hecho referencia a estas dos dimensiones utilizando las metáforas respectivamente del “santo” y del superhéroe” (Paulhus y John, 1998). Los sesgos moralistas representan la tendencia a atribuirse las cualidades moralmente deseables, y a presentarse como una persona particularmente afable y respetuosa de los otros y de las normas sociales. Los sesgos egoístas representan la tendencia a atribuirse cualidades positivas asociadas al status social e intelectual, y a presentarse como persona capaz, competente, brillante y corajuda.

No solo las cualidades asociadas a la esfera de la moral se consideran como “socialmente deseables”, también la inteligencia, el coraje y la competencia representan características extremadamente apreciables; por otra parte, ser valorado como estúpido, incompetente y cobarse resulta para todos, muy poco deseable.

Los ítems de la escala Lie del BFQ-2 se seleccionan de un conjunto más amplio de ítems, pertenecientes a la escala Lie del BFQ, o desarrollados ad hoc en la tercera fase de la investigación (grupos a.2, a.3 y a.4, véase el capítulo 3), para captar los intentos deliberados de simulación. Numerosos autores distinguen, de hecho, la falsificación intencional de la tendencia inconsciente a mejorar la propia imagen (Damarin y Messick, 1965; Paulhus, 1984; Sackeim y Gur, 1978). Los sesgos inconscientes hacen referencia a características universalmenteverdaderas, pero psicológicamente difíciles de atribuir a sí mismos; el contenido de los ítems refiere a argumentos delicados o profundos, relacionados por ejemplo a la esfera sexual y a la agresividad, que tienen mayores probabilidades de activar mecanismos defensivos o protectores. Negando estos pensamientos, el sujeto podría actuar de manera predominantemente inconsciente, adoptando mecanismos de defensa que minimizan la ansiedad, y contribuyen al mantenimiento de la autoestima (Cramer, 1991). En el desarrollo de la escala Lie del BFQ-2 se escogió no incluir estos ítems, cuyo contenido puede ser considerado por algunos sujetos como ofensivo y particularmente intrusivo.

La escala Lie ha sido desarrollada, por lo tanto, para captar las tentativas intencionales de distorsionar, que ocurren con particular frecuencia, sobre todo en condiciones públicas de administración, y en las situaciones competitivas, como por ejemplo, la selección y la evaluación de personal. Los ítems hacen referencia a comportamientos manifestados que no implican al sujeto a nivel personal, de los cuales la persona es generalmente consciente. Estos ítems fueron formulados en modo que la respuesta de completo acuerdo resulte altamente improbable. Puntajes muy elevados en tal escala son considerados indicativos de una tendencia intencional a entregar una imagen de sí mismo artificialmente “buena”.

La versión final de la escala se alcanzó mediante una serie de análisis factoriales explorativos y confirmativos, que han permitido examinar la dimensionalidad del instrumento, y seleccionar los ítems con las mejores propiedades psicométricas. La escala está compuesta por 14 ítems, 7 para la medición de los sesgos egoístas (Lie egoistic – Le) y 7 para la medición de los sesgos moralistas (Lie moralistic – Lm). De éstos 14, 10 pertenecen a la escala Lie de la versión original del BFQ (Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1993, 2000).

Las escalas Lie pueden ser utilizadas separadamente o de manera conjunta, como indicador global de tendencia a responder de manera socialmente deseable. Los sesgos egoístas y moralistas representan, de hecho, dos dimensiones interrelacionadas, que definen un factor de orden superior (la Deseabilidad social), que explica ambas tendencias.

3. Propiedades psicométricas

Diversos grupos de sujetos han sido considerados con el fin de examinar las propiedades psicométricas del BFQ-2. En particular, para el examen de las propiedades estructurales y descriptivas del cuestionario, fueron utilizados:

grupo a.1: 387 sujetos, de los cuales 189 fueron hombres y 198 mujeres, de edades comprendidas entre los 14 y los 81 años.

(M = 36.99, DS = 16.05), de diferentes profesiones. El 3.2% de la muestra posee licencia de educación básica, el 70.0% licencia de educación media, el 26.8% un título universitario;

grupo a.1: 1015 sujetos, de los cuales 456 fueron hombres y 559 mujeres, de edades comprendidas entre los 21 y 90 años (M=44.51 DS=17.33) El 24% de la muestra es constituido por estudiantes universitarios, pertenecientes a la facultad de Psicología 2 de la Universidad de Roma La Sapienza. Los sujetos restantes desarrollan diferentes profesiones. El 8% de la muestra posee una licencia de educación básica, el 49.6% posee una licencia de educación media, y el 42.4% un título universitario;

grupo a.2: 614 sujetos, de los cuales 273 fueron hombres, y 341 mujeres, de edades comprendidas entre los 20 y los 86 años (M=44.76, DS=18.31). El 23% de la muestra está constituida por estudiantes universitarios, que desarrollan varios cursos en la Libera Università degli Studi Maria SS Assunta de Roma. Los sujetos restantes desarrollan diversas profesiones. El 6.0% de la muestra posee una licencia de educación básica, el 61.7% una licencia de educación media, el 32.3% un título universitario;

grupo a.3: 419 sujetos, de los cuales 207 fueron hombres y 212 mujeres, de edades comprendidas entre los 20 y los 82 años (M=40.16, DS=14.73), de diferentes profesiones. El 13.4% de la muestra posee una licencia de educación básica, el 81.9% una licencia de educación media, el 4.8% un título universitario;

grupo a.4: 419 soggetti, di cui 207 maschi e 212 femmine, di età compresa tra i 20 e gli 82 anni (M = 40.16, DS = 14.73), di differenti professioni. Il 13.4% del campione possiede una licenza di scuola primaria, il 54.7% una licenza di scuola secondaria di I grado, il 27.2% una licenza di scuola secondaria di II grado, il 4.8% una laurea;

grupo a.5: 1447 sujetos reclutados en entrevistas de selección (n=544, de los cuales 115 en assessment center) y en test desarrollados via online para la selección de personal (n=903). En total, la muestra está compuesta por 710 fueron hombres y 737 mujeres de edades comprendidas entre los 19 y los 72 años (M=31.29, DS=6.22). El 16.7% de la muestra posee una licencia de educación media, el 5.2% un título universitario de carrera breve, el 78.8% un título universitario.

Para el examen de la estabilidad temporal del cuestionario (a través del método test-retest) se utilizó: grupo a: 187 sujetos, incluidos en grupos a.2 y a.3, de los cuales 159 fueron mujeres y 28 hombres, de edades comprendidas

entre los 20 y los 75 años (M=26.42, DS=9.79); estos sujetos, mayormente estudiantes universitarios, han completado el cuestionario en dos sesiones, a un mes de distancia.

Sobre los datos recogidos, se han efectuado distintos análisis estadísticos para el examen de la validez interna y de la confiabilidad.

3.1. Validez interna

El análisis de la estructura factorial del cuestionario ha sido efectuado considerando como variables de base para el análisis factorial los puntajes totales obtenidos de los sujetos en cada una de las diez subdimensiones. Tal procedimiento (que sustancialmente hace referencia al concepto de “puntaje agregado”) se legitima en base a una serie de contribuciones que han evidenciado la validez y los méritos (Comrey, 1970; Epstein, 1979; Hogan, 1986). En particular, el uso del puntaje agregado respecto a un ítem singular, garantiza una mayor confiabilidad y coherencia interna de los puntajes obtenidos en un test.

La matriz de los coeficientes de correlación entre las diez subdimensiones ha sido sometida a un análisis factorial mediante la técnica de los factores principales implementada en el programa SPSS (versión 13.0). Como estimación inicial de las comunalidades, se utilizó el coeficiente de correlación múltiple al cuadrado, que se obtiene haciendo retroceder alguna subdimensión sobre las nueve restantes. La matriz no rotada se sometió a una rotación oblicua (Promax), que respecto a la rotación ortogonal es capaz de proporcionar una solución factorial que aproxima con mayor eficacia el criterio de estructura simple y es más informativa, ya que proporciona una estimación de la correlación entre los factores (Fabrigar, Wegener, MacCallum y Strahan, 1999).

A partir del examen de las saturaciones factoriales (véase Tabla 3-1) es posible encontrar una confirmación sustancial de la estructura de los cinco factores, que explican el 53.23% de varianza. Cada pareja de subdimensiones presenta saturaciones elevadas en el mismo factor, y saturaciones sensiblemente más bajas en los otros factores. En particular, todas las saturaciones primarias son superiores a .45, mientras que las saturaciones secundarias son inferiores a .30; la única excepción es constituida por Dinamismo, que presenta una saturación secundaria igual a .35 sobre el primer factor (Amabilidad). La saturación del factor Energía es, sin embargo, decididamente más elevada (.53); estos resultados son también coherentes con aquello que emerge del análisis de la literatura sobre los Big Five, que evidencia cómo los aspectos de personalidad relativos a la sociabilidad, que representa una faceta de Dinamismo, se asocian con Amabilidad además de con Extroversión o Energía (Goldberg, 1992).

La correspondencia entre la estructura hipotetizada y la estructura factorial obtenida empíricamente ha sido examinada calculando los coeficientes de correlación entre los puntajes factoriales relativos a cada uno de los cinco factores extraídos, y el puntaje total en las cinco escalas “teóricas”, obtenidos sumando los puntajes en las dos subdimensiones (y por lo tanto en las 24 afirmaciones) relativas a cada dimensión principal (este coeficiente se define scale validity coefficient, véase Cattell y Tsujioka, 1964) Las correlaciones resultaron igual a .92 para Energía, .99 para Amabilidad, .97 para Tenacidad, 1.00 para Estabilidad emocional y .95 para Apertura mental; estos resultados evidencian una clara superposición entre los puntajes en los factores extraídos y puntajes “teóricos”.

Tabla 3-1
Saturaciones factoriales de la matriz rotada (Promax) y percentual de varianza explicada

	<i>E</i>	<i>A</i>	<i>C</i>	<i>S</i>	<i>M</i>	<i>HSQ</i>
<i>Dinamismo</i>	.532	.350	.105	.020	.244	.648
<i>Dominancia</i>	.612	-.123	.082	.057	.019	.431
<i>Cooperatividad</i>	-.110	.629	.160	-.081	.232	.664
<i>Cordialidad</i>	-.119	.695	.110	.111	.039	.609
<i>Scrupulosidad</i>	-.026	.027	.600	-.038	.003	.365
<i>Perseverancia</i>	.298	.080	.474	.080	.168	.525
<i>Control emoción</i>	.164	-.026	-.054	.723	.051	.565
<i>Control impulsos</i>	-.223	.113	.085	.708	.027	.585
<i>Apertura cultural</i>	.005	.010	.171	.048	.558	.415
<i>Apertura experiencia</i>	.091	.176	-.009	-.004	.609	.516
% Varianza explicada	9.52	13.07	8.68	10.78	11.18	

Leyenda. E= Energía; A= Amabilidad; C= Tenacidad; S= Estabilidad emocional; M= Apertura mental; HSQ= Comunalidad.

Nota. Se muestran las saturaciones de las subdimensiones relativas al mismo factor principal.

3.1.1. Estabilidad de la estructura factorial

La solución factorial se muestra estable a través de diferentes condiciones de administración y diferentes grupos de sujetos (estudiantes, adultos no estudiantes, hombres, mujeres, etc.). La misma estructura de cinco factores emergió también en el grupo a.5, compuesto por sujetos reclutados en selección o en assessment center (véase Tabla 3-2). Los coeficientes de congruencia entre esta solución y la solución obtenida en situaciones no evaluativas (grupos a.1-a.4; véase Tabla 3-1) son igual a .98 para Energía, .98 para Amabilidad, .99 para Tenacidad, .99 para Estabilidad emocional, y .99 para Apertura mental.

La solución factorial se mostró estable también a través de las diversas modalidades de evaluación (entrevistas de selección, selección mediante internet, y assessment center). Los coeficientes medios de congruencia resultaron igual a .94 para Energía (DS=.02) y .93 para Apertura mental (DS=.05).

3.2. Confiabilidad

La confiabilidad de las escalas para la medición de las diez subdimensiones principales, y de la escala Lie (con sus dos subdimensiones) fue examinada mediante el coeficiente alfa de Cronbach (coherencia interna) y mediante el método del test-retest (estabilidad temporal). En la tabla 3-3 se reportan los resultados de tales análisis, que atestiguan la sustancia confiabilidad de las escalas. La tabla presenta también el valor del error estándar de medición calculado con la conocida fórmula $DS\sqrt{1 - \alpha}$, donde DS es la desviación estándar de la escala calculada sobre la muestra total, y α es el coeficiente alfa de Cronbach.

3.2.1. Relación entre las escalas

En la tabla 3-4 se presentan las correlaciones entre las subdimensiones del cuestionario; en la tabla 3-5 las correlaciones entre las dimensiones principales. Tales correlaciones resultan congruentes con las hipótesis respecto a las cuales se construye el BFQ-2, y en concordancia con el resultado de la investigación sobre Cinco Grandes Factores.

3.2.2. Estadísticas descriptivas y diferencias entre los grupos hombres y mujeres

En la tabla 3-6 se reportan las principales estadísticas descriptivas relativas a los puntajes en las cinco escalas de personalidad, y en la escala Lie, en cuanto a la muestra total y a los subgrupos hombres y mujeres.

Tabla 3-2
Saturaciones factoriales del BFQ en un contexto de selección y evaluación del personal

	<i>E</i>	<i>A</i>	<i>C</i>	<i>S</i>	<i>M</i>	<i>HSQ</i>
<i>Dinamismo</i>	.563	.299	.085	.005	.228	.705
<i>Dominancia</i>	.615	-.040	.079	.153	.025	.479
<i>Cooperatividad</i>	-.117	.573	.193	-.076	.225	.602
<i>Cordialidad</i>	-.021	.620	.113	.151	.103	.597
<i>Escrupulosidad</i>	-.006	.014	.541	.018	.051	.328
<i>Perseverancia</i>	.310	.168	.436	.062	.109	.565
<i>Control emoción</i>	.213	.064	.032	.709	.080	.701
<i>Control impulsos</i>	-.110	.159	.172	.713	.089	.705
<i>Apertura cultura</i>	-.003	-.013	.170	.118	.538	.429
<i>Apertura experiencia</i>	.162	.219	.015	-.062	.565	.562
% Varianza Explicada	10.62	12.83	9.27	12.48	11.51	

Leyenda. E= Energía; A= Amabilidad; C= Tenacidad; S= Estabilidad emocional; M= Apertura mental; HSQ= Comunalidad.

Nota. Se muestran las saturaciones de las subdimensiones relativas al mismo factor principal.

Tabla 3-3
Coeficientes de confiabilidad y erros estándar de medición de las dimensiones y subdimensiones

	<i>Alfa (N = 2435)</i>	<i>Error estándar de medición (N = 2435)</i>	<i>Test-retest (N = 187)</i>
Dimensiones principales			
<i>Energía</i>	.85	4.42	.79
<i>Amabilidad</i>	.87	3.93	.76
<i>Tenacidad</i>	.85	4.30	.77
<i>Estabilidad emotiva</i>	.90	4.36	.83
<i>Apertura mental</i>	.88	4.33	.81
<i>Lie</i>	.79	3.48	.72
Subdimensiones			
<i>Dinamismo</i>	.78	3.00	.70
<i>Dominancia</i>	.82	3.01	.81
<i>Cooperatividad</i>	.79	2.70	.73
<i>Cordialidad</i>	.80	2.73	.71
<i>Escurpulosidad</i>	.79	3.07	.77
<i>Perseverancia</i>	.81	2.79	.73
<i>Control emoción</i>	.85	3.10	.82
<i>Control impulsos</i>	.84	3.00	.75
<i>Apertura cultura</i>	.82	3.18	.80
<i>Apertura experiencia</i>	.83	2.84	.78
<i>Lie egoistic</i>	.70	2.30	.70
<i>Lie moralistic</i>	.76	2.30	.65

Tabla 3-4
Correlaciones entre las diez subdimensiones(N = 2435)

	<i>Di</i>	<i>Do</i>	<i>Cp</i>	<i>Co</i>	<i>Sc</i>	<i>Pe</i>	<i>Ce</i>	<i>Ci</i>	<i>Ac</i>
<i>Do</i>	.43**								
<i>Cp</i>	.42**	-.13**							
<i>Co</i>	.36**	-.14**	.67**						
<i>Sc</i>	.21**	.10**	.26**	.21**					
<i>Pe</i>	.52**	.31**	.33**	.21**	.44**				
<i>Ce</i>	.19**	.18**	-.03	.07**	-.07**	.18**			
<i>Ci</i>	.01	-.11**	.14**	.32**	.09**	.08**	.58**		
<i>Ac</i>	.39**	.12**	.35**	.23**	.25**	.33**	.12**	.13**	
<i>Ae</i>	.48**	.12**	.45**	.31**	.10**	.37**	.09**	.10**	.52**

* $p = .01$, ** $p < .001$.

Leyenda. *Di*= *Dinamismo*; *Do*= *Dominancia*; *Cp* = *Cooperatividad*; *Co*= *Cordialidad*; *Sc*=*Escurpulosidad*; *Pe* = *Perseverancia*; *Ce*= *Control emoción*; *Ci*= *Control impulsos*; *Ac* = *Apertura a la cultura*; *Ae* = *Apertura a la experiencia*.

Tabla 3-5
Correlaciones entre las cinco dimensiones principales(N = 2435)

	<i>Energía</i>	<i>Amabilidad</i>	<i>Tenacidad</i>	<i>Estabilidad emotiva</i>
<i>Amabilidad</i>	.15**			
<i>Tenacidad</i>	.39**	.33**		
<i>Estabilidad emotiva</i>	.10**	.15**	.09**	
<i>Apertura mental</i>	.36**	.42**	.36**	.14**

* $p = .01$, ** $p < .001$.

Tabla 3-6
Estadísticas descriptivas relativas de las cinco dimensiones principales y la escala L

	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>Asimetría</i>	<i>Curtosis</i>
Muestra total (N = 2435)*				
<i>Energía</i>	76.24	11.40	.16	.37
<i>Amabilidad</i>	88.71	10.91	-.58	.97
<i>Tenacidad</i>	84.52	11.12	-.09	.29
<i>Estabilidad emocional</i>	71.41	13.80	-.09	-.00
<i>Apertura mental</i>	84.22	12.50	-.31	.45
<i>Lie</i>	39.14	7.55	-.28	.56
Hombres (n = 1125)				
<i>Energía</i>	77.46	11.56	.13	.34
<i>Amabilidad</i>	86.50	11.12	-.62	1.02
<i>Tenacidad</i>	84.11	11.47	-.18	.55
<i>Estabilidad emocional</i>	74.47	13.33	-.09	.15
<i>Apertura mental</i>	84.04	12.60	-.32	.67
<i>Lie</i>	39.72	7.47	-.11	.08
Mujeres (n = 1310)				
<i>Energía</i>	75.17	11.17	.17	.42
<i>Amabilidad</i>	90.60	10.35	-.53	.86
<i>Tenacidad</i>	84.85	10.79	.00	-.05
<i>Estabilidad emocional</i>	68.77	13.67	-.09	-.11
<i>Apertura mental</i>	84.36	12.44	-.29	.24
<i>Lie</i>	38.66	7.58	-.42	.89

* Los datos se refieren a los sujetos de los grupos *a.1*, *a.2*, *a.3* e *a.4*.

Además, se realizaron una serie de análisis de la varianza de una vía, considerando como variable de diseño el sexo del sujeto y como variables dependientes los puntajes totales en las dimensiones principales, en las subdimensiones y en la escala Lie del BFQ-2. Los resultados se muestran en la tabla 3.7.

Como se muestra en las tablas 3-6 y 3-7, los hombres presentan puntajes más elevados que las mujeres en Energía, Estabilidad emocional, y en la escala Lie, mientras las mujeres presentan puntajes más elevados en Amabilidad; no emergen diferencias de género en Tenacidad y Apertura mental. En cuando se refiere a las subdimensiones, los hombres obtienen puntajes más elevados en Dominancia, Control de las emociones, Control de los impulsos y Lie egoistic. Las mujeres presentan, en cambio, puntajes más elevados en Cooperatividad, Cordialidad, Escrupulosidad, Apertura a la experiencia y Lie moralistic.

3.3. Relaciones con otros sistemas o instrumentos para la evaluación de la personalidad

En este apartado, presentamos en primer lugar las asociaciones entre las dimensiones del BFQ-2 y las dimensiones medidas por el NEO-PI y por el 16PF-5 (véase tabla 3-8). El NEO-PI (Costa y McCrae, 1985) es el marcador clásico de los Big Five. Este mide los factores Neuroticism (N), Extroversion (E), Openness (O), Agreeableness (A), Conscientiousness (C). El 16PF-5 (Cattell, Cattell y Cattell, 1993) mide dieciséis factores primarios, reconducibles a cinco factores de segundo orden: la Extroversión (EX), la Ansiedad (AX), el Autocontrol (SC), la Independencia (IN), y la Dureza (TM).

Los resultados principales emergidos, son descritos a continuación (para obtener una idea completa, véase tabla 3-8). Energía se correlaciona positivamente sobre todo con las escalas Extroversion del NEO-PI e Independencia del 16PF-5. Amabilidad se correlaciona positivamente sobre todo con la escala Agreeableness del NEO-PI.

Tenacidad se correlaciona positivamente sobre todo con las escalas Conscientiousness (NEO-PI) y Autocontrol

Tabla 3-7
Análisis de la varianza: diferencias de género relativas a las dimensiones principales a la escala L y a las subdimensiones (N = 2435)*

	<i>F</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	η^2
<i>Energía</i>	22.94	1, 2434	<.001	.010
<i>Amabilidad</i>	83.79	1, 2434	<.001	.034
<i>Tenacidad</i>	2.45	1, 2434	.12	.001
<i>Estabilidad emocional</i>	98.45	1, 2434	<.001	.040
<i>Apertura mental</i>	.30	1, 2434	.58	.000
<i>Lie</i>	8.28	1, 2434	<.01	.004
<i>Dinamismo</i>	1.64	1, 2434	.20	.001
<i>Dominancia</i>	79.28	1, 2434	<.001	.033
<i>Cooperatividad</i>	111.22	1, 2434	<.001	.045
<i>Cordialidad</i>	38.69	1, 2434	<.001	.016
<i>Escurpulosidad</i>	3.95	1, 2434	<.05	.002
<i>Perseverancia</i>	.40	1, 2434	.53	.000
<i>Control emoción</i>	166.55	1, 2434	<.001	.066
<i>Controllo impulsos</i>	20.61	1, 2434	<.001	.009
<i>Apertura cultural</i>	1.17	1, 2434	.28	.000
<i>Apertura experiencia</i>	4.75	1, 2434	<.05	.002
<i>Lie-E</i>	71.91	1, 2434	<.001	.030
<i>Lie-M</i>	8.03	1, 2434	<.01	.003

* Los datos se refieren a los sujetos de los grupos a.1, a.2, a.3 e a.4.

Tabla 3-8
Correlaciones de las dimensiones principales del BFQ-2 con NEO-PI y 16PF-5

	<i>Energía</i>	<i>Amabilidad</i>	<i>Tenacidad</i>	<i>Estabilidad emocional</i>	<i>Apertura mental</i>	<i>Lie</i>
NEO-PI (N = 100)						
<i>Neuroticism</i>	-.23*	ns	.26**	-.80**	ns	-.38**
<i>Extroversion</i>	.71**	.27**	ns	.19*	.21*	ns
<i>Openness</i>	ns	.39**	.22*	ns	.52**	ns
<i>Agreeableness</i>	ns	.64**	ns	ns	.27*	ns
<i>Conscientiousness</i>	ns	.22*	.82**	ns	.32**	ns
16PF-5 (N = 100)						
<i>Extroversión</i>	.26**	ns	ns	.27**	ns	–
<i>Ansiedad</i>	ns	ns	ns	-.59**	ns	–
<i>Dureza</i>	ns	-.17*	ns	ns	-.32**	–
<i>Autocontrol</i>	ns	.35**	.47**	ns	ns	–
<i>Independencia</i>	.40**	ns	ns	ns	ns	–

* $p = .05$; ** $p < .01$.

Leyenda. ns = no significativo

(16PF-5).

Estabilidad emocional se correlaciona negativamente sobre todo con las escalas Neuroticism (NEO-PI) y Ansia (16PF-5).

Apertura mental se correlaciona positivamente sobre todo con la escala Openness (NEO-PI).

Debido a que aún están en curso los estudios para examinar las relaciones del BFQ-2 con otros instrumentos, a continuación, se presentan las asociaciones entre las dimensiones de la versión original del BFQ y una amplia gama de cuestionarios, que miden rasgos de personalidad homólogos, análogos o diferentes a los que mide el BFQ-2 (véase tabla 3-9):

- el NEO-PI (Costa y McCrae, 1985) y el NEO-Personality Inventory – Revised (NEO-PI-R; Costa y McCrae, 1992), que miden los factores Neuroticism (N), Extroversión (E), Openness (O), Agreeableness (A), Conscientiousness (C);
- el EPQ, expresión del modelo más parsimonioso propuesto por Eysenck (Eysenck y Eysenck, 1976), que comprende los factores Psicoticismo (P), Extroversión (E), Neuroticismo (N) y las escalas de validez Lie (L);
- el CPS (Comrey, 1970, 1980), que comprende los factores Confianza/Defensión (T), Orden/Ausencia de compulsividad (O), Conformismo social/Actitud rebelde (C), Actividad/Falta de energía (A), Estabilidad emocional/Neuroticismo (S), Extroversión/Introversión (E), Masculinidad/Feminidad (M), Empatía/Egocentrismo (P) y las escalas de validez Control (V) y Respuesta (R);
- el 16PF-Forma A (Cattell et al., 1970), que mide los factores Calidez (A), Razonamiento (B), Estabilidad emocional (C), Dominancia (E), Vivacidad (F), Tenacidad (G), Audacia social (H), Sensibilidad (I), Vigilancia (L), Abstracción (M), Prudencia (N), Aprensión (O), Apertura al cambio (Q1), Confianza en sí mismo (Q2), Perfeccionismo (Q3), Tensión (Q4), Falsificación positiva (CP), Falsificación negativa (CN);
- el Multidimensional Personality Questionnaire (MPQ; Tellegen, 1982), que se refiere al modelo del afecto o humor propuesto por Zevon y Tellegen (1982) y por Watson y Tellegen (1985), que mide los factores Afecto negativo (AN= Reacciones al estrés, Alienación, Agresión), Afecto positivo (AP=Bienestar, Potencia social, Éxito social, Cercanía social), Constricción (CT = Control, Evitación del peligro, Tradicionalismo);
- el Regulative Theory of Temperament Inventory (RTTI; Zawadzki e Strelau, 1991), que mide los siguientes rasgos temperamentales identificados por Strelau (1983; Strelau y Plomin, 1992): Velocidad de reacción a los estímulos, tiempo de ejecución en una actividad dada (RAP); duración y número de repeticiones de un comportamiento (PER-DUR), Velocidad de cambio del comportamiento en respuesta al cambio de las condiciones externas (MOB); Capacidad de percibir estímulos sensoriales que tienen un valor de estimulación muy bajo (SES); Intensidad de la relación emocional a los estímulos (REM); capacidad de una prolongada e intensa actividad laboral, resistencia al cansancio, capacidad de tolerar fuertes estímulos, resistencia al dolor (RES); Puntualidad para emprender acciones que tienen un valor de estímulo elevado, y/o acciones que llevan a obtener estimulaciones externas (ACT);
- el State-Trait Anxiety Inventory (STAI; Spielberger, 1983), que mide la propensión a experimentar estados de ansiedad;
- el State-Trait Anger Expression Inventory (STAXI; Spielberger, 1988), que mide la propensión a experimentar rabia (RT=Rabia de rasgo) y a experimentarla a través de internalizaciones (ER/in = Expresión de la rabia internamente) o externalizaciones (ER/out= Expresión de la rabia externamente);
- el Aggression Questionnaire (Buss e Perry, 1992), versión actualizada del Buss Durkee Hostility Inventory (BDHI; Buss y Durkee, 1957), que mide la Agresión física (PF), la Agresión verbal (VA), la Rabia (A), y la Hostilidad (O);
- las escalas Irritabilidad (IRR), Actitud frente a la violencia (AVI), Miedo del castigo (PUN), Susceptibilidad emocional (SEM), Rumiación (RUM) y Necesidad de reparación (RIP), desarrolladas por Caprara y colegas para la medición de las homónimas disposiciones conectadas a la propensión de agredir (Caprara y Laeng, 1988; Caprara, Perugini, Pastorelli y Barbaranelli, 1990);
- la escala Individuation (INDIV), que mide la tendencia a manifestar comportamientos para atraer la atención y de apertura personal hacia los otros ((Maslach, Stapp y Santee, 1985);
- el cuestionario ACHEMP 90 (Khul e Beckmann, 1985) que mide el grado de control de la acción en su ejecución (AOC= Action Orientation in Centered Activity), en relación a experiencias de fracaso (AOF = Action Orientation after Failure) y en la planificación del proceso de decisión (AOP = Action Orientation in Planning Actions);
- la Wechsler Adult Intelligence Scale – Revised (WAIS-R; Wechsler, 1981) para la medición de la inteligencia. De esta escala se consideraron el QI verbal (QI-V) y el QI de performance (QI-P)*.

* Si ringraziano la prof.ssa Caterina Laicardi e il dott. Antonio Frustaci per avere concesso di utilizzare questi dati.

Tabla 3-9
Correlaciones de las dimensiones principales del BFQ con otros instrumentos

	<i>Energía</i>	<i>Amabilidad</i>	<i>Tenacidad</i>	<i>Estabilidad emotiva</i>	<i>Apertura mental</i>	<i>Lie</i>
NEO-PI (N = 288)						
N	-.37**	-.29**	-.17**	-.80**	-.21**	-.28**
E	.71**	.29**	.13*	<i>ns</i>	.36**	-.12*
O	.27**	.33**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.65**	<i>ns</i>
A	<i>ns</i>	.66**	<i>ns</i>	.21**	.13*	.18**
C	.31**	<i>ns</i>	.63**	.12*	<i>ns</i>	.23**
NEO-PI-R (N = 695)						
N	<i>ns</i>	.15**	.23**	-.78**	<i>ns</i>	-.18**
E	.67**	-.28**	.23**	-.23**	.23**	<i>ns</i>
O	.36**	.09*	<i>ns</i>	-.16**	.68**	-.16**
A	.36**	.58**	<i>ns</i>	-.12**	.30**	.11**
C	.09*	<i>ns</i>	.73**	-.19**	<i>ns</i>	.28**
EPQ (N = 186)						
P	<i>ns</i>	-.26**	-.36**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
E	.63**	.39**	<i>ns</i>	.23**	.26**	.36**
N	-.25**	-.21*	<i>ns</i>	-.75**	-.21*	-.26**
L	<i>ns</i>	.29**	.30**	.32**	<i>ns</i>	.50**
CPS (N = 288)						
T	<i>ns</i>	.47**	<i>ns</i>	.24**	<i>ns</i>	<i>ns</i>
O	-.13*	<i>ns</i>	.47**	<i>ns</i>	-.26**	.18**
C	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-.31**	.21**
A	.66**	.20**	.42**	.27**	.32**	.15*
S	.34**	.26**	<i>ns</i>	.71**	.14*	.15*
E	.74**	.24**	.12*	.17**	.38**	.24**
M	.20**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.38**	.19**	.16**
P	<i>ns</i>	.57**	<i>ns</i>	.12*	.19**	<i>ns</i>
V	.20**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.20**	<i>ns</i>	.16**
R	<i>ns</i>	.34**	.15*	.18*	<i>ns</i>	.37**
MPQ (N = 375)						
AN	<i>ns</i>	-.30**	<i>ns</i>	-.48**	-.18**	<i>ns</i>
AP	.66**	.27**	.36**	<i>ns</i>	.29**	.25**
CT	-.14*	<i>ns</i>	.43**	.15*	-.22**	.21**
RTTI (N = 284)						
RAP	.15*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
PER-DUR	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-.49**	<i>ns</i>	-.21*
MOB	.36*	.35**	<i>ns</i>	.33**	.31**	.33**
SES	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.45**	<i>ns</i>
REM	-.34**	-.14*	<i>ns</i>	-.64**	-.22**	-.34**
RES	.23**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.45**	.25**	.31**
ACT	.58**	.29**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.36**	.24**

segue

* $p < .05$, ** $p < .01$.

Leyenda. *ns* = no significativo.

Tabla 3-9 –

	<i>Energía</i>	<i>Amabilidad</i>	<i>Tenacidad</i>	<i>Estabilidad emotiva</i>	<i>Apertura mental</i>	<i>Lie</i>
16PF (N = 608)						
A	.21**	.19**	.14**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.08*
B	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.10**	<i>ns</i>	.14**	-.14**
C	.34**	.19**	.17**	.48**	.20**	.26**
E	.46**	-.19**	.10**	-.17**	.13**	-.17**
F	.51**	.28**	.10**	.11**	.29**	<i>ns</i>
G	.08*	.10**	.43**	.08*	<i>ns</i>	.19**
H	.63**	.26**	.19**	.32**	.21**	.15**
I	-.24**	.20**	<i>ns</i>	-.10**	.09*	<i>ns</i>
L	<i>ns</i>	-.26**	<i>ns</i>	-.30**	<i>ns</i>	-.32**
M	<i>ns</i>	.15**	<i>ns</i>	.13**	.27**	<i>ns</i>
N	-.20**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-.18**	.17**
O	-.37**	-.13**	-.21**	-.59**	-.20**	-.22**
Q1	.16**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.11**	.20**	-.11**
Q2	-.23**	-.30**	-.12**	-.12**	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Q3	.12**	.10**	.39**	.32**	<i>ns</i>	.27**
Q4	-.24**	-.25**	-.15**	-.72**	-.18**	-.37**
CN	-.13**	-.31**	-.15**	-.24**	-.21**	<i>ns</i>
CP	.24**	.18**	.34**	.38**	.12**	.30**
STAI (N = 532)						
STAI	-.38**	-.15**	-.23**	-.62**	-.15**	-.36**
STAXI (N = 532)						
RT	<i>ns</i>	-.34**	-.13**	-.55**	-.12**	-.25**
ER/In	-.22**	-.10*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
ER/Out	<i>ns</i>	-.33**	-.17**	-.58**	<i>ns</i>	-.37**
Aggression Questionnaire (N = 532)						
PA	.23**	-.34**	<i>ns</i>	-.33**	<i>ns</i>	-.16**
VA	.32**	-.24**	<i>ns</i>	-.32**	.11**	-.17**
A	.09*	-.24**	-.08*	-.60**	-.10**	-.20**
H	-.09*	-.36**	<i>ns</i>	-.46**	-.19**	-.21**
Scale sulla propensione ad aggredire (N = 532)						
IRR	<i>ns</i>	-.38**	-.14**	-.65**	-.23**	-.22**
AVI	<i>ns</i>	-.29**	-.17**	-.09*	-.13**	<i>ns</i>
PUN	-.15**	-.16**	-.16**	-.55**	-.17**	-.31**
SEM	-.28**	<i>ns</i>	-.12**	-.67**	-.18**	-.18**
RUM	<i>ns</i>	-.44**	<i>ns</i>	-.31**	-.13**	-.12**
RIP	<i>ns</i>	.29**	.18**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-.25**
INDIV (N = 532)						
INDIV	.60**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.35**	<i>ns</i>
ACHEMP (N = 532)						
AOF	.29**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.45**	.15**	.26**
AOP	<i>ns</i>	.11*	.24**	.10*	<i>ns</i>	<i>ns</i>
AOC	.32**	<i>ns</i>	.34**	.43**	.19**	.32**
WAIS-R (N = 76)						
QI-V	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.23*	.40**	<i>ns</i>
QI-P	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-.23*	<i>ns</i>	.27*	<i>ns</i>

* $p < .05$, ** $p < .01$.Leyenda. *ns* = no significativo.

A continuación, se resumen los resultados que emergen; para una imagen completa, véase la tabla 3-9.

Energía se correlaciona positivamente sobre todo con: las escalas Extroversión (NEO-PI, NEO-PI-R, EPQ, CPS); Actividad/Falta de energía (CPS); las escalas E (Dominancia), F (Vivacidad) y H (Audacia social) del 16PF; Afecto positivo (MPQ); las escalas ACT y MOB del RTTI; Individuation (INDIV); escala AOC (ACHEMP 90).

Amabilidad se correlaciona positivamente con Agreeableness (NEO-PI, NEO-PI-R); Confianza/Defensividad y Empatía/Egocentrismo (CPS); Cercanía social (MPQ); la escala MOB del RTTI. Se correlaciona negativamente con Psicoticismo (EPQ); Rabia de rasgo y Expresión de la rabia externamente (STAXI); Agresión física y Hostilidad (AQ); Irritabilidad y Rumiación (desarrolladas por Caprara y colegas).

Tenacidad se relaciona positivamente con: Conscientiousness (NEO-PI, NEO-PI-R); Orden y Actividad (CPS); escala G (Tenacidad) del 16PF; escala AOC (ACHEMP 90). Se correlaciona negativamente con: Psicoticismo (EPQ).

Estabilidad emocional se correlaciona negativamente con: Neuroticism (NEO-PI, NEO-PI-R); Neuroticismo (EPQ); escalas O (Aprensión) y Q4 (Tensión) del 16PF; Afecto Negativo (MPQ); Ansiedad de estado (STAI); Rabia de rasgo y Expresión de la rabia externamente (STAXI); las escalas REM y PER-DUR del RTTI; Irritabilidad, Miedo al castigo y Suceptibilidad emocional; todas las escalas del AQ. Se correlaciona positivamente con: Estabilidad emocional (CPS); escala C (Estabilidad Emocional) del 16PF; escalas AOF y AOC (ACHEMP 90); la escala RES del RTTI.

Apertura mental se correlaciona positivamente con: Apertura a la experiencia ((NEO-PI, NEO-PI-R); las escalas SES y ACT del RTTI; QI verbal (WAIS-R). Se correlaciona negativamente con: Constricción (MPQ).

Lie se correlaciona positivamente con: Lie (EPQ); CP (Falsificación positiva) del 16PF. Se correlaciona negativamente con: escala L (Defensa) y Q4 (Tensión) del 16PF.

Estos resultados además de mostrar una elevada validez convergente de las escalas del BFQ, corroboran la validez discriminante, que resulta corroborada por la ausencia de correlaciones elevadas con dimensiones relativas a diferentes características de personalidad,

Estudios adicionales deberán examinar la validez del constructo de la nueva versión del test; es plausible que lo emergido para el BFQ sean mediciones extensibles al BFQ-2, considerando que las dos versiones del test comparten más del 70% de los ítems.

4. Administración y puntuación

4.1. Administración y puntuación

El BFQ-2 puede ser administrado en la modalidad papel y lápiz, o a través de la plataforma de testing online de Giunti Psychometrics, Giunti Testing.

4.1.1. Administración papel - lápiz y online

El BFQ-2 puede ser administrado ya sea individualmente como en grupo. Las instrucciones están indicadas al inicio del cuestionario. Éstas pueden ser leídas en voz alta a los sujetos, acompañándolos en eventuales aclaraciones si existen dudas. Ni las afirmaciones del cuestionario, ni las instrucciones deben ser cambiadas. Si es necesario, las afirmaciones pueden ser leídas a los sujetos, cuidando no ofrecer sugerencias relativas a la respuestas. Cuando algunos de los sujetos no entienden el significado de palabras o de afirmaciones, la explicación entregada por quienes dirigen la administración no debe influenciar las respuestas.

Cuando el cuestionario se utiliza para selección del personal, en la fase de presentación es oportuno subrayar la importancia de responder de manera espontánea y sincera, dado que es posible efectuar un control de la veracidad de las respuestas mediante procedimientos especiales. Es importante subrayar que el intento de falsificar el propio perfil no tiene utilidad desde el momento en que no existen respuestas correctas o incorrectas, ni existe un perfil de personalidad en abstracto y deseable absolutamente o indeseable. Cuanto más el sujeto se ajusta a responder espontáneamente y sinceramente, tanto mayor es el valor “informativo” de los resultados del cuestionario, en primer lugar, para sí mismo.

En caso de administración online (“Autoadministración”), no se utiliza papel. Mediante la función “Administrar” se puede compilar inmediatamente el test por video, o es posible enviar al sujeto un e-mail de invitación al test, que contiene datos para ingresar al sistema y desarrollar el test.

En cualquier caso, el examinador está autorizado para descargar el informe relativo al sujeto.

4.1.2. Puntuación online

La puntuación se efectúa exclusivamente mediante la plataforma de testing online de Giunti Psychometrics, Giunti Testing, cualquiera sea la modalidad de administración escogida. En el caso de administración papel y lápiz, después de que el sujeto haya desarrollado el cuestionario, el administrador inserta las respuestas (“Inserción manual”) en la plataforma online del sistema Giunti Testing (función “Insertar”). Antes de proceder, es importante que el examinador verifique que los sujetos hayan completado en la hoja de respuesta la parte relacionada a los datos anagráficos, fundamentales para los fines de la puntuación.

En el caso de administración online, las respuestas se insertan automáticamente en el sistema durante la administración, y el examinador debe solo efectuar la puntuación. La puntuación procede en modo automático (función “Scoring”) y, además de calcular el puntaje, el programa produce un informe interpretativo, del cual se muestra un ejemplo en el Apéndice A.

4.2. Identificación de perfiles falseados o distorsionados

En estas situaciones, es particularmente importante apelar a la honestidad de las personas que se evalúan, invitando a los candidatos a ofrecer respuestas sinceras y exactas. En particular, para contener los intentos de falsificación, puede ser útil informar a los sujetos que el BFQ-2 tiene la capacidad de evidenciar los perfiles falseados y distorsionados, y que las tentativas de falsificación tienen un efecto negativo en el resultado del test. Está de hecho demostrado que estos avisos permiten disminuir los intentos de falsificación de las respuestas.

En el BFQ-2 efectivamente existen escalas de validez que tienen el objetivo de identificar perfiles falseados. La escala Lie permite identificar la tendencia a alterar las respuestas con el fin de entregar una falsa impresión de sí mismo en todas las situaciones en cual se puede considerar obtener una ventaja. Las afirmaciones que componen esta escala ofrecen de hecho la posibilidad al sujeto de atribuirse cualidades socialmente deseables, en una medida no común respecto a la población general.

Como fue anticipado, la escala L se puede descomponer en dos subescalas, Lie moralistic y Lie egoistic, desarrolladas para medir dos tendencias a la distorsión, definidas respectivamente como sesgo moralista y sesgo egoísta. En las figuras 4-1, 4-2 y 4-3 se presenta una descripción sintética de los perfiles en base al puntaje en la escala Lie, y en las dos subescalas. La interpretación que se entrega se refiere a las situaciones en que el BFQ-2 se administra con el objetivo de una evaluación o selección de personal.

Como fue revisado en el capítulo “El Big Five Questionnaire-2” (apartado “Contenidos del BFQ-2”), las subescalas Lie pueden ser utilizadas separadamente o de manera conjunta. Es recomendable de todas formas examinar el perfil de los sujetos en las subescalas por separado; considerar un único puntaje en la escala agregada arriesga comprometer la posibilidad de identificar aquellos sujetos que entregan respuestas distorsionadas utilizando sobre todo uno de los dos mecanismos antes definidos.

De manera ilustrativa, confrontamos (véase g-4-4) los perfiles de dos sujetos que han participado en el test en condiciones no competitivas. El primer sujeto (caso i) presenta un puntaje en la norma en la escala L, que parece indicar un perfil libre de falsificaciones. En realidad “i” presenta un puntaje muy elevado en la subescala Lie egoistic (>65), que permite suponer un perfil falseado en sentido positivo, y un puntaje muy bajo en Lie moralistic. El segundo sujeto (caso j) presenta un puntaje en la escala L en la norma, pero evidencia un perfil diametralmente opuesto, con un puntaje muy elevado en la subescala Lie moralistic y un puntaje decididamente bajo en Lie egoistic. Además, dado que son posibles diferentes interpretaciones de un puntaje elevado en la subescala Lie, el examinador debe efectuar análisis suplementarios para identificar la causa real.

Figura 4-1
Lineamientos guía interpretativos para la escala Lie (L)

$T < 45$	El perfil está libre de falsificaciones. Es muy probable que el sujeto haya respondido de manera sincera a los ítems del cuestionario.
$45 \leq T \leq 55$	El sujeto ha respondido de manera sustancialmente sincera. En algunos casos, los sujetos que obtienen este puntaje tienden a evaluarse de manera ligeramente más positiva respecto a la realidad. Este mecanismo, sin embargo, se identifica comúnmente, aún en situaciones no evaluativas, y no invalida el cuestionario.
$56 \leq T \leq 65$	El sujeto probablemente realiza una falsificación en sentido positivo. En este caso podría haber distorsionado voluntariamente los puntajes, más de lo que lo hacen la mayor parte de las personas, aún cuando la distorsión no resulta excesivamente pronunciada..
$T > 65$	El sujeto muy probablemente entrega un perfil falseado en sentido positivo, por lo que tiende a presentarse positivamente respecto a la realidad. En este caso, el perfil que deriva del test puede estar distorsionado, y el protocolo debería ser considerado no válido, si se acompaña de puntajes muy altos en al menos tres dimensiones principales del BFQ-2, o en tres subdimensiones relativas a tres dimensiones principales distintas..

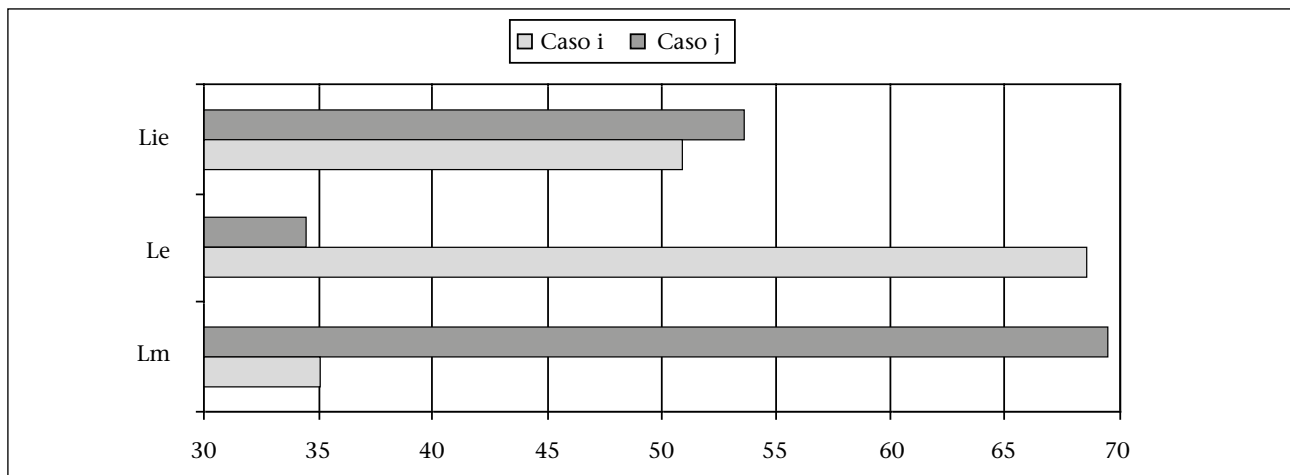
Figura 4-2
Lineamientos guía interpretativos para la subescala Lie egoistic (Le)

$T < 45$	El perfil está libre de falsificaciones. Es muy probable que el sujeto haya respondido de manera sincera a los ítems del cuestionario.
$45 \leq T \leq 55$	El sujeto ha respondido de manera fundamentalmente sincera. En algunos casos, los sujetos que obtienen este puntaje, tienen a evaluarse de manera ligeramente más positiva respecto a la realidad, atribuyendo a sí mismos cualidades asociadas a la competencia, al intelecto, al coraje y a la capacidad de hacer frente a las dificultades. Este mecanismo, sin embargo, se verifica comúnmente, y no invalida el cuestionario.
$56 \leq T \leq 65$	El sujeto probablemente entrega cierta falsificación en sentido positivo. En este caso, podría haber distorsionado voluntariamente los puntajes, más de lo que lo hacen la mayoría de las personas, presentándose como una persona competente, inteligente, corajuda, segura de sí misma, y listas para hacer frente a las dificultades. La distorsión, sin embargo, no resulta excesivamente pronunciada.
$T > 65$	El sujeto muy probablemente ha entregado un perfil falseado en sentido positivo, presentándose mejor en referencia a la realidad. Éste enfatiza particularmente cualidades asociadas a la competencia, al intelecto, al coraje y a la capacidad de hacer frente a las dificultades. En este caso, el perfil que deriva del test puede estar distorsionado.

Figura 4-3
Lineamientos guía interpretativos para la subescala Lie moralistic (Lm)

$T < 45$	El perfil está libre de falsificaciones. Es muy probable que el sujeto haya respondido de manera sincera a los ítems del cuestionario.
$45 \leq T \leq 55$	El sujeto ha respondido de manera sustancialmente sincera. Los sujetos que obtienen este puntaje, tienen a evaluarse de manera ligeramente más positiva respecto a la realidad, atribuyéndose cualidades moralmente deseables, como el respeto a las normas y a las buenas maneras, la honestidad, la rectitud y la conformidad social. Este mecanismo se verifica comúnmente, aún en situaciones no evaluativas, y no invalida el cuestionario.
$56 \leq T \leq 65$	El sujeto probablemente ha entregado cierta falsificación en sentido positivo. En este caso, podría haber distorsionado voluntariamente los puntajes, más de lo que suele suceder en la mayoría de las personas, presentándose como una persona honesta, correcta, respetuosa de las buenas maneras y de las normas sociales. La distorsión no resulta excesivamente pronunciada.
$T > 65$	El sujeto muy probablemente ha entregado un perfil falseado en sentido positivo, buscando presentarse mejor respecto a la realidad. Éste enfatiza particularmente cualidades moralmente deseables, como el respeto a las normas y a las buenas maneras, la honestidad, la rectitud y la conformidad social. En este caso el perfil que deriva del test puede estar distorsionado.

Figura 4-4
Interpretación de la escala Lie y de las relativas subescalas. Dos casos comparativos



elevado en la subescala Lie egoistic (>65), que permite suponer un perfil falseado en sentido positivo, y un puntaje muy bajo en Lie moralistic. El segundo sujeto (caso j) presenta un puntaje en la escala L en la norma, pero evidencia un perfil diametralmente opuesto, con un puntaje muy elevado en la subescala Lie moralistic y un puntaje decididamente bajo en Lie egoistic.

Además, dado que son posibles diferentes interpretaciones de un puntaje elevado en la subescala Lie, el examinador debe efectuar análisis suplementarios para identificar la causa real.

Un perfil claramente falseado presenta a menudo puntajes muy elevados (superiores a 65 puntos T) no solo en la escala L, pero también en otras escalas del BFQ-2. En este sentido, si un perfil presenta tres o más puntajes superiores a 65 puntos T en las escalas de personalidad, o puntaje alto en la escala L, es muy probable que sea falseado, sobre todo si la situación en la que ha aplicado el test pueda motivar falsificaciones.

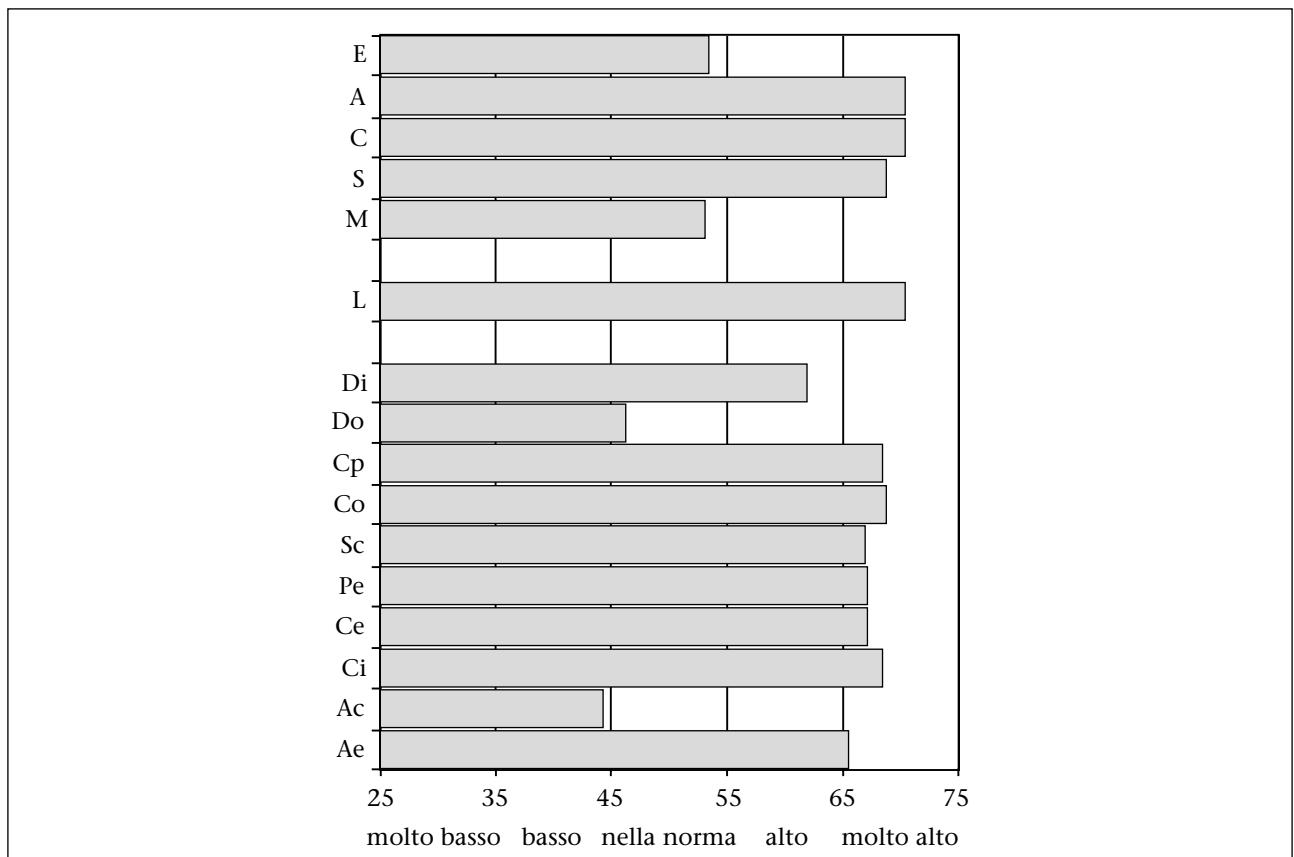
De manera ilustrativa, presentamos un perfil (de un candidato examinado en una entrevista de selección) que presenta signos clarísimos de falsificación (véase g. 4-5). La respuesta falseada está indicada por el puntaje muy alto en la escala L, y por la presencia de otras 3 escalas con puntajes superiores a 65 puntos T. Ésta parece haber incidido sobre todo en Amabilidad, Tenacidad y Estabilidad emocional. También el perfil en las subdimensiones presenta puntajes muy altos: Cooperatividad, Cordialidad, Perseverancia, Escrupulosidad, Control de las emociones y Control de los impulsos resultan elevados de manera probablemente excesiva.

La situación de administración favorece la interpretación de tal perfil como falseado. El candidato

Figura 4-5

Perfil de candidato en contexto de selección, que señala falsificación

puede haber entregado una descripción de si mismo mucho más positiva de aquella que probablemente hubiera entregado si las condiciones de administración hubieran sido más neutras.



5. Ámbitos aplicativos

Los diversos campos en que se articula la psicología aplicada pueden beneficiarse enormemente de un modelo y de un instrumento para la evaluación de la personalidad, que posee un amplio consenso como aquello del Big Five. Éste puede facilitar la confrontación de resultados provenientes de diferentes estudios conducidos en el ámbito de un mismo sector, o de sectores diferentes. Los criterios externos pueden encontrar en los Big Five, y en las facetas en los cuales se articulan, importantes elementos de referencia para fines evaluativos y predictivos.

En los siguientes apartados, se examinarán los resultados de investigación sobre los Big Five en el campo de la psicología de las organizaciones, de la psicología clínica y de la psicología de la educación, y se delinearán las posibles falencias que el modelo puede tener en estos ámbitos.

5.1. Psicología de las organizaciones

Diferentes investigaciones han demostrado la validez del modelo de los Cinco Grandes Factores, con relación a diversos objetivos y contextos organizacionales. Los primeros estudios se utilizaron para reconducir a los cinco factores las conclusiones a las que se llegó en varias investigaciones que utilizaron otros modelos de personalidad (Barrick y Mount, 1991; Hogan, 1986; Tett, Jackson y Rothstein, 1991).

En el intento de sistematizar el conocimiento acumulado en casi cincuenta años de estudio, Barrick, Mount e Judge (2001) han examinado los resultados de 15 meta-análisis sobre la relación entre personalidad y desempeño laboral, conducidos del 1990 al 1998 sobre decenas de miles de sujetos, entre artículos publicados y conferencias. El estudio reporta la validez predictiva de los Cinco Grandes Factores en referencia a específicas profesiones y actividades laborales (vendedores, manager, profesionales, policías, operarios especialidades y semi-especializados) y respecto a diversos criterios de desempeño, entre los cuales la evaluación entregada por los superiores, el cambio de posición al interior de la jerarquía organizacional, el nivel de la retribución, la capacidad de desarrollo en fase de formación y la capacidad de trabajar en grupo.

El resultado más significativo se refiere a las dimensiones Tenacidad y Estabilidad emocional. La capacidad predictiva de la Tenacidad es superior a aquella de cualquier otra dimensión; su influencia es generalizable a todos los criterios de desempeño, y es válida para todos los grupos profesionales considerados, en diversos contextos culturales, sea en Italia (Borgogni, Barbaranelli y Ferrario, 1998) como en Europa (Salgado, 1997, 1998), o en Estados Unidos (por ejemplo, Anderson y Viswesvaran, 1998; Hough, Ones y Viswesvaran, 1998; Mount, Barrick y Stewart, 1998).

Evidentemente las personas que manifiestan rasgos asociados con la amabilidad, la precisión y la persistencia, rinden mejor que aquellos que no presentan las mismas tendencias comportamentales. Además de favorecer el desempeño laboral, la Tenacidad presenta una relación negativa con el turnover y el absentismo (Judge, Martocchio y Thoresen, 1997). A menudo las personas responsables, afables y disciplinadas son también más implicadas en las actividades propias y quizás por lo mismo tienen menos inclinación a ausentarse del puesto de trabajo o a abandonar la organización a la que pertenecen.

También Estabilidad emocional está asociada al desempeño laboral en varios contextos profesionales, y a través los diversos criterios considerados, sin embargo, su validez explicativa es inferior a la demostrada por Tenacidad. El polo opuesto de Estabilidad emocional, Neuroticismo, presenta una correlación negativa con el desempeño: probablemente el frecuente nerviosismo y la manifestación de ansiedad e inseguridad, interfieren con el desarrollo de las actividades y debilitan la capacidad de hacer frente al esfuerzo y al cansancio (McCrae y Costa, 1986).

Extroversión, Amabilidad y Apertura mental pueden consituirse como predictores importantes del éxito laboral en determinadas áreas organizativas o en referencia a criterios específicos de performance. Extroversión representa un determinante importante del desempeño en aquellas actividades que requieren la continua interacción con las otras personas, y en que el componente relacional constituye una dimensión fundamental del éxito profesional, como ocurre en el caso de managers y vendedores. Es comprensible que rasgos como la sociabilidad, la locuacidad, la asertividad y la actividad resulten asociados con mejores desempeños en tales tareas; las mismas características no representan predictores eficaces en las profesiones en las que el componente interpersonal se encuentra en pequeña cantidad, o ausente (Barrick y Mount, 1991). Extroversión presenta además una correlación positiva con el éxito en programas de formación, que evidentemente se muestran más eficaces cuando el sujeto interactúa activamente en el proceso (Burris, 1976).

Amabilidad es un predictor válido del desempeño en las tareas que implican la formación de un team o grupos de trabajo, en el que el desarrollo de la actividad requiere la interacción y la cooperación activa entre los miembros del grupo. Los individuos con elevada Amabilidad se inclinan a cooperar para el logro de un objetivo común, son capaces de entregarle al grupo modelos compartidos para la solución de problemas, y de facilitar la resolución de conflictos al interior de un grupo (Aronoff e Wilson, 1985). Amabilidad puede favorecer el desempeño también en aquellas profesiones en que son frecuentes las relaciones diádicas con otras personas (por ejemplo, los clientes o los pacientes), particularmente cuando la interacción implica ofrecer ayuda, cooperación y asistencia, como ocurre por ejemplo en trabajos de servicio, o para enfermeros o profesores (Mount et al., 1998).

Apertura a la experiencia, como Extroversión, han resultado un predictor significativo de la capacidad de aprendizaje en la fase de formación. Las personas más abiertas a la experiencia (por lo tanto más inteligentes, curiosas y cultas) tendrían una actitud mayormente positiva frente a las experiencias de aprendizaje, demostrando ya sea capacidades, o una motivación por aprender.

Por lo tanto, en general, la literatura confirma la relevancia del modelo Big Five para la identificación de los perfiles de personalidad más idóneos para los diversos criterios organizacionales, y fomenta futuras profundizaciones sobre muestras más amplias, en diferentes ámbitos laborales y respecto a diferentes criterios.

Tal modelo permite una valoración de la personalidad implicando los mismos términos que las personas utilizan cotidianamente para comunicar, describir, juzgar. El examen de la personalidad, pierde esa connotación “esotérica” que es la característica de otros modelos y taxonomías. Los Big Five pueden ser inmediatamente comprendidos y empleados aún por personas que, no siendo expertas en materia psicológica, inevitablemente deben hacer frente a problemas conectados con la evaluación, la selección, la formación, el desarrollo y la promoción de los recursos humanos.

Para este propósito, el Big Five, más que otros sistemas, ofrece una “matriz” común, ya sea para lo que concierne a la descripción que las personas dan de la propia personalidad, ya sea para aquello que concierne a la descripción que se realiza de la personalidad de otros. Numerosas investigaciones han evidenciado una elevadísima congruencia entre hetero y autoevaluaciones desarrolladas utilizando listas de adjetivos, cuestionarios, o una combinación entre ambas (véase para tal propósito las contribuciones de Borkenau y Ostendorf, 1989; McCrae y Costa, 1987; Peabody y Goldberg, 1989).

Entre las posibles ventajas del modelo, no es menor la reducción de la variabilidad entre los diferentes jueces, y la reducción de la discrepancia entre auto y heteroevaluaciones. Lo anterior puede evidentemente facilitar acciones de counseling y coaching de parte de los superiores a fin de una mejor inserción de las personas en las organizaciones, y de una mejor utilización de los dotes personales, en congruencia con las características de las actividades a desarrollar.

La disponibilidad de un lenguaje común puede, además, permitir el anclaje de las diversas actividades profesionales a perfiles específicos de personalidad, y por lo tanto, a características específicas susceptibles de ser potenciadas y desarrolladas en acuerdo con criterios de éxito validados empíricamente.

5.2. Psicología clínica

Los psicólogos clínicos han de varias maneras subrayado la importancia de disponer de instrumentos que permitan orientar el examen de la personalidad respecto a dimensiones específicas y a combinaciones particulares de éstas en forma de perfiles más o menos armónicos y adaptativos. El examen de la personalidad, de hecho, es crucial para los fines terapéuticos y para establecer pronósticos en el identificar los puntos débiles que han llevado al paciente a la consulta psicológica y a las fortalezas sobre las cuales puede ser ventajoso trabajar para producir cambios en el modo el que el individuo se relaciona con la realidad y con sí mismo.

Sobre todo en el caso de desórdenes de la personalidad – a los cuales hace referencia el Eje II del DSM-III-R (American Psychiatric Association, 1987) – se han estimado los nexos entre dimensiones estables de la personalidad “normal” y varios tipos de psicopatologías. Algunas investigaciones (Costa y McCrae, 1990; Widiger y Trull, 1992; Wiggins y Pincus, 1989) en particular han indagado los nexos entre los Cinco Factores y las dimensiones descritas por el Asse II, con los resultados expuestos a continuación.

- El desorden de personalidad de tipo paranoide, caracterizado por sospecha, envidia, tendencia al litigio, fue correlacionado negativamente con Amabilidad.
 - El desorden de personalidad de tipo esquizoide, caracterizado por dificultad y falta de intereses en las relaciones sociales, por dificultad en el experimentar sentimientos, frialdad, distancia, resultó negativamente correlacionado con Extroversión.
 - El desorden de personalidad esquizotípico, caracterizado de excentricidad, egoísmo, hipersensibilidad, ideas y comportamientos bizarros, resultó negativamente correlacionado con Extroversión, y positivamente correlacionado con Neuroticismo y Apertura a la experiencia.
 - El desorden de personalidad de tipo histriónico, caracterizado de inmadurez, inestabilidad, búsqueda de atención y de excitación, resultó positivamente correlacionado con Extroversión.
 - El desorden de personalidad de tipo narcisístico, caracterizado por un exagerado sentido de autoimportancia y de grandiosidad, interés en ser siempre el centro de atención, falta de cuidado por los otros y sus intereses, resultó negativamente correlacionado con Neuroticismo y con Amabilidad; y positivamente correlacionado con Extroversión.
 - El desorden de personalidad de tipo antisocial, caracterizado por violación de las reglas sociales y de derechos de los otros, agresividad, comportamientos antisociales, impulsividad e irresponsabilidad resultó negativamente correlacionado con Amabilidad, Tenacidad y Neuroticismo, y positivamente correlacionado con Extroversión.
 - El desorden de personalidad de tipo borderline, caracterizado de inestabilidad, rápidos cambios de humor, explosiones de rabia e impulsividad, resultó positivamente correlacionado con Neuroticismo.
 - El desorden de personalidad de evitación, caracterizado por hipersensibilidad al rechazo social, contactos sociales muy limitados aun cuando muy deseados, resultó negativamente correlacionado con Extroversión y positivamente correlacionado con Neuroticismo.
 - El desorden de personalidad de tipo dependiente, caracterizado por extrema dependencia y miedo de quedarse solos, desconfianza en sí mismos y sentimientos de abandono y desesperación, resultó positivamente correlacionado con Neuroticismo y Amabilidad.
 - El desorden de personalidad de tipo compulsivo, caracterizado por excesiva importancia a las reglas, al orden, a la eficiencia y el trabajo, por problemas en el expresar sentimientos, dificultad en el relajarse, preocupación excesiva por pequeñas cosas, resultó positivamente correlacionado con Tenacidad y Neuroticismo.
 - El desorden de personalidad de tipo pasivo-agresivo, caracterizado por la expresión de hostilidad en modos indirectos y no violentos (como procrastinación, obstrucción, ineficiencia y “olvidos” intencionales”, de rechazo a la autoridad unida a la incapacidad de manifestar abiertamente tal rechazo, resultó positivamente correlacionado con Neuroticismo, y negativamente correlacionado con Tenacidad.
-
- Si bien muchos de tales desórdenes representan síndromes complejos caracterizados por más de una de las dimensiones de la personalidad, éstos pueden ser mejor comprendidos si se consideran variantes extremas o “maladaptativas” de las polaridades de los Big Five.
 - Extroversión correlaciona sobre todo los trastornos de tipo histriónico y narcisista (polo positivo) y contrasta con los trastornos de tipo pasivo-agresivo y de evitación (polo negativo = Introversión).
 - Amabilidad correlaciona sobre todo con el trastorno de tipo dependiente (polo positivo) con los trastornos de tipo paranoide, antisocial y narcisista (polo negativo = Hostilidad).
 - Tesón correlaciona sobre todo el trastorno de tipo compulsivo (polo positivo) con los trastornos de tipo antisocial y pasivo-agresivo (polo negativo= Sin Tenacidad).
 - Neuroticismo es el factor en que los desórdenes de tipo borderline, pasivo-agresivo, dependiente y de evitación representan variantes “maladaptativas” (polo positivo).
 - Apertura a la experiencia, finalmente, es el factor en que el desorden esquizotípico representa una variable “maladaptativa” (polo positivo).

La utilización de un modelo claro e inequívoco de las dimensiones de la personalidad normal puede contribuir a visibilizar las características personalológicas que pueden predisponer al sujeto al desarrollo de serios disturbios psicológicos. En este sentido, resulta crucial el rol de Neuroticismo como un rasgo de base común a la mayor parte de los desórdenes de la personalidad, mientras parecen menos generalizadas y más limitadas las contribuciones de Tesón y Apertura a la experiencia.

Del mismo modo, los diversos patrones de correlación entre desórdenes y rasgos “normales” de la personalidad, son útiles para comprender aspectos específicos, comunes y detectables en los diversos desórdenes de la personalidad.

En el campo de la psicología de la salud, McCrae y Costa (1986) examinaron las relaciones entre los Big Five (medidos mediante el cuestionario NEO-PI) y los principales mecanismos mediante los cuales las personas hacen frente a los eventos estresantes. Neuroticismo resultó correlacionado positivamente con reacciones hostiles al evento estresante, con tendencia a poner en acción fantasías “de fuga”, y con el wishful thinking. Extroversión resultó correlacionada con la tendencia a planificar acciones racionales, con pensamientos positivos y con la tendencia a desactivar la dramatización mediante el humor. Apertura a la experiencia, finalmente, resultó correlacionada con la tendencia a poner en acción fantasías “de fuga”, y con la tendencia a desactivar la dramatización mediante el humor.

En el campo de la medicina comportamental, uno de los resultados más importantes se relaciona con el rol de la hostilidad y de la agresividad como predictores de las enfermedades cardiovasculares (Costa y McCrae, 1987). De frente a la complejidad y la falta de unitariedad de las manifestaciones agresivas, el modelo de los Big Five ha contribuido a aclarar los nexos entre las dimensiones de la personalidad y patología. En particular algunos autores (Costa, McCrae y Dembroski, 1989) han diferenciado una hostilidad de tipo “neurótico” (caracterizada por frecuentes e intensas experiencias de rabia y frustración) y una hostilidad “antagónica” (caracterizada por cinismo y rudeza). Mientras la primera representa un aspecto o subdimensión del factor Neuroticismo, la segunda representa el polo opuesto del factor Amabilidad. Mientras la hostilidad antagónica resulta un mejor predictor de la enfermedad coronaria, Neuroticismo resultó significativamente asociado con la hipocondría y la tendencia a desarrollar cólicos somáticos. En virtud de tales resultados, dos estrategias de intervención resultan plausibles: por un lado, pueden desarrollarse terapias para reducir el nivel de antagonismo y aumentar el de Amabilidad; por el otro lado, hacer frente a la dificultad de modificar un rasgo estable como el antagonismo, los pacientes con riesgo pueden ser intervenidos en otros factores de riesgo más sencillos de abordar en un contexto terapéutico, como el consumo de tabaco o la presión arterial.

En un ámbito en el que a menudo los instrumentos producidos explícitamente por el examen de la personalidad “patológica” (por ejemplo, el Minnesota Multiphasic Personality Inventory – MMPI; véase la versión revista de Hathaway, McKinley y Comitato de Re-estandarización, 1989) no han permitido proporcionar un cuadro claro de los aspectos no patológicos de la personalidad, que por otro lado resultan vitales para entender el funcionamiento psicológico del paciente, la integración de un modelo de la personalidad “normal” con las taxonomías inherentes a la personalidad “patológica” constituye una importante posibilidad para una clasificación más apropiada de los pacientes, y para una selección de las terapias más adecuadas, en acuerdo con el perfil personalológico de base (Miller, 1991). Tal perfil permite evidenciar el estilo de adaptación que llegó a establecerse en el curso de la vida, y puede dar luces sobre el origen de las dificultades actuales, y sobre las perspectivas futuras de bienestar psicológico.

5.3. Psicología de la educación

También en el ámbito de la psicología educacional, el modelo Big Five encuentra amplias aplicaciones. En este sentido, algunos investigadores (Digman y Inouye, 1986; Graziano y Ward, 1992) han examinado la relación entre los cinco factores y la adaptación o el éxito en actividades escolares, y han dirigido la atención sobre la importancia de la Apertura a la experiencia y de la Tenacidad.

Apertura a la experiencia resultó fuertemente correlacionada con el éxito escolar, la inteligencia, la creatividad y la curiosidad intelectual. Con este propósito, importantes preguntas para la investigación educativa se refieren a la posibilidad de que estudiantes más abiertos sean más propensos a sacar provecho de las oportunidades entregadas por un ambiente educativo particularmente enriquecido, que la escasa convencionalidad de los estudiantes les pueda exponer a dificultades e incomprendiones en un ambiente educativo tradicional, o que la apertura a la experiencia pueda ser aumentada con la educación.

También Tenacidad resultó fuertemente correlacionada con el éxito escolar. Los estudiantes conscientizados resultan organizados, afables y persistentes. Se consideran y son considerados por los otros como más inteligentes. La posibilidad de disponer de mediciones de tal rasgo puede ser una información útil para las mediciones de habilidad con el objetivo de predecir éxito escolar.

El rol de los otros factores parece menos relevante: mientras Extroversión parece importante, sobre todo como predictor de la competencia social del alumno, y de su éxito en las actividades deportivas, Amabilidad parece importante sobre todo en cuanto a la conducta del alumno, y Neuroticismo resultaría relevante para señalar posibles problemáticas a nivel emocional.

6. Conclusiones

En conclusión, el BFQ-2 capitaliza sobre una década de experiencia derivada del Big Five Questionnaire, concebido en acuerdo con las argumentaciones teóricas que han inducido a privilegiar la consideración de cinco factores respecto a otras soluciones.

En general, el test evidencia poseer características psicométricas que lo califican positivamente, ya sea respecto a su versión precedente, sobre el que representa un avance, como respecto al NEO-PI, con el que comparte premisas teóricas.

La estructura factorial resulta notablemente estable sobre grupos de sujetos muy diferentes entre sí, reclutados en ocasiones y situaciones de administración muy distintas. Los factores extraídos coinciden apreciablemente con las escalas definidas teóricamente. La estabilidad temporal y la coherencia interna son elevadas, ya sea en el caso de las dimensiones principales, como en el caso de las subdimensiones.

En continuidad con la versión original del instrumento, para cada uno de los Big Five, fueron identificadas dos subdimensiones, cada una de las cuales consta de 12 ítems, y hace referencia a aspectos diversos de la misma dimensión.

Los elementos novedosos del BFQ-2 respecto a la versión original del test son:

- el mejoramiento de las propiedades psicométricas, que se refiere en particular a la simplicidad de la estructura factorial y la coherencia interna de las escalas, sobre todo de aquellas para la medición de Amabilidad y Apertura mental, con sus relativas subdimensiones.
- una mayor puntualización en la definición de las subdimensiones singulares, que son más adherentes a los aspectos centrales para las relativas dimensiones;
- la redefinición de la escala Lie, que resulta ahora articulada en dos subdimensiones, en acuerdo con los modelos propuestos más recientemente en la literatura científica internacional (Paulhus, 2002);
- la disponibilidad de una muestra de estandarización relativa al reclutamiento y a la selección del personal según una modalidad online (mediante internet);

El BFQ-2 es utilizable en una gran variedad de situaciones con personas de inteligencia y cultura normales, y que por lo tanto pueden leer las afirmaciones y entender las instrucciones.

El enfoque seguido en la construcción del cuestionario, comprende finalmente, diversas ventajas;

- los términos que definen la estructura del Big Five, estando anclados al lenguaje natural que las personas usan cotidianamente, pueden inmediatamente ser comprendidos aun por personas no expertas en materia psicológica, haciendo más clara la interpretación y la comunicación de los resultados;
- las presuposiciones “léxicas” de la taxonomía, garantizan una mayor validez y generalización de los resultados obtenidos a partir del instrumento psicométrico;
- la cantidad de factores consiente una descripción parsimoniosa, pero al mismo tiempo contempla características de personalidad. Eso representa una solución óptima en relación a conciliar amplitud y especificidad de las dimensiones consideradas;
- el número de los ítems aparece particularmente contenido, sobre todo en comparación con otros instrumentos análogos, haciendo más simples y sencillas las fases de administración, codificación y elaboración de resultados.

Bibliografia

- Amelang, M. e Borkenau, P. (1982). Über die faktorielle Struktur und externe Validität einiger Fragebogen-Skalen zur Erfassung von Dimensionen der Extraversion und emotionalen Labilität [On the factor structure and external validity of some questionnaire scales measuring dimensions of extraversion and neuroticism]. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 3, 119-146.
- American Psychiatric Association (1987). *Diagnostic and Statistic Manual of Mental Disorders (3rd edition – revised) (DSM-III-R)*. American Psychiatric Association, Washington, DC.
- Anderson, G. e Viswesvaran, C. (1998). *An update of the validity of personality scales in personnel selection: A meta-analysis of studies published after 1992*. Relazione presentata alla Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.
- Aronoff, J. e Wilson, J.P. (1985). *Personality in the social process*. Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Barbaranelli, C. e Caprara, G.V. (2000). Measuring the Big Five in self report and other ratings: A multitrait-multimethod study. *European Journal of Psychological Assessment*, 16, 29-41.
- Barbaranelli, C. e Natali, E. (2005). *I test psicologici: Teorie e modelli psicometrici*. Carocci, Roma.
- Barbaranelli, C. e Vecchione, M. (2003). Dimensioni di personalità e comportamento di consumo. *Rassegna di Psicologia*, 20, 219-242.
- Barrick, M.R. e Mount M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., Mount, M.K. e Judge, T.A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *Personality and Performance*, 9, 1-20.
- Benson, J. e Hocevar, D. (1985). The impact of item phrasing on the validity of attitude scales on elementary school children. *Journal of Educational Measurement*, 22, 231-240.
- Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117, 187-215.
- Borgogni, L., Barbaranelli, C. e Ferrario, A. (1998). Correlati psicologici del successo organizzativo: Un contributo empirico. *Quaderni di Psicologia del Lavoro*, 6-7, 87-96.
- Borkenau, P. e Ostendorf, F. (1989). Comparing exploratory and confirmatory factor analysis: A study on the 5-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 11, 515-524.
- Boyle, G.J. (1989). Re-examination of the major personality-type factors in the Cattell, Comrey and Eysenck scales: Were the factor solutions by Noller et al. optimal?. *Personality and Individual Differences*, 10, 1289-1299.
- Briggs, S. (1992). Assessing the five-factor model of personality description. *Journal of Personality*, 60, 254-293.
- Burris, R.W. (1976). Human learning. In M.D. Dunnette e L.M. Hough (a cura di), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally, Chicago.
- Buss, A.H. e Durkee, A. (1957). An inventory for assessing different kinds of hostility. *Journal of Consulting Psychology*, 21, 343-348.
- Buss, A.H. e Perry, M. (1992). The Aggression Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 452-459 (ed. it. elettronica del questionario: Cryteria Technologies).
- Caprara, G.V. (1996). Structures and processes in personality psychology. *European Psychologist*, 1, 13-25.
- Caprara, G.V. e Laeng, M. (a cura di) (1988). *Indicatori e precursori della condotta aggressiva*. Bulzoni, Roma.

- Caprara, G.V. e Perugini, M. (1990). *Personality described by adjectives: Could the "Big Five" be extended to the Italian context?*. Relazione presentata alla Fifth European Conference on Personality, Ariccia (Italy).
- Caprara, G.V. e Perugini, M. (1991a). L'approccio psico-lessicale e l'emergenza dei Big Five nello studio della personalità. *Giornale Italiano di Psicologia*, 18, 721-747.
- Caprara, G.V. e Perugini, M. (1991b). Il ruolo dei "Big Five" nella descrizione della personalità: Estendibilità al contesto italiano. *Comunicazioni Scientifiche di Psicologia Generale*, 6, 83-101.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. e Borgogni, L. (1993). *Big Five Questionnaire*. O.S. Organizzazioni Speciali, Firenze.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. e Borgogni, L. (1995). *BFQ: Cuestionario "Big Five". Manual*. Ad. spagnolo del *Big Five Questionnaire*, a cura di J. Bermúdez. TEA, Madrid.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. e Borgogni, L. (1997). *Alter Ego. Les cinq facteurs fondamentaux de la personnalité*. Ad. francese del *Big Five Questionnaire*, a cura di J.L. Bernaud e S. Debaisieux. Editions et Applications Psychologiques, Paris.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. e Borgogni, L. (2000). *BFQ: Big Five Questionnaire. Manuale (seconda edizione)*. O.S. Organizzazioni Speciali, Firenze.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. e Zimbardo, P. (1999). Personality profiles and political parties. *Political Psychology*, 20, 175-197.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. e Perugini, M. (1993). The "Big Five Questionnaire": A new questionnaire to assess the five-factor model. *Personality and Individual Differences*, 15, 281-288.
- Caprara, G.V., Perugini, M., Pastorelli, C. e Barbaranelli, C. (1990). Esplorazione delle dimensioni comuni della colpa e dell'aggressività. *Giornale Italiano di Psicologia*, 17, 665-681.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Bermúdez, J., Maslach, C. e Ruch, W. (2000). Multivariate methods for the comparison of factor structures in cross-cultural research: An illustration with the Big Five Questionnaire. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 31, 437-464.
- Cattell, R.B. (1943). The description of personality: I. Foundations of trait measurement. *Psychological Review*, 50, 559-594.
- Cattell, R.B. e Tsujioka, B. (1964). The importance of factor-trueness and validity, versus homogeneity and orthogonality in test scales. *Educational and Psychological Measurement*, 24, 3-30.
- Cattell, R.B., Cattell, A.K. e Cattell, H.P. (1993). *Sixteen Personality Factor Questionnaire, fifth edition*. Institute for Personality and Ability Testing, Champaign, IL (ad. it. a cura di S. Sirigatti e C. Stefanile, 2001. O.S. Organizzazioni Speciali, Firenze).
- Cattell, R.B., Eber, H.W. e Tatsuoka, M.M. (1970). *The handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire*. Institute for Personality and Ability Testing, Champaign, IL.
- Church, A.T. e Burke, P.J. (1994). Exploratory and confirmatory tests of the Big Five and Tellegen's three- and four-dimensional models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 93-114.
- Comrey, A.L. (1970). *The Comrey Personality Scales*. EdITS Publishers, San Diego, CA.
- Comrey, A.L. (1980). *Handbook for the interpretation of the Comrey Personality Scales*. EdITS Publishers, San Diego, CA.
- Comrey, A.L. (1995). *Manual and handbook of interpretations for the Comrey Personality Scales*. EdITS Publishers, San Diego, CA.
- Costa, P.T. e McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.
- Costa, P.T. e McCrae, R.R. (1987). Neuroticism, somatic complaints, and disease: Is the bark worse than the bite?. *Journal of Personality*, 55, 299-316.
- Costa, P.T. e McCrae, R.R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, 4, 362-371.
- Costa, P.T. e McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Professional manual*. Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. e Dembroski, T.M. (1989). Agreeableness versus Antagonism: Explication of a potential risk factor for CHD. In A.W. Siegman e T.M. Dembroski (a cura di), *In search of coronary-prone behavior. Beyond Type A*. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. e Dye, D.A. (1991). Facet scales for Agreeableness and Conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Cramer, P. (1991). *The development of defense mechanisms*. Springer-Verlag, New York.
- Cronbach, L.J. (1950). Further evidence on response sets and test design. *Educational and Psychological Measurement*, 10, 3-31.

- Damarin, F. e Messick, S. (1965). *Response styles as personality variables: A theoretical integration*. Educational Testing Service, Princeton, NJ.
- DeYoung, C.G., Quilty, L.C. e Peterson, J.B. (2007). Between Facets and Domains: 10 Aspects of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 880-896.
- Digman, J.M. (1990). Personality structure: Emergence of the Five-Factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Digman, J.M. e Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 116-123.
- Epstein, S. (1979). The stability of behavior: On predicting most of the people most of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1097-1126.
- Eysenck, H.J. e Eysenck, S.B.G. (1964). *Manual for the Eysenck Personality Inventory*. University Press, London.
- Eysenck, H.J. e Eysenck, S.B.G. (1976). *Manual for the Eysenck Personality Questionnaire*. EdITS Publishers, San Diego, CA.
- Fabrigar, L.R., Wegener, D.T., MacCallum, R.C. e Strahan, E.J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4, 272-299.
- Falthezik, A.M. e Jolson, M.A. (1974). Statement polarity in attitude statements. *Journal of Marketing Research*, 11, 102-105.
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative "description of personality": The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L.R. (1992). The development of markers for the Big Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26-34.
- Graziano, W.G. e Ward, D. (1992). Probing the Big Five in adolescence: Personality and adjustment during a developmental transition. *Journal of Personality*, 60, 425-439.
- Guilford, J.P. e Zimmerman, W.S. (1949). *The Guilford-Zimmerman Temperament Survey*. Sheridan Supply Company, Beverly Hills, CA.
- Guilford, J.S., Zimmerman, W.S. e Guilford, J.P. (1976). *The Guilford-Zimmerman Temperament Survey. Handbook*. Consulting Psychologists Press Inc., Palo Alto, CA.
- Hataway, S.R., McKinley, J.C. e Comitato di Ristandardizzazione (1989). *Minnesota Multiphasic Personality Inventory – 2 (MMPI-2)*. University of Minnesota Press, Minneapolis, MN (ed. it. a cura di P. Pancheri e S. Sirigatti. O.S. Organizzazioni Speciali, Firenze, 1995).
- Hogan, R. (1986). *Hogan Personality Inventory manual*. National Computer Systems, Minneapolis, MN.
- Hough, L.M., Ones, D.S. e Viswesvaran, C. (1998). *Personality correlates of managerial performance constructs*. Relazione presentata alla Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.
- John, O.P. (1990). The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in natural language and in questionnaires. In L.A. Pervin (a cura di), *Handbook of personality: Theory and research*. Guilford, New York.
- John, O.P. e Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspective. In L.A. Pervin e O.P. John (a cura di), *Handbook of personality: Theory and research (2nd edition)*. Guilford, New York.
- John, O.P., Angleitner, A. e Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.
- Judge, T.A., Martocchio, J.J. e Thoresen, C.J. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82, 745-755.
- Kopalle, P.K. e Lehmann, D.R. (1997). Alpha inflation? The impact of eliminating scale items on Cronbach's alpha. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 70, 189-197.
- Krug, S.E. e Johns, E.F. (1986). A large sample validation of second-order personality structure defined by the 16PF. *Psychological Reports*, 59, 683-693.
- Kuhl, J. e Beckmann, J. (1985). *Action control: From cognition to behavior*. Springer Verlag, Heidelberg, New York.
- Marsh, H.W. (1996). Positive and negative global self-esteem: A substantively meaningful distinction or artifacts?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 810-819.
- Maslach, C., Stapp, J. e Santee, R.T. (1985). Individuation: Conceptual analysis and assessment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 729-738.

- McAdams, D.P. (1992). The five-factor model in personality: A critical appraisal. *Journal of Personality*, 60, 329-361.
- McCrae, R.R. (1989). Why I advocate the five-factor model: Joint analysis of the NEO-PI and other instruments. In D.M. Buss e N. Cantor (a cura di), *Personality psychology: Recent trends and emerging directions*. Springer Verlag, New York.
- McCrae, R.R. e Allik, J. (2002). *The five-factor model of personality across cultures*. Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York.
- McCrae, R.R. e Costa, P.T. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6, 587-597.
- McCrae, R.R. e Costa, P.T. (1986). Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of Personality*, 54, 385-405.
- McCrae, R.R. e Costa, P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instrument and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R.R. e Costa, P.T. (1989). Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO-PI. *Multivariate Behavioral Research*, 24, 107-124.
- McCrae, R.R. e John, O.P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications, *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- Miller, T.R. (1991). The psychotherapeutic utility of the five-factor model of personality: A clinician's experience. *Journal of Personality Assessment*, 57, 415-433.
- Mount, M.K., Barrick, M.L. e Stewart, G.L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11, 145-165.
- Myers, I.B. e McCaulley, M.H. (1985). *Manual. A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Consulting Psychologists Press Inc., Palo Alto, CA.
- Noller, P., Law, H. e Comrey, A.L. (1987). Cattell, Comrey, and Eysenck personality factors compared: More evidence for the five robust factors?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 775-782.
- Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicate factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Nunnally, J.C. e Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory (3rd edition)*. McGraw-Hill, New York.
- Ostendorf, F. e Angleitner, A. (1992). On the generality and comprehensiveness of the five-factor model of personality: Evidence of five robust factors in questionnaire data. In G.V. Caprara e G. Van Heck (a cura di), *Modern personality psychology*. Harvester Wheatsheaf, London.
- Ozer, D.J. e Reise, S.P. (1994). Personality assessment. *Annual Review of Psychology*, 45, 357-388.
- Parker, J.D.A., Bagby, R.M. e Summerfeldt, L.J. (1993). Confirmatory factor analysis of the revised NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 15, 463-466.
- Paulhus, D.L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598-609.
- Paulhus, D.L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. In H.I. Braun, D.N. Jackson e D.E. Wiley (a cura di), *The role of constructs in psychological and educational measurement*. Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Paulhus, D.L. e John, O.P. (1998). Egoistic and moralistic bias in self-perceptions: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, 66, 1024-1060.
- Peabody, D. e Goldberg, L.R. (1989). Some determinants of factor structures from personality trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 552-567.
- Pervin, L.A. (1994). A critical analysis of current trait theory. *Psychological Inquiry*, 5, 103-113.
- Sackeim, H.A. e Gur, R.C. (1978). Self-deception, other-deception and consciousness. In G.E. Schwartz e D. Shapiro (a cura di), *Consciousness and self-regulation: Advances in research (Vol. 2)*. Plenum Press, New York.
- Salgado, J.F. (1997). The five-factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Salgado, J.F. (1998). Big Five personality dimensions and job performance in army and civil occupations: A european perspective. *Human Performance*, 11, 271-288.
- Saucier, G. e Goldberg, L.R. (2002). Assessing the Big Five: Applications of 10 psychometrics criteria to the development of marker scales. In B. De Raad e M. Perugini (a cura di), *Big Five assessment*. Hogrefe & Huber, Göttingen.
- Saulsman, L.M. e Page, A.C. (2004). The five-factor model and personality disorder empirical literature: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 23, 1055-1085.

- Spielberger, C.D. (1983). *STAI. State-Trait Anxiety Inventory* (ed. it. a cura di L. Pedrabissi e M. Santinello. O.S. Organizzazioni Speciali, Firenze, 1989).
- Spielberger, C.D. (1988). *STAXI. State-Trait Anger Expression Inventory* (ed. it. a cura di A.L. Comunian. O.S. Organizzazioni Speciali, Firenze, 1992).
- Strelau, J. (1983). *Temperament – Personality – Activity*. Academic Press, London.
- Strelau, J. e Plomin, R. (1992). A tale of two theories of temperament. In G.V. Caprara e G. Van Heck (a cura di), *Modern Personality Psychology*. Harvester Wheatsheaf, London.
- Tellegen, A. (1982). *Brief manual for the differential personality questionnaire*. Manoscritto non pubblicato, University of Minnesota, Minneapolis, MN.
- Tett, R.P., Jackson, D.N. e Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Tucker, L.R. (1951). *A method for synthesis of factor analysis studies*. Personnel Research Section Report No. 984. Department of the Army, Washington, DC.
- Vecchione, M. (2007). *Il Big Five Questionnaire: Proprietà psicometriche e revisione dello strumento*. Tesi di dottorato, Università degli Studi di Padova.
- Watson, D. e Clark, L.A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, J. Jonson e S. Briggs (a cura di), *Handbook of personality psychology*. Academic Press, New York.
- Watson, D. e Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.
- Wechsler, D. (1981). *Wechsler Adult Intelligence Scale – Revised* (ad. it. a cura di C. Laicardi e A. Orsini. O.S. Organizzazioni Speciali, Firenze, 1997).
- Widiger, T.A. e Trull, T.J. (1992). Personality and psychopathology: An application of the five-factor model. *Journal of Personality*, 60, 363-393.
- Wiggins, J.S. e Pincus, A.L. (1992). Personality: Structure and measurement. *Annual Review of Psychology*, 43, 473-504.
- Zawadzki, B. e Strelau, J. (1991). *The Regulative Theory of Temperament Inventory (RTTI): Preliminary information concerning the strategy of a tool construction and properties of measurement*. Relazione presentata all'International Workshop on Cross-Cultural Studies on Temperament, Nieborow, Poland.
- Zevon, M.A. e Tellegen, A. (1982). The structure of mood change: An idiographic/nomothetic analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 111-122.

Apéndice A. Ejemplo de informe interpretativo computarizado



Gian Vittorio Caprara, Claudio Barbaranelli, Laura Borgogni, Michele Vecchione

INFORME INTERPRETATIVO

Nombre:	Carlos Díaz
Código test:	M9SDAU8A
Fecha de la prueba:	10/08/2018
Código cliente:	CarlosDiazEjBFQ-2

Sexo:	Hombre
Edad:	34
Normas de referencia:	Situación competitiva

Introducción

El BFQ-2 facilita una evaluación de la personalidad articulada en cinco dimensiones (las Big Five), de acuerdo a una taxonomía de la personalidad extensamente compartida dentro de la comunidad científica. El perfil de la personalidad ofrecido por el BFQ-2 permite profundizar en la interpretación con una intuitiva descripción, que puede ser directamente comprendida incluso por aquellos que a pesar de no ser expertos en psicología, tienen que enfrentarse con problemas vinculados a la evaluación de la personalidad.

Este informe interpretativo ofrece información útil para reclutar y para cualquier exigencia del assessment de los recursos humanos en el ámbito organizacional; con todo, hay que recordar que constituye solo una parte de la evaluación, que para estar completa tendría que integrarse con un análisis más amplio de las actitudes, motivación, competencias y de otras características de la persona.

El informe se subdivide en las siguientes secciones:

- **Perfil general:** se presentan los resultados obtenidos en el test tanto en forma gráfica como numérica.
- **Presentación de uno mismo:** ofrece una indicación relativa al estilo de presentación del candidato, con eventuales intentos de alteración en el test y, en definitiva, nos indica el nivel de validez del informe.
- **Perfil de personalidad:** ofrece una descripción detallada de las características del candidato en relación a cada una de las cinco dimensiones de la personalidad que el modelo prevé, cada una articulada en dos subdimensiones específicas. La descripción del candidato se contextualiza dentro del ámbito organizacional y entrega una propuesta sobre las actividades recomendadas o no para la persona, en relación a los resultados obtenidos mediante el test.
- **Aspectos característicos:** en cada subdimensión se muestran los ítems en los que el candidato ha obtenido la puntuación más elevada y más baja. Estos resultados pueden utilizarse para indagar con mayor profundidad durante la entrevista.

Las descripciones y los gráficos que aparecen en las diferentes secciones del informe hacen referencia a las puntuaciones obtenidas en el test, transformadas en puntos T mediante la comparación con el grupo de referencia específico, que en este caso es:

sujetos en situación competitiva con administración en papel y lápiz.

Uso del informe

Las decisiones basadas en los resultados del BFQ-2 se tienen que tomar contando con el apoyo de profesionales calificados. Todos los textos que contiene un informe informatizado tienen que considerarse como una hipótesis, que tiene que confirmarse mediante otras fuentes de información, como entrevistas, datos biográficos o resultados de otros procesos de assessment.

El contenido de este informe es de carácter reservado y debe tratarse de manera completamente confidencial y respetando la privacidad del candidato.

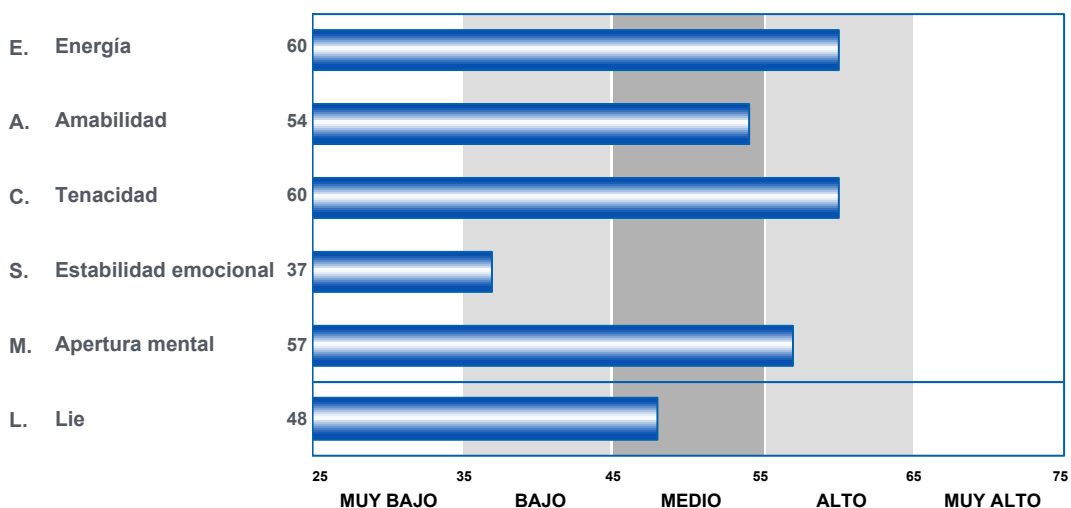
Además es importante tener presente que:

- Los resultados que se obtengan en el test se basan en la descripción que el candidato da de su propia personalidad y de su comportamiento, algo que no necesariamente va a reflejar cómo lo ven los demás. La precisión de los resultados depende, por tanto, de la franqueza con la que responde a los ítems y del grado de conciencia sobre sí mismo;
- No hay aspectos “correctos” o “erróneos” en la personalidad de un individuo: el estilo de cada uno tiene sus ventajas y desventajas, pero, sin duda, ciertos rasgos se ajustan mejor que otros a determinadas actividades, perfiles de cargo, roles o tareas;
- Los resultados en un test psicométrico como el BFQ-2 permiten realizar pronósticos sobre cómo se comportará una persona en una gama suficientemente amplia de situaciones;
- Generalmente, los resultados del BFQ-2 expresados en este informe pueden considerarse válidos durante un periodo de entre 12-18 meses tras su realización, a excepción de cuando se producen importantes cambios en la vida, profesional o no, del sujeto.

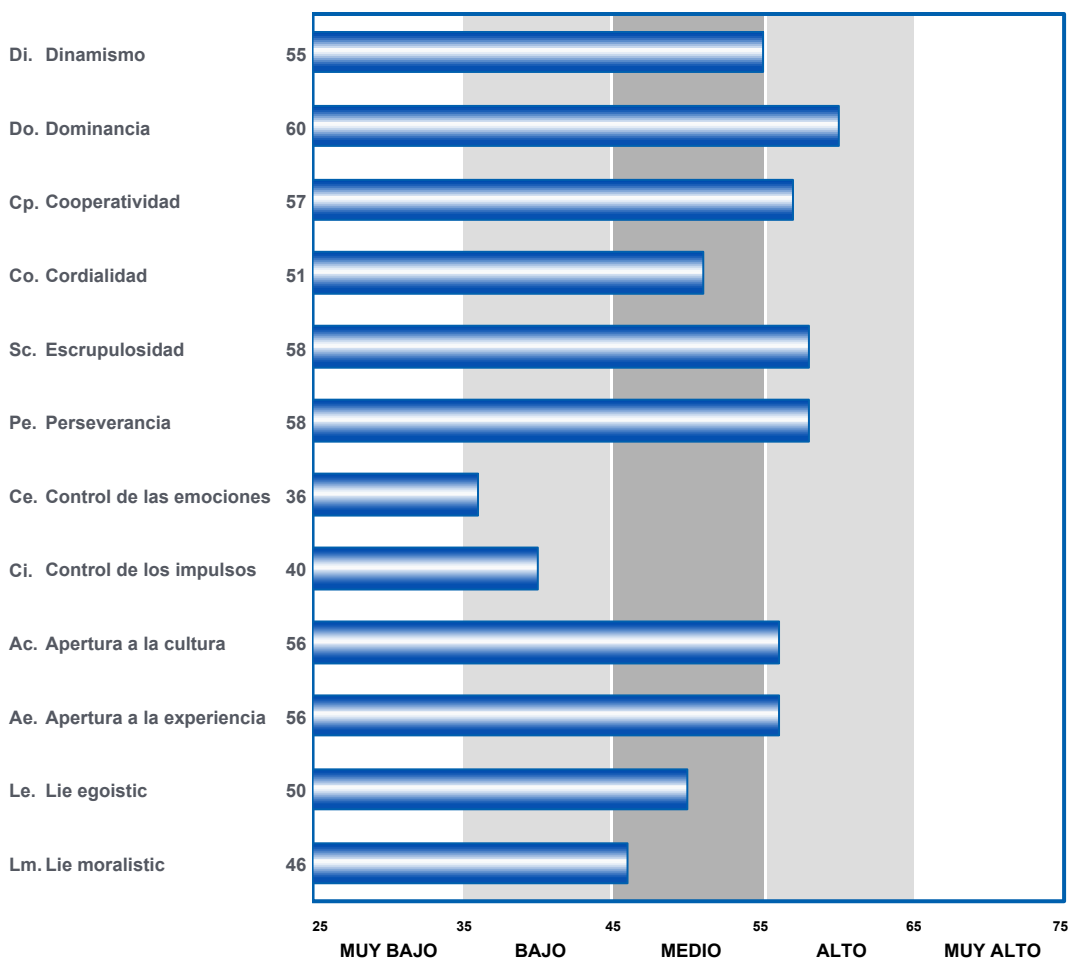
1. Perfil general

	Puntaje bruto	Puntos T
E. Energía	94	60
A. Amabilidad	105	54
C. Tenacidad	105	60
S. Estabilidad emocional	69	37
M. Apertura mental	105	57
L. Lie	41	48
Di. Dinamismo	51	55
Do. Dominancia	43	60
Cp. Cooperatividad	54	57
Co. Cordialidad	51	51
Sc. Escrupulosidad	50	58
Pe. Perseverancia	55	58
Ce. Control de las emociones	32	36
Ci. Control de los impulsos	37	40
Ac. Apertura a la cultura	52	56
Ae. Apertura a la experiencia	53	56
Le. Lie egoistic	22	50
Lm. Lie moralistic	19	46

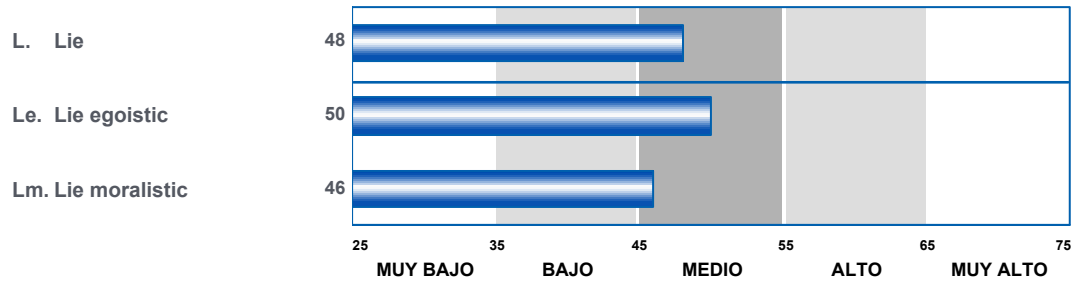
Dimensiones principales (puntos T)



Subdimensiones (puntos T)



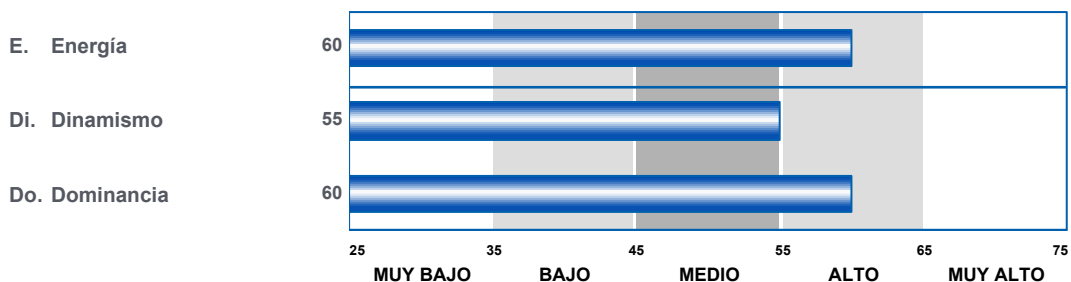
2. Presentación de Uno mismo, o Deseabilidad Social



La persona ha respondido en manera sustancialmente sincera. En algunos casos los sujetos que han obtenido esta puntuación tienden a valorarse de manera ligeramente más positiva en relación a la realidad. Este tipo de respuestas es bastante esperable, incluso en situaciones no competitivas y no invalida el cuestionario.

3. Perfil de personalidad

Energía

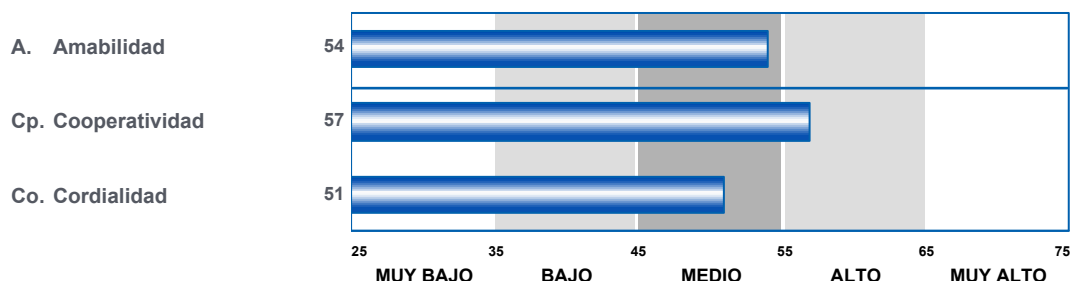


Los resultados en el BFQ-2 indican que se trata de un individuo que tiende a ejercer influencia y a competir con los demás, ya que representan a menudo un elemento de desafío. Cuando se relaciona con otras personas es más bien seguro de sí mismo y asume a menudo una actitud persuasiva, autoritaria y convincente. En el trabajo, por tanto, tiende a imponer su punto de vista a los colegas.

Normalmente es expansivo y comunicativo, si bien no se interesa por las personas con las que tiene poca confianza, en las actividades de grupo tiende a expresar sus ideas con determinación e iniciativa. Tiende a asumir el control de la situación, a menudo termina siendo identificado como el líder del grupo. Debido a estas características, resulta especialmente recomendado para desarrollar actividades de mánager (de Jefatura o gerenciales) y roles profesionales que impliquen un elevado poder de decisión.

Es más bien dinámico y vivaz, tiene ritmos de vida moderadamente intensos. En el trabajo acepta sin problemas las propuestas que se le hacen, aunque normalmente prefiere no sobrecargarse de obligaciones.

Amabilidad

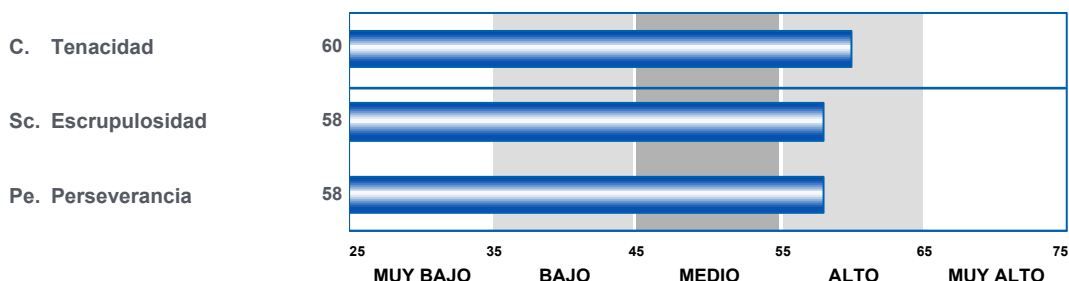


Es una persona bastante sensible, que presta atención a las necesidades y a las opiniones ajenas. Tiende a dedicar a los demás una buena parte de su tiempo y a ocuparse de quien se encuentra en apuros. Suele ser capaz de entender el estado de ánimo de los demás y de reconocer cuando alguien se siente incómodo. De hecho, es un individuo bastante empático, que se deja implicar fácilmente en los problemas ajenos, mostrando una clara capacidad de escuchar y de aconsejar. En las actividades de grupo tiende a cooperar para alcanzar un objetivo común, a la vez que prefiere evitar competir demasiado.

Cuando tiene que desarrollar un rol de liderazgo se caracteriza por un estilo a la hora de tomar las decisiones que tiende prevalentemente a la consulta y a la participación. Generalmente se encuentra cómodo en compañía de otras personas, aunque a veces prefiere estar solo. Suele ser educado y mostrarse dispuesto a ayudar a los otros, se esfuerza por ser cordial incluso con las personas que no le gustan, pero siempre es capaz de perdonar una ofensa que le han hecho, si bien suele preferir pensar que los demás actúan de buena fe.

Por sus características es adecuado para cubrir roles profesionales que impliquen trabajo de equipo, en los que el desarrollo de las actividades requiera interacción e intercambio de ideas entre los miembros del grupo. Además, es adecuado para desarrollar actividades que requieran contacto y sensibilidad hacia los demás, como sucede por ejemplo en el sector de los servicios o en las profesiones de asistencia.

Tenacidad

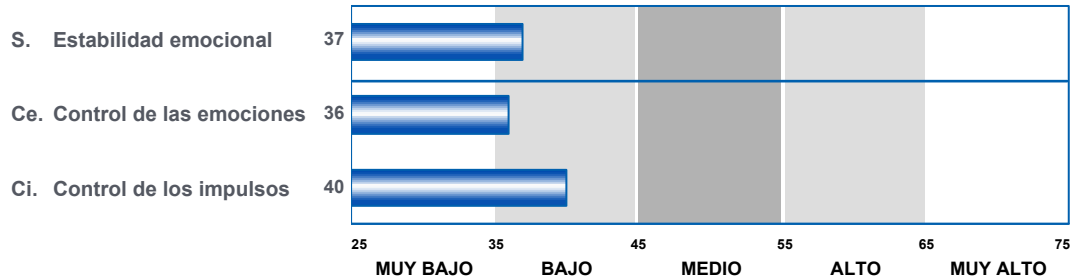


Atendiendo a la dimensión Tenacidad, el perfil muestra un individuo muy preciso y meticuloso. En el trabajo lleva a cabo sus tareas con cuidado y precisión, intentando hacer a menudo las cosas del mejor modo posible. Antes de entregar un trabajo verifica que esté completo y que sea correcto, centrándose en detalles que a la mayor parte de las personas podrían parecerles insignificantes. De hecho, lo describen como alguien diligente, exacto y sistemático. No le gustan los ambientes poco limpios y desordenados, planifica sus actividades a largo plazo con una particular atención hacia los detalles y toma sus decisiones con prudencia, dándose el tiempo necesario para reflexionar y procediendo a menudo de manera sistemática y previsible. Es un trabajador disciplinado y diligente, bastante atento a respetar plazos de entrega, y a seguir los reglamentos y procedimientos.

Por estas características es adecuado para tareas que requieran una cuidadosa planificación de las actividades y un elevado nivel de precisión en el desarrollo del trabajo. Se encuentra cómodo llevando a cabo actividades en las que las características de la tarea estén fuertemente estructuradas. Es, además, muy tenaz y determinado.

Esta persona trabaja bastante duro para concluir las tareas que se le han asignado. Difícilmente abandona una actividad que ha comenzado, ni siquiera cuando los resultados iniciales no son positivos y rara vez retrasa o aplaza sus obligaciones. En general no se deja desanimar por los problemas y sigue avanzando en sus proyectos con persistencia y determinación. Por esto lo describen como un trabajador responsable y orientado hacia el resultado. Suele definir claramente sus objetivos y trabaja duro para alcanzarlos y se ocupa y concentra en hacer bien su trabajo. En el trabajo se caracteriza por la entrega y el esfuerzo con los que afronta las tareas y actividades de las que se responsabiliza.

Estabilidad emocional

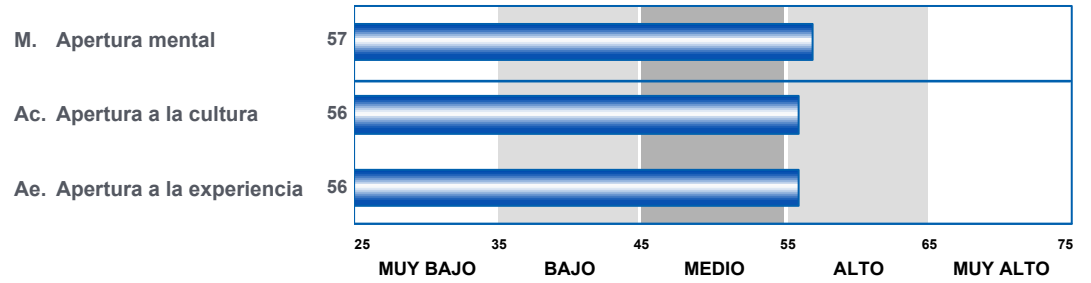


Las respuestas del sujeto en el cuestionario sugieren que es emocionalmente vulnerable y que posee una inadecuada capacidad para controlar sus emociones. Muy sensible y caracterizado por un humor y sentimientos inestables, sufre a menudo estados de ansiedad y de tensión nerviosa. A veces también puede sentirse deprimido, experimentar sentimientos de abandono y sentirse inútil. Los demás lo ven como alguien aprehensivo, tenso y estresado y cuando recibe una crítica o una opinión negativa se ofende o se viene abajo, mostrándose por tanto vulnerable como susceptible. Se desanima con bastante facilidad ante los imprevistos y los problemas, que afronta a menudo con aprehensión, preocupación y pesimismo y le resulta difícil relajarse completamente, ya que es bastante vulnerable al estrés y a la tensión.

Se trata, además, de un individuo con un escaso autocontrol, que pierde fácilmente la calma y el dominio de su comportamiento, presenta un elevado nivel de reacción ante los estímulos ambientales. Además es bastante irritable y tiende a reaccionar de manera impulsiva a los eventos, a veces grita o reclama en voz alta. De hecho no es para nada raro verlo enfadado o irritado. Reacciona a menudo bruscamente ante las provocaciones, sin pensar en las consecuencias de sus acciones y se altera fácilmente cuando lo interrumpen o molestan: por esto da la impresión de ser una persona extremadamente nerviosa y colérica, a la que los demás a veces se acercan con miedo.

Estas características lo hacen poco adecuado para llevar a cabo actividades que impliquen tomar decisiones bajo presión y manejar conflictos o imprevistos, como sucede por ejemplo en la labor de los managers. También es poco adecuado para roles en los que la manifestación de ansiedad, inseguridad y nerviosismo puede ser contraproducente, como sucede por ejemplo a quien tiene que actuar bajo estrés, tomar decisiones en poco tiempo y trabajar en ambientes turbulentos y con una alta competitividad. Para terminar, es poco idóneo para llevar a cabo actividades que impliquen negociaciones y mediación o en las que se prevea una elevada conflictividad.

Apertura mental



Si consideramos ahora la Apertura mental, notamos que se trata de una persona receptiva y dotada de una buena vivacidad intelectual, que dedica a la lectura buena parte de su tiempo libre y a la que le gusta documentarse sobre diferentes temas, como por ejemplo elementos científicos, históricos o filosóficos. Es además un individuo al que le encantan los ensayos, los documentales o los programas de televisión de divulgación científica y cultural, propenso a informarse y a mantenerse al día. Por esto lo describen como preparado, culto e instruido y en el trabajo está a menudo bastante abierto a aprender. Generalmente, está, por tanto, interesado en realizar cursos de formación y actualización, de los que además es capaz de obtener beneficio, ya que muestra que posee una buena predisposición para el aprendizaje.

Por estas características es adecuado para desarrollar actividades que requieran una continua puesta al día de las competencias profesionales, como sucede por ejemplo en los sectores de la educación, de la investigación y de la innovación tecnológica.

Además, es propenso a experimentar ideas y soluciones alternativas. Esta persona se siente atraída, de hecho, por las situaciones nuevas y en transformación continua, y a la hora de afrontar un problema toma a menudo en consideración diferentes puntos de vista e información variada. Se adapta además con facilidad y rapidez a los cambios, tendiendo normalmente a modificar su comportamiento y sus estrategias de acuerdo a las situaciones y a las personas que tiene delante. Por este motivo el candidato es considerado un individuo original, creativo, innovador y flexible. De hecho, generalmente encuentra interesante estar en ambientes con personas de distintas culturas o procedencias y a menudo se siente atraído por la posibilidad de desenvolverse en contextos desconocidos y por la idea de involucrarse en actividades y roles que nunca antes había experimentado.

Estas características lo hacen adecuado para cubrir roles profesionales que requieran capacidad de gestionar y promover el cambio o de hacer frente a la incertidumbre, pero no los que impliquen actividades mecánicas y repetitivas y en las que las características de la tarea estén fuertemente estructuradas.

4. Aspectos característicos

En esta sección se evidencian, para cada subdimensión, el ítem en el cual el candidato ha obtenido el puntaje más elevado (5) y los dos ítems en el cual, en cambio, ha obtenido los puntajes más bajos (1 y 2). Por lo tanto, permite obtener una descripción más puntual del perfil de personalidad del sujeto, evidenciando los aspectos mayormente caracterizantes. Los ítems formulados al negativo y, por lo tanto, con puntajes invertidos respecto al valor de la respuesta (por ejemplo: 1=5 y 5=1), son indicados con (*).

Tales indicaciones pueden ser utilizadas en la fase de entrevista, para una eventual profundización.

Ítem con el puntaje más elevado

✓ **Dinamismo**

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa.

✓ **Dominancia**

17. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.

✓ **Cooperatividad**

2. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.

✓ **Cordialidad**

31. Rara vez tengo un comportamiento desagradable o maleducado.

✓ **Escrupulosidad**

86. Soy bastante meticoloso en mi trabajo.

✓ **Perseverancia**

3. Si un obstáculo me impide conseguir los objetivos que me he fijado, prefiero desistir y cambiar mis planes (*).

✓ **Control de las emociones**

Ningún ítem con puntaje 5.

✓ **Control de los impulsos**

Ningún ítem con puntaje 5.

✓ **Apertura a la cultura**

21. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.

✓ **Apertura a la experiencia**

15. Toda novedad me entusiasma.

Ítem con el puntaje más bajo

✓ **Dinamismo**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Dominancia**

84. Me gusta destacar sobre los demás.

96. No se obtiene nada en la vida si no se es competitivo.

✓ **Cooperatividad**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Cordialidad**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Escrupulosidad**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Perseverancia**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Control de las emociones**

5. No suelo sentirme tenso.

27. A menudo me noto inquieto (*).

✓ **Control de los impulsos**

33. En diversas circunstancias me he dado cuenta que me he comportado de modo impulsivo (*).

44. A veces me enfado por cosas de poca importancia (*).

✓ **Apertura a la cultura**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Apertura a la experiencia**

4. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas (*).

Matriz de las respuestas

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	5	2	5	3	1	4	4	5	2	6	3	7	4	8	4	9	3
11	3	12	2	13	4	14	4	15	5	16	3	17	5	18	2	19	2
21	5	22	4	23	3	24	1	25	1	26	1	27	4	28	4	29	2
31	5	32	3	33	4	34	4	35	4	36	5	37	4	38	2	39	4
41	4	42	4	43	4	44	4	45	5	46	1	47	2	48	5	49	1
51	4	52	4	53	4	54	1	55	4	56	2	57	2	58	4	59	1
61	4	62	2	63	2	64	4	65	2	66	2	67	2	68	4	69	5
71	5	72	4	73	3	74	4	75	5	76	4	77	5	78	3	79	4
81	4	82	4	83	4	84	2	85	2	86	5	87	5	88	1	89	4
91	5	92	5	93	4	94	4	95	4	96	2	97	5	98	4	99	4
101	4	102	4	103	5	104	4	105	4	106	4	107	3	108	2	109	5
111	2	112	5	113	4	114	4	115	4	116	5	117	2	118	2	119	4
121	5	122	2	123	1	124	4	125	4	126	2	127	5	128	3	129	5
131	4	132	4	133	3	134	4										

Indice

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. El modelo Big Five	4
2. IL BIG FIVE QUESTIONNAIRE – 2	6
2.1. Premisa.....	6
2.2. SDesarrollo del BFQ-2.....	7
2.3. Contenidos del BFQ-2.....	10
3. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS	13
3.1. Validez interna.....	13
3.2. Confiabilidad	15
3.3. Relaciones con otros sistemas o instrumentos para la evaluación de la personalidad	17
4. ADMINISTRACIÓN Y PUNTUACIÓN	23
4.1. Administración y puntuación	23
4.2. Identificación de perfiles falseados o distorcionados.....	24
5. ÁMBITOS APLICATIVOS.....	27
5.1. Psicología de las organizaciones.....	27
5.2. Psicología clínica.....	28
5.3. Psicología de la educación.....	30
6. CONCLUSIONES.....	32
BIBLIOGRAFÍA	33
APÉNDICE A	
Ejemplo de informe interpretativo computarizado	38

Impresión finalizada en 2018
© Giunti Psychometrics Chile