

# LA EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD MEDIANTE LOS INVENTARIOS NEO

Jesús Sanz

Departamento de Personalidad, Evaluación y Psicología Clínica  
Universidad Complutense de Madrid

## INTRODUCCIÓN

*«En todas las ciencias encontramos una división entre la “estática” y la “dinámica”<sup>1</sup>, entre los intentos de crear taxonomías, clasificaciones o nosologías, y los intentos de derivar leyes causales y secuencias del desarrollo. La tabla de los elementos de la química, el análisis dimensional de la física, los principios taxonómicos de la flora y la fauna en biología —estos son todos ejemplos del tipo de análisis “estático”. Negar la importancia de cualquiera de los tipos de aproximación es la admisión de un prejuicio, ya que la historia de la ciencia muestra una y otra vez la dependencia esencial que estos dos tipos de aproximación tienen la una de la otra, y el hecho de que los avances en una pueden conducir a avances importantes en la otra. Ambas son vitales para el desarrollo de la ciencia, y no parece que haya ninguna razón por la que la psicología deba ser una excepción única a esta regla general» (Eysenck, 1971, pp. xiv-xv).*

*«Como cualquier campo de estudio científico, la psicología de la personalidad tiene que establecer una taxonomía aceptada por casi todo el mundo para su objeto de estudio. La disponibilidad de una taxonomía permite a los investigadores estudiar dominios específicos de características de personalidad, en lugar de examinar de forma separada cada uno de los miles de atributos particulares que hacen a los seres humanos individuales y únicos. [...] La psicología de la personalidad en particular está en gran necesidad de una taxonomía adecuada. [...] Aunque la diversidad y el pluralismo científico pueden ser útiles, la acumulación sistemática de descubrimientos y la comunicación entre investigadores continúan siendo difícil en la actual torre de Babel de conceptos y escalas. [...] Casi todos los investigadores en el campo esperan, a un nivel u otro, ser los primeros en idear una estructura que transformará la presente torre de Babel en una comunidad que hable un lenguaje común» (John, 1990a, pp. 2-3).*

La búsqueda de la taxonomía o estructura de la personalidad se remonta, como poco, a la Antigua Grecia y a la teoría de los cuatro humores y sus cuatro respectivos temperamentos propuesta por Hipócrates, y, tal y como reflejan las palabras de los psicólogos Hans Eysenck y Oliver John que abren este capítulo y que fueron publicadas con casi 20 años de diferencia, ha sido uno de los problemas principales que ha abordado la psicología de la personalidad a lo largo de su historia, para algunos «el problema más fundamental del área —la búsqueda de una taxonomía de rasgos de personalidad científicamente convincente» (Goldberg, 1993, p. 26). Por eso, el hallazgo de dicha taxonomía podría considerarse, a los ojos de los psicólogos de la personalidad, una gesta comparable a cualquiera de los grandes descubrimientos de la humanidad.

El 25 de septiembre de 1513, siguiendo las instrucciones de los guías indígenas, el explorador, gobernante y conquistador español Vasco Núñez de Balboa se subió a la cima del monte Pechito Parado, en el extremo este del Panamá, y contempló por primera vez el océano Pacífico, el más extenso del planeta, convirtiéndose en el primer europeo en divisarlo desde su costa oriental<sup>2</sup>. Aproximadamente 477 años más tarde, se podría decir que los psicólogos de la personalidad de habla inglesa, desde la cima de una montaña de resultados empíricos factoriales, contemplaron por primera vez el océano (*ocean*) de los rasgos de personalidad. Así, en 1990, Oliver John, inspirándose en una estrategia mnemotécnica propuesta por el también psicólogo Robert McCrae para referirse a las cinco dimensiones básicas de personalidad del modelo de los cinco factores (MCF) o cinco grandes (*Big Five*), denominó por primera vez a este modelo como “el OCEANO [OCEAN] de las dimensiones de personalidad” (John, 1990b, p. 96), ya que las iniciales de sus

---

<sup>1</sup> La estática y la dinámica son dos ramas de la mecánica clásica; la primera trata de las leyes del equilibrio entre fuerzas, mientras que la segunda estudia las leyes del movimiento respecto a las fuerzas que lo producen.

<sup>2</sup> Hay, no obstante, dudas entre los especialistas sobre el día y el lugar exactos en los que Núñez de Balboa divisó por primera vez el océano Pacífico, pues algunos consideran que fue el 27, en lugar del 25 de septiembre, y que el monte fue el Urrucallala, en lugar del Pechito Parado (Mena García, 2014).

dimensiones, en inglés, forman esa palabra: *Openness* (apertura), *Conscientiousness* (responsabilidad), *Extraversion* (extraversión), *Agreeableness* (amabilidad) y *Neuroticism* (neuroticismo).

Seguramente, en esa denominación pesó, no solo que el nombre de los cinco grandes o *Big Five* hace alusión a la amplitud del modelo a la hora de abarcar la gran variedad de rasgos de personalidad que han sido estudiados en el ser humano, como amplios también son los océanos, especialmente el Pacífico, sino también el hecho de que, a principios de los años 90 del siglo pasado, el MCF o modelo de los cinco grandes ya empezaba a consolidarse como la taxonomía de los rasgos de la personalidad más exhaustiva, integradora y válida:

*«En mi opinión, la estructura de los cinco grandes es un gran paso adelante—una extensión y mejora largamente esperadas sobre sistemas factoriales anteriores que tendían a competir entre ellos, en lugar de establecer elementos comunes y convergencias. La estructura de los cinco grandes captura, a un nivel amplio de abstracción, los elementos comunes de la mayoría de los sistemas de descripción de la personalidad existentes, y ofrece un modelo descriptivo integrador para la investigación en personalidad» (John, 1990b, p. 96).*

*«Hoy en día creemos que es más fructífero adoptar la hipótesis de trabajo de que el modelo de personalidad de los cinco factores es esencialmente correcto en su representación de la estructura de los rasgos... Si esta hipótesis es correcta —si verdaderamente hemos descubierto las dimensiones básicas de la personalidad— esto marca un cambio decisivo para la psicología de la personalidad. [...] Creemos que su larga historia, su replicación transcultural y su validación empírica con tantos métodos e instrumentos hacen del modelo de los cinco factores un descubrimiento básico de la psicología de la personalidad —un saber fundamental sobre el cual se pueden edificar otros hallazgos» (McCrae y John, 1992, pp. 176-177, 207)*

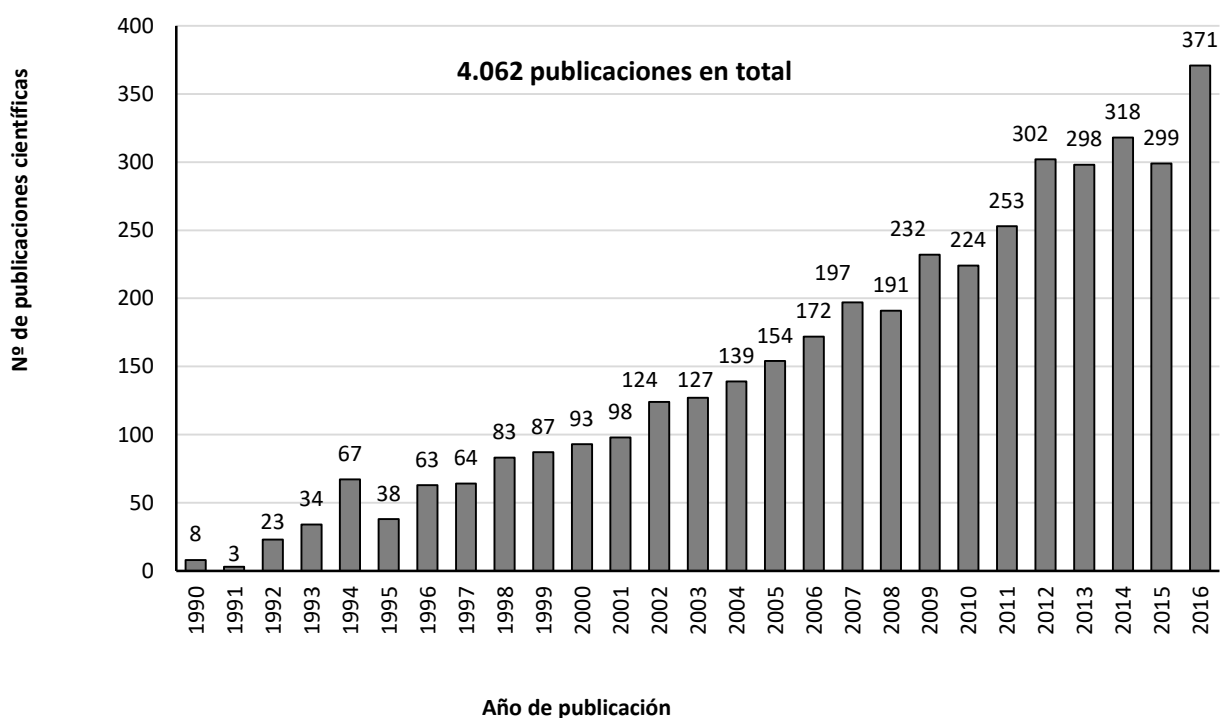
*«La década pasada ha sido testigo de un estallido electrificante de interés en el problema más fundamental del área —la búsqueda de una taxonomía de rasgos de personalidad científicamente convincente. Mucho más importante, está surgiendo el principio de un consenso sobre el marco general de tal representación taxonómica. [...] Y, de igual forma que los cartógrafos establecieron finalmente un sistema estándar con los ejes norte-sur y este-oeste, los psicólogos de la personalidad deben establecer un conjunto estándar de localizaciones para las cinco grandes dimensiones» (Goldberg, 1993, pp. 26, 30).*

Aunque el descubrimiento del «océano de la personalidad» podría pasar por un hallazgo transcultural (*OCEAN* u *OCEANO*: Originalidad, Cooperación, Extraversión, Autocontrol y NeuroticismoO, o bien Originalidad, Control de impulsos, Extraversión, Amabilidad y NeuroticismoO), quizá los psicólogos de la personalidad de habla española, para evocar el descubrimiento y consolidación del MCF, preferirían la imagen de Rodrigo de Triana a la de Vasco Núñez de Balboa. El 12 de octubre de 1492, desde su puesto de vigía a bordo de la carabela la Pinta, Rodrigo de Triana fue el primer español en avistar el continente americano iniciando así el descubrimiento de América (Gould, 1984). A ojos de los psicólogos de la personalidad de habla española, su grito de «¡Tierra!» bien podría referirse al descubrimiento de la ARENA de la personalidad: Amabilidad, Responsabilidad, Extraversión, Neuroticismo y Apertura, ya que son estas últimas, en general, las denominaciones españolas más frecuentes para referirse a las dimensiones del modelo de los cinco grandes<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> El 6 de septiembre de 2018 se realizaron varias búsquedas en internet mediante el buscador *Google Scholar* (<https://scholar.google.es>) utilizando la expresión «(“cinco grandes” OR “Big Five” OR “cinco factores”) AND “personalidad” AND “psicología”» más los nombres que habitualmente aparecen en la literatura científica en español para referirse a las dimensiones del MC (p. ej., «AND “amabilidad”»). Para los nombres alternativos a responsabilidad como, por ejemplo, «escrupulosidad», «consciencia», «conciencia», «concienciación», «tesón», «autocontrol» (o «auto-control»), «prudencia» y «conformidad», las búsquedas encontraron 654, 1.410, 7.060, 612, 506, 3.070, 820 y 2.320 resultados, respectivamente, frente a los 8.310 de «responsabilidad». Para los nombres alternativos a amabilidad como, por ejemplo, «afabilidad», «agradabilidad», «cordialidad» y «conformidad», las búsquedas devolvieron 1.060, 535, 859 y 2.320 resultados, respectivamente, frente a los 2.180 de «amabilidad». Respecto a los resultados de «conformidad» hay que advertir que, en el sentido de conformidad a las normas, se utiliza para designar responsabilidad, pero, en el sentido de conformidad a grupos sociales o a otras personas, se utiliza para designar amabilidad; por lo tanto, los resultados de «conformidad» en *Google Scholar* pueden deberse a uno u otro uso y estarían sobrevalorados para una dimensión en concreto. Para los nombres alternativos a extraversión como, por ejemplo, «surgencia», «sociabilidad», «energía», «emocionalidad positiva», «emotividad positiva» y «afecto positivo», las búsquedas obtuvieron 130, 1.920, 5.070, 119, 30 y 781 resultados, respectivamente, mientras que para «extraversión» obtuvieron 2.550 (y 1.410 para «extroversión»). Para los nombres alternativos a neuroticismo como, por ejemplo, «inestabilidad emocional», «emotividad», «emocionalidad», «estabilidad emocional» y «control emocional», estos dos últimos referidos al polo

En cualquier caso, represente el OCEANO o la ARENA de la personalidad, el MCF o modelo de los cinco grandes es, con diferencia, la taxonomía de rasgos de personalidad sobre la que hay actualmente un mayor número de investigaciones empíricas con resultados positivos y consistentes y, por tanto, es hoy en día el modelo de personalidad de referencia cuando esta se entiende en términos de rasgos de personalidad. Una búsqueda realizada con los términos *Big Five* y *personality* en los campos de resumen y título del documento de PsycINFO, sin duda la base de datos bibliográfica más completa e importante en psicología, reveló que, entre los años 1990 y 2016, se habían publicado más de 4.000 trabajos científicos que hacían referencia al MCF. Además, a lo largo de ese período de 26 años, se había producido un aumento progresivo en el número de publicaciones sobre el modelo, progreso que, tal y como refleja la figura 1, parece que aún continúa en la actualidad.

Figura 1. Evolución del número de trabajos científicos sobre el modelo de los Cinco Grandes publicados entre 1990 y 2016 y recogidos en PsycINFO.



Los inventarios NEO, creados por los psicólogos estadounidenses Paul Costa y Robert McCrae para evaluar la personalidad de los adultos desde la perspectiva precisamente del MCF, han sido, en buena parte, responsables y protagonistas de la popularidad y fundamentación científica de dicho modelo, de manera que se han convertido en los instrumentos estándar o de referencia del mismo y, por lo tanto, en el «patrón oro» respecto al cual se han validado y validan otros instrumentos que pretenden medir el modelo de los cinco grandes en adultos. De hecho, los inventarios NEO, en sus diferentes versiones (*NEO-PI*, *NEO PI-R*, *NEO-FFI*, *NEO-PI-3*, *NEO-FFI-3*), han reemplazado, en las preferencias de los investigadores, a otros instrumentos clásicos en la evaluación de la personalidad adulta normal como, por ejemplo, el Cuestionario de 16 Factores de Personalidad (*16PF*) de R. B. Cattell, el Cuestionario de Personalidad de Eysenck (*EPQ*) y las diferentes versiones de ambos cuestionarios para adultos (*16PF-5*, *EPI*, *EPQ-R*, *EPQR-S* y *EPP*), todos los cuales miden respectivamente los modelos alternativos de los rasgos de personalidad de sus autores: el modelo de 16 factores de personalidad de R. B. Cattell y el modelo de tres factores de personalidad o modelo PEN (Psicoticismo, Extraversión y Neuroticismo) de Eysenck.

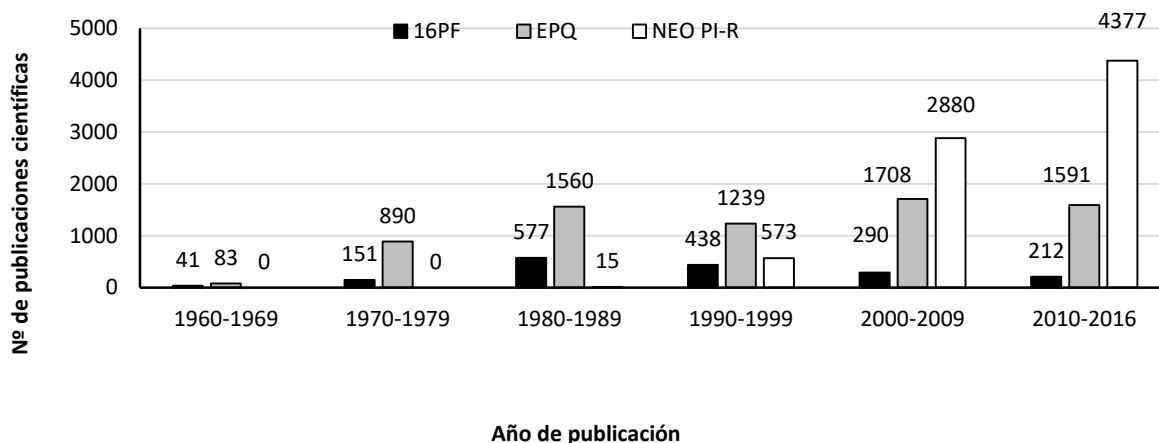
Tal y como muestra la figura 2, unas búsquedas realizadas en PsycINFO sobre esos tres conjuntos de instrumentos<sup>4</sup> reveló que, hasta el año 2000, el número de publicaciones científicas sobre los cuestionarios

opuesto de neuroticismo, las búsquedas encontraron 1.050, 690, 829, 2.110 y 819 resultados, respectivamente, mientras que para «neuroticismo» encontraron 2.730 resultados. Finalmente, las búsquedas para los nombres alternativos a apertura como, por ejemplo, «intelecto», «cultura» y «originalidad», obtuvieron 1.280, 8.960 y 1.440 resultados, respectivamente, mientras que para «apertura» obtuvieron 5.610.

<sup>4</sup> Las búsquedas bibliográficas se realizaron en los campos de PsycINFO de «palabras clave», «título del artículo», «resumen del artículo» o «pruebas y medidas» con los siguientes términos: «*NEO-PI*», «*NEO PI-R*», «*NEO-FFI*»,

de Eysenck o de R. B. Cattell superaban al número de publicaciones científicas sobre los inventarios NEO<sup>5</sup>, pero, entre los años 2000 y 2009, el número de publicaciones sobre los inventarios NEO ya casi duplicaba al de publicaciones sobre los cuestionarios de Eysenck (2.880 frente a 1.708 publicaciones) y multiplicaba casi por 10 el de publicaciones sobre los cuestionarios de R. B. Cattell (2.880 frente a 290 publicaciones). Posteriormente, entre los años 2010 y 2016, el número de publicaciones sobre los inventarios NEO llegó a triplicar al de publicaciones sobre los cuestionarios de Eysenck (4.377 frente a 1.591 publicaciones) y multiplicaba por 20 el de publicaciones sobre los cuestionarios de R. B. Cattell (4.377 frente a 212 publicaciones). De manera que, a finales de 2016, el número total de trabajos científicos recogidos en PsycINFO sobre los inventarios NEO (7.845 trabajos) ya superaba con creces a los que se referían a los cuestionarios de Eysenck (7.071 trabajos) y, en especial, a los que se referían a los cuestionarios de R. B. Cattell (1.715 trabajos), a pesar de que los trabajos sobre estos dos últimos conjuntos de instrumentos empezaron a publicarse en los años 1964 y 1955, respectivamente, mientras que los primeros trabajos sobre los inventarios NEO fueron publicados en 1986.

Figura 2. Evolución del número de trabajos científicos sobre los instrumentos de Eysenck (*EPI*, *EPQ* y *EPP*) R. B. Cattell (*16PF* y *16PF-5*) y Costa y McCrae (*NEO-PI*, *NEO PI-R* y *NEO-FFI*) publicados entre 1960 y 2016 y recogidos en PsycINFO.



«NEO Personality Inventory» o «NEO Five Factor Inventory», para los inventarios NEO; «EPQ and Eysenck», «EPI and Eysenck», «EPP and Eysenck», «Eysenck Personality Questionnaire», «Eysenck Personality Inventory» o «Eysenck Personality Profiler», para los instrumentos de Eysenck, y «16PF», «16PF-5» o «Sixteen Personality Factor», para los cuestionarios de R. B. Cattell. En las búsquedas no se tuvieron en cuenta los instrumentos para la evaluación de la personalidad específicamente en niños y adolescentes, es decir, no se tuvieron en cuenta el *HSPQ* (*High School Personality Questionnaire*), el *APQ* (*Adolescent Personality Questionnaire*) y el *CPQ* (*Children's Personality Questionnaire*) de R. B. Cattell ni el *JEPQ* (*Junior Eysenck Personality Questionnaire*), también conocido en España como *EPQ-J*, o el *JEPQ-R* (*Revised Junior Eysenck Personality Questionnaire*) de Eysenck. Estos dos últimos, sin embargo, podría estar incluido en los resultados obtenidos sobre los cuestionarios de Eysenck, dado que se utilizó «EPQ» como término de búsqueda. Una búsqueda bibliográfica similar, pero restringida a las palabras «Junior Eysenck Personality Questionnaire», «JEPQ», «JEPQ-R» o «EPQ-J», resultó en 232 trabajos sobre el *EPQ-J*, de los cuales el primero fue publicado en el año 1978, por lo que las cifras de los trabajos publicados sobre los cuestionarios de Eysenck podrían incluir una sobrestimación de 232 publicaciones a partir de esa fecha. En cuanto a los inventarios NEO, la única versión específica para niños o adolescentes es la elaborada en España específicamente para adolescentes y denominada *JS-NEO*, ya que la última versión del *NEO-PI-R*, la denominada NEO-PI-3, fue diseñada (y se utiliza) tanto para adultos como para adolescentes (personas de 12 años de edad o más). Otras dos búsquedas bibliográficas similares, pero restringidas, por un lado, a las palabras «*JS-NEO*» o «*NEO Personality Inventory Revised-Junior version*» y, por otro lado, a las palabras «*NEO-PI-3*» o «*NEO Personality Inventory-3*» encontró en PsycINFO tan solo cinco trabajos sobre la versión española específica para adolescentes, el primero de ellos publicado en 2007, y 129 trabajos sobre el *NEO-PI-3*, el primero de ellos publicados en 2005. Por tanto, las cifras de los trabajos publicados sobre los inventarios NEO podrían incluir una sobrestimación de tan solo 134 publicaciones a partir de 2005. En cualquier caso, ambas sobrestimaciones no cambian las conclusiones que se presentan en el texto sobre la frecuencia con que hasta ahora se han usado en investigación los tres conjuntos de instrumentos: los inventarios NEO, los cuestionarios de Eysenck y los cuestionarios de R. B. Cattell.

<sup>5</sup> El adelantamiento de los inventarios NEO respecto a los cuestionarios de Eysenck en cuanto al número de publicaciones científicas, se produjo en el año 2000, pero respecto a los cuestionarios de R. B. Cattell se produjo en 1993.

Por supuesto, un número mayor de publicaciones no garantiza la bondad de un instrumento o conjunto de instrumentos ni la del modelo de personalidad que subyace tras ellos, pero, en el caso de los inventarios NEO y del MCF, los resultados de la mayoría de esos estudios han demostrado la validez tanto del MCF como de los inventarios NEO para, por ejemplo, predecir la conducta de las personas en muy diferentes áreas. Por tanto, no sorprende que en la literatura científica se puedan encontrar más de 80 metaanálisis publicados sobre la relación de los cinco grandes con una gran diversidad de conductas significativas: salud mental y bienestar (p. ej., Strickhouser, Zell y Krizan, 2017), rendimiento académico (McAbee y Oswald, 2013), afrontamiento (p. ej., Connor-Smith y Flachsbart, 2007), estilos de humor (p. ej., Mendiburo-Seguel, Páez y Martínez-Sánchez, 2015), actividad física (Wilson y Dishman, 2015), valores humanos (p. ej., Fischer y Boer, 2015), satisfacción laboral (p. ej., Judge, Heller y Mount, 2002), motivación de rendimiento (p. ej., Judge e Ilie, 2002), rendimiento laboral (p. ej., Salgado, 2003), conductas laborales contraproductivas (p. ej., Salgado, 2002), deshonestidad académica (p. ej., Giluk y Postlethwaite, 2015), sexualidad y salud sexual (Allen y Walter, 2018), sedentarismo (Allen, Walter y McDermott, 2017), etc. Solo en el área de la salud y del bienestar, es posible encontrar al menos 36 metaanálisis sobre sus relaciones con los cinco grandes (Strickhouser *et al.*, 2017). Así mismo, existe un buen número de metaanálisis sobre la relación del MCF con conductas y constructos psicológicos muy relevantes en el campo de la psicología clínica legal y forense: psicopatía, maquiavelismo y narcisismo (Muris, Merckelbach, Otgaar y Meijer, 2017), conducta antisocial y agresión (Jones, Miller y Lynam, 2011), esquizofrenia (Ohi *et al.*, 2016), trastornos depresivos, de ansiedad y de abuso de sustancias (Kotov, Gamez, Schmidt y Watson, 2010), adicción a internet (p. ej., Kayaş *et al.*, 2016), crianza de los hijos (Prinz, Stams, Deković, Reijntjes y Belsky, 2009), acoso laboral (Nielsen, Glasø y Einarsen, 2017), acoso escolar y conductas de victimización (p. ej., Mitsopoulou y Giovazolias, 2015), etc. Es más, los resultados de esos numerosos metaanálisis apoyan, en general, la validez del modelo. Y tampoco sorprende que la mayoría de los estudios incluidos en esos metaanálisis tan diversos hayan utilizado alguno de los inventarios NEO para medir las dimensiones y rasgos de personalidad que forman parte de los cinco grandes.

En resumen, todos los datos anteriores justifican que en este manual se dedique un capítulo a la evaluación de la personalidad adulta desde la perspectiva del MCF o modelo de los cinco grandes tal como es medida a través de los inventarios NEO. En concreto, este capítulo se centrará en la adaptación española del Inventario de Personalidad NEO Revisado (Costa y McCrae, 1999), conocido como *NEO PI-R* por el acrónimo de su nombre original en inglés (*NEO Personality Inventory-Revised*; Costa y McCrae, 1992) y que es la versión revisada del Inventario de Personalidad NEO (*NEO-PI*; Costa y McCrae, 1985), y también se centrará en la adaptación española de la versión abreviada de ambos instrumentos, es decir, del Inventario de Cinco Factores NEO (Costa y McCrae, 1999; Sanz, Avia y Silva, 1999), conocido como *NEO-FFI* por el acrónimo de su nombre original en inglés (*NEO Five Factor Inventory*; Costa y McCrae, 1989), dejando para un capítulo futuro, y a la espera de que se publiquen sus adaptaciones españolas, el abordaje de las versiones revisadas y últimas de ambos instrumentos: el *NEO-PI-3* (*NEO Personality Inventory-3*; McCrae, Costa y Martin, 2005, McCrae y Costa, 2010) y el *NEO-FFI-3* (*NEO Five Factor Inventory-3*; McCrae y Costa, 2007, 2010).

La utilización en el ámbito legal y forense del *NEO PI-R* o del *NEO-FFI* responde tanto a las ventajas generales que presentan los cuestionarios para la evaluación de la personalidad en dicho ámbito, como a las características particulares de ambos instrumentos, las cuales no solo cumplen los requisitos comúnmente aceptados para la utilización de los test psicológicos en la evaluación legal y forense (véase Sanz y García-Vera, 2013), sino que además convierten al *NEO PI-R* y al *NEO-FFI* en dos de los instrumentos de evaluación de la personalidad más validados, utilizados y reputados a nivel internacional, tal y como se ha mostrado líneas atrás.

### ***Ventajas y desventajas de los cuestionarios de personalidad en psicología legal y forense***

Existen múltiples procedimientos para la evaluación de la personalidad. Sin embargo, el uso de cuestionarios (inventarios o escalas) de personalidad tiene importantes ventajas en el ámbito legal y forense. En concreto, los cuestionarios permiten una mayor *objetividad* en la puntuación e interpretación de los resultados, lo cual es fundamental en este ámbito. Además, son instrumentos *eficientes*, ya que los perfiles de puntuaciones que de ellos se derivan sintetizan normativa e idiográficamente un máximo de información con un tiempo y dedicación mínimos, y son *económicos*, puesto que el material utilizado y el tiempo consumido en su administración son mínimos. Quizás por estas características, se han convertido en el instrumento más utilizado para la investigación de la personalidad, lo cual ha dado lugar a que, en general, tales instrumentos dispongan de una *base empírica* importante sobre sus resultados con diversos objetivos y en distintas muestras, o sobre sus relaciones empíricas con todo tipo de variables y conductas. Todo esto ha supuesto, a

la postre, que muchos cuestionarios puedan incorporar un cuerpo de conocimientos contrastados empíricamente en las interpretaciones de sus resultados y realizar, por ende, una *predicción actuarial o estadística* de la conducta, predicción que, como numerosas investigaciones han demostrado, suele ser más acertada que la interpretación puramente clínica (Dawes, Faust y Meehl, 1989; Grove, Zald, Lebow, Snitz y Nelson, 2000).

Por supuesto, la utilización de cuestionarios de personalidad en el ámbito legal y forense también presenta algunas desventajas, las más importantes de las cuales tienen que ver con la posible influencia de los *sesgos de respuesta*, es decir, la tendencia sistemática a responder a los ítems de un cuestionario sobre otras bases que el contenido específico del ítem, lo que los ítems fueron diseñados a medir. Por ejemplo, una persona puede elegir la opción que es más extrema o la opción más deseable socialmente, sin tener en cuenta si el contenido del ítem le describe. Como irónicamente advertía Frederick Bartlett a propósito de la utilización de los cuestionarios en la evaluación de la personalidad: «No sé... pueden estar bien... siempre me parecen que sobreestiman el autoconocimiento del sujeto y subestiman su sentido del humor» (Buzzard, 1971, p. 4).

Un sesgo de respuesta puede ser un «*set*» de respuesta, esto es, una reacción temporal a una demanda situacional (p. ej., la presión temporal, una esperada revelación pública de las respuestas) o a las propias características del instrumento o del contexto de evaluación (p. ej., el formato de los ítems o la naturaleza de los ítems previos del cuestionario). En la medida en que un individuo manifiesta el sesgo constantemente en diferentes situaciones y momentos, se dice que el sesgo es un *estilo de respuesta*. Los sesgos de respuesta, bien sean *set* de respuestas o estilos de respuesta, son un tema preocupante en la evaluación psicológica, particularmente cuando se usan medidas de autoinforme. Todos los instrumentos de autoinforme (p. ej., entrevistas, autorregistros, test proyectivos, etc.) son susceptibles a la influencia de los sesgos de respuesta, pero los cuestionarios son especialmente sensibles. Las respuestas de las personas en los cuestionarios acerca de sus propios rasgos, actitudes y conductas pueden implicar sesgos sistemáticos que oculten la medida de las variables de personalidad relevantes.

Entre los sesgos de respuesta más estudiados cabe destacar la aquiescencia (tendencia a responder afirmativamente con independencia del contenido del ítem), el negativismo (tendencia a responder negativamente con independencia del contenido del ítem), el extremismo (tendencia a dar respuestas extremas) y el sesgo de tendencia central (tendencia a dar la respuesta central o neutra), pero tales sesgos son relativamente fáciles de detectar y controlar, por ejemplo, mediante el propio diseño del cuestionario (p. ej., utilizar tanto ítems directos como inversos para controlar la aquiescencia; utilizar escalas numéricas pares o escalas sin categoría central de respuesta para controlar el sesgo de tendencia central). Sin duda, el sesgo de respuesta que más influencia tiene en los cuestionarios y cuya detección y control es más difícil es el de deseabilidad social.

La deseabilidad social entendida como sesgo de respuesta se refiere a la tendencia consciente o inconsciente de algunas personas a responder de un modo deseable o indeseable socialmente, e incluye tanto la tendencia no intencionada de describirse a uno mismo de un modo favorable (o desfavorable) y que se manifiesta en autodescripciones sesgadas positivamente (o negativamente), pero en las que se cree honestamente, y la tendencia a manipular intencionalmente la imagen pública de uno mismo con objeto de obtener una visión favorable (o desfavorable) por parte de los demás. A la deseabilidad social menos deliberada a veces se la conoce como «autoengaño», mientras que a la más deliberada se la conoce como «manejo de impresiones», «manipulación de la imagen», «falsificación» o «simulación», aunque muchas veces la deseabilidad social ha sido considerada como un constructo unidimensional y muchas medidas solo proporcionan una medida global de la misma bajo la etiqueta de deseabilidad social, «sinceridad», «mentira», «distorsión de respuesta» o «distorsión motivacional» (véase Sanz y García-Vera, 2017a).

A pesar de las dificultades que entraña la detección y control de la deseabilidad social, a lo largo de los años se han desarrollado muchos instrumentos para su identificación (p. ej., las escalas de deseabilidad social, mentira, sinceridad o distorsión motivacional que incluyen muchos cuestionarios de personalidad tales como el *MMPI* –escalas K y L–, el *EPQ* de Eysenck –escala L o S– o el *16PF* de R. B. Cattell –escala DM–, o los cuestionarios específicos para medir la deseabilidad social como el Inventario Equilibrado de Respuestas Deseables de Paulhus o la Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne (véase Sanz y García-Vera, 2017a), así como diversos procedimientos para controlar sus efectos, de los cuales dos de ellos parecen especialmente efectivos (Salgado, 2005): (a) informar a las personas evaluadas que se analizarán sus respuestas respecto a la presencia de deseabilidad social y que dicha presencia podrá tener consecuencias negativas para las personas que distorsionen sus respuestas, y (b) desarrollar baremos a partir de muestras de personas que contestan a los cuestionarios de personalidad en los propios contextos en los que se sospecha la

influencia de la deseabilidad social, estrategia, esta última, que se comentará con mayor detalle más adelante en el contexto de los inventarios de personalidad NEO.

Finalmente, otra desventaja reseñable de los cuestionarios de personalidad radica no tanto en las características de este tipo de instrumentos en sí, sino en las malas prácticas asociadas a su utilización en otros contextos distintos al original para el cual se desarrolló. En este sentido, cabe destacar los errores que se comenten en la traducción y adaptación de cuestionarios elaborados originalmente en otras culturas e idiomas (para obtener una visión amplia de las dificultades y errores en la adaptación cultural e idiomática de los test psicológicos, véase Hambleton, Merenda y Spielberger, 2005; para consultar directrices y recomendaciones prácticas para dicha adaptación, véanse los siguientes trabajos: International Test Commission [ITC], 2018; Krach, McCreery y Guerard, 2017; Muñiz, Elosua y Hambleton, 2013).

### ***El modelo de los cinco factores de personalidad o Cinco Grandes (Big Five)***

Para la medicina del mundo clásico griego el ser humano era un cosmos en miniatura y, por consiguiente, estaba compuesto por los mismos cuatro elementos que eran comunes al resto del universo: aire, fuego, tierra y agua. En el cuerpo humano estos elementos se reflejaban en la existencia de cuatro humores: sangre, bilis amarilla, bilis negra y flema. La preponderancia de cada uno de los humores daba lugar a cuatro temperamentos diferentes: sanguíneo, colérico, melancólico y flemático, caracterizados, a su vez, por un rasgo predominante: optimismo, ira, tristeza y apatía. Esta tipología básica, consolidada por Hipócrates, es la que mayor aceptación ha alcanzado a lo largo de la historia para explicar y describir lo que hoy denominamos personalidad. De la mano de Galeno, la doctrina de los cuatro temperamentos se extendió por el mundo romano y su influencia dominó el pensamiento occidental desde el siglo II al XVII, siendo retomada por Kant a finales del siglo XVIII y por Wundt a finales del XIX. Desde entonces, no ha habido ninguna otra taxonomía de la personalidad que haya gozado de tanta difusión y de tanto favor por parte de la comunidad científica. Ni siquiera los programas de investigación dirigidos a descubrir los rasgos básicos de la personalidad iniciados entre los años 1945 y 1955 por Guilford (Guilford y Zimmerman, 1949), R. B. Cattell (1946, 1950) y Eysenck (1947, 1952), tan impresionantes por su amplitud como por su continuidad en el tiempo, han conducido a un modelo de la estructura de la personalidad admitido por la mayoría de los psicólogos de la personalidad. De hecho, esa falta de acuerdo sobre dicha estructura, el objetivo clave de las denominadas teorías de rasgos o teorías factorialistas de la personalidad, fue uno de los elementos que propició la crisis que sufrió la psicología de la personalidad durante los años 1970-1980. Paradójicamente, si las principales críticas vertidas contra la psicología de la personalidad durante esos años se centraron en estas teorías, es de su mano y, en particular, de la del modelo de los cinco grandes, como se inicia el renacimiento de la disciplina a principios de los años ochenta del siglo pasado. Desde entonces y, sobre todo a partir de mediados de los años 90, parece haber un consenso cada vez más creciente de que el MCF representa la estructura básica de los rasgos de personalidad:

«En los últimos años, los científicos conductuales han llegado al acuerdo de que la mayor parte de la variabilidad interindividual en personalidad se puede explicar en función de las diferencias en cinco amplios factores, algunas veces llamados los “cinco grandes” rasgos de personalidad:

- **EXTRAVERSIÓN:** gregario, atrevido y entusiasta.
- **AMABILIDAD:** afectuoso, empático y cooperativo.
- **RESPONSABILIDAD:** organizado, formal y puntual.
- **ESTABILIDAD EMOCIONAL (vs. NEUROTICISMO):** tranquilo, sin envidia o nerviosismo.
- **INTELECTO:** inteligente, imaginativo y mundano» (Basic Behavioral Science Task Force of the National Advisory Mental Health Council, 1996, p. 23).

Teniendo en cuenta un criterio tan general como es el número de trabajos científicos publicados, parece que el interés y la predilección por el MCF experimentaron varias salidas en falso a lo largo de la historia de la disciplina, particularmente en los años sesenta del siglo pasado, para finalmente explotar en los años ochenta de ese siglo (Digman, 1990, 1996). Desde entonces, y tal y como se comentaba en un epígrafe anterior y se reflejaba en la figura 1, la producción científica sobre el MCF ha aumentado de forma progresiva hasta multiplicarse por 30 en los últimos 25 años. Así, si en el período 1990-1992 se publicaron, como media, tan solo 11 trabajos científicos al año sobre el MCF, en el período 2014-2016 la cifra media de trabajos publicados al año había crecido espectacularmente hasta llegar a los 329.

Un primer arranque del MCF partió de lo que se conoce como enfoque léxico. Este enfoque asume que las diferencias individuales más importantes en las interacciones humanas cotidianas quedan en última instancia codificadas en forma de elementos léxicos y que, por tanto, el conocimiento lingüístico humano es

reflejo del conocimiento que las personas tienen sobre los rasgos de personalidad. En consecuencia, los términos acuñados en el lenguaje natural que se refieren a propiedades de personas, a rasgos, podrían utilizarse para llegar a establecer una taxonomía de la personalidad, de tal manera que cuanto más importante fuera un rasgo, más lenguas tendrían un término para él y más personas harían uso de él o lo reconocerían como importante cuando calificaran su propia personalidad o la de otra persona a partir de un grupo numeroso de vocablos de personalidad extraídos del diccionario (Sánchez-Bernardos, 1995).

Dejando al margen la historia del enfoque léxico en el estudio de la personalidad (p. ej., Allport y Odbert, 1936; R. B. Cattell, 1933, 1944) y la historia de los primeros resultados factoriales que indicaban la existencia de cinco factores globales independientes al analizar las descripciones de personalidad basadas en adjetivos (p. ej., Fiske, 1949; Thurstone, 1934; véase Digman, 1996)<sup>6</sup>, historias ambas que se remontan a los años 30 y 40 del pasado siglo, o incluso a fechas anteriores, pero que no llevaron a la propuesta de una estructura básica de los rasgos de personalidad similar en contenido, y no solo en número, a lo que hoy se conoce como MCF, en los años 60 de ese siglo, existió una línea de trabajo desde el enfoque léxico en la que Tupes y Christal (1961/1992), Norman (1963), y Passini y Norman (1966) pusieron de manifiesto que el análisis factorial de las respuestas de los sujetos a escalas bipolares de términos de personalidad con las cuales se calificaban tanto a sí mismos como a individuos conocidos y extraños, arrojaban cinco grandes factores de personalidad coincidentes en contenido con lo que hoy se conoce como MCF. No obstante, durante esa década y la siguiente, esa línea de trabajo pasó desapercibida entre las críticas a los rasgos de personalidad y el fragor del debate persona-situación. Sin embargo, en 1981, Goldberg comprobó cómo los resultados de su propio trabajo en el análisis léxico de la personalidad coincidían con los resultados de los estudios de los años 60 e incluso en gran parte con trabajos anteriores (p. ej., Fiske, 1949), e impresionado por esta consistencia propuso que «sería posible argumentar que cualquier modelo para estructurar las diferencias individuales tendrá que recoger —a algún nivel— algo parecido a estas “cinco grandes” dimensiones» (Goldberg, 1981, p. 159). Ese mismo año, Digman y Takemoto-Chock (1981) llegan a la misma conclusión tras reanalizar seis estudios basados en heterocalificaciones: «con independencia de si son profesores los que califican a niños, candidatos a oficiales que se califican unos a otros, estudiantes de universidad que se califican también unos a otros, o miembros del personal clínico que califican a graduados en prácticas, los resultados son los mismos» (pp. 164-165).

De esta forma, en 1981 entra en escena el término «cinco grandes» y con él el resurgimiento del estudio de los rasgos de personalidad, de su estructura básica y, por ende, de la personalidad. Las cinco dimensiones a las que se refería Goldberg eran extraversión, amabilidad frente a antagonismo, responsabilidad, estabilidad emocional o neuroticismo, y cultura o apertura a la experiencia (aunque existen variaciones en la terminología empleada, parece que últimamente existe un cierto consenso en torno a estos nombres; sobre este tema se volverá más adelante). Con la elección del calificativo «grandes», Goldberg pretendía indicar el hecho de que cada una de las dimensiones engloba un gran número de rasgos más específicos.

Posteriormente, estas líneas de investigación se ven corroboradas por los estudios factoriales de distintos inventarios de personalidad (p. ej., Borkenau y Ostendorf, 1989; Costa y McCrae, 1988a; McCrae, 1989; véase la revisión de John, 1990b) y por el desarrollo de diversos cuestionarios para evaluar las cinco grandes dimensiones o factores, como por ejemplo, el *NEO-PI* de Costa y McCrae (1985). De hecho, el trabajo de estos dos últimos investigadores fue el que terminó de dar una proyección más amplia al MCF. Y esto no solo porque fueron de los primeros investigadores en elaborar un cuestionario que medía específicamente esos cinco factores, sino también porque iniciaron un ambicioso programa de investigación

---

<sup>6</sup> Aunque a veces se cita a Thurstone (1934) como el primer investigador que encontró los cinco grandes —al analizar las descripciones de la personalidad que unas personas hacían de otras a partir de un conjunto de 60 adjetivos— y, por tanto, como el primer autor que mencionó el MCF, no está claro que el contenido de sus cinco factores se correspondiera con el de los cinco grandes: acertó en el número de factores, pero quizá no en su contenido. Sin embargo, en el caso de Fiske (1949), se puede decir que los cinco factores que encontró consistentemente en tres conjuntos de descripciones de la personalidad de 128 graduados universitarios (las realizadas por tres compañeros suyos, por tres psicólogos clínicos y por los propios graduados) sí se acercaban a los cinco grandes actuales: control emocional (inquebrantable, autosuficiente, tranquilo), que se correspondería con el polo opuesto de neuroticismo; conformidad (serio, responsable, predecible), que equivaldría a responsabilidad; intelecto curioso (intereses amplios, mente independiente, imaginativo), que se correspondería con apertura a la experiencia; autoexpresión llena de confianza (asertivo, hablador, expresivo), que equivaldría a extraversión, y adaptabilidad social (alegre, hablador, aventurero, adaptable), que, aunque algunos autores creen que se correspondería con amabilidad (p. ej., Goldberg, 1995), más bien parece, en términos del MCF, un segundo factor de extraversión que incluye rasgos de esta dimensión no incluidos en autoexpresión llena de confianza.

destinado a demostrar que las cinco dimensiones manifiestan estabilidad a lo largo de vida adulta (Costa y McCrae, 1984; Costa y McCrae, 1988b) y que el MCF es generalizable a distintos observadores (aparece tanto cuando los individuos mismos completan el *NEO-PI* como cuando éstos son evaluados con el *NEO-PI* por terceras personas), a distintos instrumentos, a distintas culturas, a distintos idiomas, y a distintos grupos de edad o sexo (Costa, McCrae y Dye, 1991; McCrae y Costa, 1997; McCrae, Costa y Yik, 1996).

Durante los años ochenta del siglo XX otros muchos psicólogos de la personalidad, bien a partir del enfoque léxico o bien a partir del empleo de cuestionarios tradicionales de personalidad, se embarcaron en proyectos de investigación destinados a poner a prueba el MCF, todos los cuales consiguen acumular una gran cantidad de datos empíricos que corroboran tanto la estabilidad de los cinco grandes factores de personalidad como su replicabilidad en distintos idiomas y culturas (véanse las revisiones de Digman, 1990; John, 1990b; McCrae y John, 1992).

En los años noventa del siglo XX, el MCF parece totalmente consolidado en el mundo anglosajón y sigue generando, además, una gran cantidad de investigación. Por un lado, se busca su replicación a lo largo de todo el ciclo vital, en especial en niños y en adolescentes (véanse los trabajos recogidos en el libro editado por Halverson, Kohnstamm y Martin, 1994). Por otro lado, se busca su replicación transcultural, en distintas lenguas. Por ejemplo, Hofstee y de Raad (1991) publican datos sobre la estructura de los cinco grandes en flamenco; Ostendorf (1990) hace lo propio en alemán; Caprara, Barbaranelli, Borgogni y Perugini (1993), en italiano; McCrae, Costa y Yik (1996), en chino; McCrae y Costa (1997), en portugués y coreano; Smirzák y de Raad (1994), en húngaro; Pulver, Allik, Pulkkinen y Hämäläinen (1995), en finlandés y estonio, y el grupo de investigación al que pertenecía el autor de este capítulo, en español (Silva, Avia, Sanz, Martínez-Arias, Graña y Sánchez-Bernardos, 1994). Los resultados, en líneas generales, corroboran las grandes dimensiones de la personalidad del MCF, aunque la correspondencia no es siempre total, y algunas dimensiones presentan problemas de replicación transcultural (p. ej., apertura y amabilidad).

Estos problemas vienen a sumarse a otras voces descontentas con el consenso acerca del MCF, consenso que consideran equivocado o prematuro. Por un lado, Eysenck (1991) o Zuckerman (1991) defienden que, frente al modelo de los cinco grandes, los resultados indican la existencia del modelo de los «tres aún más grandes». Para Eysenck (1991), su modelo trifactorial (psicoticismo, extraversión y neuroticismo; el modelo PEN) explica más parsimoniosamente los resultados empíricos, ya que amabilidad y responsabilidad serían a su vez factores de otro factor de orden superior, psicoticismo, mientras que apertura sería un constructo que pertenecería al ámbito de las aptitudes. De manera parecida, Zuckerman (1991) presenta datos que parecen corroborar que amabilidad y responsabilidad formarían parte de un factor caracterizado por búsqueda de sensaciones-impulsividad-psicoticismo<sup>7</sup>.

Por otro lado, otros autores proponen la ampliación del modelo a más factores. Tellegen y su grupo de investigación (Almagor, Tellegen y Waller, 1995) proponen, además de los cinco grandes, dos factores más —valencia positiva y valencia negativa—, y encuentran resultados empíricos que apoyan su propuesta en dos culturas diferentes, en España (Benet y Waller, 1995) y en Israel (Almagor, Tellegen y Waller, 1995).

Otros autores coinciden con el MCF en que cinco es el número de dimensiones básicas o factores de segundo orden de la personalidad, e incluso coinciden en el contenido de algunos de ellos, pero no en el de todos. Entre estos autores están los creadores de la última versión del *16PF*, el *16PF-5* (R. B. Cattell, A. K. Cattell y H. E. P. Cattell, 1993; Russell, Karol, R. B. Cattell, A. K. S. Cattell y H. E. P. Cattell, 1995, 2013; H. E. P. Cattell y Mead, 2008), que proponen su propio modelo de cinco dimensiones globales: extraversión, ansiedad, autocontrol, dureza e independencia, ya presentes en gran medida en muchos de los análisis factoriales realizados con las versiones previas del *16PF* (R. B. Cattell, Eber y Tatsuoka, 1970; Krug y Johns, 1986). Aunque las tres primeras dimensiones se corresponden razonablemente bien con extraversión, neuroticismo y responsabilidad, respectivamente, la correspondencia es más cuestionable en el caso de las dos últimas dimensiones, especialmente en el caso de independencia. En el *16PF-5*, dureza se define por los rasgos primarios de baja afabilidad (alguien frío, impersonal y distante), baja sensibilidad (una persona objetiva, utilitaria y nada sentimental), baja abstracción (alguien práctico, con los pies en la tierra y realista) y baja apertura al cambio (una persona tradicional y apegada a lo familiar), lo que se correspondería con el polo opuesto de apertura a la experiencia, pero en parte también con el polo opuesto de amabilidad (baja afabilidad), mientras que independencia se define en el *16PF-5* por los rasgos primarios de dominancia (alguien dominante, asertivo y competitivo), atrevimiento (una persona atrevida o segura en lo social y

<sup>7</sup> Sin embargo, en trabajos posteriores Zuckerman parece unirse al grupo de investigadores que consideran que cinco es el número adecuado de factores, aunque desarrollando un modelo alternativo al de los cinco grandes que englobaría las siguientes dimensiones: sociabilidad, neuroticismo-ansiedad, impulsividad-búsqueda de sensaciones, agresión-hostilidad y actividad (Zuckerman, Kuhlman, Joireman, Teta y Kraft, 1993).

empresarial), vigilancia (alguien vigilante, suspicaz, escéptico y precavido) y apertura al cambio (una persona abierta al cambio, experimental y analítica), por lo que, en términos del MCF, sería una combinación de alta extraversión, baja amabilidad y alta apertura a la experiencia. Algunos miembros del equipo de R. B. Cattell como, por ejemplo, H. E. P. Cattell y Mead (2008), han reclamado un mayor reconocimiento, por parte de la comunidad científica, del papel que ha tenido R. B. Cattell en la historia de los cinco grandes, dado que, en fechas tan tempranas como 1957, ya había identificado cinco factores globales de personalidad al analizar el *16PF* (sin incluir inteligencia), y en 1970 incluyó esos cinco factores como escalas puntuables en la cuarta edición del *16PF* (R. B. Cattell, 1957; R. B. Cattell *et al.*, 1970). Sin embargo, tal y como se ha indicado antes, los cinco factores globales de Cattell no se corresponden exactamente con los del MCF. Además, contrariamente a la propuesta básica de los cinco grandes, R. B. Cattell siempre pensó que el número de factores globales no era cinco, sino que tenía que ser mayor, al menos ocho. Tres años antes de su fallecimiento escribió: «La “opinión general” es que los cinco [factores] son factores de segundo orden. Pero los verdaderos factores de segundo orden, promediados en más de 10 investigaciones por Nichols (Cattell, 1973), se sabe que son ocho desde 1973» (R. B. Cattell, 1995, p. 208). No obstante, su papel en la historia del descubrimiento de los cinco grandes es ya de por sí muy importante, dado que, por ejemplo, Tupes y Christal (1961/1992) o Norman (1963) utilizaron las escalas de adjetivos de R. B. Cattell para identificar los cinco grandes desde el enfoque léxico, mientras que analizando el *16PF* fue como Costa y McCrae (1976), desde el enfoque de los cuestionarios, iniciaron sus estudios sobre el MCF y la construcción del *NEO-PI* (Costa y McCrae, 2008a).

También Saville y su equipo, creadores del Cuestionario de Personalidad Ocupacional (*Occupational Personality Questionnaire* o *OPQ*; Saville, Holdsworth, Nyfield, Cramp y Mabey, 1984), uno de los instrumentos más utilizados por las empresas de todo el mundo para la selección, promoción y desarrollo de su personal, han propuesto su propio modelo de cinco dimensiones globales denominado pentágono (*pentagon*): extraversión, abstracción, orden, estabilidad emocional y vigor. De nuevo, aunque las cuatro primeras dimensiones se corresponden razonablemente bien con extraversión, apertura, responsabilidad y neuroticismo, respectivamente, la correspondencia de vigor con amabilidad es muy cuestionable. La dimensión de vigor incluye rasgos como actividad, decisión, competitividad y logro, por lo que, en términos del MCF, sería una combinación de alta extraversión, baja amabilidad y alta responsabilidad (Matthews y Stanton, 1994; Matthews, Stanton, Graham y Brimelow, 1990). En este sentido, la pretensión de Saville (Saville y Hopton, 2016, p. 10) de que la versión Pentágono del *OPQ* «fue la primera medida de los cinco grandes disponible comercialmente» parece pretenciosa y no se ajusta a la realidad: su instrumento mide cinco factores globales, pero no exactamente los cinco grandes, ni siquiera los cinco factores globales de R. B. Cattell, quien, con el mismo argumento, podría haber reclamado esa primera posición, ya que la versión del *16PF* publicada comercialmente en 1970 ya incluía medidas puntuables de sus cinco factores globales (R. B. Cattell *et al.*, 1970).

Finalmente, autores más alejados de los modelos factorialistas como, por ejemplo, Pervin (1994), McAdams (1992) o Westen (1995), atacan al MCF criticando sus mismos fundamentos: el concepto de rasgo (véase la serie de réplicas al artículo de Pervin, 1994, en ese mismo número de la revista *Psychological Inquiry*).

Aun con todas estas críticas, el MCF sigue ganando adeptos y su expansión es más que notable en áreas aplicadas como la psicología de la salud, la psicología clínica y la psicología del trabajo. Por ejemplo, en este último campo diversos estudios metaanalíticos constatan que el uso combinado de las medidas de los cinco factores con las medidas de aptitudes aumenta el valor predictivo de los modelos de funcionamiento psicológico (Barrick y Mount, 1991; Tett, Jackson y Rothstein, 1991). De esta manera, si durante varios años los conceptos de personalidad y sus medidas desaparecieron de la investigación aplicada en el campo de la selección de personal, en los años noventa del siglo XX se volvió a las variables disposicionales de personalidad y, en particular, a las dimensiones y rasgos incluidos en el MCF, para predecir, por ejemplo, la productividad de los trabajadores o las actitudes que muestran los individuos en el trabajo y sus consiguientes efectos en el absentismo laboral (véase la revisión de Hogan y Ones, 1997). Por su parte, los defensores del modelo parecen que dejaron a un lado el debate sobre el número de factores y el concepto de rasgo, y se lanzaron a explorar los mecanismos que subyacían tras el modelo (p. ej., John y Robins, 1993; McCrae y Costa, 1996), abriendo así una línea de investigación que, a nuestro juicio, era mucho más fructífera y enlazaba con el interés en la disciplina por la formulación de nuevas teorías y marcos metateóricos de la personalidad (p. ej., Mayer, 1995a,b; McAdams, 1996).

En resumen, el MCF y las líneas de investigación que generó llevaron en los años 90 al resurgimiento de los rasgos como unidad de análisis en psicología de la personalidad, a un cierto consenso sobre los posibles candidatos para una adecuada taxonomía de la personalidad, a un mayor abundamiento en

la estabilidad de las variables de personalidad y, en general, a un mayor prestigio y reconocimiento de la psicología de la personalidad en otras áreas de la psicología, especialmente en las áreas aplicadas.

## EL MODELO DE LOS CINCO FACTORES DE COSTA Y MCCRAE

Una de las razones esgrimidas por los detractores del MCF para criticar la existencia de un consenso científico respecto a los cinco grandes es que difícilmente se puede hablar de tal consenso cuando no hay unanimidad entre los investigadores respecto a la denominación de los cinco factores (p. ej., Pervin, 1994)<sup>8</sup>. Actualmente existen dos sistemas para nombrar a los cinco grandes que sobresalen entre los demás: uno procede de la línea de investigación léxica y el otro de la investigación con cuestionarios. El primero se basa en los números romanos y nombres que Norman (1963) utilizó para describir sus hallazgos factoriales, y su popularidad viene avalada por el hecho de que, para algunos psicólogos de la personalidad, los estudios sistemáticos de Norman marcaron el inicio formal del MCF. Este sistema distinguiría los factores I: extraversión o surgencia<sup>9</sup> (*extraversion* o *surgency*), II: amabilidad (*agreeableness*), III: responsabilidad (*conscientiousness*), IV: estabilidad emocional (*emotional stability*), y V: cultura (*culture*). Curiosamente, los números romanos no solo representan el orden de aparición de los factores en el estudio de Norman (1963), sino que también reflejan, en general, la predominancia de los factores en cuanto al número de adjetivos de rasgos de personalidad que aparecen en los diccionarios de lengua inglesa. Por otro lado, su utilización permite una neutralidad teórica que desaparece en cuanto se hace uso de los nombres, alguno de los cuales —cultura— ha sido casi unánimemente reemplazado por representar una visión muy reducida de la gran variedad de rasgos que hoy en día se conciben como parte del factor V.

El segundo sistema de denominación procede de los análisis de los cuestionarios, especialmente del trabajo de Eysenck, quien identificó factorialmente las dimensiones de extraversión (E: *extraversion*) y

---

<sup>8</sup> Estos desacuerdos se agudizan cuando se traducen los nombres de los factores a otros idiomas. Tal es el caso de la literatura española sobre el MCF, especialmente en relación con los factores de amabilidad (*agreeableness*) y responsabilidad (*conscientiousness*). Por ejemplo, del Barrio (1992) les denomina, respectivamente, «conformidad» y «consciencia»; Matesanz (1997), «agradabilidad» y «concienciación», y Pelechano (1996), «cordialidad» y «escrupulosidad», mientras que nuestro equipo de investigación aboga por los términos «amabilidad» y «responsabilidad» (Avia, 1995; Sánchez-Bernardos, 1995, 1997). Un simple acuerdo en cuanto a la traducción oficial de los términos anglosajones evitaría dar la impresión de que el desacuerdo en cuanto a la denominación de los cinco grandes es más importante de lo que realmente es a nivel internacional. No obstante, y tal y como se ha comentado al principio del capítulo (véase la nota a pie de página correspondiente), parece que las traducciones de «amabilidad» y «responsabilidad» se han ido generalizando y son las más frecuentes para esas dos dimensiones, al menos en Google Scholar.

<sup>9</sup> En español, la palabra «surgencia», derivada del latín *surgere* (surgir o brotar), no tiene, por ahora, ningún significado psicológico aceptado por la Real Academia Española [RAE]. En la versión electrónica de 2017 de su *Diccionario de la lengua española*, la RAE define surgencia como «manantial originado por la aparición de agua subterránea» (<http://www.rae.es>). Sin embargo, en el ámbito psicológico, la palabra es la traducción española más literal del término *surgency* que Raymond B. Cattell inventó en inglés para referirse a uno de los factores de personalidad que identificó en sus primeros estudios (R. B. Cattell, 1933, pp. 326-327). R. B. Cattell quería subrayar que los rasgos temperamentales incluidos en ese factor se caracterizaban por la rapidez de respuesta mental, emocional, etc., es decir, por la facilidad con que surgían o brotaban las ideas, emociones e impulsos, y para ello inventó la palabra *surgency* a partir del adjetivo, que sí existía en inglés, *surgent* (que se levanta, hincha, sube o alza en oleadas o como una ola o serie de olas —referido, por ejemplo, al mar—), y que procede de la misma raíz latina que la palabra español surgencia. Actualmente, la palabra *surgency* es recogida por diccionarios tan prestigiosos como el Merriam-Webster con un significado similar al que le dio Cattell, aunque algo más restringido: «un factor de personalidad caracterizado por la rapidez y la inteligencia» (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/surgency>). En español, para referirnos al factor de personalidad de Cattell o a uno similar como, por ejemplo, el que se propone en algunas variantes del MCF o en algunas teorías temperamentales (p. ej., la teoría del desarrollo del temperamento de Rothbart, 2007), se puede continuar usando la palabra surgencia, de uso muy poco frecuente en su significado de manantial y no aceptada aún por la RAE en cuanto a su significado de rasgo de personalidad, o se puede utilizar una palabra española muchísimo más frecuente, que se refiere a la personalidad en mucha de sus acepciones y que, de acuerdo a la RAE, recoge la mayoría de las características que Cattell y otros autores han incluido bajo el término *surgency*: rapidez de pensamiento y agudeza mental, pero también rapidez y energía en aspectos motores, impulsivos, emocionales, etc. La palabra es «viveza», la cual, en el diccionario de la RAE, tiene, como tres primeras acepciones, las siguientes: «prontitud o celeridad en las acciones, o agilidad en la ejecución», «ardimiento o energía en las palabras» y «agudeza o perspicacia de ingenio». Además, de esta palabra se deriva un adjetivo de personalidad tan familiar como es «vivo/a», y que sustituiría al extrañísimo *surgente* que habría que utilizar para describir a una persona caracterizada por su surgencia.

neuroticismo (N: *neuroticism*), a los que posteriormente Wiggins (1968) denominaría los «dos grandes», expresión que inspiraría la designación del MCF como los «cinco grandes» por parte de Goldberg (1981). Posteriormente, los trabajos de Costa y McCrae a los que antes se hacía referencia, y que tanta influencia han tenido en el desarrollo del MCF, introdujeron los términos de apertura a la experiencia (Ap u O: *openness to experience*), amabilidad (Am o A; *agreeableness*) y responsabilidad (R o C; *conscientiousness*). Como ocurría con los números del sistema de Norman, las iniciales de estos términos tienen una menor carga teórica que los nombres completos, pero, además, frente a los números romanos tienen la ventaja de su mayor valor mnemónico. De hecho, el autor de este capítulo prefiere este sistema de iniciales, ya que a partir de las mismas se pueden generar múltiples asociaciones léxicas siguiendo la estrategia mnemotécnica propuesta por McCrae (McCrae y John, 1992; véase también John, 1990b)<sup>10</sup>. De esta forma, y en comparación con el empleo de un único término, las iniciales y los nombres asociados permiten representar de forma más completa el amplio rango de significados que engloba cada uno de los factores del MCF:

- E: Extraversión, Energía, Entusiasmo, Emocionalidad positiva (factor I).
- Am: Amabilidad, Altruismo, Afectuosidad, Afabilidad (factor II).
- R: Responsabilidad, Rectitud, Rigurosidad, Respeto por el orden, Reserva (factor III).
- N: Neuroticismo, afectividad Negativa, Nerviosismo (factor IV).
- Ap: Apertura a la experiencia, Abstracción, Apertura mental, Agudeza mental (factor V).

El lector aficionado a los anagramas puede apreciar que, en términos de la antigua teoría griega de los cuatro elementos, parece que los psicólogos de la personalidad han encontrado la ARENA o tierra de la personalidad, es decir, sus elementos más firmes y estables, aunque, desgraciadamente, los elementos más dinámicos —fuego, agua y aire, es decir, los constructos psicológicos más «calientes» (los motivacionales-emocionales: necesidades, instintos, intereses personales, etc.), los más «fríos» (los cognitivos: expectativas, atribuciones, estilos cognitivos, etc.) y los más «etéreos» (los que lo envuelven todo: yo, historia vital, inconsciente, identidad, etc.)— escapan aún a cualquier tipo de taxonomía o consenso.

A pesar del indudable valor mnemónico de estas estrategias y de las ventajas que para la comunicación científica supone la adopción de una nomenclatura estándar, es importante señalar que las divergencias en las denominaciones no solo reflejan accidentes históricos o la influencia de la literatura y los instrumentos publicados, sino también divergencias conceptuales que no deben soslayarse. De hecho, cuando se comparan las diferentes propuestas del MCF realizadas por distintos investigadores, «el parecido es más fraternal que idéntico» (Briggs, 1989, p. 248).

Respecto a los aspectos descriptivos del MCF, las diferencias residen fundamentalmente en qué rasgos específicos se engloban dentro de cada factor, y cuáles se consideran principales y cuáles secundarios. Centrándose en el MCF de Costa y McCrae, las divergencias con los modelos propuestos por otros autores (p. ej., Digman, Goldberg, Hogan, Wiggins) giran en torno a los factores E, Am, R y, especialmente, Ap. En la tabla 1 se presenta de manera resumida la última versión descriptiva del MCF de Costa y McCrae en la operativización que de él se hace en el *NEO PI-R*. Respecto a E, la posición de Costa y McCrae se acerca mucho a la de Eysenck (Eysenck y Eysenck, 1975/1986), de manera que en esta dimensión se contemplan tanto los rasgos interpersonales de dominancia y cordialidad (aunque quizás con un poco más de peso de la dominancia), como ciertos rasgos no interpersonales relacionados con la emocionalidad positiva, aunque bien es cierto que se otorga mayor preponderancia a la interpretación de E en términos interpersonales (sociabilidad). Por el contrario, otros investigadores presentan ligeras matizaciones sobre esta concepción de E. Tomando como base la tradición interpersonal del «modelo circunplejo», Goldberg (1990) y Wiggins (Wiggins y Trapnell, 1997) identifican el factor de E con dominancia, mientras que para Watson y Clark (1997) o Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993/1995) el núcleo fundamental de E es la emocionalidad positiva, a pesar de que los primeros engloban en E un abanico de rasgos tan amplio como Costa y McCrae (p. ej., sociabilidad, afectividad positiva, energía, ascendencia, ambición). Como muestra la tabla 1, Costa y McCrae subdividen sociabilidad en gregarismo y cordialidad, mientras que asignan ambición a R, al menos en cuanto a los aspectos relacionados con la motivación para finalizar las tareas y completar los objetivos

<sup>10</sup> Dos razones más justifican la adopción de esta nomenclatura para referirse al MCF. Primero, es el sistema de denominación que más aceptación está teniendo entre los psicólogos de la personalidad y, de hecho, algunos investigadores que originalmente trabajaban en la tradición léxica como, por ejemplo, Oliver John o Jerry Wiggins, la han adoptado total o parcialmente con todos los cambios conceptuales que eso supone (p. ej., la interpretación del factor V como apertura en lugar de intelecto). Segundo, los inventarios de personalidad NEO desarrollados por Costa y McCrae para medir el MCF adoptan esa nomenclatura y, como ya se ha comentado, dichos inventarios son los instrumentos más utilizados actualmente para evaluar el MCF y, de hecho, la práctica habitual en la mayoría de las investigaciones es la de utilizarlos como estándares sobre los cuales validar otros instrumentos diseñados para medir el MCF.

que una persona se marca; la ambición entendida como la motivación por abrirse caminos y estar por delante de los demás podría ser un aspecto de E (McCrae y John, 1992).

-----  
Insértese la tabla 1 por aquí  
-----

Dado que en el MCF las cinco dimensiones son ortogonales y, por tanto, Am debe ser ortogonal a E, la interpretación de Am depende en cierto grado de la de E. En este sentido, Goldberg y Wiggins entienden Am como cordialidad y amor, mientras que, para Costa y McCrae, Am engloba un conjunto de rasgos que mezclan la cordialidad y el altruismo con la sumisión, incluyendo así facetas como confianza, modestia y actitud conciliadora (véase la tabla 1).

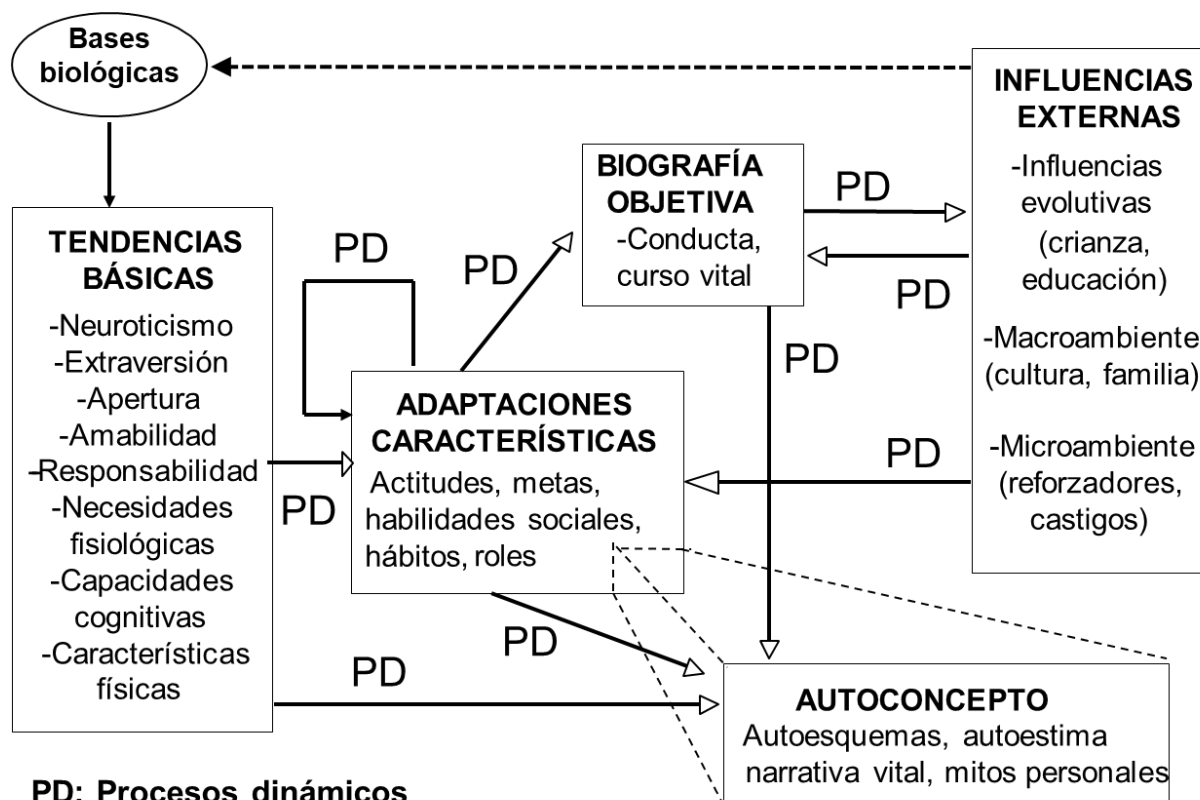
En cuanto a R, mientras algunos investigadores como Hogan (1986) solo tienen en cuenta los rasgos relacionados con la capacidad de autocontrol concerniente a la inhibición del comportamiento impulsivo — de ahí que prefiera utilizar el nombre de «prudencia»—, Costa y McCrae, al igual que Digman (1990) o Caprara *et al.* (1993/1995), también incluyen los aspectos proactivos del autocontrol, es decir, los rasgos relacionados con la organización y dirección de la conducta hacia la consecución diligente de metas.

Finalmente, las mayores discrepancias entre el MCF de Costa y McCrae y el de algunos otros investigadores como, por ejemplo, Goldberg (1990), Hogan (1986) o Digman (1990), radican en Ap. Estos últimos autores engloban en Ap rasgos relacionados con la creatividad y los intereses intelectuales y, por tanto, emplean el término de «intelecto» (*intellect*) para referirse a esa dimensión, mientras que Costa y McCrae, al igual que Caprara *et al.* (1993/1995), conciben Ap de manera más amplia, incluyendo, además de los rasgos anteriores, otros rasgos como la sensibilidad artística, el gusto por la variedad y la tendencia a fantasear, todos los cuales remiten en última instancia a una estructura particular de la conciencia caracterizada por su permeabilidad, profundidad e intensidad y a una búsqueda activa de experiencias nuevas.

La elaboración de los aspectos teóricos del MCF también ha dado lugar a diversas propuestas teóricas por parte de autores como Goldberg, Hogan, Wiggins, y Costa y McCrae (véanse sus respectivos capítulos en el libro editado por Wiggins, 1996a, así como la revisión que de estos modelos realizan Wiggins y Trapnell, 1997). Aunque todas estas propuestas coinciden en entender el MCF como un modelo basado en el concepto de rasgo difieren, sin embargo, en el propio concepto de rasgo que utilizan, a pesar de retener dos características fundamentales del mismo: consistencia y estabilidad, es decir, la referencia a las diferencias psicológicas individuales que son similares en distintas situaciones —consistentes— y en distintos momentos temporales —estables— (McCrae y John, 1992; Wiggins y Trapnell, 1997). Ciñéndose al MCF de Costa y McCrae, para estos autores los rasgos de personalidad se refieren a «consistencias abstractas en la forma en que actúan y tienen experiencias las personas y a cualesquiera que sean las complejas causas subyacentes que puedan tener» (McCrae y Costa, 1990, p. 25). Tales rasgos «pueden evaluarse mediante autoinformes o heterocalificaciones; son estables en la vida adulta; afectan a los patrones de pensamiento, sentimiento y acción; y están organizados en cinco amplias dimensiones» (McCrae y Costa, 1996, pp. 64-65).

Posteriormente, este modelo de los Cinco Grandes sirvió de base para una teoría más general de la personalidad en la cual McCrae y Costa (1996, 2008) distinguían seis elementos o categorías que engloban a su vez un gran número de constructos propuestos por otros teóricos de la personalidad: tendencias básicas, adaptaciones características, biografía objetiva, auto-concepto, influencias externas y procesos dinámicos (véase la figura 3). Para los propósitos de este capítulo, merece la pena detenerse en dos de esos elementos: las tendencias básicas y las adaptaciones características, los cuales permiten entender mucho mejor cuál es el concepto de rasgo de personalidad que proponen Costa y McCrae, y que en definitiva es el concepto que subyace tras los inventarios NEO.

Figura 3. La teoría de la personalidad de los cinco factores de Costa y McCrae, con ejemplos del contenido específico de los elementos propuestos por la teoría y de las flechas que indican la dirección de las principales relaciones causales mediadas por los procesos dinámicos (adaptado de McCrae y Costa, 1996, 2008).



Las tendencias básicas se refieren al «material crudo universal de la personalidad —capacidades y disposiciones que son generalmente inferidas más que observadas. Las tendencias básicas pueden ser heredadas, resultantes de experiencias tempranas o modificadas por enfermedades o por intervenciones psicológicas, pero en cualquier período dado de la vida del individuo, definen la dirección y el potencial del individuo» (McCrae y Costa, 1996, pp. 66, 68). Aunque muchas variables de personalidad se pueden categorizar como tendencias básicas (véase la figura 3), para McCrae y Costa, así como para muchos otros psicólogos de la personalidad (p. ej., McAdams, 1996), las tendencias básicas más importantes son las dimensiones y rasgos de personalidad, en particular, las cinco dimensiones de su MCF y sus respectivos rasgos específicos.

Las adaptaciones características, por otro lado, son la manera específica de adaptarse al medio, las «habilidades, hábitos, actitudes y relaciones interpersonales adquiridas que resultan de la interacción del individuo con el medio; son las manifestaciones concretas de las tendencias básicas» (McCrae y Costa, 1996, p. 69)<sup>11</sup>. Para McCrae y Costa (1996) los «rasgos de personalidad entendidos como tendencias básicas son el núcleo de la personalidad» (p. 69), pero también meras potencialidades que solamente se concretan en las adaptaciones características. Por esta razón, los ítems de los cuestionarios de personalidad como el *NEO-PI* y sus distintas versiones preguntan sobre adaptaciones características, es decir, preguntan sobre hábitos, actitudes, relaciones, habilidades o preferencias concretas, para, a partir de ellos, hacer inferencias sobre las tendencias básicas. Estos hábitos o actitudes son, para McCrae y Costa (1996), «signos de los rasgos subyacentes, aunque conceptualmente ocupan un nivel diferente» (p. 70).

<sup>11</sup> En realidad, para McCrae y Costa el autoconcepto es otra adaptación característica, del mismo modo que lo es la percepción que se tiene de otras personas, pero su importancia en el área de la personalidad les ha llevado a estudiarla de forma separada.

## LA EVALUACIÓN DE LOS CINCO GRANDES

Tanto desde la tradición léxica como desde la tradición de los cuestionarios de personalidad se han elaborado un buen número de instrumentos que ofrecen distintas operativizaciones del MCF y permiten evaluar de forma específica los cinco grandes. Entre ellos cabe destacar, desde la tradición léxica, los siguientes instrumentos: el Inventario Bipolar Transparente (*Transparent Bipolar Inventory; TBI*) de Goldberg (1992); las Escalas de Adjetivos Interpersonales Revisadas-Cinco Grandes (*Interpersonal Adjective Scales-Revised: Big Five; IASR-B5*) de Trapnell y Wiggins (1990); el Inventario de los Cinco Grandes (*Big Five Inventory; BFI*) de John (John, Donahue y Kentle, 1991; John, Naumann y Soto, 2008), su versión revisada (*BFI-2*; Soto y John, 2017) y sus versiones abreviadas de 21 y 10 ítems, estas últimas denominadas, respectivamente, *BFI-K* (Rammstedt y John, 2005) e Inventario de los Cinco Grandes de 10 ítems (*Big Five Inventory-10* o *BFI-10*; Rammstedt y John, 2007); los Marcadores Modulares de los Cinco Grandes (*Big Five Modular Markers*) y su versión abreviada, los 40 Marcadores Minimodulares (40 Mini-Modular Markers; 3M40), ambos de Saucier (2002); el Inventario de Personalidad de 10 Ítems (*Ten-Item Personality Inventory; TIPI*) de Gosling, Rentfrow y Swann (2003), y el listado de Adjetivos para Evaluar la Personalidad (AEP) de Ledesma, Sánchez y Díaz-Lázaro (2011; Sánchez y Ledesma, 2013). Este último instrumento se distingue de los otros citados por haber sido desarrollado originalmente en español en Argentina, mientras que los demás fueron desarrollados originalmente en inglés en EE. UU., aunque algunos de ellos cuentan con adaptaciones en español en Argentina (p. ej., la adaptación del *BFI* de Castro Solano y Casullo, 2001) o en España (p. ej., la adaptación del *BFI* de Benet-Martínez y John, 1998; la adaptación del *IASR-B5* de Silva, Díaz-Hidalgo y Martínez-Arias, 1996; la adaptación del *TIPI* de Renau, Oberst, Gosling, Rusiñol y Chamarro, 2013), así como en otros idiomas y países (véase Simms, Williams y Nus, 2017).

Desde la tradición de los cuestionarios de personalidad, cabe también destacar los siguientes instrumentos<sup>12</sup>: el Cuestionario *Big Five* (*Big Five Questionnaire; BFQ*) de Caprara *et al.* (1993), la Entrevista Estructurada para el Modelo de los Cinco Factores (*Structured Interview for the Five Factor Model; SIFFM*) de Trull y Widiger (1997; Trull *et al.*, 1998); el Conjunto Internacional de Ítems de Personalidad (*International Personality Item Pool; IPIP*) de Goldberg (1999; Goldberg *et al.*, 2006), y el Inventario de Personalidad de Cinco Factores de Salgado (1996), este último el único desarrollado originalmente en español en España, aunque algunos de los demás cuentan con adaptaciones en español como, por ejemplo, el *BFQ*, que está adaptado en España (Caprara *et al.*, 1993/1995).

Las características principales de los instrumentos para evaluar el MCF anteriormente citados así como las de algunos otros más se pueden consultar en los siguientes trabajos de revisión: Boudreaux y Ozer (2015), de Raad y Perugini (2002), Simms *et al.* (2017) y Widiger y Trull (1997a, 1997b).

Sin embargo, ninguno de los instrumentos mencionados ni de los otros instrumentos que aparecen recogidos en los trabajos de revisión señalados ha alcanzado la notoriedad del *NEO-PI* de Costa y McCrae (1985) tanto en su versión original como en sus versiones abreviadas, *NEO-FFI* y *NEO-FFI-3* (Costa y McCrae, 1989; McCrae y Costa, 2010), y revisadas, *NEO PI-R* y *NEO-PI-3* (Costa y McCrae, 1992; McCrae y Costa, 2010). De hecho, los inventarios NEO han sido en buena parte responsables del gran desarrollo y aceptación que ha tenido el MCF en los últimos 25-30 años.

<sup>12</sup> En este pequeño listado de instrumentos también podría incluirse el Inventario de Personalidad de Hogan (*Hogan Personality Inventory* o *HPI*; Hogan, 1986; Hogan y Hogan, 2007), ya que su elaboración se basó expresamente en el MCF, aunque desde la perspectiva de la teoría socioanalítica de personalidad de su autor (Hogan, Jones y Cheek, 1985), y cuenta, además, con numerosos datos de validez, en particular en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones. Sin embargo, basándose en sus propios resultados factoriales, la primera edición del *HPI* distinguía seis dimensiones de personalidad en lugar de cinco: ajuste, prudencia, intelecto, simpatía, sociabilidad y ambición. Las cuatro primeras dimensiones, en términos del MCF, se corresponden con neuroticismo, responsabilidad, apertura y amabilidad, respectivamente, mientras que las dos dimensiones restantes, que reflejan dos de las motivaciones más importantes en la teoría socioanalítica de personalidad de Hogan —la necesidad de aceptación y aprobación y la necesidad de estatus y poder—, pueden entenderse como facetas de extraversión, aunque la ambición podría relacionarse también con responsabilidad y la sociabilidad motivada por la necesidad de aceptación y aprobación podría incluir componentes de amabilidad (Widiger y Trull, 1997a). Es más, en su última edición, el *HPI* distingue siete dimensiones de personalidad, cinco de las cuales (ajuste, ambición, sociabilidad, sensibilidad interpersonal y prudencia) son iguales a las de la primera edición, salvo por el cambio de nombre de la dimensión que se corresponde con amabilidad del MCF (sensibilidad interpersonal por simpatía). Las dos dimensiones restantes de la última edición del *HPI*, curiosidad y enfoque hacia el aprendizaje, se pueden entender como facetas de apertura (Hogan y Hogan, 2007).

Efectivamente, uno de los principales argumentos que exponen los defensores del MCF es la supuesta exhaustividad del modelo, la cual le permitiría incluir las principales dimensiones de personalidad propuestas por perspectivas teóricas tan dispares como la tipológica de Jung, la motivacional de Murray, la interpersonal de Leary, la temperamental de Guilford, la factorial de Eysenck o la puramente empírica, las cuales han sido operativizadas, respectivamente, por el Inventario Tipológico de Myers-Briggs (Myers y McCaulley, 1985/1991), el Formulario para la Investigación de la Personalidad de Jackson (1984), las Escalas de Adjetivos Interpersonales de Wiggins (1995/1996b), el Examen del Temperamento de Guilford-Zimmerman (Guilford, Zimmerman y Guilford, 1976), el Cuestionario de Personalidad de Eysenck (Eysenck y Eysenck, 1975/1986), y el Inventario de Personalidad Multifásico de Minnesota (Hathaway y McKinley, 1943/1975) o el Inventario Psicológico de California (Gough, 1987/1992). Pues bien, este argumento está basado fundamentalmente en las investigaciones empíricas que relacionan de forma satisfactoria los inventarios NEO con todos los instrumentos anteriormente mencionados y con otros varios más (véase Costa y McCrae, 1985, 1989, 1992; Sanz, Gil, García-Vera y Barrasa, 2008). En la tabla 2 se ofrece más información sobre lo exhaustivo que es el MCF y, en particular, su operativización mediante el *NEO-PI*, mediante la comparación con éste de las principales dimensiones de personalidad que subyacen tras los cuestionarios más importantes de personalidad de que se dispone actualmente en España. No es de extrañar, pues, que buena parte de las investigaciones destinadas a desarrollar nuevos instrumentos de evaluación del MCF utilicen el *NEO-PI*, el *NEO PI-R* o el *NEO-FFI* como criterios de validez.

-----  
Insértese la tabla 2 por aquí  
-----

En 1990, un grupo de investigación de la Universidad Complutense de Madrid dirigido por la Prof.<sup>a</sup> María Dolores Avia y al que pertenecía el autor de este capítulo, emprendió la tarea de adaptar al español el *NEO-PI*. Los resultados, bastante positivos, de estos estudios pueden consultarse en Avia *et al.* (1995) y Silva *et al.* (1994). Posteriormente, en 1994, ese mismo grupo inició los trabajos de adaptación al español del *NEO PI-R* (Avia, Sanz y Sánchez-Bernardos, 1997) y del *NEO-FFI* (Sanz, Silva y Avia, 1999), y unos años más tarde, y basándose en la traducción del *NEO PI-R* realizada por la Prof.<sup>a</sup> Avia, el equipo técnico de TEA Ediciones (TEA) llevó a cabo la adaptación comercial al español del *NEO PI-R* y del *NEO-FFI*, las cuales fueron publicadas en 1999 (Costa y McCrae, 1999).

### **EL INVENTARIO DE PERSONALIDAD NEO REVISADO (*NEO PI-R*)**

El *NEO PI-R* es la versión revisada del *NEO-PI*, de forma que, frente a este último, se han incluido nuevos ítems para medir distintas facetas de amabilidad y responsabilidad (30 ítems para cada dimensión) además de reformularse dos ítems en las facetas de hostilidad, gregarismo y asertividad, y un ítem en las facetas de actividad, búsqueda de emociones, sentimientos y acciones. Ambos instrumentos fueron contruidos por Costa y McCrae (1985, 1992) con el propósito de medir los cinco factores o dimensiones de la personalidad que postula el modelo de los «cinco grandes» o *Big Five*: neuroticismo (*neuroticism*) frente a estabilidad emocional, extraversión (*extraversion*) frente a introversión, apertura a la experiencia (*openness to experience*) frente a cerrazón a la experiencia, amabilidad (*agreeableness*) frente a antagonismo, y responsabilidad (*conscientiousness*) frente a falta de responsabilidad.

El cuestionario está compuesto por 240 ítems que se contestan en escalas tipo Likert de 5 puntos desde «Totalmente en desacuerdo» (puntuación de 0) hasta «Totalmente de acuerdo» (puntuación de 4) y que pretenden medir los cinco factores o dimensiones del modelo de los cinco grandes y los 30 rasgos específicos o facetas que se incluyen dentro de cada dimensión (seis facetas por dimensión) según el modelo descriptivo de personalidad propuesto por Costa y McCrae, modelo típicamente factorial y jerárquico (véase la tabla 1). Además, incluye 3 ítems de validez. El *NEO-PI-R* consta de dos formas, una forma autoaplicable (forma S) y otra forma heteroaplicable, es decir, para ser contestada por una persona que conoce a la persona objeto de evaluación (forma R), pero solo la forma autoaplicable ha sido adaptada al español. El cuestionario está pensado para población adulta (mayores de 17 años) y se estima que su administración lleva una media de 30-40 minutos.

#### ***Adaptaciones españolas del NEO PI-R***

La primera adaptación española del *NEO PI-R* fue iniciada en 1994 por el equipo de investigación de la Prof.<sup>a</sup> María Dolores Avia y partió de la traducción que esta misma profesora realizó del *NEO-PI-R* y en la cual incorporó mejoras que trataban de solucionar algunos problemas detectados en la versión española del *NEO-PI*. Esta redacción se sometió a un proceso de traducción inversa (*back translation*) con la participación de un experto bilingüe hasta llegar a una traducción final. Esta versión final fue administrada a

un grupo de 221 personas extraídas de la población general (45,4% varones), con una edad que oscilaba entre 18 y 82 años (media = 38,6 años;  $Dt = 16,5$ ), que fueron reclutadas mediante la técnica de la *bola de nieve* por estudiante universitarios de psicología entre sus familiares y amigos para participar voluntariamente en una investigación en la que se garantizó la confidencialidad de sus respuestas. Las propiedades psicométricas de esta adaptación española experimental, en términos de consistencia interna, fueron adecuadas y pueden consultarse en Avia, Sanz y Sánchez-Bernardos (1997).

A finales de 1999 TEA publicó una adaptación comercial española del *NEO PI-R* basada en la traducción de Avia. La adaptación comercial de TEA retocó 79 ítems de la traducción de Avia, y, aunque algunos de estos cambios fueron menores (p. ej., inclusión de una coma), en otros 10-12 ítems las modificaciones fueron sustanciales, lo que podría dar lugar a interpretaciones diferentes del contenido de los ítems.

Por otro lado, la adaptación comercial española del *NEO PI-R* fue desarrollada y baremada con muestras de personas evaluadas en procesos de selección de personal (Costa y McCrae, 1999), mientras que la adaptación española de Avia fue desarrollada con una muestra de participantes voluntarios en una investigación, tal y como se desarrolló la versión original del *NEO PI-R* (Costa y McCrae, 1992). Por consiguiente, la adaptación comercial española parece estar especialmente diseñada para contextos de evaluación en los que se asume que las personas están motivadas a presentar una imagen favorable de sí mismos como, por ejemplo, procesos de selección de personal y de promoción laboral, pero también contextos de evaluación legal y forense en los que se sospeche que las personas evaluadas pueden obtener beneficios de presentarse de una manera socialmente deseable.

Sin embargo, los baremos de la adaptación comercial no parecen apropiados en otros contextos como, por ejemplo, en situaciones en las que se asume que las respuestas a los cuestionarios de personalidad son autoinformes verídicos de los comportamientos de las personas evaluadas, ya que éstas no tienen nada que ganar o perder como consecuencia de la evaluación, especialmente cuando tales evaluaciones se hacen con garantías de anonimato o confidencialidad. Este puede ser el caso, por ejemplo, de muchos contextos clínicos o educativos en los que se anima a los pacientes o clientes a presentarse de la manera más fiel posible para así recibir una mejor ayuda y en los que, además, se protege la confidencialidad de sus respuestas de manera muy estricta. Es más, en algunos contextos de evaluación, por ejemplo, dentro del ámbito legal y forense, puede ocurrir que las personas evaluadas tengan un interés específico en presentarse de una manera socialmente desfavorable (p. ej., para obtener eximentes penales); en estos casos, los baremos de la adaptación comercial española serían totalmente inapropiados, ya que justamente favorecerían los efectos de los sesgos de respuesta que pueden presentar tales personas. A falta de unos baremos específicos para esa situación de alta indeseabilidad social, lo más conveniente sería utilizar aquellos obtenidos en situaciones de baja o nula deseabilidad social, no los obtenidos en situaciones de alta deseabilidad social.

En conclusión, por ahora no contamos en España con baremos del *NEO PI-R* específicos para las distintas situaciones de evaluación dentro del ámbito legal y forense, los cuales, obviamente, serían los más apropiados. Sin embargo, para las situaciones de alta deseabilidad social dentro de ese ámbito, los baremos de la adaptación comercial española del *NEO PI-R* serían los más apropiados, puesto que ya incluyen una parte de la puntuación normativa que corresponde a la distorsión que es común a todos los evaluados en situaciones de alta deseabilidad social como son, por ejemplo, los procesos de selección de personal y promoción laboral y, por tanto, la deseabilidad social habrá sido ya parcialmente neutralizada. De hecho, recientemente TEA ha publicado la 3ª edición de la adaptación comercial española del *NEO PI-R* (Costa y McCrae, 2008b) en la que se ha aumentado la muestra de baremación hasta llegar a un total de 4.000 personas (2.000 varones y 2.000 mujeres), lo que a su vez incrementa la confianza en la representatividad de dichos baremos.

Por el contrario, para las situaciones de evaluación dentro del ámbito legal y forense con baja o nula deseabilidad social, o con alta indeseabilidad social, los baremos de la adaptación comercial española no serían apropiados. A falta de unos baremos desarrollados en contextos legales y forenses y específicos para esas situaciones, se podrían utilizar los baremos de la adaptación española experimental de Avia obtenidos con voluntarios de la población general (Avia *et al.*, 1997). Sin embargo, la adaptación española de Avia difiere en algunos ítems de la adaptación comercial española de TEA y, además, los baremos que ofrece fueron obtenidos a partir de una muestra relativamente pequeña (107 mujeres y 89 varones). Afortunadamente, Sanz y García-Vera (2009) han obtenido recientemente baremos para la adaptación comercial española de TEA a partir de una muestra incidental de 390 mujeres y 292 varones españoles que fueron reclutados con la técnica de la bola de nieve y que completaron el *NEO PI-R* de forma voluntaria y con garantías de confidencialidad como parte de una investigación. Por consiguiente, estos baremos de Sanz

y García-Vera (2009), que se presentan en las tablas 3 y 4, pueden ser utilizados en el ámbito legal y forense en situaciones con baja o nula deseabilidad social o en situaciones con alta indeseabilidad social.

-----  
Insértese la tabla 3 por aquí  
-----

-----  
Insértese la tabla 4 por aquí  
-----

Es más, la necesidad de utilizar unos baremos u otros en función de la deseabilidad social de las situaciones queda patente al comparar los baremos de voluntarios de Sanz y García-Vera (2009) con los baremos de selección de personal de TEA (Costa y McCrae, 1999, 2008b). En la tabla 5 se presentan las medias en el *NEO PI-R* tanto de la muestra de voluntarios de Sanz y García-Vera (2009) como de los actuales baremos de selección de personal de TEA (Costa y McCrae, 2008b). En términos del estadístico *d* de Cohen, la diferencia media para todas las escalas alcanzó, en valores absolutos, 0,56 y 0,51 unidades de desviación típica para los varones y las mujeres, respectivamente, lo que en términos de los estándares de Cohen (1988) representaban efectos de tamaño medio ( $d > 0,50$ ), y en ambos casos las diferencias apuntaban en la dirección de una imagen socialmente más favorable para la muestra de selección de personal. Esta imagen implicaba niveles más altos de extraversión, apertura, amabilidad y de todas las facetas de estas tres dimensiones, y, especialmente, niveles más bajos de neuroticismo y de todas sus facetas y niveles más altos de responsabilidad y de todas sus facetas. Las únicas excepciones a este patrón general fueron, en los varones, las escalas de búsqueda de emociones y fantasía, y, en las mujeres, las escalas de franqueza, modestia y fantasía, para las cuales se encontraron puntuaciones más altas en la muestra de voluntarios que en la de selección de personal, aunque en todos los casos tales diferencias fueron menores de un tamaño del efecto pequeño ( $< 0,20$ ) según los valores convencionales de Cohen (1988). De hecho, las diferencias entre las medias en el *NEO PI-R* de la muestra de voluntarios de Sanz y García-Vera (2009) y de la muestra de selección de personal de los baremos comerciales españoles superaban en 7 escalas, tanto en varones como en mujeres, 0,80 unidades de desviación típica (véase la tabla 5), lo que se considera un efecto de tamaño grande (Cohen, 1988).

-----  
Insértese la tabla 5 por aquí  
-----

En cualquier caso, tanto en muestras de selección de personal como en muestras de voluntarios, la adaptación comercial española del *NEO PI-R* presenta índices aceptables de fiabilidad de consistencia interna. Siguiendo los criterios propuestos por Prieto y Muñiz (2000), Sanz y García-Vera (2009) encontraron que, en la muestra de voluntarios españoles, todas las escalas de las dimensiones básicas del *NEO PI-R* obtuvieron coeficientes *alfa* de fiabilidad excelentes ( $r \geq 0,85$ ), mientras que el 43,3% de sus escalas específicas o facetas lograron coeficientes *alfa* de fiabilidad buenos ( $0,80 \leq r < 0,85$ ; 1 escala) o adecuados ( $0,70 \leq r < 0,80$ ; 12 escalas), el 40% de dichas escalas específicas obtuvieron coeficientes adecuados con carencias ( $0,60 \leq r < 0,70$ ; 12 escalas), y tan solo 5 escalas específicas o facetas (16,7%) mostraron coeficientes inadecuados ( $r < 0,60$ ). Estos resultados son similares, aunque ligeramente inferiores, a los obtenidos por Costa y McCrae (1992) con el *NEO PI-R* original en muestras de voluntarios estadounidenses. Así, en estas muestras todas las escalas básicas del *NEO PI-R* también obtuvieron coeficientes de fiabilidad excelentes, mientras que el 56,7% de sus escalas específicas lograron coeficientes buenos (2 escalas) o adecuados (15 escalas), el 33,3% de dichas escalas específicas obtuvieron coeficientes adecuados con carencias (10 escalas), y tan solo 3 escalas (10%) específicas mostraron coeficientes inadecuados. Curiosamente, los índices de consistencia interna del *NEO PI-R* en ambas muestras de adultos voluntarios fueron superiores (voluntarios estadounidenses) o ligeramente superiores (voluntarios españoles) a los obtenidos con la muestra de tipificación de selección de personal de la adaptación española comercial (Costa y McCrae, 2008b). En esta última muestra, aunque todas las escalas básicas también obtuvieron coeficientes de fiabilidad excelentes, entre las escalas específicas, tan solo el 30% alcanzaron coeficientes de fiabilidad buenos (1 escala) o adecuados (8 escalas), un 50% (15 escalas) logró coeficientes adecuados con carencias y un 20% (6 escalas) obtuvo coeficientes inadecuados.

### **Corrección del NEO-PI-R**

Para corregir el *NEO PI-R* hay que analizar, en primer lugar, la validez del protocolo mediante los tres ítems de validez que incluye el instrumento en la hoja de respuesta.

En la adaptación comercial española, el primer ítem de validez pregunta a la persona evaluada si ha respondido a todas las frases del cuadernillo (este es el segundo ítem en la versión original estadounidense y en la adaptación española de Avia y su equipo). Si la persona contesta «no», se deberá revisar con ella las preguntas no contestadas para comprobar si ha sido un problema de comprensión del ítem y, si es así, tratar de resolverlo explicándole el significado del ítem en cuestión. Si la persona evaluada manifieste expresamente su deseo de dejar una respuesta sin contestar, ésta se puede convertir a la opción «neutral» siempre y cuando el número de respuestas en blanco sea menor a 3 en cada una de sus facetas o sea menor a 41 en todo el cuestionario. En caso contrario, se invalidaría la faceta afectada o el cuestionario en su totalidad.

El segundo ítem de validez en la adaptación comercial española (el tercero en la versión original estadounidense y en la adaptación española de Avia y su equipo), pregunta a la persona evaluada si ha anotado sus respuestas en los lugares indicados. Si la persona contesta «no», el cuestionario quedaría invalidado.

Finalmente, el tercer ítem de validez en la adaptación comercial española pregunta a la persona evaluada si ha respondido fiel y sinceramente a las frases. Si la persona contesta «no», el cuestionario también quedaría invalidado. En la versión original estadounidense y en la adaptación española de Avia y su equipo, el ítem de sinceridad/precisión es el primer ítem de validez y su formato de respuesta es idéntico al de los demás ítems del cuestionario: desde «En total desacuerdo» a «Totalmente de acuerdo». En este caso, contestar «En total desacuerdo» o «En desacuerdo» a la pregunta de si se ha respondido fiel y sinceramente al cuestionario, invalidaría el mismo.

El segundo paso en la corrección del *NEO PI-R* consiste en analizar la posible presencia de sesgos de respuestas como el de aquiescencia o negativismo. Según Costa y McCrae (1992), si la hoja de respuestas presenta más de 150 respuestas «De acuerdo» y «Totalmente de acuerdo», es posible que la persona esté manifestando un *set* de respuesta o un estilo de respuesta aquiescente, mientras que si hay menos de 50 de tales respuestas, cabe la posibilidad de exista un *set* de respuesta negativista o un estilo de respuesta negativista. En ambos casos, se debe comentar con la persona evaluada la presencia de esos patrones de respuesta para indagar sus posibles causas (p. ej., falta de motivación, problemas de comprensión, fatiga, etc.) y tomar las medidas oportunas.

Otro sesgo de respuesta que podría afectar al cuestionario sería la deseabilidad social. El *NEO PI-R* no incluye ningún procedimiento o escala para detectar o controlar dicho sesgo. Esta ausencia no debería extrañar ya que Costa y McCrae, los creadores del *NEO PI-R*, se encuentran entre los máximos detractores del empleo de las escalas de deseabilidad social o sinceridad para detectar y controlar dicho sesgo, ya que según estos investigadores dichas escalas no solo miden sesgos de respuestas, sino también características estables de la personalidad que indicarían diferencias más sustantivas y significativas. Así, McCrae y Costa (1983) encontraron que las escalas de deseabilidad social correlacionan positivamente con responsabilidad y amabilidad y negativamente con neuroticismo, lo cual significaría que una persona que verdaderamente es responsable, altruista y emocionalmente estable, es decir, que puntúa alto en responsabilidad y amabilidad y bajo en neuroticismo, aparecería también como alta en deseabilidad social y, por tanto, y esta es la paradoja, sería una persona honrada y sincera que sería acusada de distorsionar o mentir en los cuestionarios de personalidad. En este sentido, y respecto a la utilidad de las escalas de deseabilidad social e instrumentos parecidos, Costa y McCrae (2014, p. 247) afirmaban: «Es irónico que las personas que son escépticas de las escalas sustantivas estén deseando creer que su precisión se puede detectar mediante el uso de otra escala. El hecho es que a menudo se pide a los clínicos que tomen decisiones que cambian la vida de las personas basadas en datos falibles, y no es sorprendente el que los clínicos se aferren a métodos que prometan orientación. Lamentablemente, los datos científicos en apoyo de las escalas de validez son débiles».

No obstante, es evidente que en ciertas situaciones de evaluación, en especial en contextos legales y forenses, se encuentran sesgos (estilos y *sets*) de respuestas de deseabilidad o indeseabilidad social. Para controlar dichos sesgos, la estrategia de utilizar baremos a partir de muestras evaluadas precisamente en esas situaciones parece el procedimiento más efectivo (Salgado, 2005). Por lo tanto, la utilización ya comentada de los baremos comerciales de TEA (Costa y McCrae, 2008b) o de los baremos de voluntarios de Sanz y García-Vera (2009) según la situación concreta de evaluación, podría parcialmente solventar el problema de la detección y control de la deseabilidad o indeseabilidad social.

Sin embargo, para aquellos usuarios del *NEO PI-R* que, a pesar de dicho control, quieren identificar a las personas que manifiestan niveles extremadamente altos de deseabilidad (o indeseabilidad) social, la utilización de la adaptación española de la Escala de Deseabilidad Social de Crowne-Marlowe (1960; Ávila y Tomé, 1989) podría ser una alternativa (véase Sanz y García-Vera, 2017a).

Otra opción podría ser también la escala de deseabilidad social (escala DS) que, como novedad, presenta la 3ª edición de la adaptación comercial española del *NEO PI-R* (Costa y McCrae, 2008b). La escala DS está formada por los 10 ítems del *NEO PI-R* que tenían los mayores índices de atracción en la muestra de baremación de selección de personal y que, además, tenían un contenido acorde con la naturaleza del constructo de deseabilidad social. Aunque las propiedades psicométricas iniciales de la escala DS son adecuadas (p. ej., *alfa* de consistencia interna igual a 0,81, solución factorial de un solo factor y perfil diferencial en personalidad de las personas que puntúan alto, medio y bajo en la escala), la falta de información sobre los ítems concretos que la componen y la necesidad de más estudios de validez aconsejan un uso cauteloso de la misma. De hecho, a pesar de que se han desarrollado a partir de los ítems del *NEO PI-R* otros índices de deseabilidad social (p. ej., manejo de la presentación positiva, manejo de la presentación negativa e inconsistencia; Schinka, Kinder y Kremer, 1997), y esos índices han sido sometidos a validación empírica (véase la revisión de Blanch, Aluja, Gallart y Dolcet, 2009), sus resultados no son del todo concluyentes respecto a su utilidad para aumentar la validez de las interpretaciones que se pueden hacer sobre las puntuaciones del *NEO PI-R*, al menos en muestras de participantes voluntarios o pacientes psicopatológicos, y no son todavía recomendadas por los autores del inventario (Costa y McCrae, 2014).

Los técnicos de TEA sugieren que una puntuación *T* superior a 60 en la escala DS (que se corresponde con una puntuación centil superior a 85) indicaría una persona que presenta una imagen extremadamente favorable de sí mismas, mientras que una puntuación *T* inferior a 40 (que se corresponde con una puntuación centil inferior a 15) serían significativa en el polo negativo de la escala. Como bien se advierte en el manual, estas recomendaciones deben adaptarse a cada situación, ya que, por ejemplo, dado que ambos criterios fueron obtenidos a partir la muestra de baremación de selección de personal, la puntuación *T* inferior a 40 podría ser un punto de corte muy elevado en una situación en la que se espere nula o baja deseabilidad social y, sobre todo, en una situación en la que se espera una alta indeseabilidad social.

Para obtener las puntuaciones directas y transformadas en las diferentes facetas y dimensiones del *NEO PI-R*, la adaptación comercial del *NEO PI-R* de TEA en su 1ª y 2ª ediciones viene preparada con un disquete que contiene un programa informático que ofrece las puntuaciones directas y *T* en función de los baremos de selección de personal de dichas ediciones divididos en muestra de mujeres (1.000 personas), en muestra de varones (1.000 personas) y en muestra conjunta (2.000 personas). En la 3ª edición de dicha adaptación comercial, se incluye el acceso a una dirección de internet (<http://www.e-perfil.com>) que permite obtener las puntuaciones directas y *T* en función de los baremos de selección de personal de esa 3ª edición divididos en muestra de mujeres (2.000 personas), en muestra de varones (2.000 personas) y en muestra conjunta (4.000 personas), y también en función de nuevas muestras de baremación de aspirantes a cuerpos de seguridad y de estudiantes universitarios. El propio programa informático incluido en el disquete o en internet produce también un perfil en puntuaciones transformadas. Finalmente, los apéndices del manual de la adaptación comercial de TEA ofrecen la conversión de las puntuaciones directas a puntuaciones centiles para las muestras de baremación incluidas en sus distintas ediciones.

Si para corregir la adaptación comercial del *NEO PI-R*, el usuario necesita utilizar los baremos de voluntarios de Sanz y García-Vera (2009), las tablas 3 y 4 permiten la conversión directa de las puntuaciones brutas obtenidas mediante los programas informáticos de TEA a puntuaciones centiles. Las tablas 3 y 4 también incluyen las medias y desviaciones típicas encontradas en la muestra de baremación de voluntarios para cada una de las facetas y dimensiones del *NEO PI-R*, estadísticos necesarios para poder calcular manualmente las puntuaciones *T* mediante la siguiente fórmula:  $T = 50 + 10 [(X - Med) / Dt]$ , en la que *X* es la puntuación directa o bruta de la persona evaluada, y *Med* y *Dt* son la media y la desviación típica, respectivamente, de la submuestra correspondiente (varones o mujeres).

### **Interpretación de los resultados del NEO PI-R**

Para interpretar los resultados del *NEO PI-R*, se debe estar familiarizado con los conceptos básicos de evaluación psicológica, conocer qué miden las escalas y cuáles son las implicaciones de los constructos que miden para el funcionamiento del individuo, y ser capaz de integrar la información que ofrecen las puntuaciones de las escalas en un perfil psicológico significativo.

En este apartado se ofrece información básica sobre los constructos que mide el *NEO PI-R* y algunas sugerencias para interpretar los resultados. Para esta última tarea suele resultar muy útil consultar la literatura científica sobre el *NEO PI-R* (y el instrumento del cuál se deriva, el *NEO-PI*, y su versión abreviada *NEO-FFI*), en especial ante puntuaciones extremadamente altas o bajas. Igualmente, se sugiere la lectura de los manuales tanto de la versión original estadounidense (Costa y McCrae, 1992) como de la adaptación comercial española (Costa y McCrae, 1999, 2008b). Por último, a la hora de interpretar las puntuaciones *T* en las diferentes facetas y dimensiones del *NEO PI-R*, es útil tener en cuenta que, convencionalmente, una

puntuación de *T* entre 1 y 35 indica un nivel muy bajo de la faceta o dimensión en cuestión (p. ej., muy poco asertivo), entre 36 y 45 un nivel bajo (p. ej., poco depresivo), entre 46 y 55 un nivel promedio (p. ej., moderadamente altruista), entre 56 y 65 un nivel alto (p. ej., bastante autodisciplinado), y entre 66 y 99 un nivel muy alto (p. ej., muy activo).

### **Descripción de las dimensiones y facetas del NEO PI-R**

A continuación se describen las dimensiones y facetas del *NEO PI-R* basándose en las descripciones realizadas por Costa y McCrae (1985, 1989, 1992).

#### *NEUROTICISMO frente a ESTABILIDAD EMOCIONAL*

Esta dimensión de personalidad hace referencia a las diferencias individuales en el nivel habitual de inestabilidad y ajuste emocional. Las personas que puntúan alto en la escala Neuroticismo son proclives al malestar psicológico. Un nombre alternativo a la dimensión de neuroticismo sería afectividad negativa, puesto que el neuroticismo refleja la tendencia a experimentar todo tipo de emociones y estados de ánimo negativos (ansiedad, tristeza, ira, cólera, amargura, vergüenza, etc.). Sin embargo, neuroticismo implica algo más que afectos negativos; también refleja la tendencia a tener ideas poco realistas, necesidades excesivas o dificultades para tolerar la frustración causada por no satisfacer las necesidades propias, y respuestas de afrontamiento desadaptativas.

*Ansiedad:* Las personas que puntúan alto en esta escala son aprensivos, miedosos, nerviosos, tensos, muy inquietos y con tendencia a preocuparse y a tener pensamientos aterradores. La escala no mide miedos o fobias específicas, pero las personas que puntúan alto son más proclives a tener tales miedos, así como ansiedad generalizada. Las personas que puntúan bajo son calmadas y relajadas, rara vez sienten miedo o ansiedad, y no se preocupan por si las cosas podrían salir mal.

*Hostilidad/Hostilidad airada:* Representa la tendencia a experimentar ira, enfado, cólera y estados afines, tales como frustración, amargura y resentimiento. Esta escala mide la facilidad de una persona para irritarse y experimentar ira, pero si la persona expresa o no la ira depende más de su nivel de amabilidad. No obstante, existe una relación importante entre la hostilidad airada y la amabilidad de forma que las personas que puntúan bajo en la escala Amabilidad a menudo puntúan alto en la escala Hostilidad. Las personas que puntúan bajo en Hostilidad son apacibles, de fácil trato, acomodadizos, tienen mucho aguante y tardan en enfadarse.

*Depresión:* Mide las diferencias individuales normales en la tendencia a experimentar emociones y estados de ánimo depresivos. Los que puntúan alto son proclives a los sentimientos de tristeza, culpa, desesperanza y soledad. Fácilmente se desaniman, a menudo se sienten abatidos y tienen una baja autoestima. Los que puntúan bajo raramente experimentan tales emociones y estados de ánimo, pero no son necesariamente divertidos y alegres —características que están asociadas con extraversión—.

*Ansiedad social:* Las emociones de vergüenza y desconcierto, turbación, azoramiento, son los elementos centrales de esta faceta. Las personas con ansiedad social se sienten incómodas y cohibidas con otras personas, son sensibles al ridículo y proclives a los sentimientos de inferioridad. Ansiedad social es un concepto similar al de timidez. Las personas que puntúan bajo no es que tengan necesariamente mucha confianza en sí mismo, aplomo o seguridad; ni tampoco necesariamente tienen buenas habilidades sociales; simplemente les trastornan menos las situaciones sociales difíciles o incómodas como, por ejemplo, estar en presencia de sus jefes o de figuras de autoridad o que la gente se ríe de ellos o les tome el pelo.

*Impulsividad:* Se refiere a la falta de habilidad para controlar los impulsos y las necesidades. Los deseos (por ej., por comida, cigarrillos, posesiones) se perciben tan intensos que la persona no puede resistirse a ellos, aunque posteriormente pueda lamentar su conducta. Las personas que puntúan bajo encuentran más fácil resistirse a tales tentaciones, teniendo una alta tolerancia a la frustración. El término impulsivo es usado por muchos teóricos para referirse a muchos rasgos diferentes y no relacionados. La impulsividad del *NEO PI-R* no debería confundirse con «ser espontáneo y no planificar las cosas», ni con «tomar decisiones rápidamente, sin pensar» (ambos tipos de comportamientos se recogen en el *NEO PI-R* en la escala Deliberación), ni con «asumir riesgos» (comportamiento más cercano a los recogidos en el *NEO PI-R* en la escala Búsqueda de emociones).

*Vulnerabilidad:* Se refiere a la vulnerabilidad al estrés, a la dificultad para controlar el estrés. Los que puntúan alto se sienten incapaces de afrontar el estrés, y cuando se encuentran en situaciones de emergencia, se sienten indefensos o desesperanzados, les cuesta tomar decisiones, se vuelven dependientes, o experimentan pánico. Los que puntúan bajo se perciben a sí mismos como capaces de manejarse en situaciones difíciles y de crisis, manteniendo la cabeza fría, la estabilidad emocional y la capacidad para tomar decisiones.

#### *EXTRAVERSIÓN frente a INTROVERSIÓN*

Se refiere a la cantidad e intensidad de las interacciones interpersonales, al nivel de actividad, a la necesidad de estimulación y a la capacidad para la alegría. Las personas que puntúan alto tienden a ser sociables, activas, habladoras, optimistas, amantes de la diversión y afectuosas, mientras que las personas que puntúan bajo tienden a ser reservadas, sobrias, frías, independientes y calladas. La introversión no se concibe como lo opuesto de la extraversión, sino como la ausencia de extraversión. Los introvertidos suelen ser reservados pero no huraños o poco amistosos, calmados más que indolentes, prefieren estar solos, pero no por ansiedad social, y no son ni infelices ni pesimistas, aunque no son dados a la eufórica alegría que caracteriza a los extravertidos.

*Cordialidad:* Esta es la faceta de extraversión más relevante para los temas de la intimidad interpersonal. Expresa la cualidad de la interacción social. Las personas cordiales son afectuosas, cariñosas y amistosas. Les gusta sinceramente la gente y fácilmente forman vínculos íntimos con los demás. Los que puntúan bajo no son hostiles ni necesariamente les falta compasión, pero son más formales, estirados, reservados y distantes en sus formas que los que puntúan alto. Cordialidad es la faceta de extraversión que está más cerca de amabilidad en el espacio interpersonal, pero es distinguible por un afecto, cariño y simpatía sinceros que no son necesariamente parte de amabilidad.

*Gregarismo:* Capta los aspectos cuantitativos de la interacción social. Se refiere a la preferencia por estar en compañía de otras personas. Las personas gregarias disfrutan teniendo gente alrededor, y cuanto más gente, mejor. Los que puntúan bajo tienden a ser solitarios y no buscan —o incluso evitan activamente— la estimulación social.

*Asertividad:* Los que puntúan alto en esta escala son dominantes, enérgicos e influyentes socialmente; hacen valer sus derechos y opiniones, hablan sin temor y con frecuencia llegan a ser líderes de los grupos a los que pertenecen. Los que puntúan bajo prefieren mantenerse en el anonimato, dejar a los otros que hablen y les cuesta defender sus derechos y opiniones frente a los de los demás.

*Actividad:* Una puntuación alta en actividad se manifiesta en un ritmo de vida muy rápido, en el movimiento vigoroso con que se hacen las cosas, en la sensación de energía y en la necesidad de estar ocupado. Los que puntúan bajo son más pausados y relajados en su ritmo de vida, aunque no son necesariamente perezosos o vagos.

*Búsqueda de emociones:* Las personas que puntúan alto en esta escala anhelan la excitación y la estimulación. Les gustan los colores llamativos, los ambientes ruidosos y las experiencias emocionantes. La búsqueda de emociones es parecida en algunos aspectos a la búsqueda de sensaciones de Zuckerman (1990). Las personas que puntúan bajo sienten menos necesidad de emociones y prefieren una vida que los altos en búsqueda de emociones encontrarían aburrida.

*Emociones positivas:* Hace referencia a la tendencia a experimentar emociones positivas tales como alegría, felicidad, ilusión y entusiasmo. Las personas que puntúan alto se ríen fácilmente, son optimistas y, a menudo, divertidos. Los que puntúan bajo no son necesariamente infelices; simplemente son menos eufóricos, fogosos o animosos. Las investigaciones han demostrado que la felicidad y la satisfacción con la vida están relacionadas tanto con neuroticismo como con extraversión y que emociones positivas es la faceta de extraversión más relevante para la predicción de la felicidad.

#### **APERTURA A LA EXPERIENCIA frente a CERRAZÓN A LA EXPERIENCIA**

Se refiere a la búsqueda activa y apreciación de las experiencias por sí mismas. Las personas que puntúan alto son curiosas e imaginativas, están dispuestas a estudiar ideas nuevas y valores no convencionales, y experimentan todo tipo de emociones más vívida e intensamente que las personas cerradas a la experiencia. Por el contrario, las personas que puntúan bajo tienden a ser convencionales en sus creencias y actitudes, conservadoras en sus gustos, y dogmáticas y rígidas en sus creencias. Las personas cerradas a la experiencia tienden a aferrarse a sus costumbres y son emocionalmente insensibles. A veces se conoce a este factor como intelecto, pero apertura difiere de inteligencia y habilidad.

*Fantasía:* Las personas que puntúan alto tienen una imaginación vívida y una vida de fantasías activa. Sueñan despiertos no simplemente como un escape sino como una manera de crear para sí mismos un mundo interior interesante; elaboran y desarrollan sus fantasías y creen que la imaginación contribuye a una vida rica y creativa. Las personas que puntúan bajo son más prosaicas y prefieren concentrarse en la tarea que tienen entre manos antes que perder el tiempo soñando despiertas.

*Estética:* Las personas que puntúan alto sienten un profundo aprecio por el arte y la belleza; les conmueve la poesía, se quedan absortos por la música y el arte les inspira una viva curiosidad. Estas personas no tienen necesariamente talento artístico, ni siquiera lo que la mayoría de las personas considerarían buen gusto; pero, en muchos casos, su interés por las artes les lleva a desarrollar un conocimiento y apreciación de las obras artísticas y estéticas mucho más amplio que las del individuo medio.

Las personas que puntúan bajo no están interesadas por el arte y la belleza y son relativamente insensibles a sus manifestaciones.

*Valores:* Las personas que puntúan alto se muestran dispuestas a revisar los valores sociales, políticos y religiosos, y tienen una mentalidad abierta a valores nuevos o distintos. Las personas que puntúan bajo tienden a aceptar la autoridad y la tradición y como consecuencia son generalmente conservadores, independientemente de su afiliación política. Se puede considerar que apertura a los valores es lo opuesto a dogmatismo.

*Sentimientos:* Hace referencia a las diferencias individuales en cuanto a la receptividad a los propios sentimientos y emociones y a su consideración como una parte importante de la vida. Las personas que puntúan alto experimentan estados emocionales más profundos y diferenciados, sienten más intensamente que los demás tanto la felicidad como la infelicidad y consideran que la vida carecería de sentido sin emociones intensas. Las personas que puntúan bajo tienen afectos algo embotados y no creen que los sentimientos y las emociones sean de mucha importancia.

*Acciones:* Se refiere a las diferencias individuales en la búsqueda activa y apreciación de actividades nuevas y diferentes. Las personas que puntúan alto están siempre dispuestas a intentar nuevas formas de hacer las cosas, ir a sitios nuevos o comer comidas poco habituales; prefieren la novedad y la variedad a la familiaridad y la rutina. Con el tiempo, se pueden dedicar a una gran variedad de pasatiempos diferentes. Las personas que puntúan bajo encuentran el cambio difícil, se aferran a sus hábitos y costumbres, y prefieren «lo malo conocido, que lo bueno por conocer».

*Ideas:* La curiosidad intelectual es un aspecto de apertura que ha sido reconocido desde hace mucho tiempo. Este rasgo es visto no solo en una búsqueda activa de los intereses intelectuales por sí mismos, sino también en una mentalidad abierta, libre de prejuicios, y en una buena disposición a considerar ideas nuevas, quizás poco convencionales. Los que puntúan alto disfrutan de las discusiones filosóficas y de los rompecabezas mentales. Apertura a las ideas no implica necesariamente alta inteligencia, aunque puede contribuir al desarrollo del potencial intelectual. Los que puntúan bajo en esta escala tienen una capacidad limitada y, si son muy inteligentes, centran sus recursos en temas limitados.

#### *AMABILIDAD frente a ANTAGONISMO*

Es una dimensión interpersonal y se refiere a las clases de interacciones que una persona prefiere en un continuo entre compasión y antagonismo. Los que puntúan alto tienden a ser bondadosos, compasivos, afables, confiados, serviciales, atentos, misericordiosos y altruistas. Ilusionados por ayudar a los demás, tienden a ser sensibles y empáticos y creen que la mayoría de la gente quieren comportarse y se comportarán de la misma manera. Los que puntúan bajo (llamados antagonistas u opositoristas) tienden a ser cínicos, hostiles, rudos o incluso agresivos, suspicaces, poco cooperativos e irritables, y pueden ser manipulativos, vengativos y despiadados. Este factor contribuye a la formación de actitudes sociales y, en general, a la «filosofía de la vida» y, junto con responsabilidad, es la dimensión de la personalidad cuyas conductas asociadas están más influidas por los procesos de socialización. Pese a que social y psicológicamente se ve más saludable el polo de amabilidad, esto no tiene por qué ser así ya que la «no amabilidad» en sus componentes de escepticismo y pensamiento crítico, es necesaria para el desarrollo de muchos ámbitos positivos del quehacer humano como, por ejemplo, en la ciencia. Es más, el polo de la amabilidad también se refiere a la ingenuidad y la docilidad, aspectos ciertamente poco saludables en algunos contextos.

*Confianza:* Las personas que tienen puntuaciones altas en esta escala tienden a creer que los demás son honrados y bien intencionados. Las personas que puntúan bajo en la escala tienden a ser cínicos y escépticos, y a asumir que los otros pueden ser poco honrados o peligrosos.

*Franqueza:* Los que puntúan alto son francos, sinceros e ingenuos. Las personas que puntúan bajo en esta escala están más dispuestos a manipular a los otros por medio de la lisonja, la astucia o el engaño. Ellos ven estas tácticas como habilidades sociales necesarias y pueden considerar a las personas más sinceras como ingenuas. A la hora de interpretar esta escala (así como otras escalas de amabilidad y responsabilidad) es particularmente importante recordar que las puntuaciones reflejan posiciones relativas a otros individuos. Una persona que puntúa bajo en esta escala es más probable que fuerce la verdad o que sea cauteloso a la hora de expresar sus verdaderos sentimientos, pero esto no se debe interpretar como que es una persona poco honrada o manipuladora. En particular, esta escala no debería ser considerada como una escala de mentiras o sinceridad bien para evaluar la validez del test en sí mismo o bien para hacer predicciones acerca de la honradez de una persona.

*Altruismo:* Los que puntúan alto en esta escala tienen una preocupación activa por el bienestar de los demás que se manifiesta en generosidad, consideración a los demás y una buena disposición a ayudar a las personas que lo requieren. Los que puntúan bajo en esta escala son un poco más egocéntricos y más reacios a involucrarse en los problemas de los demás.

*Actitud conciliadora/Sumisión:* Se refiere a reacciones características a los conflictos interpersonales. Los que puntúan alto tienden a deferirse a otros (es decir, a adherirse al dictamen de los demás por respeto, modestia o cortesía), a inhibir la agresión, y a olvidar y perdonar. Las personas conciliadoras (sumisas) son dóciles y apacibles. Los que puntúan bajo son agresivos, prefiere competir a cooperar, y no tiene ningún reparo en expresar su ira cuando es necesario.

*Modestia:* Los que puntúan alto en esta escala son humildes y modestos aunque no les falta necesariamente confianza en sí mismos o autoestima. Los que puntúan bajo creen que son personas superiores y los demás pueden considerarlos presumidos, engreídos y arrogantes. Una falta patológica de modestia es parte de la concepción clínica de narcisismo.

*Sensibilidad a los demás:* Esta escala mide actitudes de simpatía y preocupación por los otros. Los que puntúan alto son sensibles a las necesidades de los demás y enfatizan el lado humano de las políticas sociales. Los que puntúan bajo son más prácticos y son menos sensibles a las llamadas a la compasión. Se consideran a sí mismos personas realistas que toman decisiones racionales basadas en la lógica fría.

#### **RESPONSABILIDAD frente a FALTA DE RESPONSABILIDAD**

Este factor refleja el grado de organización, persistencia, control y motivación en la conducta dirigida a metas. Esta dimensión tiene su base en el autocontrol, tanto en el inhibitorio que permite el control de los impulsos, como en el proactivo que permite la planificación, organización y ejecución de tareas. Los que puntúan alto tienden a ser organizados, fiables, trabajadores, autocontrolados, puntuales, escrupulosos, ambiciosos y perseverantes; mientras que los que puntúan bajo tienden a no tener objetivos y a ser poco fiables, vagos, descuidados, laxos, negligentes y hedonistas.

*Competencia:* Se refiere al sentimiento de que uno es capaz, sensato, juicioso, prudente y efectivo. Los que puntúan alto en esta escala se sienten bien preparados para enfrentarse a la vida. Los que puntúan bajo tienen una baja opinión de sus habilidades y admiten que a menudo no están preparados y son ineptos. De todas las facetas de responsabilidad ésta es la que está más asociada con autoestima y locus de control interno.

*Orden:* Los que puntúan alto en esta escala son pulcros, esmerados, ordenados, bien organizados y mantienen las cosas en sus sitios apropiados. Los que puntúan bajo son incapaces de organizarse y se describen a sí mismo como personas poco metódicas. Llevado a su extremo, un nivel muy alto de orden podría contribuir al trastorno compulsivo de la personalidad.

*Sentido del deber:* En un sentido, responsabilidad implica gobernarse por la conciencia y este aspecto es el que es evaluado por la escala Sentido del deber. Los que puntúan alto en esta escala se adhieren estrictamente a sus principios éticos y cumplen escrupulosamente sus obligaciones morales. Los que puntúan bajo están más despreocupados por tales asuntos y pueden ser algo informales o de poca confianza.

*Necesidad de logro:* Los que puntúan alto en esta faceta tienen niveles de aspiración altos y trabajan mucho para conseguir sus objetivos. Son diligentes y resueltos y tiene un sentimiento de dirección en la vida; sin embargo, pueden invertir demasiado en sus carreras y convertirse en adictos al trabajo. Los que puntúan bajo son lánguidos, perezosos o quizás incluso vagos; no están impulsados por el éxito. Les falta ambición y pueden parecer sin objetivos, sin propósito fijo, pero con frecuencia están perfectamente contentos con sus bajos niveles de logro.

*Autodisciplina:* Se refiere a la habilidad para empezar tareas y completarlas hasta el final a pesar del aburrimiento u otras distracciones. Los que puntúan alto tienen la habilidad para motivarse a sí mismos para terminar el trabajo. Los que puntúan bajo dejan para más tarde el inicio de las tareas y muy fácilmente se desaniman y ansían dejarlas. La baja autodisciplina se confunde fácilmente con impulsividad —ambas son manifestaciones de un pobre autocontrol—, pero empíricamente son distintas. Las personas altas en impulsividad no pueden resistirse a hacer lo que no quieren hacer; las personas bajas en autodisciplina no pueden forzarse a hacer lo que quieren hacer. Lo primero requiere una estabilidad emocional; lo segundo, un grado de motivación que no poseen.

*Deliberación:* Se refiere a la tendencia a pensar cuidadosamente antes de actuar. Los que puntúan altos son cautos y prudentes. Los que puntúan bajo son impacientes, irreflexivos e imprudentes, y a menudo hablan o actúan sin tener en cuenta las consecuencias. En el mejor de los casos, los que puntúan bajo son espontáneos y capaces de tomar decisiones instantáneas cuando son necesarias.

#### **Estrategias para la interpretación de los resultados**

Para la interpretación de los resultados obtenidos con el *NEO PI-R* se recomienda seguir la siguiente secuencia:

1. Puntuaciones de las dimensiones
  - a. Interpretación individual

- b. Interpretación por parejas (matrices de estilo interpersonal, bienestar emocional, carácter, rendimiento, etc.)
- c. Interpretación del perfil (en función de la literatura científica)
2. Puntuaciones de las facetas
  - a. Afinar la interpretación de las dimensiones
  - b. Interpretación de perfiles intradimensión e interdimensiones (literatura científica)
3. Relacionar la información con los hechos y las cuestiones legales del caso

En general, se recomienda proceder en primer lugar a la interpretación de las dimensiones de los cinco grandes, pues ofrecen una descripción global de la personalidad que permite encuadrar e integrar más fácilmente la información más detallada que ofrece el *NEO PI-R* así como la información disponible procedente de otras pruebas y otros test, y de otras fuentes de información. En este sentido, se aconseja empezar con una interpretación individual de cada una de las dimensiones, para luego proceder a una interpretación por parejas de dichas dimensiones e incluso por perfiles de las mismas. La literatura científica señala la relevancia de ciertas combinaciones de los cinco grandes para distintas áreas de funcionamiento de la persona. A partir de esa literatura científica, se han ofrecido ciertas guías interpretativas basadas en parejas de dimensiones de personalidad como, por ejemplo, las matrices interpersonal, emocional, de carácter y de rendimiento propuestas por Piedmont (1998) y que se recogen en las tablas 6, 7, 8 y 9, y los estilos de control de la ira, control de los impulsos, actividad y actitudes descritos por Costa y Piedmont (2003) y que se recogen en las tablas 10, 11, 12 y 13. Así mismo, la literatura científica ha analizado perfiles diferenciales que combinan más de dos dimensiones para predecir, por ejemplo, los trastornos de personalidad (Saulsman y Page, 2004), la psicopatía (Miller *et al.*, 2001) o la reincidencia delictiva (Clower y Bothwell, 2001).

-----  
Insértese la tabla de la 6 a la 13  
-----

A continuación se aconseja proceder a la interpretación de las facetas una por una, lo que permitirá analizar con detalle diferentes aspectos de la personalidad y afinar la interpretación que se haya hecho de las cinco grandes dimensiones de personalidad. En este sentido, es importante tener en cuenta que cuanto mayor es la dispersión de las puntuaciones de las subescalas o facetas dentro de una misma dimensión, más compleja resulta la interpretación de dicha dimensión, por lo que, especialmente en estos casos, se debe prestar atención a la interpretación más detallada y precisa derivada de las facetas o subescalas. Además, se debe prestar cuidado a no entrar en contradicciones en el informe de personalidad al tener en cuenta a información de diferentes dimensiones y diferentes facetas. Por otro lado, ese análisis individual de las facetas se debe combinar, de nuevo, con el análisis de las relaciones que guardan entre ellas y la forma del perfil obtenido. En este sentido, la literatura científica ha señalado la relevancia de ciertas combinaciones de facetas del *NEO PI-R* que permiten distinguir perfiles diferenciales para entender mejor, por ejemplo, los trastornos de personalidad (Costa y McCrae, 2005; Miller, Bagby, Pilkonis, Reynolds y Lynam, 2005; Saulsman y Page, 2004; véase la tabla 14) o la psicopatía (Miller *et al.*, 2001; véase la tabla 15).

Finalmente, toda la información obtenida a partir del *NEO PI-R* se debe integrar, teniendo en cuenta el contexto de la evaluación, con los datos procedentes de las distintas fuentes de información consultadas y de los distintos test y pruebas administradas, así como con los hechos y las cuestiones legales del caso.

#### **El *NEO PI-R* y la evaluación de los trastornos de personalidad**

En el epígrafe anterior se señalaba que la literatura científica había encontrado de manera consistente que ciertas combinaciones de dimensiones o de facetas del *NEO PI-R* permiten distinguir perfiles diferenciales para los trastornos de personalidad o la psicopatía. Sin embargo, es importante señalar que el *NEO PI-R* no es un instrumento psicopatológico ni diagnóstico y que, por tanto, no puede utilizarse como herramienta única para el diagnóstico de los trastornos de personalidad o de la psicopatía, o para la evaluación de una persona de la que se sospecha que puede padecer esos trastornos u otros trastornos psicológicos. No obstante, el *NEO PI-R* puede ofrecer información que puede sugerir la necesidad de una posterior evaluación psicopatológica para confirmar las sospechas de psicopatía, de trastorno de personalidad o de otros trastornos psicológicos, puede confirmar de manera complementaria los indicios de psicopatología ofrecidos por otros instrumentos de evaluación o puede corroborar complementariamente la ausencia de tales indicios que otros instrumentos de evaluación ofrecen.

-----  
Insértese la tabla 14 y 15 por aquí  
-----

Por ejemplo, en la tabla 14 se presentan las escalas para la valoración de los trastornos de la personalidad que los autores del *NEO PI-R* han desarrollado a partir de las facetas del propio instrumento

(Costa y McCrae, 2005). En esa tabla también se recogen las puntuaciones de corte, positivas y negativas, propuestas para dichas escalas.

Una puntuación en una de las escalas de trastorno de personalidad que fuese igual o superase la puntuación de corte positiva correspondiente indicaría la posible presencia del trastorno de personalidad en cuestión, sospecha que, como se ha indicado antes, debería corroborarse con un instrumentos de evaluación más apropiado, idealmente una entrevista diagnóstica estructurada aplicada por un clínico con experiencia (véase Sanz y García-Vera, 2017b). Para el cálculo de esas puntuaciones de corte positivas, se utilizó la estrategia de las puntuaciones tasa base (TB) que, por ejemplo, Millon utilizó en el desarrollo de sus inventarios clínicos multiaxiales (*MCMI*, *MCMI-II* y *MCMI-III*; véase Sanz, 2007), aunque, en el caso del *NEO PI-R*, están basadas en la prevalencia de los trastornos de la personalidad en la población general, no en la prevalencia de dichos trastornos en la población de pacientes psicopatológicos, como es el caso de los inventarios de Millon. Así, por ejemplo, la puntuación de 79 fue seleccionada como puntuación de corte positiva para el trastorno esquizoide de la personalidad porque la prevalencia de dicho trastorno en la población general estadounidense es del 1%, y solo un 1% de la muestra normativa del *NEO PI-R* puntúa 79 o más en su correspondiente escala (Costa y McCrae, 2005). Por su parte, las puntuaciones de corte negativas de la tabla 14 son las medianas de la muestra normativa del *NEO PI-R* en sus escalas de trastornos de personalidad, por lo que una persona que puntuase por debajo de dicha mediana es poco probable que presentase el trastorno de personalidad en cuestión.

No obstante, estos procedimientos para el establecimiento de las puntuaciones de corte positivos y negativos no son infalibles, como tampoco es infalible el propio *NEO PI-R*, y, de hecho, los índices de validez diagnóstica de las escalas de trastorno de personalidad del *NEO PI-R* que ofrecen Costa y McCrae (2005) son, en el mejor de los casos, modestos, y varían mucho entre las distintas escalas. Basándose en esos índices, las escalas más útiles para detectar posibles casos con trastornos de personalidad, ya que presentaban índices *kappa* de concordancia diagnóstica estadísticamente significativos, serían las escalas de los trastornos esquizoide, antisocial (en varones), límite y dependiente y, sobre todo, la escala del trastorno de personalidad por evitación (que mostraba el *kappa* más alto), mientras que las escalas más útiles para descartar la presencia de un trastorno de personalidad, ya que presentaban los porcentajes de falsos negativos más bajos (por debajo del 10%), serían las escalas de los trastornos paranoide, por evitación y límite y, sobre todo, la escala del trastorno esquizotípico (con un porcentaje de falsos negativos de 0%, es decir, que ninguna de las personas que puntuaban por debajo de la puntuación de corte negativa tenía realmente un trastorno de personalidad esquizotípico según el criterio utilizado).

Otros autores como, por ejemplo, Miller *et al.* (2005), han propuesto también escalas de trastornos de personalidad para el *NEO PI-R* basadas en sus facetas y, recientemente, Colodro *et al.* (2018) han propuesto unos baremos españoles para dichas escalas. Lamentablemente, dichos baremos se elaboraron a partir de los baremos de la adaptación española del *NEO PI-R* de TEA que, como se comentó antes, fueron obtenidos con muestras de selección de personal y están, por lo tanto, gravemente afectados por un sesgo de deseabilidad social positiva. Esto implica que la puntuación de corte  $T \geq 65$  utilizada por Colodro *et al.* (2018) para detectar un posible trastorno de personalidad en cualquiera de las escalas de trastornos de personalidad quizá no fuera la más adecuada, aunque obtuviera datos de concordancia diagnóstica aceptables para algunos trastornos. La utilización de las curvas ROC en este estudio podría haber permitido identificar qué puntuación de corte mostraba los índices diagnósticos mejores, aunque dicha puntuación estuviera expresada en puntuaciones *T* basadas en la muestra normativa de selección de personal y, por lo tanto, es probable que no se correspondiera necesariamente con  $T \geq 65$ .

Por otro lado, es importante señalar que la quinta edición del *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* o *DSM-5* (American Psychiatric Association, 2013/2014) ha incluido para su estudio adicional y como novedad respecto a su cuarta edición, o *DSM-IV* (American Psychiatric Association, 1994/1995), un enfoque híbrido dimensional-categorial de diagnóstico de los trastornos de personalidad alternativo al enfoque clásico categorial. Este nuevo enfoque dimensional-categorial implica tener en cuenta dos criterios (A y B): la existencia de un deterioro moderado o grave en el funcionamiento de la personalidad, que se manifiesta en dificultades en dos o más áreas de funcionamiento de un total de cuatro (identidad, autodirección, empatía e intimidad)<sup>13</sup>, y la presencia de un número determinado de rasgos

<sup>13</sup> Según el *DSM-5* (American Psychiatric Association, 2013/2014), el área de la identidad se refiere a la experiencia de uno mismo como único, con límites claros entre el yo y los demás; a la estabilidad de la autoestima; a la exactitud de la autoevaluación, y a la capacidad y habilidad de regular una amplia gama de experiencias emocionales. El área de la autodirección hace alusión a la persecución de objetivos y metas coherentes y significativas a corto y largo plazo; al uso de normas internas de comportamiento constructivas y prosociales, y a la capacidad de autorreflexionar

patológicos de personalidad de un total de 25 rasgos (en concreto, la presencia de dos, tres, cuatro o seis rasgos patológicos, dependiendo del tipo de trastorno). Estos 25 rasgos patológicos de personalidad fueron identificados tras realizar una revisión bibliográfica de los modelos de rasgos de personalidad existentes, principalmente de los modelos basados en los cinco grandes, así como de los estudios realizados con muestras de personas que acuden a servicios de salud mental, y, por ejemplo, para el diagnóstico del trastorno de personalidad por evitación, su utilización implica la presencia de tres de los siguientes cuatro rasgos o facetas patológicas de personalidad: ansiedad, evitación social, evitación de la intimidad y anhedonia, de los cuales la ansiedad siempre tendría que estar presente.

Los 25 rasgos patológicos de personalidad del *DSM-5* se agrupan en cinco dominios de personalidad: afecto negativo frente a estabilidad emocional; desapego frente a extraversión; antagonismo frente a amabilidad; desinhibición frente a escrupulosidad (o responsabilidad), y psicoticismo frente a lucidez. Salvo este último dominio, que incluye los rasgos de experiencias y creencias inusuales, excentricidad, y desregulación cognitiva y perceptual, los otros cuatro dominios se corresponden en gran medida con las cuatro dimensiones de neuroticismo, extraversión, amabilidad y responsabilidad, respectivamente, del MCF. Así, en el *DSM-5*, el dominio de afecto negativo engloba las facetas o rasgos de personalidad desadaptativos de inestabilidad (o labilidad) emocional, ansiedad, inseguridad de separación, sumisión, depresión (también incluido en la dimensión de desapego) y perseverancia, la mayoría de los cuales formarían parte de neuroticismo en el MCF, aunque sumisión formaría parte de amabilidad y perseverancia de responsabilidad. El dominio de desapego en el *DSM-5* incluye los rasgos desadaptativos de evitación (o retraimiento) social, evitación de la intimidad, anhedonia, afecto restringido y suspicacia, estos dos últimos también incluidos en el dominio de afecto negativo; la mayoría de esos cinco rasgos se englobarían en el polo opuesto de extraversión en el MCF, aunque suspicacia lo haría en el polo opuesto de amabilidad y afecto restringido, al referirse en el *DSM-5* tanto a las emociones positivas como negativas, podría hacerlo también en el polo opuesto de neuroticismo (una dualidad que, tal y como se comentó antes, también contempla el *DSM-5*). El dominio de antagonismo en el *DSM-5* abarca los rasgos de manipulación, falsedad, grandiosidad, búsqueda de atención, insensibilidad y hostilidad, todos los cuales se incluirían en el polo opuesto de amabilidad en el MCF, salvo quizá búsqueda de atención que también podría incluirse en extraversión en el MCF y hostilidad que también podría incluirse en neuroticismo en el MCF (una dualidad esta última que también contempla el *DSM-5*). Finalmente, el dominio de desinhibición en el *DSM-5* incluye los rasgos patológicos de irresponsabilidad, impulsividad, distraibilidad, asunción de riesgos y perfeccionismo rígido, la mayoría de los cuales pertenecerían a la dimensión de responsabilidad del MCF, en concreto a su polo opuesto (salvo perfeccionismo rígido), aunque asunción de riesgos podría pertenecer a extraversión, e impulsividad, en lo que tiene que ver con la dificultad para controlar los impulsos y las necesidades, podría pertenecer a neuroticismo, al menos desde el MCF de Costa y McCrae, mientras que sí pertenecería al polo opuesto de responsabilidad en lo que tiene que ver con la toma de decisiones irreflexiva e impaciente.

A pesar de las importantes semejanzas entre el MCF y el modelo dimensional-categorial de rasgos patológicos de personalidad del *DSM-5*, existen también importantes diferencias entre ellos. Las dos principales serían las siguientes (Trull y Widiger, 2013):

- 1) A la hora de definir las características de personalidad patológicas, el modelo del *DSM-5* es prácticamente unidimensional<sup>14</sup>, mientras que el MCF es bipolar. Por ejemplo, el modelo del *DSM-5* no considera que las personas que son bajas en antagonismo tengan algún rasgo desadaptativo de personalidad; simplemente les falta la dimensión de antagonismo. Por su parte, el modelo de los cinco grandes tiene una estructura bipolar, de manera que lo opuesto a antagonismo es amabilidad, con sus propios rasgos específicos desadaptativos (p. ej., ingenuidad, abnegación excesiva, sumisión). De hecho, algunos rasgos patológicos de ese polo

---

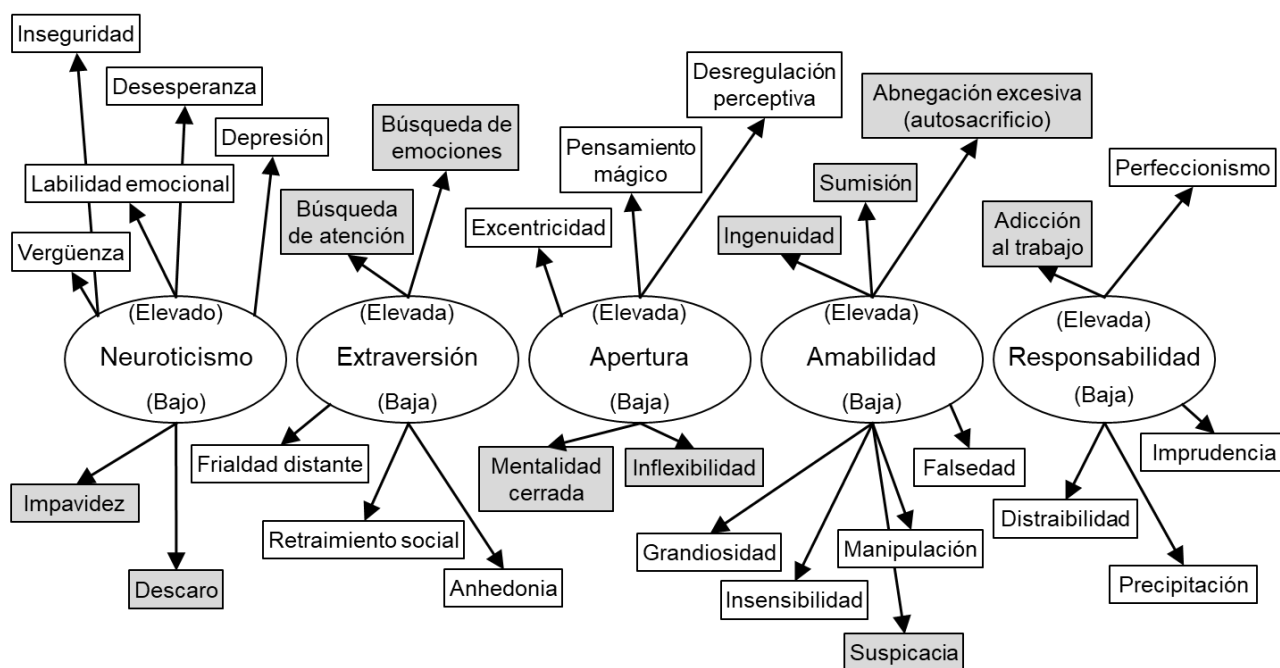
productivamente. La empatía tiene que ver con la comprensión y valoración de experiencias y motivaciones de los demás; con la tolerancia a diferentes puntos de vista, y con la capacidad para discernir los efectos de la propia conducta en los demás. Finalmente, el área de la intimidad se refiere a la profundidad y duración de la relación con los demás; al deseo y capacidad de cercanía, y a la reciprocidad de la relación.

<sup>14</sup> El afecto restringido y el perfeccionismo rígido podrían ser las dos excepciones a esa unidimensionalidad del *DSM-5* a la hora de identificar los rasgos patológicos de personalidad, ya que son los únicos rasgos patológicos que se corresponden con los polos opuestos de algunos de los dominios de personalidad que el *DSM-5* propone, en concreto, con los polos opuestos de los dominios de afecto negativo y desinhibición, respectivamente. Sin embargo, el *DSM-5* los describe como «carencia» o falta de afecto negativo y desinhibición, respectivamente: «La falta de esta faceta [afecto restringido] caracteriza los niveles bajos de afecto negativo [...] La falta de esta faceta [perfeccionismo rígido] es característica de las personas con bajos niveles de desinhibición» (American Psychiatric Association, 2013/2014, pp. 779-780).

no se han incluido en el *DSM-5* como, por ejemplo, la ingenuidad y la abnegación excesiva o autosacrificio, mientras que la sumisión se ha incluido como un rasgo desadaptativo del neuroticismo elevado, no de la amabilidad elevada (véase la figura 4).

- 2) El MCF, en algunas de sus propuestas, incluye más de 100 rasgos desadaptativos (30 en la propuesta de Costa y McCrae y que mide el *NEO PI-R*), mientras que el *DSM-5* solo incluye 25. Más de 100 rasgos es un número demasiado grande y sería considerado muy complejo de utilizar por los clínicos, pero solamente 25 puede dar lugar a una cobertura inadecuada de los rasgos patológicos de la personalidad (Trull y Widiger, 2013). Por ejemplo, el trastorno narcisista de la personalidad se define en el *DSM-5* por tan solo dos rasgos patológicos de personalidad, grandiosidad y búsqueda de atención, mientras que en términos del MCF de Costa y McCrae también podría caracterizarse por niveles excesivamente elevados de hostilidad, ansiedad social, apertura a la fantasía, egoísmo, insensibilidad hacia los demás y necesidad de logro (véase la tabla 14).

Figura 4. Algunos rasgos patológicos de personalidad propuestos desde el modelo de los cinco grandes (en rectángulos sombreados aparecen los rasgos que presentan mayores discrepancias en su concepción respecto al modelo dimensional de rasgos patológicos del *DSM-5*) (adaptado de Trull y Widiger, 2013).



### El *NEO PI-R* y la evaluación de la idoneidad parental

Un ámbito legal y forense en el que puede ser especialmente útil el *NEO PI-R* es en la evaluación de las familias adoptantes de menores y de las familias en procesos judiciales que impliquen decisiones sobre la guarda y custodia de los hijos. Por un lado, el metaanálisis de Prinzie *et al.* (2009), que incluía 30 estudios con un total de 5.835 parejas de padres-hijos, ha demostrado relaciones empíricas significativas y consistentes, aunque, en general, pequeñas, entre las cinco dimensiones básicas de personalidad del MCF y los estilos parentales de crianza denominados de cariño (caracterizado por niveles elevados de cuidado, afecto positivo, sensibilidad y apoyo positivo y niveles bajos de rechazo y de afecto negativo), control conductual (caracterizado por niveles altos de estructura, guía, control suave y niveles bajos de laxitud e inconsistencia) y apoyo a la autonomía (caracterizado por niveles altos de estimulación cognitiva, respeto a la autonomía y niveles bajos de sobreprotección y severidad).

Por otro lado, el *NEO PI-R* mide la mayoría de los rasgos generales de personalidad que muchos especialistas consideran que es importante tener en cuenta al valorar la idoneidad de los padres para garantizar las obligaciones inherentes a la guarda y custodia de un menor (p. ej., proteger, educar y

socializar al niño o adolescente), en el beneficio e interés del propio menor y, por tanto, teniendo en cuenta sus propias características. En este sentido, es importante subrayar que la idoneidad parental no implica simplemente la ausencia de rasgos patológicos de personalidad, sino que implica la presencia de unos rasgos de personalidad que garanticen en mayor medida que las obligaciones de atención y cuidado hacia el menor se cumplirán. En este contexto, el Instituto Madrileño del Menor y la Familia ha propuesto una serie de rasgos de personalidad que, además de otros aspectos relevantes de índole psicológico, familiar, social económico o residencial, habría que tener en cuenta para la valoración de la idoneidad en las adopciones internacionales: altruismo, apertura, asertividad, autoestima, capacidad para resolver problemas, etc. (Casalilla Galán, Bermejo Cuadrillero y Romero González, 2008). Estos rasgos se detallan en la tabla 16, así como las escalas y subescalas del *NEO PI-R* más apropiadas para medirlos de manera genérica. En función de esa correspondencia, cabría hipotetizar que el perfil de rasgos de personalidad más idóneo para los padres, en términos del *NEO PI-R*, implicaría puntuaciones bajas en la escala Neuroticismo, especialmente en su subescala Vulnerabilidad; puntuaciones altas en las subescalas Cordialidad, Gregarismo y Asertividad, de la dimensión de extraversión; puntuaciones altas en las subescalas Acciones, Valores, Ideas y Sentimientos, de la dimensión de apertura a la experiencia, especialmente en las dos primeras; puntuaciones altas en la subescala Sensibilidad a los demás y puntuaciones medias en la subescala Altruismo, ambas de la dimensión amabilidad, y, finalmente, puntuaciones altas en la escala Responsabilidad, especialmente en sus subescalas Competencia, Autodisciplina y Deliberación.

-----  
Insértese la tabla 16 por aquí  
-----

Es cierto que para la valoración de los rasgos de personalidad de la tabla 16 se han desarrollado instrumentos específicos como, por ejemplo, en España, el Cuestionario para la Evaluación de Adoptantes, Cuidadores, Tutores y Mediadores (CUIDA; Bermejo Cuadrillero *et al.*, 2014). Sin embargo, la utilización del *NEO PI-R* como instrumento complementario a esos instrumentos específicos puede tener algunas ventajas respecto al uso en solitario, por ejemplo, del CUIDA. Primero, al preguntar de manera general por todo tipo de relaciones interpersonales y por todo tipo de situaciones estresantes o problemáticas, y no centrarse especialmente en las relaciones entre padres-adultos e hijos-menores o en las situaciones relacionadas con la familia o el proceso de adopción, el *NEO PI-R* puede ser menos obvio que el CUIDA para las personas evaluadas y, por lo tanto, podría ser menos susceptible a los efectos de la deseabilidad social. Segundo, el *NEO PI-R* incluye otros rasgos de personalidad no contemplados en la tabla 16 ni medidos por el CUIDA, pero que pueden ser relevantes para evaluar la idoneidad de padres, adoptantes, cuidadores, tutores y mediadores, permitiendo, por ejemplo, descartar rasgos o combinaciones de rasgos que pueden ser problemáticos, tales como la combinación de una elevada búsqueda de emociones con niveles bajos de responsabilidad, o permitiendo valorar otros rasgos deseables como, por ejemplo, el rasgo de emociones positivas, es decir, la capacidad para experimentar emociones positivas tales como alegría, amor, ilusión y entusiasmo, y que constituye uno de los rasgos de personalidad más relacionados con la felicidad y el bienestar. Por último, el *NEO PI-R* permite valorar, tal y como se ha comentado en el epígrafe anterior, la vulnerabilidad psicopatológica, especialmente la relacionada con los trastornos de personalidad, ya que existe una abundante literatura empírica sobre la relación entre el *NEO PI-R* y los trastornos psicológicos (véanse, por ejemplo, los metaanálisis de Kotov *et al.*, 2010; Ohi *et al.*, 2016; Strickhouser *et al.*, 2017). Subrayando lo indicado al principio de este epígrafe, en la evaluación de la idoneidad parental cobra especialmente importancia «más que descartar una posible psicopatología, determinar si están presentes aquellas que favorecen la protección, crianza y socialización de un niño adoptado, y que en consecuencia, están relacionadas con el buen pronóstico de la adopción», pero, sin embargo, la valoración de los solicitantes también debe estar alerta a datos que puedan indicar la presencia de algún tipo de alteración psicopatológica: «cuando en la valoración de los solicitantes aparecen datos que de forma inequívoca indican la presencia de algún tipo de alteración psicopatológica, la evaluación también se centrará en determinar su existencia» (Casalilla Galán *et al.*, 2008, p. 76). En este sentido, el *NEO PI-R* puede ser un instrumento que arroje alguno de esos datos de forma más fiable y válida que el CUIDA, dada esa literatura empírica tan importante sobre el *NEO PI-R* y la psicopatología a la que se hacía referencia líneas atrás.

#### **Informes interpretativos informatizados del *NEO PI-R***

La empresa editora del *NEO PI-R*, TEA Ediciones, ofrece la posibilidad de corregir el instrumento y obtener un informe interpretativo informatizado de sus resultados a través de una plataforma online: <http://www.teacorriges.com>. Estos informes interpretativos informatizados pueden servir de borrador sobre el que realizar el informe final y, en este sentido, pueden ahorrar tiempo en muchos contextos profesionales, pero, en cualquier caso, requieren un análisis de posibles contradicciones entre los comentarios realizados

para cada dimensión y faceta y, en particular, las contradicciones entre los comentarios realizados en función de las puntuaciones de una dimensión y los comentarios realizados en función de las puntuaciones en sus facetas. Además, los informes interpretativos informatizados requieren un ajuste de la información a los objetivos de la evaluación, a los datos procedentes de otras fuentes de información y a las características del caso. Por consiguiente, su uso literal e indiscriminado no es aconsejable de ninguna manera, pero sí su utilización juiciosa como documento base sobre el que elaborar el informe final.

Como ejemplos de las contradicciones sobre las que anteriormente se quería advertir, cabe señalar las dos siguientes que aparecían en algunos de los ejemplos de informes interpretativos informatizados que TEA Ediciones ha publicado en su página web: <http://www.teaediciones.es>. Por ejemplo, en uno de ellos (Arribas, 2008), la persona evaluada supuestamente había tenido una puntuación  $T$  igual a 69 en la subescala Depresión, lo que implicaría un nivel muy alto de depresión rasgo. De forma acertada, el informe interpretativo informatizado afirmaba, en relación con esa puntuación, que la persona evaluada «experimenta muy frecuentemente sentimientos de culpa, melancolía, desesperanza y soledad. Además, tiende a desanimarse muy fácilmente y se muestra abatida muy a menudo». Sin embargo, poco después, a la hora de interpretar una puntuación baja en Extraversión ( $T = 37$ ), el informe afirmaba: «En ocasiones puede parecer algo tímida cuando prefiera estar sin la compañía de los demás. Sin embargo, aunque se presente como una persona poco entusiasta, no se siente desdichada o pesimista». Obviamente, esta última afirmación entra en contradicción con la afirmación de que la persona evaluada experimenta muy frecuentemente sentimientos de culpa, melancolía, desesperanza, soledad, desánimo y abatimiento, máxime cuando la puntuación de esa misma persona en el informe interpretativo de ejemplo era  $T = 51$  en la subescala Emociones positivas, lo que indicaría que está en la media en su tendencia a experimentar emociones positivas tales como alegría, amor, ilusión y entusiasmo o en su tendencia a ser optimista.

En ese mismo ejemplo de informe interpretativo informatizado, la persona evaluada había obtenido supuestamente una puntuación  $T = 32$  en Amabilidad y  $T = 29$  en Cordialidad, lo que indicaría niveles muy bajos de la dimensión de amabilidad y del rasgo específico de cordialidad. Al interpretar la puntuación en este último rasgo, el informe decía de la persona evaluada: «Es muy poco cordial y amistosa con los demás. Por esta razón, a las características propias de su puntuación baja o muy baja en Amabilidad se une la carencia de franqueza y afectuosidad». Sin embargo, un vistazo a su perfil en las seis facetas o rasgos específicos de amabilidad<sup>15</sup>, indicaba que aunque la puntuación en amabilidad era muy baja, no lo era así en todas sus facetas, sino que, precisamente, en la subescala Franqueza, la puntuación de la persona evaluada era media ( $T = 50$ ) y, por tanto, no se podría concluir que la carencia de franqueza fuese una característica relevante de esa persona.

### EL INVENTARIO DE CINCO FACTORES NEO (NEO-FFI)

El *NEO-FFI* es una versión abreviada del *NEO-PI*. Costa y McCrae (1989) construyeron el *NEO-FFI* con el objetivo específico de disponer de un instrumento breve para la investigación y la práctica profesional que midiera de forma exhaustiva los Cinco Grandes. El *NEO-FFI* es una versión abreviada de la Forma S (forma para la autocalificación) del *NEO-PI* y está compuesta de 5 escalas, cada una de las cuales mide, mediante 12 ítems, uno de los factores de los Cinco Grandes. A diferencia del *NEO-PI* o del *NEO PI-R*, el *NEO-FFI* no aporta información sobre facetas o rasgos específicos dentro de cada uno de los cinco factores o dimensiones; además, dado que solo incluye 60 ítems frente a los 180 del *NEO-PI* y a los 240 del *NEO PI-R*, sus escalas presentan índices menores de fiabilidad y validez que sus homónimas del *NEO-PI* o del *NEO PI-R*. Sin embargo, frente a estos últimos, es un instrumento mucho más fácil y rápido de aplicar (10-15 minutos), puntuar e interpretar.

El desarrollo de la versión original del *NEO-FFI* partió de los datos obtenidos con una muestra estadounidense de 502 hombres de entre 21 y 93 años y de 481 mujeres de entre 19 y 93 años a quienes se aplicó el *NEO-PI*. Costa y McCrae (1989) factorizaron las respuestas a los ítems del *NEO-PI*, retuvieron cinco factores y los rotaron mediante un método ortogonal (*validimax*) que trataba de maximizar la validez convergente y discriminante de los factores obtenidos, y para cada factor o dimensión, los 12 ítems que mostraron los pesos o saturaciones factoriales más altas (positivas o negativas) en el correspondiente factor fueron seleccionados como ítems preliminares del *NEO-FFI*. Luego se hicieron 10 sustituciones para diversificar el contenido de los ítems, eliminar aquellos ítems con saturaciones altas también en otros factores, y asegurarse de que el número de ítems formulados de forma directa (o inversa) no excedía los dos tercios en cada escala para así poder controlar cualquier posible sesgo de aquiescencia en las respuestas.

<sup>15</sup> El perfil de las facetas de amabilidad era el siguiente:  $T = 37$  en Confianza,  $T = 50$  en Franqueza,  $T = 27$  en Altruismo,  $T = 43$  en Actitud conciliadora,  $T = 43$  en Modestia y  $T = 29$  en Sensibilidad a los demás.

**Adaptaciones españolas del NEO-FFI**

En 1997, el equipo de investigación de la Prof.<sup>a</sup> Avia inició el proceso de desarrollo de la adaptación española del *NEO-FFI* (Sanz *et al.*, 1999). Esta adaptación española del *NEO-FFI* partió de los datos proporcionados por la muestra de adultos con que se adaptó el *NEO-PI* en población española (Avia *et al.*, 1995; Silva *et al.*, 1994). Esta muestra fue reclutada mediante la técnica de la «bola de nieve» por la cual estudiantes de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid invitaron a sus amigos y familiares a participar voluntariamente en un estudio sobre evaluación de la personalidad. Esta muestra estaba compuesta por 1.171 adultos (627 mujeres y 544 varones), con una edad media de 35,9 años ( $Dt = 3,6$  años; rango = 18-81 años). Las respuestas de las personas de esta muestra a los ítems del *NEO-PI* que se correspondían con los ítems de la versión original del *NEO-FFI* fueron sometidas a un análisis factorial en el que se retuvieron cinco factores que posteriormente fueron rotados mediante el procedimiento ortogonal *varimax*. Aunque la mayoría de los ítems (44 de 60) tenían saturaciones altas ( $\geq 0,35$ ) en el factor que teóricamente le correspondía y bajas ( $< 0,35$ ) en los otros factores, 16 ítems presentaban saturaciones que no se ajustaban a ese patrón y fueron sustituidos por otros ítems de sus respectivas escalas en el *NEO-PI* que cumplían ese criterio así como otros que aseguraban sus buenas propiedades psicométricas, su similitud en contenido con los ítems anómalos (p. ej., para los ítems anómalos de las escalas de N, E y Ap, se buscaron, en primer lugar, sustitutos entre los ítems de la faceta a la que correspondía el ítem anómalo) y el mejor ajuste a la pauta de control de la aquiescencia del *NEO-FFI* original (no incluir en cada escala más del 67% de los ítems formulados en la misma dirección, directa o inversa).

Junto con la adaptación comercial española del *NEO PI-R*, TEA también publicó en 1999 una adaptación comercial del *NEO-FFI*, seleccionando para su construcción los ítems del *NEO PI-R* que mostraban en sus muestras de selección de personal los mejores índices de homogeneidad y la menor relación con los demás factores/facetos. Además, en la selección de los ítems se tuvo en cuenta que hubiera en cada escala igual número de ítems directos e inversos de forma que se pudiera controlar la aquiescencia. Sin embargo, tanto los índices de homogeneidad como los índices de relación con otros factores pueden verse afectados por los problemas de simetría y curtosis que muestran las dimensiones y facetos del *NEO PI-R* de la versión de TEA al haber trabajado con muestras de selección de personal influidas fuertemente por la deseabilidad social. Estos problemas, unidos al hecho de que se partiera de dos versiones diferentes del *NEO-PI* (la original y la revisada o *NEO PI-R*), han tenido importantes repercusiones en el resultado final, las cuales han provocado que las dos adaptaciones del *NEO-FFI*, la de Avia y su equipo y la de TEA, presenten diferencias importantes. A saber:

(a) Comparada con el *NEO-FFI* original de Costa y McCrae (1989), la versión de TEA comparte tan solo el 38% de los ítems, mientras que un 78,3% de los ítems de la versión española de Avia y su equipo son coincidentes con los existentes en la versión original, facilitando, por tanto, la comparación de resultados transculturales.

(b) Las puntuaciones medias en las dimensiones de la versión del *NEO-FFI* de TEA se alejan significativamente del valor medio teórico, en especial en las escalas Neuroticismo, Extraversión y Responsabilidad, y sugieren distribuciones con problemas de curtosis y simetría en la dirección de los efectos esperables por la presencia de una alta deseabilidad social (véase la tabla 9.10 de Costa y McCrae, 1999). Las puntuaciones medias en las dimensiones de la versión del *NEO-FFI* de Avia y su equipo están más próximas a los valores medios teóricos y, de hecho, las distribuciones de puntuaciones se ajustan bastante bien a una distribución normal (véanse las tablas 16 y 17 de Sanz *et al.*, 1999).

(c) La estructura factorial de la adaptación del *NEO-FFI* de Avia y su equipo es igualmente buena que la obtenida por TEA en cuanto a que cada elemento satura significativamente ( $> 0,40$ ) en el factor al que pertenece y, en muy pocas ocasiones, hay saturaciones secundarias importantes ( $> 0,25$ ) en otros factores. Sin embargo, en consonancia con las premisas teóricas que subyacen tras el *NEO-FFI*, las correlaciones entre factores (tras una rotación oblicua) son mucho menores en la versión de Avia y su equipo que en la versión de TEA (rango entre -0,04 y 0,19 frente a un rango entre -0,459 y 0,407; Sanz *et al.*, 1999; Costa y McCrae, 1999). Por supuesto, algo similar ocurre respecto a las correlaciones entre las dimensiones obtenidas tras sumar los ítems correspondientes a cada una de ellas (un rango entre -0,23 y 0,31 en la versión de Avia y su equipo frente a un rango entre -0,56 y 0,38 para la versión de TEA; Sanz *et al.*, 1999; Costa y McCrae, 1999).

(d) El manual de TEA, en cualquiera de sus tres ediciones, no presenta coeficientes *alfa* de fiabilidad de consistencia interna para las dimensiones de su adaptación del *NEO-FFI* (Costa y McCrae, 1999, 2008b). Por el contrario, los coeficientes *alfa* de consistencia interna de las dimensiones de la adaptación de Avia y su equipo del *NEO-FFI* son aceptables y comparables a los obtenidos en la versión original estadounidense (véanse las tablas 17 y 18).

-----  
Insértese la tabla 17y 18 por aquí  
-----

La existencia de dos adaptaciones españolas del *NEO-FFI*, una desarrollada y baremada con voluntarios en contextos de baja o nula deseabilidad social (la adaptación de Avia y su equipo) y otra desarrollada y baremada con candidatos en procesos de selección de personal y promoción laboral, es decir, en contextos con alta deseabilidad social (la adaptación comercial de TEA), permiten al usuario del *NEO-FFI* utilizar la adaptación que mejor se ajusta a la situación en la que está evaluando a su cliente o paciente, en línea con los criterios y argumentos presentados anteriormente con relación al *NEO PI-R*. En concreto, y a falta de baremos desarrollados en contextos legales y forenses para situaciones con distintos niveles de deseabilidad e indeseabilidad social, se debería utilizar la adaptación comercial de TEA con sus baremos de selección de personal en aquellas situaciones con alta deseabilidad social, mientras que se debería utilizar la adaptación de Avia y su equipo y sus baremos de voluntarios en aquellas situaciones con baja o nula deseabilidad social, o con alta indeseabilidad social.

#### **Administración del NEO-FFI**

El *NEO-FFI* puede ser administrado individualmente o en grupo. En cualquier caso, el ambiente debe ser confortable, sin distracciones y con una adecuada iluminación. El sujeto deberá disponer de una mesa o alguna superficie plana sobre la cual pueda escribir cómodamente. Las instrucciones de aplicación aparecen recogidas en el propio cuestionario. Se deben leer en alto mientras se pide al sujeto que las lea para sí. En cualquier caso, el examinador debe tratar de implicar al sujeto en la tarea de completar el cuestionario para reducir la posibilidad de sesgos de respuestas o de contestaciones al azar. El examinador debe pedir al sujeto que lea cuidadosamente las instrucciones que aparecen en la primera hoja del *NEO-FFI*. Cuando el sujeto haya finalizado de leer las instrucciones, el examinador debe preguntar si se ha entendido perfectamente la naturaleza de la tarea y, si no hay dudas al respecto, pedir al sujeto que complete los datos de identificación que hay al inicio de la hoja de respuesta y que, a continuación, proceda a contestar el cuestionario.

No hay tiempo límite para responder al *NEO-FFI*. La mayoría de los sujetos completan el cuestionario entre 10 y 15 minutos, pero las personas más mayores y aquellas con niveles más bajos de habilidades de lectura requieren más tiempo.

#### **Corrección del NEO-FFI**

Cuando la persona evaluada haya completado el cuestionario, el examinador debe comprobar que todas las preguntas han sido marcadas en la hoja de respuesta. Si se encuentra algún ítem no contestado, se pedirá al sujeto que lo complete. Si un sujeto no está seguro sobre el significado de un ítem o no sabe cómo responderlo, se le puede decir que use la opción de respuesta «neutral». Si la persona evaluada ha dejado sin contestar más de 10 ítems, el cuestionario se considera invalidado. Cuando se han dejado sin contestar 9 o menos ítems, los ítems en blanco serán sustituidos por la opción de respuesta «neutral», pero cualquier escala que contenga 4 respuestas en blanco debe ser interpretada con mucha cautela o, incluso, invalidada.

En la hoja de respuesta, tras los espacios para responder a los 60 ítems del *NEO-FFI*, aparecen tres ítems de validez (A, B y C) que preguntan a la persona evaluada si ha contestado a todas las preguntas, si ha marcado los espacios adecuados y si ha respondido con sinceridad y precisión. El cuestionario será también invalidado si la persona evaluada contesta «no» a la pregunta B, o si contesta «En total desacuerdo» (TD) o «En desacuerdo» (D) a la pregunta C, es decir, si informa que no ha marcado sus respuestas en el espacio adecuado y que no ha respondido de forma sincera y precisa.

Para corregir las cinco dimensiones del *NEO-FFI*, la escala de respuesta de «En total desacuerdo» (TD) a «Totalmente de acuerdo» (TA) se convierte en una escala de 0 a 4.

La adaptación española de Avia y su equipo debe corregirse manualmente. Primero, hay que invertir las puntuaciones de los ítems formulados de manera inversa: ítems 3, 9, 12, 14, 15, 18, 23, 24, 27, 29, 30, 31, 33, 39, 42, 46, 48, 55, 57 y 59, es decir, para estos ítems 4 o TA = 0; 3 o A = 1; 2 o N = 2; 0 o TD = 4; 1 o D = 3. Las puntuaciones inversas resultantes se pueden anotar en la hoja de respuesta en el espacio en blanco que queda en el margen derecho del rectángulo que encuadra cada ítem. Una vez invertida la puntuación de los ítems inversos, se convierte en puntuaciones las respuestas a los restantes ítems (TD = 0, D = 1, N = 2, A = 3 y TA = 4) y el valor resultante también se anota en la hoja de respuestas en el espacio en blanco que queda en el margen derecho del rectángulo que encuadra cada ítem. Las cinco puntuaciones directas que ofrece el *NEO-FFI*, una para cada dimensión o escala, se obtienen sumando las puntuaciones (entre 0 y 4) de los 12 ítems que forman cada una de ellas (Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad). En la hoja de respuesta, los ítems que forman cada una de las columnas se corresponden con los ítems que forman cada una de esas escalas, es decir, en la primera columna estarían los

ítems de Neuroticismo (ítems 1, 6, 11, ... 51 y 56); en la segunda columna los ítems de Extraversión (ítems 2, 7, 12, .... 52 y 57); en la tercera los ítems de Apertura; en la cuarta los ítems de Amabilidad, y en la quinta los de Responsabilidad. Por lo tanto, tan solo hay que sumar los valores que se han escrito en los espacios en blanco de los rectángulos para cada columna para obtener las puntuaciones totales en las diferentes escalas. En definitiva, como resultado de este proceso, se obtendrán cinco puntuaciones que pueden oscilar entre 0 y 48, de manera que una puntuación alta indica un mayor nivel de neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad o responsabilidad, mientras que una puntuación baja indica un menor nivel de esas dimensiones de personalidad.

Posteriormente, para convertir las puntuaciones directas en transformadas en la adaptación española de Avia y su equipo, se deben utilizar las tablas 19 y 20 que son tablas de conversión de las puntuaciones directas del *NEO-FFI* a puntuaciones centiles y que han sido tomadas de Sanz *et al.* (1999). La tabla 19 se obtuvo a partir de una muestra de 1.170 adultos que completaron el *NEO-PI* y la tabla 20 a partir de una muestra de 1.444 estudiantes universitarios que también completaron el *NEO-PI*. Dadas las diferencias entre sexos que se han encontrado en algunas escalas del *NEO-FFI*, las normas se presentan de manera independiente para varones y mujeres.

Estas tablas permiten situar al individuo respecto a la muestra correspondiente (adulta en general o universitaria) en cuanto a su nivel en las distintas dimensiones del *NEO-FFI*. Para obtener la puntuación centil lo único que hay que hacer es buscar la puntuación directa que ha obtenido un sujeto en las columnas centrales del baremo, y moviéndose a lo largo de ese mismo renglón hacia el extremo derecho o izquierdo, leer el centil que le corresponde. La puntuación centil indica el tanto por ciento de sujetos de la muestra normativa a que dicho sujeto es superior en las escalas de Neuroticismo, Extraversión, Apertura a la Experiencia, Amabilidad y Responsabilidad. También se pueden calcular puntuaciones *T* utilizando las medias y desviaciones típicas correspondientes que aparecen en las tablas 19 y 20, y utilizando la fórmula:  $T = 50 + 10 [(X - Med) / Dt]$ , en la que *X* es la puntuación directa o bruta de la persona evaluada, y *Med* y *Dt* son la media y la desviación típica, respectivamente, de la submuestra correspondiente (varones o mujeres).

-----  
Insértese la tabla 19 y 20 por aquí  
-----

La adaptación comercial del *NEO-FFI* de TEA se contesta en un ejemplar autocorregible que incorpora un modelo para construir automáticamente un perfil en puntuaciones directas y puntuaciones *T* sin tener que consultar los baremos puesto que ya están incluidos en dicho modelo. Tales baremos, en la 1ª y 2ª edición de dicha adaptación, se corresponden a los baremos de selección de personal divididos en muestra de mujeres (1.000 personas) y en muestra de varones (1.000 personas). En la 3ª edición de dicha adaptación comercial, el modelo para la construcción automática del perfil que incorpora el ejemplar autocorregible permite obtener las puntuaciones directas y las puntuaciones *T* en función de los baremos de selección de personal de esa 3ª edición divididos en muestra de mujeres (2.000 personas) y en muestra de varones (2.000 personas).

Por otro lado, todas las ediciones de la adaptación comercial del *NEO-FFI* de TEA incluyen unos baremos para adolescentes obtenidos con 276 varones y 203 mujeres que cursaban ESO y BUP (edad media = 15,8 años; *Dt* = 1,3) y que fueron evaluados con una finalidad de investigación y de orientación, mientras que la 3ª edición de dicha adaptación incluye además nuevas muestras de baremación de 4.000 aspirantes a cuerpos de seguridad y de 722 estudiantes universitarios. Una vez obtenidas las puntuaciones directas o brutas del *NEO-FFI* a partir del ejemplar autocorregible, se debe acudir a las tablas de los baremos correspondientes (adolescentes, aspirantes a cuerpos de seguridad o estudiantes universitarios) en los apéndices de los manuales de las respectivas ediciones para convertir dichas puntuaciones directas en puntuaciones *T* o en percentiles.

#### **Interpretación de los resultados del NEO-FFI**

Véase la interpretación de los resultados del *NEO PI-R*.

### **IDONEIDAD DE LOS INVENTARIOS NEO PARA SU UTILIZACIÓN EN EL ÁMBITO CLÍNICO LEGAL Y FORENSE**

En 1992, Heilbrun propuso siete directrices para ayudar a los psicólogos a determinar si un test psicológico debería usarse en el ámbito legal y forense (Heilbrun, 1992), directrices que fueron ampliadas y actualizadas más recientemente por Sanz y García-Vera (2013). Cabría preguntarse, pues, en qué medida los inventarios NEO cumplen esas directrices y, por tanto, pueden ser recomendados como instrumentos para la evaluación de la personalidad en el ámbito clínico legal y forense. A continuación se enumeran brevemente

las directrices y se discute cómo las adaptaciones españolas del *NEO PI-R* y del *NEO-FFI* las cumplen en general (véase Sanz y García-Vera, 2013, para una exposición más detallada de las directrices).

- 1) *El test está disponible comercialmente, se acompaña de un manual que describe su desarrollo, propiedades psicométricas y procedimiento de aplicación, y está documentado de forma adecuada en al menos dos fuentes de referencia.*

Tal y como se ha comentado con detalle a lo largo de este capítulo, las adaptaciones españolas del *NEO PI-R* y del *NEO-FFI* están publicadas comercialmente por TEA Ediciones desde 1999 (Costa y McCrae, 1999), van actualmente por su tercera edición (Costa y McCrae, 2008b) y siempre se han publicado acompañadas de un manual conjunto que describe el desarrollo de ambas adaptaciones, sus propiedades psicométricas en diversos tipos de población española (adultos en procesos de selección de personal, estudiantes universitarios, adolescentes, aspirantes a cuerpos de seguridad) y sus procedimientos de aplicación. Además, existen trabajos de investigación publicados en revistas científicas de fácil acceso (a través de internet y de forma gratuita) en el que se detallan las propiedades psicométricas de ambos inventarios en otros tipos de población española como, por ejemplo, adultos voluntarios de la población general (Manga, Ramos y Morán, 2004; Sanz y García-Vera, 2009). Por otro lado, el *NEO PI-R* aparece documentado de forma adecuada en algunos de los principales manuales de evaluación psicológica disponibles en España (p. ej., Aiken, 2003; Fernández-Ballesteros, 2013; Gregory, 2012), la adaptación española del *NEO PI-R* fue objeto en 2012 de una revisión y evaluación por parte de la Comisión de Test del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España (Comisión de Test, 2012) y ambas adaptaciones españolas, la del *NEO PI-R* y la del *NEO-FFI*, aparecen entre los instrumentos recomendados para evaluar los rasgos generales de personalidad en la *Guía de buenas prácticas para la elaboración de informes psicológicos periciales sobre custodia y régimen de visitas de menores* del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (Chacón Fuertes, García Gumiel, García Moreno, Gómez Hermoso y Vázquez Mequita, 2009).

- 2) *El test cuenta con índices de fiabilidad adecuados según los estándares propuestos por Prieto y Muñiz (2000) para evaluar la calidad de los test utilizados en España (p. ej., los índices de fiabilidad de consistencia interna de sus escalas muestran valores iguales o mayores que 0,70).*

Como se ha indicado en otras secciones de este capítulo, las escalas de las dimensiones básicas del *NEO PI-R* han obtenido coeficientes de fiabilidad de consistencia interna excelentes ( $\alpha \geq 0,85$ ) tanto en muestras de adultos voluntarios de la población general española como en muestras de adultos españoles de selección de personal (Costa y McCrae, 2008b; Sanz y García-Vera, 2009). De forma similar, las escalas de las dimensiones básicas del *NEO-FFI* han obtenido, en muestras de adultos voluntarios de la población general española, coeficientes de fiabilidad de consistencia interna entre buenos ( $0,80 \leq \alpha < 0,85$ ) y adecuados ( $0,70 \leq \alpha < 0,80$ ) tanto para la adaptación comercial de TEA (Manga *et al.*, 2004) como para la adaptación de Avia y su equipo (con la excepción de la escala Amabilidad de esta última adaptación, que obtuvo un coeficiente  $\alpha$  de 0,68; véanse las tablas 17 y 18). Además, esta última adaptación también obtuvo, en muestras de estudiantes universitarios, coeficientes de consistencia interna entre buenos ( $0,80 \leq \alpha < 0,85$ ) y adecuados ( $0,70 \leq \alpha < 0,80$ ) para sus escalas de las dimensiones básicas del MCF. Respecto a las subescalas de rasgos específicos o facetas de la adaptación española del *NEO PI-R*, los índices de fiabilidad de consistencia interna no son tan buenos, pero para la mayoría de tales subescalas son adecuados ( $0,70 \leq \alpha < 0,80$ ) o adecuados con carencias ( $0,60 \leq \alpha < 0,70$ ). En concreto, y tal y como se mostraba en un epígrafe anterior, el 43,3% de sus escalas específicas lograron coeficientes de fiabilidad buenos o adecuados y otro 40% coeficientes adecuados con carencias en muestras de adultos voluntarios de la población general española (Sanz y García-Vera, 2009), mientras que en muestras de adultos españoles de selección personal, el 30% de sus escalas específicas alcanzaron coeficientes de fiabilidad buenos o adecuados y otro 50% coeficientes adecuados con carencias (Costa y McCrae, 2008b).

- 3) *El test es relevante para la cuestión legal o forense planteada o mide un constructo psicológico que subyace tras esa cuestión legal o forense, y, cuando sea posible, esa relevancia debe estar apoyada en estudios de validez convergente, factorial o de criterio publicados en revistas científicas con revisión por pares.*

El *NEO PI-R* y el *NEO-FFI* tienen una relativamente pequeña, pero creciente literatura científica relacionada con cuestiones directamente relevantes en el ámbito legal o forense como, por ejemplo, la reincidencia delictiva (Clower y Bothwell, 2001), el perfil de personalidad de los delincuentes sexuales (Becerra-García, García-León y Egan, 2013; Lehne, 2002) y de los padres que litigan por la guarda y custodia de sus hijos (Langer, 2011) o la predicción de la conducta antisocial, la psicopatía y el trastorno antisocial de personalidad (véanse Miller, Lynam, Widiger y Leukefeld, 2001, y los metaanálisis de Decuyper, De Pauw, De Fruyt, De Bolle y De Clercq, 2009, de Jones, Miller y Lynam, 2011, y de Miller y

Lynam, 2001). Pero, además, en un epígrafe anterior de este capítulo, ya se señalaba que existe un buen número de metaanálisis sobre la relación del MCF con constructos psicológicos de interés para algunas cuestiones legales o forenses, y en muchos de los estudios incluidos en esos metaanálisis se utilizó el *NEO PI-R* o el *NEO-FFI*. Estos constructos son, por ejemplo, maquiavelismo y narcisismo (véase el metaanálisis de Muris *et al.*, 2017), los constructos psicopatológicos tales como esquizofrenia, trastornos depresivos, trastornos de ansiedad, trastornos de abuso de sustancias y adicción a internet (véanse los metaanálisis de Kayış *et al.*, 2016, de Kotov *et al.*, 2010, y de Ohi *et al.*, 2016), los constructos relacionados con la crianza de los hijos (véase el metaanálisis de Prinzie *et al.*, 2009), el acoso laboral (véase el metaanálisis de Nielsen *et al.*, 2017), y el acoso escolar y las conductas de victimización (véase el metaanálisis de Mitsopoulou y Giovazolias, 2015). Es verdad que, salvo alguna excepción (p. ej., Becerra-García *et al.*, 2013), los estudios que han abordado esas cuestiones y constructos no han sido realizados con las adaptaciones españolas del *NEO PI-R* o del *NEO-FFI*, pero a la espera de que la literatura científica española despegue en esta área, es tranquilizador saber que hay datos que indican que los inventarios NEO parecen mostrar equivalencia escalar en distintas culturas (Costa y McCrae, 2014), y que, por lo tanto, la literatura científica de dichos instrumentos relevante para el ámbito clínico legal y forense y obtenida en otras culturas, podría ser también aplicable a las adaptaciones españolas del *NEO PI-R* o del *NEO-FFI*.

4) *El test cuenta con una aplicación estandarizada.*

Tanto el *NEO PI-R* como el *NEO-FFI* incluyen unas instrucciones estandarizadas para su aplicación, tal y como se ha comentado en secciones anteriores de este capítulo.

5) *El test se ha estandarizado con una muestra de participantes que se ajusta al tipo de personas y a los objetivos que se evalúan en los contextos clínicos legales y forenses.*

Las adaptaciones españolas del *NEO PI-R* y del *NEO-FFI* cuentan con baremos elaborados a partir de muestras de participantes españoles de muy diversos tipos: adultos voluntarios de la población general, estudiantes universitarios voluntarios, adolescentes voluntarios, adultos en procesos de selección personal y aspirantes a cuerpos de seguridad (Costa y McCrae, 2008b; Manga *et al.*, 2004; Sanz y García-Vera, 2009). Es cierto que se echa de menos la publicación de baremos obtenidos con muestras de personas evaluadas en contextos clínicos legales y forenses como, por ejemplo, personas acusadas o condenadas por distintos tipos de delitos, personas en procesos judiciales relacionados con la guarda y custodia de sus hijos, padres adoptantes o solicitantes de adopción de menores, etc. Sin embargo, la utilización cautelosa y estratégica de los baremos disponibles puede suplir esas carencias, tal y como se ha explicado en epígrafes anteriores de este capítulo (p. ej., la utilización de los baremos de selección de personal cuando se sospeche un sesgo de deseabilidad social positiva en contextos clínicos legales y forenses). Además, con la misma cautela, se pueden utilizar los datos descriptivos obtenidos en algunos estudios realizados en España con muestras de la población clínica (p. ej., Carrera *et al.*, 2006) o de la población que ha cometido conductas delictivas (p. ej., Becerra-García *et al.*, 2013; Graña Gómez, Muñoz García y Navas Collado, 2007, 2008).

6) *El test es objetivo y, preferiblemente, cuenta con predicciones actuariales validadas de criterios relevantes para el ámbito clínico legal y forense.*

En esta directriz, Heilbrun (1992) se refiere a los test psicométricos denominados a veces como test objetivos por sus condiciones objetivas de aplicación y valoración. Tanto el *NEO PI-R* como el *NEO-FFI* incluyen procedimientos estandarizados de corrección y procedimientos de interpretación de sus puntuaciones basadas en baremos, por lo que, en esa acepción de test objetivos, ambos inventarios NEO cumplirían esa dirección. Por otro lado, los dos instrumentos y, en especial, el *NEO PI-R* cuentan con predicciones actuariales validadas de criterios relevantes para el ámbito clínico legal y forense como, por ejemplo, las escalas de trastornos de la personalidad y los perfiles de personalidad de la psicopatía explicados en secciones anteriores de este capítulo, aunque su número es aun pequeño. No obstante, el desarrollo de estas predicciones actuariales en forma de fórmulas, ecuaciones o algoritmos de predicción validados en muestras de población española es más la norma que la excepción para la mayoría de los test psicológicos relevantes para el ámbito clínico forense. Por consiguiente, mientras tales predicciones actuariales se desarrollan, habrá que seguir el consejo de Heilbrun (1992, p. 267) que, parafraseando a Meehl (1957), recomendaba que «si no existe ninguna “fórmula”, entonces no tenemos más alternativa que usar nuestras cabezas».

7) *El test cuenta con procedimientos o escalas de validez para identificar o corregir la posible existencia de sesgos de respuesta.*

Como se ha comentado extensamente en un epígrafe anterior de este capítulo, la ausencia de escalas que midan la deseabilidad social como sesgo de respuesta en el *NEO PI-R* y en el *NEO-FFI* es una de las características distintivas de los inventarios NEO, ya que sus autores son fervorosos defensores de la inutilidad de tales escalas cuando se evalúa la personalidad en contextos en los que las personas no tienen

nada que ganar o perder como consecuencia de la evaluación, especialmente cuando tales evaluaciones se hacen con garantías de anonimato o confidencialidad como, por ejemplo, en muchas investigaciones. Es obvio que esto no ocurre en la mayoría de los contextos legales o forenses de evaluación, pero Costa y McCrae insisten en que los datos de algunos estudios sugieren que, incluso en los contextos en los que se asume que las personas están motivadas para presentar una imagen favorable o desfavorable de sí mismos, la utilización de las escalas de validez para corregir las puntuaciones de los inventarios NEO no aumenta la validez predictiva de dichas puntuaciones (Costa y McCrae, 2014). En cualquier caso, la disponibilidad de baremos españoles del *NEO PI-R* y del *NEO-FFI* ya afectados por el sesgo de deseabilidad social positiva y la utilización conjunta de una escala reputada de deseabilidad social como, por ejemplo, la adaptación española de la Escala de Deseabilidad Social de Crowne-Marlowe (véase Sanz y García-Vera, 2017a), permiten solventar los problemas derivados de la deseabilidad social en muchos contextos clínicos legales y forenses, aunque sería deseable que en un futuro se pudiera contar también con baremos españoles de los inventarios NEO ya afectados por un sesgo de deseabilidad social negativa (p. ej., con muestras de personas con interés en presentarse de una manera socialmente desfavorable para obtener algún eximente legal para sus delitos) y que ambos baremos, los afectados por la deseabilidad social positiva y los afectados por la deseabilidad social negativa, procedieran de contextos diversos genuinamente legales o forenses.

### CONCLUSIÓN

Hoy en día, el modelo de los cinco grandes o modelo de los cinco factores (MCF) constituye la taxonomía de los rasgos de personalidad más validada y consensuada, y los inventarios NEO, incluidos los dos que actualmente cuentan con una adaptación española comercial, el *NEO PI-R* y el *NEO-FFI*, son, con mucha diferencia, los instrumentos de referencia para su evaluación y sobre los cuales hay una mayor cantidad de investigación publicada en su aplicación en todo tipo de ámbitos. No es de extrañar, pues, que existan adaptaciones publicadas del *NEO PI-R* y del *NEO-FFI* en al menos 24 países e idiomas distintos, y que haya al menos otras 22 traducciones validadas y otras cinco bajo investigación en otros tantos idiomas diferentes (Costa y McCrae, 2011).

A pesar de su amplia utilización y de que cumplen en gran medida las directrices propuestas por Heilbrun (1992) para determinar la idoneidad de un instrumento en el ámbito legal y forense, los inventarios NEO todavía no cuentan con una gran tradición en su aplicación en dicho ámbito. Sin embargo, debido en gran parte a la investigación precisamente sobre el MCF, esa situación ha ido cambiando en los últimos años a medida que más profesionales e investigadores han ido reconociendo que las dimensiones y rasgos de personalidad que evalúan los inventarios NEO no solo son relevantes, sino también esenciales para comprender el funcionamiento psicológico de las personas de las poblaciones clínicas y no clínicas que se evalúan en los contextos legales y forenses, desde personas con trastornos de personalidad y que han podido cometer un delito, a personas sin trastorno psicológico alguno, pero de las cuales se quiere conocer mejor su idoneidad parental para tomar las decisiones más adecuadas en los procesos de adopción de menores o en litigios sobre la guardia y custodia de los hijos. Aunque la ausencia de escalas de validez en el *NEO PI-R* y en el *NEO-FFI*, especialmente la ausencia de escalas para identificar o corregir la deseabilidad social (y los constructos relacionados de sinceridad y falseamiento), es una de las objeciones que tradicionalmente se han planteado para no utilizar los inventarios NEO en el ámbito clínico o forense (Ben-Porath y Waller, 1992) y, por lo tanto, ha sido uno de los mayores obstáculos para su expansión en esos ámbitos, la disponibilidad de baremos del *NEO PI-R* y del *NEO-FFI* ya afectados por el sesgo de deseabilidad social (positiva o negativa) o la utilización conjunta de una escala de deseabilidad social acreditada han permitido, en gran parte, responder a esas objeciones y eliminar dicho obstáculo, colocando a los inventarios NEO entre los instrumentos de evaluación psicológica más populares y útiles.

A todo ello ha contribuido el hecho de que, hoy en día, la mayoría de los profesionales e investigadores de la psicología clínica legal y forense y de las disciplinas afines reconocen la importancia y utilidad de evaluar la personalidad. En este sentido, el *DSM-5* se manifestaba así de categórico (American Psychiatric Association, 2013/2014, p. 774): «En el *DSM-5*, los deterioros funcionales y los rasgos patológicos de la personalidad contribuyen cada uno de forma independiente a las decisiones clínicas sobre el grado de discapacidad, los riesgos de autolesión, la violencia y la criminalidad, el tipo de tratamiento recomendado y la intensidad, y el pronóstico de todos los aspectos importantes de la utilidad de los diagnósticos psiquiátricos. En particular, conocer el nivel de funcionamiento de la personalidad de un individuo y su perfil de rasgos patológicos también proporciona al clínico una rica base de información, y es valioso para la planificación del tratamiento y para predecir el curso y el resultado de muchos trastornos mentales, además de los trastornos de la personalidad. Por lo tanto, puede ser relevante la evaluación del

funcionamiento de la personalidad y los rasgos de personalidad patológicos tanto si una persona tiene un trastorno de la personalidad como si no».

#### REFERENCIAS

- Aiken, L. R. (2003). *Tests psicológicos y evaluación* (11ª ed.). México: Pearson Educación. (Orig. 2003).
- Allen, M. S., y Walter, E. E. (2018). Linking Big Five personality traits to sexuality and sexual health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*. doi:10.1037/bul0000157
- Allen, M. S., Walter, E. E., y McDermott, M. (2017). Personality and sedentary behavior: a systematic review and meta-analysis. *Health Psychology*, 36(3), 255-263.
- Allport, G. W., y Odbert, H. S. (1936). Trait-names: a psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), i-171.
- Almagor, M., Tellegen, A., y Waller, N. G. (1995). The Big-Seven model: a cross-cultural replication and further exploration of the basic dimensions of natural language trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 300-307.
- Aluja, A., Kuhlman, M., y Zuckerman, M. (2010). Development of the Zuckerman-Kuhlman-Aluja Personality Questionnaire (ZKA-PQ): a factor/facet version of the Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire (ZKPQ). *Journal of Personality Assessment*, 92, 416-431.
- American Psychiatric Association (1995). *DSM-IV. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Barcelona: Masson. (Orig. 1994).
- American Psychiatric Association (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. DSM-5* (5ª ed.). Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana. (Orig. 2013).
- Arribas, D. (2008). *NEO PI-R. Inventario de Personalidad NEO Revisado. Informe interpretativo. Caso ilustrativo*. Madrid: TEA. Recuperado de <http://www.teaediciones.es>
- Avia, M. D. (1995). Los rasgos de personalidad: estructuras empíricas y representaciones cognitivas. En M. D. Avia y M. L. Sánchez-Bernardos (Eds.), *Personalidad: aspectos cognitivos y sociales* (pp. 287-294). Madrid: Pirámide.
- Avia, M. D., Sanz, J. y Sánchez-Bernardos, M. L. (1997). *Versión española del inventario de personalidad NEO revisado NEO-PI-R de Paul T. Costa y Robert R. McCrae (1992). Edición experimental*. Manuscrito no publicado. Departamento de Psicología Clínica, Universidad Complutense de Madrid.
- Avia, M. D., Sanz, J., Sánchez-Bernardos, M. L., Martínez-Arias, R., Silva, F., y Graña, J. L. (1995). The Five-Factor model: II. Relations of the NEO-PI with other personality variables. *Personality and Individual Differences*, 19, 81-97.
- Barrick, M. R., y Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrio, V. del (1992). Evaluación de características estilísticas de personalidad. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.), *Introducción a la evaluación psicológica* (Vol. 2, pp. 65-97). Madrid: Pirámide.
- Basic Behavioral Science Task Force of the National Advisory Mental Health Council (1996). Basic behavioral science research for mental health: vulnerability and resilience. *American Psychologist*, 51, 22-28.
- Becerra-García, J. A., García-León, A., y Egan, V. (2013). A cross-cultural comparison of criminological characteristics and personality traits in sexual offenders against children: study in Spain and the United Kingdom. *Psychiatry, Psychology and Law*, 20(3), 344-352.
- Benet, V., y Waller, N. G. (1995). The Big Seven factor model of personality description: evidence for its cross-cultural generality in a Spanish sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 701-718.
- Benet-Martínez, V., y John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: multitrait-multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750.
- Ben-Porath, Y. S., y Waller, N. G. (1992). Five big issues in clinical personality assessment: a rejoinder to Costa and McCrae. *Psychological Assessment*, 4, 23-25.
- Bermejo Cuadrillero, F. A., Estévez Hernández, I., García Medina, M. I., García-Rubio Collado, E., Lapastora Navarro, M., Letamendía Buceta, P.,... Velázquez de Castro González, F. (2014). *CUIDA. Cuestionario para la Evaluación de Adoptantes, Cuidadores, Tutores y Mediadores* (4ª ed., revisada y ampliada). Madrid: TEA.
- Blanch, A., y Aluja, A. (2011). The five and seven factors personality models: differences and similitude between the TCI-R, NEO-FFI-R and ZKPQ-50-CC. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 659-666.
- Blanch, A., Aluja, A., Gallart, S., y Dolcet, J. (2009). A review on the use of NEO-PI-R validity scales in normative, job selection, and clinical samples. *European Journal of Psychiatry*, 23(2), 121-129.
- Borkenau, P., y Ostendorf, F. (1989). Descriptive consistency and social desirability in self and peer reports. *European Journal of Personality*, 3, 31-45.
- Boudreaux, M. J., y Daniel J Ozer, D. J. (2015). Five factor model of personality, assessment of. En J. D. Wright (Ed.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2ª ed., Vol. 9, pp. 230-235). Oxford, Reino Unido: Elsevier.
- Briggs, S. R. (1989). The optimal level of measurement for personality constructs. En D. M. Buss y N. Cantor (Eds.), *Personality psychology: recent trends and emerging directions* (pp. 246-260). Nueva York: Springer-Verlag.
- Buzzard, R. B. (1971). Sir Frederic Bartlett, C.B.E., M.A., LL.D., D.Sc., D.Phil., D.Psych., F.R.S.: 1886-1969. *Occupational Psychology*, 45(1), 1-11.

- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., y Borgogni, L. (1995). *BFQ. Cuestionario "Big Five"* (Adaptación española: Bermúdez, J.). Madrid: TEA. (Orig. 1993).
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., y Perugini, M. (1993). The "Big Five Questionnaire": a new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 15, 281-289.
- Carrera, M., Herrán, A., Ramírez, M. L., Ayestarán, A., Sierra-Biddle, D., Hoyuela, F.,... Vázquez-Barquero, J. L. (2006). Personality traits in early phases of panic disorder: implications on the presence of agoraphobia, clinical severity and short-term outcome. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 114(6), 417-425.
- Casalilla Galán, J. A., Bermejo Cuadrillero, F. A., y Romero González, A. (2008). *Manual para la valoración de la idoneidad en adopción internacional* (2ª ed.). Madrid: Instituto Madrileño del Menor y la Familia (IMMF).
- Castro Solano, A., y Casullo, M. M. (2001). Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 18(1), 65-85.
- Cattell, H. E. P., y Mead, A. D. (2008). The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). En G. J. Boyle, G. Matthews y D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment. Vol 2. Personality measurement and testing* (pp. 135-159). Londres: SAGE.
- Cattell, R. B. (1933). Temperament tests. I. Temperament. *British Journal of Psychology*, 23, 308-329.
- Cattell, R. B. (1944). Interpretation of the twelve primary personality factors. *Character & Personality*, 13, 55-91.
- Cattell, R. B. (1946). *Description and measurement of personality*. Nueva York: World Book.
- Cattell, R. B. (1950). *Personality: a systematic, theoretical, and factual study*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Cattell, R. B. (1957). *Personality and motivation structure and measurement*. Oxford, Reino Unido: World Book.
- Cattell, R. B. (1995). The fallacy of five factors in the personality sphere. *The Psychologist*, 8(5), 207-208.
- Cattell, R. B. (2003). *16PF. Cuestionario Factorial de Personalidad (adolescentes y adultos). Manual* (16ª ed.) (Adaptación española: Sesidedos, N., Cordero, A., González, M., y de la Cruz, M. V.). Madrid: TEA. (Orig. 1972, ed. española original 1975).
- Cattell, R. B., Cattell, A. K., y Cattell, H. E. P. (1993). *16PF Fifth Edition Questionnaire*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Cattell, R. B., Eber, H.W., y Tatsuoka, M. M. (1970). *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Chacón Fuertes, F., García Gumiel, J. F., García Moreno, A., Gómez Hermoso, R., y Vázquez Mequita, B. (2009). *Guía de buenas prácticas para la elaboración de informes psicológicos periciales sobre custodia y régimen de visitas de menores*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Cloninger, C. R., Przybeck, T. R., y Svrakic, D. M. (1999). *The Temperament and Character Inventory-Revised*. St. Louis, MO: Washington University.
- Cloninger, C. R., Przybeck, T. R., Svrakic, D. M., y Wetzel, R. D. (1994). *The Temperament and Character Inventory (TCI): a guide to its development and use*. St. Louis, MO: Washington University.
- Clower, C. E., y Bothwell, R. K. (2001). An exploratory investigation of the relationship between the big five and inmate recidivism. *Journal of Research and Personality*, 35, 231-237.
- Colodro, J., López-García, J. J., Mezquita, L., Colodro-Conde, L., Ibáñez, M. I., Edo, S., Villa, E., y Ortet, G. (2018). Five-factor model of personality disorders: Spanish normative data and validation. *Anales De Psicología*, 34(2), 264-273.
- Comisión de Test. (2012). *Evaluación del test NEO-PI-R*. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España. Recuperado de <https://www.cop.es/uploads/PDF/NEO-PI-R.pdf>
- Connor-Smith, J., y Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080-1107.
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. (1984). Personality as a lifelong determinant of well-being. En C. Malatesta y C. Izard (Eds.), *Affective processes in adult development and aging* (pp. 141-157). Beverly Hills, CA: Sage.
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (1985). *The NEO-Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (1988a). From catalog to classification: Murray's needs and the five factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 258-265.
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (1988b). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 853-863.
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (1989). *The NEO-PI/FFI manual supplement*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (1997). Stability and change in personality assessment: the Revised NEO Personality Inventory in the year 2000. En J. A. Schinka y R. L. Greene (Eds.), *Emerging issues and methods in personality assessment* (pp. 87-95). Mahwah, NJ: LEA.
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (1999). *Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO PI R). Inventario NEO reducido de Cinco Factores (NEO FFI). Manual profesional* (Adaptación española: Cordero, A., Pamos, A., y Sesidedos, N.). Madrid: TEA. (Orig. 1992).
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (2005). A five-factor model perspective on personality disorders. En S. Strack (Ed.), *Handbook of personology and psychopathology* (pp. 257-270). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (2008a). The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). En G. J. Boyle, G. Matthews y D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment. Vol 2. Personality measurement and testing* (pp. 179-198). Londres: SAGE.
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (2008b). *Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO PI R). Inventario NEO reducido de Cinco Factores (NEO FFI). Manual profesional (3ª ed.)* (Adaptación española: Cordero, A., Pamos, A., y Seisdedos, N.). Madrid: TEA. (Orig. 1992).
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (2011). *NEO inventories. Bibliography for the NEO Personality Inventory-3 (NEO-PI-3), Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R™) and NEO Five-Factor Inventory-3 (NEO-FFI-3)*. Recuperado de <https://www.parinc.com/WebUploads/samplerpts/NEO%20Biblio%202011.pdf>
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (2014). The NEO inventories. En R. P. Archer y S. R. Smith (Eds.), *Personality assessment* (2ª ed., pp. 229-260). Nueva York: Routledge.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., y Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: a revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Dawes, R. M., Faust, D., y Meehl, P. E. (1989). Clinical versus actuarial judgment. *Science*, 243, 1668-1674.
- Decuyper, M., De Pauw, S., De Fruyt, F., De Bolle, M., y De Clercq, B. J. (2009). A meta-analysis of psychopathy-, antisocial PD- and FFM associations. *European Journal of Personality*, 23(7), 531-565.
- De Fruyt, F., Van de Wiele, L., y Van Heeringen, C. (2000). Cloninger's psychobiological model of temperament and character and the Five-Factor Model of personality. *Personality and Individual Differences*, 29, 441-452.
- De Raad, B., y Perugini, M. (Ed.). (2002). *Big five assessment*. Ashland, OH: Hogrefe & Huber.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Digman, J. M. (1996). The curious history of the Five-Factor Model. En J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: theoretical perspectives* (pp. 1-20). Nueva York: Guilford.
- Digman, J. M., y Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: re-analysis, comparison and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16, 149-170.
- Eysenck, H. J. (1947). *The dimensions of personality*. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- Eysenck, H. J. (1952). *The scientific study of personality*. Londres: Routledge and Kegan Paul (Trad. española, Buenos Aires: Paidós, 1971).
- Eysenck, H. J. (1971). *The structure of human personality* (3ª ed.). Nueva York: Methuen & Co.
- Eysenck, H. J. (1991). Dimensions of personality: 16, 5 or 3?—Criteria for a taxonomic paradigm. *Personality and Individual Differences*, 12, 773-790.
- Eysenck, H. J., y Eysenck, S. B. G. (1986). *EPQ. Cuestionario de personalidad para niños (EPQ-J) y adultos (EPQ-A). Manual* (4ª ed.) (Adaptación española: Seisdedos, N., Cordero, A., Escolar, V., Lobo, A., y Seva-Díaz). Madrid: TEA. (Orig. 1975, ed. española original 1989).
- Eysenck, H. J., y Eysenck, S. B. G. (2001). *EPQ-R. Cuestionario revisado de Personalidad de Eysenck. Versiones completa (EPQ-R) y abreviada (EPQ-RS). Manual* (2ª ed., revisada y ampliada) (Adaptación española: Ortet, G., Ibáñez, M. I., Ipola, M. M., Silva, F.). Madrid: TEA. (Orig. 1985, ed. española original 1997).
- Fernández-Ballesteros, R. (Dir.). (2013). *Evaluación psicológica. Conceptos, métodos y estudio de casos* (2ª ed.). Madrid: Pirámide.
- Fischer, R., y Boer, D. (2015). Motivational basis of personality traits: a meta-analysis of value-personality correlations. *Journal of Personality*, 83(5), 491-510.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.
- Giluk, T. L., y Postlethwaite, B. E. (2015). Big Five personality and academic dishonesty: a meta-analytic review. *Personality and Individual Differences*, 72, 59-67.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: the search for universals in personality lexicons. En L. Wheeler (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology* (Vol. 2, pp. 141-165). Beverly Hills, CA: Sage.
- Goldberg, L. R. (1983). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26-34.
- 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. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. En I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt y F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe* (Vol. 7). Tilburgo, Países Bajos: Tilburg University Press.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., y Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of publicdomain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40(1), 84-96.
- Gordon, L. V. (1996). *PPG-IPG. Perfil e Inventario de Personalidad*. Madrid: TEA.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., y Swann, W. B., Jr. (2003). A very brief measure of the Big Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Gough, H. G. (1992). *CPI. Inventario Psicológico de California*. Madrid: TEA.

- Gould, A. B. (1984). *Nueva lista documentada de los tripulantes de Colón en 1492*. Madrid: Real Academia de la Historia.
- Graña Gómez, J. L., Muñoz García, J. J., y Navas Collado, E. (2007). *Características psicopatológicas, motivacionales y de personalidad en drogodependientes en tratamiento de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Comunidad de Madrid, Agencia Antidroga.
- Graña, J. L., Muñoz, J. J., y Navas, E. (2008). Perfiles de personalidad en subtipos de drogodependientes en tratamiento acusados de delito. *Psicología Conductual*, 16(1), 23-36.
- Gregory, R. J. (2012). *Pruebas psicológicas. Historia, principios y aplicaciones* (6ª ed.). México: Pearson Educación. (Orig. 2011).
- Grove, W. M., Zald, D. H., Lebow, B. S., Snitz, B. E., y Nelson, C. (2000). Clinical versus mechanical prediction: a meta-analysis. *Psychological Assessment*, 12, 19-30.
- Guilford, J. P., y Zimmerman, W. S. (1949). *The Guilford-Zimmerman Temperament Survey*. Beverly Hills, CA: Sheridan Supply Co.
- Guilford, J. P., Zimmerman, W. S., y Guilford, J. P. (1976). *The Guilford-Zimmerman Temperament Survey handbook: twenty-five years of research and application*. San Diego, CA: EdITS Publishers.
- Gutiérrez, F., Torrens, M., Boget, T., Martín-Santos, R., Sangorrín, J., Pérez, G., y Salameo, M. (2001). Psychometric properties of the Temperament and Character Inventory (TCI) questionnaire in a Spanish psychiatric population. *Acta Psychiatrica Scandinava*, 103, 143-147.
- Gutiérrez-Zotes, A., Bayón, C., Montserrat, C., Valero, J., Labad Alquézar, A., Cloninger, C. R., y Fernández-Aranda, F. (2004). Inventario del Temperamento y el Carácter-Revisado (TCI-R). Baremación y datos normativos en una muestra de población general. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 32(1), 8-15.
- Halverson, C. F., Kohnstamm, G. A., y Martin, R. P. (Eds.). (1994). *The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood*. Hillsdale, NJ: LEA.
- Hambleton, R. K., Merenda, P. F., y Spielberger, C. D. (Eds.). (2005). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*. Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hathaway, S. R., y McKinley, J. C. (1975). *MMPI. Cuestionario de Personalidad*. Madrid: TEA.
- Heilbrun, K. (1992). The role of psychological testing in forensic assessment. *Law and Human Behavior*, 16, 257-272.
- Herrero, M., Viña, C., González, M., Ibáñez, I., y Peñate, W. (2001). El Cuestionario de Personalidad Zuckerman-Kuhlman-III (ZKPQ-III): versión española. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 33(3), 269-287.
- Hofstee, W. K. B., y de Raad, B. (1991). Persoonlijkheidsstructuur: de AB5C taxonomie van Nederlandse eigenschapstermen. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 46, 262-274.
- Hogan, R. (1986). *Hogan Personality Inventory manual*. Mineápolis, MN: National Computer Systems.
- Hogan, R., y Hogan, J. (2002). *Hogan Personality Inventory manual* (3ª ed.). Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Hogan, R., Jones, W. H., y Cheek, J. M. (1985). Socioanalytic theory: an alternative to armadillo psychology. En B. R. Schlenker (Ed.), *The self and social life* (pp. 175-198). Nueva York: McGraw-Hill.
- Hogan, J., y Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. En R. Hogan, J. Johnson y S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 849-870). San Diego, CA: Academic Press.
- International Test Commission (ITC). (2018). ITC guidelines for translating and adapting tests (second edition). *International Journal of Testing*, 18(2), 101-134.
- Jackson, D. N. (1984). *Personality Research Form manual* (3ª ed.). Fort Huron, MI: Research Psychologist Press.
- John, O. P. (1990a). The search for basic dimensions of personality: a review and critique. En P. McReynolds, J. C. Rosen y G. J. Chelune (Eds.), *Advances in psychological assessment* (Vol. 7, pp. 1-37). Nueva York: Plenum Press.
- John, O. P. (1990b). The "Big-Five" factor taxonomy: dimensions of personality in the natural language an in questionnaires. En L. Pervin (Ed.), *Handbook of personality theory and research* (pp. 66-100). Nueva York: Guilford.
- John, O. P., Donahue, E. M., y Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory--Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O. P., Naumann, L. P., y Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative big-five trait taxonomy: history, measurement, and conceptual issues. En O. P. John, R. W. Robins y L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: theory and research* (3ª ed., pp. 114-158). Nueva York: Guilford.
- John, O. P., y Robins, R. W. (1993). Determinants of interjudge agreement on personality traits: the Big Five domains, observability, evaluativeness, and the unique perspective of the self. *Journal of Personality*, 61, 521-551.
- Jones, S. E., Miller, J. D., y Lynam, D. R. (2011). Personality, antisocial behavior, and aggression: a meta-analytic review. *Journal of Criminal Justice*, 39(4), 329-337.
- Judge, T. A., Heller, D., y Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A., e Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: a meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797-807.
- Kayış, A. R., Satici, S. A., Yilmaz, M. F., Şimşek, D., Ceyhan, E., y Bakioğlu, F. (2016). Big five-personality trait and internet addiction: a meta-analytic review. *Computers in Human Behavior*, 63, 35-40.
- Kotov, R., Gamez, W., Schmidt, F., y Watson, D. (2010). Linking "big" personality traits to anxiety, depressive, and substance use disorders: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136(5), 768-821.

- Krach, S. K., McCreery, M. P., y Guerard, J. (2017). Cultural-linguistic test adaptations: guidelines for selection, alteration, use, and review. *School Psychology International*, 38(1), 3-21.
- Krug, S. E., y Johns, E. F. (1986). A large-scale cross-validation of second-order personality structure defined by the 16PF. *Psychological Reports*, 59(2), 683-693.
- Langer, F. (2011). Using the NEO Personality Inventory in child custody evaluations: a practitioner's perspective. *Journal of Child Custody: Research, Issues, and Practices*, 8(4), 323-344.
- Ledesma, R. D., Sánchez, R., y Díaz-Lázaro, C. M. (2011). Adjective checklist to assess the Big Five personality factors in the Argentine population. *Journal of Personality Assessment*, 93(1), 46-55.
- Lehne, G. K. (2002). The NEO Personality Inventory and the Millon Clinical Multiaxial Inventory in the forensic evaluation of sex offenders. En P. T. Costa Jr. y T. A. Widiger (Eds.), *Personality disorders and the five-factor model of personality* (2ª ed., pp. 269-282). Washington, DC: American Psychological Association.
- Manga, D., Ramos, F., y Moran, C. (2004). The Spanish norms of the NEO Five-Factor Inventory: New data and analyses for its improvement. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 4(3), 639-648.
- Matesanz, A. (1997). *Evaluación estructurada de la personalidad*. Madrid: Pirámide.
- Matthews, G., y Stanton, N. (1994). Item and scale factor analyses of the Occupational Personality Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 16(5), 733-743.
- Matthews, G., Stanton, N., Graham, N. C., y Brimelow, C. (1990). A factor analysis of the scales of the Occupational Personality Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 11(6), 591-596.
- Mayer, J. D. (1995a). The system-topics framework and the structural arrangement of systems within and around personality. *Journal of Personality*, 63, 459-493.
- Mayer, J. D. (1995b). A framework for the classification of personality components. *Journal of Personality*, 63, 819-878.
- McAbee, S. T., y Oswald, F. L. (2013). The criterion-related validity of personality measures for predicting GPA: a meta-analytic validity competition. *Psychological Assessment*, 25(2), 532-544.
- McAdams, D. P. (1992). The Five-Factor model in personality: a critical appraisal. *Journal of Personality*, 60, 329-361.
- McAdams, D. P. (1996). Personality, modernity, and the storied self: a contemporary framework for studying persons. *Psychological Inquiry*, 7, 295-321.
- McCrae, R. R. (1989). Why I advocate the five-factor model: joint factor analyses of the NEO-PI with other instruments. En D. M. Buss y N. Cantor (Eds.), *Personality psychology: recent trends and emerging directions* (pp. 237-245). Nueva York: Springer-Verlag.
- McCrae, R. R., y Costa, P. T., Jr. (1983). Social desirability scales: more substance than style. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 882-888.
- McCrae, R. R., y Costa, P. T., Jr. (1984). *Emerging lives, enduring dispositions: personality in adulthood*. Boston, MA: Little, Brown and Co.
- McCrae, R. R., y Costa, P. T., Jr. (1985). Openness to experience. En R. Hogan y W. H. Jones (Eds.), *Perspectives in personality* (Vol. 1, pp. 145-172). Greenwich, CT: JAI Press.
- McCrae, R. R., y Costa, P. T., Jr. (1989). Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 24, 107-204.
- McCrae, R. R., y Costa, P. T., Jr. (1990). *Personality in adulthood*. Nueva York: Guilford.
- McCrae, R. R., y Costa, P. T., Jr. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. En J. S. Wiggins (Eds.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51-87). Nueva York: Guilford.
- McCrae, R. R., y Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- McCrae, R. R. y Costa, P. T., Jr. (1999). A five-factor theory of personality. En L. Pervin y O. P. John (Eds.), *Handbook of personality* (2ª ed.). Nueva York: Guilford.
- McCrae, R. R., y Costa, P. T., Jr. (2007). Brief versions of the NEO-PI-3. *Journal of Individual Differences*, 28, 116-128.
- McCrae, R. R., y Costa, P. T., Jr. (2010). *NEO inventories professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., y Martin, T. A. (2005). The NEO-PI-3: a more readable Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 84, 261-270.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr., y Yik, M. S. M. (1996). Universal aspects of Chinese personality structure. En M. H. Bond (Ed.), *The handbook of Chinese psychology* (pp. 189-207). Hong Kong: Oxford University Press.
- McCrae, R. R., y John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- Mena García, C. (2014). El avistamiento del Mar del Sur en el contexto de la expansión europea del siglo XVI. *Revista Lotería*, 516, 6-22.
- Mendiburo-Seguel, A., Páez, D., y Martínez-Sánchez, F. (2015). Humor styles and personality: a meta-analysis of the relation between humor styles and the Big Five personality traits. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(3), 335-340.
- Miller, J. D., Bagby, R. M., Pilkonis, P. A., Reynolds, S. K., y Lynam, D. R. (2005). A simplified technique for scoring DSM-IV personality disorders with the five-factor model. *Assessment*, 12, 404-415.

- Miller, J. D., y Lynam, D. (2001). Structural models of personality and their relation to antisocial behavior: a meta-analytic review. *Criminology*, 39(4), 765-798.
- Miller, J. D., Lynam, D. R., Widiger, T. A., y Leukefeld, C. (2001). Personality disorders as extreme variants of common personality dimensions: can the Five-Factor Model adequately represent psychopathy? *Journal of Personality*, 69, 253-276.
- Mitsopoulou, E., y Giovazolias, T. (2015). Personality traits, empathy and bullying behavior: a meta-analytic approach. *Aggression and Violent Behavior*, 21, 61-72.
- Muñiz, J., Elosua, P., y Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151-157.
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., y Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: a meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy). *Perspectives on Psychological Science*, 12(2), 183-204.
- Myers, I. B., y McCaulley, M. H. (1991). *MBTI. Inventario Tipológico de Myers-Briggs. Manual*. Madrid: TEA.
- Nielsen, M. B., Glasø, L., y Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the Five Factor model of personality: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 104, 195-206.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Ohi, K., Shimada, T., Nitta, Y., Kihara, H., Okubo, H., Uehara, T., y Kawasaki, Y. (2016). The Five-Factor model personality traits in schizophrenia: a meta-analysis. *Psychiatry Research*, 240, 34-41.
- Ostendorf, F. (1990). *Sprache und persönlichkeitsstruktur: zur validität des Fünf-Faktoren-modells der persönlichkeit*. Ratisbona, Alemania: Roderer.
- Passini, F. T., y Norman, W. T. (1966). A universal conception of personality structure? *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 44-49.
- Pelechano, V. (1996). El análisis lingüístico contemporáneo: los «grandes». En V. Pelechano (Ed.), *Psicología de la Personalidad I: Teorías* (pp. 89-109). Barcelona: Ariel.
- Pervin, L. A. (1994). A critical analysis of current trait theory. *Psychological Inquiry*, 5, 103-113.
- Piedmont, R. L. (1998). *The Revised NEO Personality Inventory: clinical and research applications*. Nueva York: Plenum.
- Pinillos, J. L. (1982). *CEP. Cuestionario de Personalidad*. Madrid: TEA.
- Prinzle, P., Stams, G. J. J. M., Deković, M., Reijntjes, A. H. A., y Belsky, J. (2009). The relations between parents' Big Five personality factors and parenting: a meta-analytic review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(2), 351-362.
- Pulver, A., Allik, J., Pulkkinen, L., y Härmäläinen, M. (1995). A Big-Five personality inventory in two non-Indo-European languages. *European Journal of Personality*, 9, 109-124.
- Rammstedt, B., y John, O. P. (2005). Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K): Entwicklung und Validierung eines ökonomischen Inventars zur Erfassung der fünf Faktoren der Persönlichkeit [Versión corta del Inventario de los Cinco Grandes (BFI-K): desarrollo y validación de un inventario económico para la evaluación de los cinco factores de personalidad]. *Diagnostica*, 51(4), 195-206.
- Rammstedt, B., y John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: a 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 203-212.
- Renau, V., Oberst, U., Gosling, S. D., Rusiñol, J., y Chamarro, A. (2013). Translation and validation of the Ten-Item Personality Inventory into Spanish and Catalan. *Aloma. Revista de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 31(2), 85-97.
- Rothbart, M. K. (2007). Temperament, development, and personality. *Current Directions in Psychological Science*, 16(4), 207-212.
- Russell, M. T., Karol, D. L., Cattell, R. B., Cattell, A. K. S., y Cattell, H. E. P. (1995). *16PF-5. Cuestionario Factorial de Personalidad. Manual* (Adaptación española: Seisdedos, N.). Madrid: TEA. (Orig. 1994).
- Russell, M. T., Karol, D. L., Cattell, R. B., Cattell, A. K. S., y Cattell, H. E. P. (2013). *16PF-5 Manual* (10ª ed., revisada y ampliada) (Adaptación española: Seisdedos, N.). Madrid: TEA. (Orig. 1994).
- Salgado, J. (1996). Análisis exploratorio y confirmatorio del Inventario de Personalidad de Cinco Factores (IP/5F). *Psicológica*, 17, 353-366.
- Salgado, J. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 117-125.
- Salgado, J. F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 323-346.
- Salgado, J. F. (2005). Personalidad y discapacidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 92, 115-128.
- Sánchez, R. O., y Ledesma, R. D. (2016). Listado de Adjetivos para Evaluar la Personalidad: propiedades y normas para una población argentina. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 25(1), 147-160.
- Sánchez-Bernardos, M. L. (1995). Las cinco dimensiones básicas de la personalidad. En M. D. Avia y M. L. Sánchez-Bernardos (Eds.), *Personalidad: aspectos cognitivos y sociales* (pp. 269-285). Madrid: Pirámide.
- Sánchez-Bernardos, M. L. (1997). Los trastornos de la personalidad y el modelo de los cinco factores: relaciones empíricas. *Clínica y Salud*, 6, 175-188.

- Sanz, J. (2007). Algunos problemas con la utilización de la adaptación española del Inventario Clínico Multiaxial de Millon (MCMI-II) con fines diagnósticos. *Clínica y Salud*, 18(3), 287-304.
- Sanz, J., y García-Vera, M. P. (2009). Nuevos baremos para la adaptación española del Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO PI-R): fiabilidad y datos normativos en voluntarios de la población general. *Clínica y Salud*, 20, 131-144.
- Sanz, J., y García-Vera, M. P. (2013). Directrices para seleccionar test psicológicos en el ámbito clínico forense. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 13, 105-137.
- Sanz, J., y García-Vera, M. P. (2017a). La evaluación de la deseabilidad social (y otros constructos relacionados con la falta de sinceridad) mediante la Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne. En J. L. Graña Gómez, M. E. Peña Fernández y J. M. Andreu Rodríguez (Eds.), *Manual docente de psicología clínica legal y forense* (3ª ed., Vol. 1). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Sanz, J., y García-Vera, M. P. (2017b). Evaluación de los trastornos del estado de ánimo: i. evaluación de la sintomatología depresiva y diagnóstico de los trastornos depresivos en adultos. En J. L. Graña Gómez, M. E. Peña Fernández y J. M. Andreu Rodríguez (Eds.), *Manual docente de psicología clínica legal y forense* (3ª ed., Vol. 1). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Sanz, J., Gil, F., García-Vera, M. P., y Barrasa, A. (2008). Needs and cognition/behavior patterns at work and the Big Five: an assessment of the Personality and Preference Inventory-Normative (PAPI-N) from the perspective of the five-factor model. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(1), 46-58.
- Sanz, J., Silva, F., y Avia, M. D. (1999). La evaluación de la personalidad desde el modelo de los “cinco grandes”: el Inventario de Cinco Factores NEO de Costa y McCrae. En F. Silva (Ed.), *Avances en evaluación psicológica* (pp. 171-234). Valencia: Promolibro.
- Saucier, G. (2002). Orthogonal markers for orthogonal factors: the case of the Big Five. *Journal of Research in Personality*, 36(1), 1-31.
- Saulsman, L. M., y Page, A. C. (2004). The five-factor model and personality disorder empirical literature: a meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 23, 1055-1085.
- Saville, P., Holdsworth, R., Nyfield, G., Cramp, L., y Mabey, W. (1984). *The Occupational Personality Questionnaire (OPQ)*. Londres: SHL.
- Saville, P., y Hopton, T. (2016). *From obscurity to clarity in psychometric testing. Selected works of Professor Peter Saville*. Oxon, Reino Unido: Routledge.
- Schinka, J., Kinder, B., y Kremer, T. (1997). Research validity scales for the NEO-PI-R: development and initial validation. *Journal of Personality Assessment*, 68, 127-138.
- Silva, F., Avia, M. D., Sanz, J., Martínez-Arias, R., Graña, M. L., y Sánchez Bernardos, M. L. (1994). The five factor model I: contributions to the structure of the NEO-PI. *Personality and Individual Differences*, 17, 741-753.
- Silva, F., Díaz-Hidalgo, M. T., y Martínez-Arias, R. (1996, julio). *The IASR-B5 in Spain*. Comunicación presentada en la 8ª Conferencia Europea sobre Personalidad, Universidad de Ghent, Bélgica.
- Simms, L. J., Williams, T. F., y Nus, E. (2017). Assessment of the five factor model. En T. A. Widiger (Ed.), *The Oxford handbook of the five factor model* (pp. 353-379). Nueva York: Oxford University Press.
- Smirzák, Z., y de Raad, B. (1994). Taxonomy and structure of Hungarian personality traits. *European Journal of Personality*, 8, 95-117.
- Soto, C. J., y John, O. P. (2017). The next big five inventory (BFI-2): developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), 117-143.
- Strickhouser, J. E., Zell, E., y Krizan, Z. (2017). Does personality predict health and well-being? A metasynthesis. *Health Psychology*, 36(8), 797-810.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., y Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Thurstone, L. L. (1934). The vectors of mind. *Psychological Review*, 41(1), 1-32.
- Trapnell, P. D., y Wiggins, J. S. (1990). Extension of the Interpersonal Adjective Scales to include the Big Five dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 781-790.
- Trull, T. J., y Widiger, T. A. (1997). *Structured Interview for the Five-Factor Model of Personality (SIFFM)*. Professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Trull, T. J., y Widiger, T. A. (2013). Dimensional models of personality: the five-factor model and the DSM-5. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 15, 135-146.
- Trull, T. J., Widiger, T. A., Uesda, J. D., Holcomb, J., Doan, B., Axelrod, S. R., Stern, B. L., y Gershuny, B. S. (1998). A structured interview for the assessment of the Five-Factor Model of personality. *Psychological Assessment*, 10(3), 229-240.
- Tupes, E. C., y Christal, R. E. (1992). Recurrent personality factors based on trait ratings. *Journal of Personality*, 60(2), 225-251. (Reimpreso de *Recurrent personality factors based on trait ratings*, USAF ASD Tech. Rep. N° 61-67, 1961. Lackland, TX: US Air Force Aeronautical Systems Division).
- Watson, D., y Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. En R. Hogan, J. Johnson y S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 767-793). San Diego, CA: Academic Press.
- Westen, D. (1996). A model and a method for uncovering the nomothetic from the idiographic: An alternative to the five-factor model? *Journal of Research in Personality*, 30, 400-413.

- Widiger, T. A., y Trull, T. J. (1997b). Assessment of the five-factor model of personality. *Journal of Personality Assessment*, 68(2), 228-250.
- Widiger, T. A., y Trull, T. J. (1997b). Assessment of the five-factor model of personality. En J. A. Schinka y R. L. Greene (Eds.), *Emerging issues and methods in personality assessment* (pp. 133-155). Mahwah, NJ: LEA.
- Wiggins, J. S. (1968). Personality structure. *Annual Review of Psychology*, 19, 293-350.
- Wiggins, J. S. (Ed.). (1996a). *The five-factor model of personality: theoretical perspectives*. Nueva York: Guilford.
- Wiggins, J. S. (1996b). *IAS. Escalas de Adjetivos Interpersonales*. Madrid: TEA.
- Wiggins, J. S., y Trapnell, P. D. (1997). Personality structure: the return of the Big Five. En R. Hogan, J. Johnson y S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 737-765). San Diego, CA: Academic Press.
- Wilson, K. E., y Dishman, R. K. (2015). Personality and physical activity: a systematic review and meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 72, 230-242.
- Zuckerman, M. (1990). The psychophysiology of sensation seeking. *Journal of Personality*, 58, 313-345.
- Zuckerman, M. (1991). *Psychobiology of personality*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Zuckerman, M., Kuhlman, D. M., Joireman, J., Teta, P., y Kraft, M. (1993). A comparison of three structural models for personality: the Big Three, the Big Five, and the Alternative Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 757-768.

Tabla 1. El modelo de los cinco factores de Costa y McCrae

Dimensión o factor	Definición	Prototipo	Características de los polos de la dimensión	Facetas o rasgos específicos
<b>Neuroticismo vs. estabilidad emocional</b>	Tendencia a experimentar emociones negativas y pensamientos irracionales, y capacidad para controlar impulsos y situaciones de estrés	Paciente neurótico	<p><b>N+</b>: nervioso, preocupado, aprensivo, inestable, sensible, emocional, inseguro, hipocondríaco, tenso, miedoso, triste, vulnerable</p> <p><b>N-</b>: calmado, relajado, estable, seguro, autocontrolado, fuerte, equilibrado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Ansiedad (N1)</b>: tendencia a experimentar ansiedad, tensión, miedo, aprensión, nerviosismo y a preocuparse</li> <li>– <b>Hostilidad (N2)</b>: tendencia a experimentar ira, enfado y estados afines como frustración y amargura</li> <li>– <b>Depresión (N3)</b>: tendencia a experimentar sentimientos de culpa, tristeza, desesperanza, soledad y abatimiento</li> <li>– <b>Ansiedad social (N4)</b>: tendencia a experimentar sentimientos de vergüenza, desconcierto, turbación, azoramiento, inferioridad, ridículo e incomodidad en situaciones sociales</li> <li>– <b>Impulsividad (N5)</b>: dificultad para controlar impulsos y necesidades (p. ej., por comida, tabaco, alcohol, posesiones)</li> <li>– <b>Vulnerabilidad (N6)</b>: dificultad para afrontar situaciones de estrés y tendencia a experimentar desesperanza, dependencia o pánico ante ellas</li> </ul>
<b>Extraversión vs. introversión</b>	Cantidad e intensidad de las interacciones interpersonales, nivel de actividad, necesidad de estimulación y capacidad para la alegría	Vendedor	<p><b>E+</b>: sociable, activo, hablador, optimista, amante de la diversión, afectuoso, divertido</p> <p><b>E-</b>: reservado, distante, sobrio, frío, independiente, callado, solitario</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Cordialidad (E1)</b>: facilidad para establecer relaciones íntimas, afectuosas y cariñosas con los demás</li> <li>– <b>Gregarismo (E2)</b>: preferencia por estar en compañía de otras personas, por una gran cantidad de estimulación social</li> <li>– <b>Asertividad (E3)</b>: tendencia a mostrarse dominante, enérgico e influyente en las interacciones sociales</li> <li>– <b>Actividad (E4)</b>: ritmo de vida muy rápido, sensación de energía y necesidad de estar siempre ocupado</li> <li>– <b>Búsqueda de emociones (E5)</b>: necesidad de excitación y estimulación</li> <li>– <b>Emociones positivas (E6)</b>: tendencia a experimentar emociones positivas tales como alegría, felicidad, amor, ilusión y entusiasmo</li> </ul>

Tabla 1. (Continuación)

Dimensión o factor	Definición	Prototipo	Características de los polos de la dimensión	Facetas o rasgos específicos
<b>Apertura a la experiencia vs. cerrazón a la experiencia</b>	Amplitud, profundidad y permeabilidad de la conciencia, y motivación activa por ampliar y examinar la experiencia	Artista	<p><b>Ap+:</b> curioso, creativo, original, imaginativo, de intereses amplios, liberal, de mentalidad abierta</p> <p><b>Ap-:</b> convencional, conservador, dogmático, rígido, tradicional, práctico, insensible, prosaico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Fantasía (Ap1):</b> imaginación vívida y una vida de fantasías activa</li> <li>– <b>Estética (Ap2):</b> tendencia a apreciar y disfrutar de manera profunda del arte y la belleza</li> <li>– <b>Sentimientos (Ap3):</b> receptividad a los propios sentimientos y emociones internas y apreciación de la vida sentimental</li> <li>– <b>Acciones (Ap4):</b> tendencia a realizar actividades nuevas y diferentes, a salirse de los comportamientos cotidianos</li> <li>– <b>Ideas (Ap5):</b> búsqueda activa de los intereses intelectuales por sí mismos, mentalidad abierta y buena disposición a considerar ideas nuevas</li> <li>– <b>Valores (Ap6):</b> buena disposición a reexaminar los valores sociales, políticos y religiosos</li> </ul>
<b>Amabilidad vs. antagonismo</b>	Calidad de las interacciones que una persona prefiere en un continuo que va desde la compasión al antagonismo	Misionero	<p><b>Am+:</b> bondadoso, compasivo, afable, confiado, servicial, atento, misericordioso, altruista, cooperativo, sensible, empático</p> <p><b>Am-:</b> cínico, rudo, agresivo, suspicaz, competitivo, irritable, manipulativo, vengativo, despiadado, egoísta, crítico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Confianza (Am1):</b> tendencia a creer que los demás son honrados y bien intencionados</li> <li>– <b>Franqueza (Am2):</b> sinceridad, ingenuidad y espontaneidad en el trato con los demás</li> <li>– <b>Altruismo (Am3):</b> preocupación activa por el bienestar de los demás</li> <li>– <b>Actitud conciliadora (Am4):</b> tendencia a aceptar el dictamen de los demás, inhibir la agresión y perdonar en los conflictos interpersonales</li> <li>– <b>Modestia (Am5):</b> tendencia a no preocuparse por sí mismo, a un autoconcepto caracterizado por la humildad</li> <li>– <b>Sensibilidad a los demás (Am6):</b> tendencia a realizar juicios y formarse actitudes basadas en la simpatía y la preocupación por los otros</li> </ul>

Tabla 1. (Continuación)

Dimensión o factor	Definición	Prototipo	Características de los polos de la dimensión	Facetas o rasgos específicos
<b>Responsabilidad vs. Irresponsabilidad</b>	Grado de organización, persistencia, control y motivación en la conducta dirigida a metas	Militar	<p><b>R+</b>: organizado, fiable, trabajador, autocontrolado, cuidadoso, puntual, formal, escrupuloso, ambicioso, tenaz, perseverante, cauto, meticoloso</p> <p><b>R-</b>: poco fiable, informal, vago, descuidado, abúlico, negligente, hedonista, sin objetivos, voluble, laxo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Competencia (R1)</b>: sentimiento de que uno es capaz, sensato, juicioso, prudente y efectivo</li> <li>– <b>Orden (R2)</b>: tendencia a mantener el propio ambiente limpio y bien organizado</li> <li>– <b>Sentido del deber (R3)</b>: adherencia estricta a principios éticos y estándares de conducta</li> <li>– <b>Necesidad de logro (R4)</b>: búsqueda activa de la excelencia</li> <li>– <b>Autodisciplina (R5)</b>: habilidad para empezar y finalizar tareas a pesar del aburrimiento u otras distracciones</li> <li>– <b>Deliberación (R6)</b>: tendencia a pensar cuidadosamente y planificar antes de actuar</li> </ul>

Tabla 2. Comparación en función del modelo de los cinco grandes de las principales dimensiones de personalidad que miden los cuestionarios de personalidad más importantes disponibles en España

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>FACTOR I — E</b>	<b>FACTOR II — Am</b>	<b>FACTOR III — R</b>	<b>FACTOR IV — N</b>	<b>FACTOR V — Ap</b>
<b>NEO-PI, NEO PI-R</b> y <b>NEO-FFI</b> (Costa y McCrae, 1985, 1992)	Extraversión	Amabilidad	Responsabilidad	Neuroticismo	Apertura a la experiencia
<b>BFQ</b> (Caprara <i>et al.</i> , 1993/1995)	Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad emocional	Apertura mental
<b>EPQ, EPQ-R y EPQ-RS</b> (Eysenck y Eysenck, 1975/1986; Eysenck <i>et al.</i> , 1985/1997)	Extraversión		Psicoticismo	Neuroticismo	—
<b>CEP</b> (Pinillos, 1982)	Extraversión		Paranoidismo	Control	
<b>CPI<sup>a</sup></b> (Gough, 1987/1992)	Orientación (externa-interna)	—	Enfoque de la normativa (rechazo- favorable)		Autorrealización
<b>IAS</b> (Wiggins, 1995/1996b)	Dominancia	Sostenimiento	—	—	—
<b>IASR-B5</b> (Trapnell y Wiggins, 1990/Silva, Díaz-Hidalgo y Martínez-Arias, 1996)	Dominancia	Sostenimiento	Responsabilidad	Neuroticismo	Apertura a la experiencia
<b>IP/5F</b> (Salgado, 1994/1996)	Extraversión	Amigabilidad	Conciencia	Neuroticismo	Apertura a la experiencia
<b>PPG-IPG</b> (Gordon, 1978/1996)	Ascendencia Sociabilidad Vitalidad	Comprensión	Responsabilidad Cautela	Estabilidad emocional	Originalidad
<b>MBTI</b> (Myers y McCaulley, 1985/1991)	Extraversión- introversión	Sentimiento- pensamiento	Juicio-percepción	—	Intuición-sensación

Tabla 2. (Continuación)

INSTRUMENTO	FACTOR I — E	FACTOR II — Am	FACTOR III — R	FACTOR IV — N	FACTOR V — Ap
<b>16PF<sup>b</sup></b> (R. B. Cattell, 1972/2003)	Exvia-invia	Dependencia-agresividad	Socialización controlada	Ansiedad	(Cortertia-pathemia)
<b>16PF-5</b> (R. B. Cattell <i>et al.</i> , 1993; Russell <i>et al.</i> , 1994/1995, 1994/2013)	Extraversión	Independencia	Autocontrol	Ansiedad	Dureza
<b>TCI y TCI-R</b> (Cloninger <i>et al.</i> , 1994, 1999; Gutiérrez <i>et al.</i> , 2001; Gutiérrez-Zotes <i>et al.</i> , 2004) <sup>c</sup>	Dependencia de la recompensa Búsqueda de novedad	Cooperación	Persistencia	Evitación del daño Autodirección	Autotranscendencia
<b>ZKPQ-III y ZKA-PQ</b> (Aluja <i>et al.</i> , 2010; Herrero <i>et al.</i> , 2001; Zuckerman <i>et al.</i> , 1993)	Sociabilidad Impulsividad-búsqueda de sensaciones	Agresión-hostilidad	Actividad	Neuroticismo-ansiedad	—

*Nota.* **NEO-PI/NEO PI-R:** Inventario de Personalidad NEO/Revisado; **NEO-FFI:** Inventario de Cinco-Factores NEO; **BFQ:** Cuestionario *Big Five*; **EPQ/EPQ-R/EPQ-RS:** Cuestionario de Personalidad de Eysenck/Cuestionario Revisado de Personalidad de Eysenck/Versión Abreviada; **CEP:** Cuestionario de Personalidad CEP; **CPI:** Inventario Psicológico de California; **IAS:** Escalas de Adjetivos Interpersonales; **IASR-B5:** Escalas de Adjetivos Interpersonales Revisadas—Cinco Grandes; **IP/5F:** Inventario de Personalidad de Cinco Factores; **PPG-IPG:** Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon; **MBTI:** Inventario Tipológico de Myers-Briggs; **16PF:** Cuestionario de Personalidad de 16 Factores; **16PF-5:** Cuestionario de Personalidad de 16 Factores, Forma 5; **TCI/TCI-R:** Inventario del Temperamento y el Carácter/Revisado; **ZKPQ-III/ZKA-PQ:** Cuestionario de Personalidad de Zuckerman–Kuhlman-III/Cuestionario de Personalidad de Zuckerman-Kuhlman-Aluja.

<sup>a</sup>El tercer vector (realización o autorrealización) mide niveles de integración y realización psicológica, y debería reflejar aspectos tanto del factor IV (p. ej., bienestar) como del factor V (p. ej., eficiencia intelectual).

<sup>b</sup>En la adaptación española no se pudo obtener un quinto factor (cortertia-pathemia) que sí aparecía en la versión original y que se correspondería con el factor V.

<sup>c</sup>La correspondencia está basada en las relaciones empíricas encontradas por Blanch y Aluja (2011) y De Fruyt, Van de Wiele y Van Heeringen (2000).

Tabla 3. Puntuaciones centiles, medias y desviaciones típicas de las escalas del *NEO PI R* para la submuestra de mujeres ( $n = 390$ ) (Sanz y García-Vera, 2009)

Centil	Neuroticismo						Extraversión					
	Ansiedad	Hostilidad	Depresión	Ansiedad social	Impulsividad	Vulnerabilidad	Cordialidad	Gregarismo	Asertividad	Actividad	Búsqueda de emociones	Emociones positivas
1	7	2	2	5	7	2	9	5	4	8	3	8
5	10	6	5	8	10	6	14	9	7	11	5	11
10	13	7	8	9	11	7	17	10	9	12	7	13
20	15	9	10	11	13	9	19	13	11	14	9	16
25	16	10	11	12	14	10	20	14	12	15	9	17
30	16	10	13	13	14	11	20	15	12	16	10	18
40	18	11	14	14	15	12	21	17	13	17	11	20
50	20	12	16	16	16	13	23	18	14	19	13	21
60	21	14	17	17	17	14	24	20	16	20	14	23
70	22	15	19	19	19	16	24	21	17	21	16	25
75	23	16	20	20	19	16	25	22	18	22	16	25
80	23	17	21	20	20	17	26	23	19	23	17	26
90	26	18	24	22	22	19	28	24	21	25	19	28
95	28	22	25	25	24	22	29	26	23	26	21	29
99	30	26	30	28	27	26	31	28	28	30	25	31
Media	19,24	12,81	15,68	15,97	16,63	13,20	22,22	17,76	14,67	18,56	12,86	21,11
<i>Dt</i>	5,19	4,72	6,1	5,12	4,1	4,96	4,4	5,19	4,81	4,63	4,94	5,5

Tabla 3. (Continuación)

Centil	Apertura a la experiencia						Amabilidad					
	Fantasía	Estética	Sentimientos	Acciones	Ideas	Valores	Confianza	Franqueza	Altruismo	Actitud conciliadora	Modestia	Sensibilidad a los demás
1	6	5	12	5	2	11	8	8	13	7	11	14
5	10	10	15	9	8	14	11	12	16	10	14	17
10	11	12	16	10	10	16	14	15	18	12	16	19
20	13	15	17	12	12	18	17	17	20	14	18	20
25	14	16	18	13	12	18	18	17	21	15	19	21
30	15	17	18	13	13	19	18	18	21	16	19	21
40	16	19	19	14	15	20	20	19	22	17	20	22
50	18	20	20	16	16	21	21	20	23	18	21	23
60	19	21	21	17	18	22	22	22	24	19	22	24
70	20	23	22	18	19	23	23	23	25	20	23	25
75	21	23	23	18	20	24	23	23	26	21	24	26
80	22	24	23	19	22	24	24	24	26	22	25	26
90	24	26	25	21	24	26	25	26	28	23	26	28
95	26	28	27	22	25	28	26	28	29	25	27	29
99	30	31	30	26	30	30	29	30	32	28	31	31
Media	17,65	19,49	20,25	15,56	16,57	21,13	20,26	20,34	23,01	18,00	21,14	23,11
<i>Dt</i>	5,24	5,48	3,74	4,14	5,58	3,98	4,46	4,45	3,83	4,5	4,03	3,58

Tabla 3. (Continuación)

Centil	Responsabilidad						Neuroticism o	Extraversió n	Apertura a la experiencia	Amabilida d	Responsabilida d
	Competenci a	Orden	Sentido del deber	Necesida d de logro	Auto- disciplin a	Delibera- ción					
1	12	5	12	8	8	5	45	57	64	81	67
5	13	10	16	12	11	9	59	73	76	98	86
10	15	12	19	14	13	11	66	82	84	106	95
20	16	15	20	17	16	14	74	91	95	115	104
25	17	15	21	17	17	15	78	93	99	117	108
30	18	16	21	18	18	16	82	96	102	119	110
40	19	18	22	19	19	17	87	103	106	124	116
50	20	19	24	20	20	19	92	107	111	126	122
60	21	20	25	21	22	20	100	112	115	130	127
70	23	21	26	22	23	22	105	118	120	134	132
75	23	22	26	23	24	23	109	121	122	136	135
80	24	23	27	23	24	23	113	124	125	138	139
90	25	25	28	25	26	25	122	134	136	145	146
95	27	27	30	27	28	26	130	140	144	152	152
99	29	29	32	29	30	30	151	150	157	162	163
Media	20,18	18,61	23,48	20,00	20,06	18,51	93,53	107,18	110,65	125,86	120,84
<i>Dt</i>	4	4,89	3,95	4,28	5,07	5,32	22,18	19,93	19,5	16,14	20,15

Tabla 4. Puntuaciones centiles, medias y desviaciones típicas de las escalas del *NEO PI-R* para la submuestra de varones ( $n = 292$ ) (Sanz y García-Vera, 2009)

Centil	Neuroticismo						Extraversión					
	Ansiedad	Hostilida d	Depresió n	Ansiedad social	Impulsi- vidad	Vulnera -bilidad	Cordialida d	Gregarism o	Asertivida d	Activida d	Búsqueda de emociones	Emocione s positivas
1	7	4	4	5	7	3	9	5	5	8	5	7
5	9	6	5	7	9	5	13	7	9	11	7	10
10	11	7	7	9	11	6	15	9	11	12	8	13
20	13	9	9	11	13	7	17	11	12	13	10	16
25	13	9	10	12	13	7	18	12	13	14	12	17
30	14	10	10	12	14	8	18	13	14	15	12	17
40	15	11	12	13	15	9	20	14	15	16	13	19
50	16	12	13	15	16	10	21	15	16	17	15	20
60	17	13	14	16	17	11	22	17	18	18	16	22
70	18	15	16	17	18	13	23	18	19	19	17	24
75	19	15	17	18	19	13	23	19	20	20	18	24
80	20	16	18	19	19	14	24	20	21	21	19	25
90	23	18	21	21	22	16	26	22	23	23	21	27
95	25	20	23	22	23	18	27	24	24	25	23	28
99	29	24	27	27	26	24	30	28	28	27	26	30
Media	16,38	12,38	13,51	14,77	16,07	10,58	20,46	15,56	16,6	17,32	14,66	20,03
<i>Dt</i>	4,6	4,45	5,35	4,61	4,01	4,16	4,23	5,04	4,72	4,18	4,74	5,26

Tabla 4. (Continuación)

Centil	Apertura a la experiencia						Amabilidad					
	Fantasía	Estética	Sentimientos	Acciones	Ideas	Valores	Confianza	Franqueza	Altruismo	Actitud conciliadora	Modestia	Sensibilidad a los demás
1	5	5	9	6	6	10	5	5	10	4	7	11
5	9	8	12	8	9	13	10	9	14	8	11	16
10	11	10	14	9	10	14	13	12	16	11	14	17
20	13	12	15	11	13	17	16	13	18	13	16	18
25	13	13	16	11	14	17	17	14	19	14	16	19
30	14	14	17	12	15	18	18	15	19	15	17	20
40	16	16	18	13	17	19	19	17	20	16	18	21
50	18	18	19	14	18	20	20	18	21	17	19	22
60	19	19	20	15	20	21	21	20	22	18	20	22
70	21	21	21	17	22	22	22	21	23	19	22	24
75	22	22	22	18	22	23	22	22	24	20	22	24
80	23	23	22	18	23	24	23	22	24	21	23	25
90	25	25	24	20	25	25	24	24	26	23	25	27
95	28	26	26	21	28	27	25	26	27	24	26	28
99	29	31	29	25	30	30	28	29	29	26	27	30
Media	17,69	17,53	18,98	14,50	18,13	20,02	19,33	17,92	21,09	16,85	19,04	21,64
<i>Dt</i>	5,54	5,67	4,1	4,15	5,77	4,31	4,59	5,08	3,93	4,62	4,37	3,82

Tabla 4. (Continuación)

Centil	Responsabilidad						Neuroticism o	Extraversió n	Apertura a la experiencia	Amabilida d	Responsabilida d
	Competenci a	Orden	Sentido del deber	Necesida d de logro	Auto- disciplin a	Delibera- ción					
1	12	6	12	8	6	7	43	54	60	60	70
5	14	10	15	12	10	9	50	71	74	83	81
10	16	12	16	15	12	12	60	81	79	93	91
20	18	14	20	16	15	14	67	87	89	103	102
25	18	15	20	17	16	15	70	90	92	105	105
30	19	15	21	18	17	16	72	94	94	107	111
40	20	16	22	19	18	18	78	100	100	113	115
50	21	18	23	20	20	19	83	105	107	118	119
60	22	19	24	21	21	20	87	109	112	122	124
70	23	20	25	22	22	21	92	115	117	126	129
75	23	21	26	23	23	22	96	118	121	128	133
80	24	22	26	24	24	23	101	122	125	132	137
90	25	24	28	26	26	24	109	130	137	137	147
95	27	27	29	27	28	26	115	138	144	140	154
99	30	30	31	30	31	32	141	153	149	153	168
Media	20,76	17,85	22,77	20,09	19,39	18,55	83,68	104,63	106,85	115,88	119,42
<i>Dt</i>	3,8	4,87	4,16	4,44	5,28	4,93	19,86	19,8	21	18,35	20,9

Tabla 5. Diferencias entre las medias en el *NEO PI-R* de las muestras españolas de voluntarios y de selección de personal (baremos comerciales) y tamaño del efecto (*d*) de esas diferencias (efectos grandes,  $d > 0,80$ , y medios,  $d > 0,50$ , en negrita) (Sanz y García-Vera, 2009)

Escala del <i>NEO PI-R</i>	Varones			Mujeres		
	Voluntarios ( <i>n</i> = 292)	Selección de personal ( <i>n</i> = 2000)	<i>d</i> de Cohen	Voluntarias ( <i>n</i> = 390)	Selección de personal ( <i>n</i> = 2000)	<i>d</i> de Cohen
Neuroticismo	83,7	64,8	<b>0,96</b>	93,5	71,2	<b>1,01</b>
Ansiedad	16,4	14,1	<b>0,52</b>	19,2	15,9	<b>0,70</b>
Hostilidad	12,4	8,6	<b>0,98</b>	12,8	9,2	<b>0,84</b>
Depresión	13,5	9,2	<b>0,87</b>	15,7	10,4	<b>0,95</b>
Ansiedad social	14,8	11,8	<b>0,68</b>	16,0	12,4	<b>0,71</b>
Impulsividad	16,1	13,5	<b>0,64</b>	16,6	14,1	<b>0,59</b>
Vulnerabilidad	10,6	7,6	<b>0,76</b>	13,2	8,9	<b>0,91</b>
Extraversión	104,6	117,5	<b>-0,75</b>	107,2	119,9	<b>-0,73</b>
Cordialidad	20,5	23,0	<b>-0,66</b>	22,2	24,1	-0,48
Gregarismo	15,6	19,8	<b>-0,88</b>	17,8	20,9	<b>-0,66</b>
Asertividad	16,6	18,8	-0,49	14,7	17,7	<b>-0,64</b>
Actividad	17,3	18,8	-0,40	18,6	19,8	-0,31
Búsqueda de emociones	14,7	14,6	0,00	12,9	13,7	-0,19
Emociones positivas	20,0	22,4	<b>-0,53</b>	21,1	23,8	<b>-0,62</b>

Tabla 5. (Continuación)

Escala del <i>NEO PI-R</i>	Varones			Mujeres		
	Voluntarios (n = 292)	Selección de personal (n = 2000)	d de Cohen	Voluntarias (n = 390)	Selección de personal (n = 2000)	d de Cohen
Apertura a la experiencia	106,8	111,9	-0,29	110,6	117,1	-0,39
Fantasía	17,7	16,7	0,20	17,6	17,6	0,02
Estética	17,5	18,2	-0,13	19,5	20,1	-0,13
Sentimientos	19,0	19,3	-0,10	20,2	20,4	-0,05
Acciones	14,5	16,8	<b>-0,60</b>	15,6	18,1	<b>-0,66</b>
Ideas	18,1	19,6	-0,28	16,6	19,3	<b>-0,53</b>
Valores	20,0	21,2	-0,33	21,1	21,6	-0,14
Amabilidad	115,9	126,2	<b>-0,64</b>	125,9	130,9	-0,31
Confianza	19,3	22,2	<b>-0,78</b>	20,3	22,1	<b>-0,51</b>
Franqueza	17,9	18,9	-0,25	20,3	20,1	0,06
Altruismo	21,1	23,3	<b>-0,50</b>	23,0	24,6	-0,36
Actitud conciliadora	16,8	19,8	<b>-0,79</b>	18,0	20,4	<b>-0,64</b>
Modestia	19,0	19,4	-0,08	21,1	20,5	0,14
Sensibilidad a los demás	21,6	22,5	-0,21	23,1	23,2	-0,02

Tabla 5. (Continuación)

Escala del <i>NEO PI-R</i>	Varones			Mujeres		
	Voluntarios ( <i>n</i> = 292)	Selección de personal ( <i>n</i> = 2000)	<i>d</i> de Cohen	Voluntarias ( <i>n</i> = 390)	Selección de personal ( <i>n</i> = 2000)	<i>d</i> de Cohen
Responsabilidad	119,4	137,5	<b>-0,91</b>	120,8	137,7	<b>-0,82</b>
Competencia	20,8	23,6	<b>-0,74</b>	20,2	23,3	<b>-0,79</b>
Orden	17,8	20,4	<b>-0,60</b>	18,6	20,5	-0,45
Sentido del deber	22,8	24,6	-0,46	23,5	24,9	-0,39
Necesidad de logro	20,1	23,5	<b>-0,85</b>	20,0	23,7	<b>-0,89</b>
Autodisciplina	19,4	23,8	<b>-0,99</b>	20,1	24,1	<b>-0,86</b>
Deliberación	18,5	21,6	<b>-0,67</b>	18,5	21,1	<b>-0,52</b>

Tabla 6. Matriz de estilos interpersonales (adaptado de Piedmont, 1998)

		<b>EXTRAVERSIÓN</b>	
		<b>Bajo</b>	<b>Alto</b>
<b>A M A B I L I D A D</b>	<b>Bajo</b>	Estos individuos pueden tener dificultades para expresar afecto hacia otras personas y parecer independientes e indiferentes. Pueden tener tendencia a guardar rencor a los demás. Tienden a disfrutar de ocupaciones más solitarias y a enorgullecerse de su independencia. Algunos adjetivos que les describen son: reservado, escéptico, poco amistoso, sin alegría, cínico e impersonal.	Estos individuos son dominantes y tienen gran confianza en sí mismos. Tienden a ser asertivos, enérgicos, firmes, persistentes y seguros de sí mismos. Cuando están en un grupo tienden a las posiciones de liderazgo ya que disfrutan dirigiendo y manejando a otras personas.
	<b>Alto</b>	Estos individuos tienden a ser modestos y humildes. Cuando están en grupos, se pueden sentir incómodos desempeñando papeles de liderazgo. Habitualmente se acomodan a las peticiones de ayuda que les plantean los demás. Es fácil involucrarlos en causas nobles y proyectos que merecen la pena, pero prestan su apoyo a tales proyectos sin alardear demasiado. Algunos adjetivos que les describen son: humilde, modesto, ingenuo, clemente y servicial.	Estos individuos son personas cordiales y amables, fáciles de contentar, atentos, caritativos y simpáticos. Disfrutan estando con otras personas e interactúan con ellas de una manera muy compasiva y poco amenazante.

Tabla 7. Matriz de bienestar emocional (adaptado de Piedmont, 1998)

		NEUROTICISMO	
		Bajo	Alto
<b>E X T R A V E R S I Ó N</b>	<b>Bajo</b>	Estos individuos pueden no experimentar ni mucho afecto positivo ni mucho afecto negativo. Parece que nunca pierden la compostura y el control de sí mismos y quizás pueden parecer emocionalmente indiferentes. No suelen responder a las situaciones con mucha emocionalidad. Algunos adjetivos que les describen son: tranquilo, plácido y nada excitable.	Estos individuos tienen una sensación baja de bienestar. La presión de las circunstancias les altera y agobia fácilmente. Suelen percibir la vida como subjetivamente difícil y pueden sentirse poco preparados para las presiones de la misma. Algunos adjetivos que les describen son: autocrítico, inseguro, negativista, miedoso, que siente lástima de sí mismo, nervioso y descontento.
	<b>Alto</b>	Estos individuos tienen una sensación fuerte de bienestar. Son resistentes y con capacidad para adaptarse a las circunstancias, y esperan con ansia lo que la vida tiene que ofrecer. Algunos adjetivos que les describen son: valiente, fuerte, confiado y seguro de sí mismo, enérgico, optimista, desinhibido y resuelto.	Estos individuos experimentan un rango amplio de afectos, presentando niveles altos tanto de afecto positivo como negativo. Experimentan la vida como una serie de altibajos emocionales. Algunas veces su simpatía puede enmascarar su propio dolor interno. Algunos adjetivos que les describen son: explosivo, extravagante, excitable y voluble.

Tabla 8. Matriz de rendimiento competitivo (adaptado de Piedmont, 1998)

		NEUROTICISMO	
		Bajo	Alto
<b>R E S P O N S A B I L I D A D</b>	<b>Bajo</b>	Estos individuos parece que han rechazado las definiciones de éxito convencionales o socialmente aceptadas. No son competitivos o ambiciosos, y se sienten bastante a gusto siguiendo a rajatabla su filosofía de «vivir el presente». Prefieren seguir sus propias necesidades internas y evitan las nociones materialistas. Algunos adjetivos que les describen son: informal, poco competitivo, sociable y relajado.	Son individuos que activamente evitan las situaciones competitivas porque la posibilidad de fallar puede exacerbarles sentimientos de inferioridad, incompetencia y pobre autoestima. Es probable que experimenten miedo al éxito, miedo al fracaso y ansiedad de evaluación en respuesta a situaciones o tareas relacionadas con el logro. Algunos adjetivos que les describen son: impulsivo, frívolo, comodón, hipócrita, inconsistente y nervioso.
	<b>Alto</b>	Estos individuos son el prototipo de los triunfadores: emocionalmente estables, capaces, con un sentimiento intenso de competencia, e impulsados por el éxito. Establecen estándares elevados para sí mismos y tienen la organización personal que les permite conseguir esos objetivos. Pueden parecer excesivamente desapasionados. Algunos adjetivos que les describen son: objetivo, sereno, mecánico, autómata, metódico y autodisciplinado.	Son individuos ambiciosos y competitivos, pero preocupados por el resultado de sus esfuerzos. Establecen altos estándares para sí mismos porque creen que el alcanzarlos es un signo externo de que no son tan incompetentes e inferiores como se sienten en su interior. Responden con ira y hostilidad a los obstáculos que encuentran para obtener sus objetivos. Algunos adjetivos que les describen son: exigente, competitivo, mal perdedor, intenso y muy centrado en sí mismo.

Tabla 9. Matriz de carácter (adaptado de Piedmont, 1998)

		AMABILIDAD	
		Bajo	Alto
<b>R E S P O N S A B I L I D A D</b>	<b>Bajo</b>	<p>Son personas egoístas y controladoras. Están interesadas en gratificar sus propias necesidades aquí y ahora. Persiguen la satisfacción hedonista y pueden ver a los demás como objetos para satisfacer sus necesidades hedonistas. Pueden emplear subterfugios para conseguir sus fines. Les cuesta reconocer y responder a las necesidades de los demás. Algunos adjetivos que les describen son: egoísta, mal educado, desconsiderado, irreflexivo, impetuoso, irrespetuoso, egocéntrico y rebelde.</p>	<p>Estos individuos proyectan al mundo una orientación de consideración y atención afectuosa hacia los demás: tenderán a ver lo mejor de las personas y el potencial que pueden ofrecer. Aunque pueden involucrarse en causas de justicia social, les puede faltar la energía y disciplina para continuar hasta el final esos compromisos. Sus esfuerzos pueden ser casuales y parecer comodones. Algunos adjetivos que les describen son: tolerante, acogedor, educado en lo social, sensible, indulgente y superficial.</p>
	<b>Alto</b>	<p>Son individuos que se marcan estándares elevados y son ambiciosos. Pueden haber internalizado valores positivos y están dispuestos a luchar por lo que creen. Están muy empeñados y centrados en alcanzar sus objetivos, pero hay mucha pasión en sus esfuerzos y cuando encuentran resistencia para alcanzarlos, pueden adoptar una actitud de confrontación muy intensa y ser muy directos. Pueden sentir afecto por la humanidad, pero desconfían de las personas concretas. Algunos adjetivos que les describen son: estricto, prudente, severo y rígido.</p>	<p>Estos individuos están muy preocupados y comprometidos con la difícil situación de los demás, reaccionando con interés a sus necesidades y respondiendo de forma muy útil. Cuando se les incita a que actúen, no suelen responder en forma de confrontación. Más bien, están dispuestos y son capaces de «abrirse paso poco a poco en el sistema» para alcanzar sus objetivos. Tienen la persistencia y la disciplina para ver como sus esfuerzos dan fruto. Algunos adjetivos que les describen son: moral, respetuoso, considerado, educado, bueno, sincero y comprensivo.</p>

Tabla 10. Estilo de control de la ira (adaptado de Costa y Piedmont, 2003)

		<b>NEUROTICISMO (HOSTILIDAD)</b>	
		<b>Bajo</b>	<b>Alto</b>
<b>A M A B I L I D A D</b>	<b>Bajo</b>	<b>DE SANGRE FRÍA.</b> Las personas de sangre fría “no se enojan, se desquitan”. Se sienten ofendidos a menudo, pero no sienten dominados por los sentimientos de ira. En cambio, no se olvidan de las cuentas pendientes y expresan su rencor en el momento y de la manera que les conviene, y pueden buscar venganza.	<b>TEMPERAMENTALES.</b> Los individuos temperamentales se enojan fácilmente y tienden a expresar su ira directamente. Pueden montar en cólera por una molestia de poca importancia y pueden estar furiosos durante largos períodos de tiempo. Están profundamente absortos en sí mismos y se ofenden fácilmente, y a menudo pasan por alto los efectos de su ira en los demás. Pueden recurrir a la agresión física o al abuso verbal.
	<b>Alto</b>	<b>DE TRATO FÁCIL.</b> Las personas de trato fácil tienen mucho aguante y cuando se enfadan son reacias a expresar su ira. Saben cuándo han sido insultados y pueden poner objeciones, pero prefieren perdonar y olvidar. Entienden que todos los problemas tienen dos caras y tratan de trabajar hacia un terreno común para resolver las disputas.	<b>APOCADAS.</b> Las personas apocadas tienen un conflicto importante con la ira. Por un lado, se sienten fácilmente heridas en sus sentimientos y a menudo se sienten victimizadas. Por otro lado, son reacias a expresar su ira porque no quieren ofender a los demás, y pueden dirigir su ira hacia adentro contra ellos mismos.

Tabla 11. Estilo de control de los impulsos (adaptado de Costa y Piedmont, 2003)

		<b>NEUROTICISMO (IMPULSIVIDAD)</b>	
		<b>Bajo</b>	<b>Alto</b>
<b>R E S P O N S A B I L I D A D</b>	<b>Bajo</b>	<p>RELAJADAS. Estas personas ven poca necesidad en ejercer un control riguroso sobre su comportamiento. Tienden a tomar el camino fácil y se toman las decepciones con filosofía. Es posible que necesiten ayuda extra para motivarse a seguir un consejo médico adecuado o a emprender una tarea difícil.</p>	<p>DESCONTROLADAS. Estas personas a menudo están a merced de sus propios impulsos. Les resulta difícil y angustioso resistirse a cualquier impulso o deseo, y carecen del autocontrol para mantener sus impulsos bajo control. Como resultado, pueden actuar de una forma que saben que no es la mejor para sus propios intereses a largo plazo. Pueden ser particularmente susceptibles al abuso de sustancias y a tener otros comportamientos de riesgo para la salud.</p>
	<b>Alto</b>	<p>DETERMINADAS. Estas personas tienen un claro sentido de sus propios objetivos y la capacidad de trabajar hacia ellos, incluso en condiciones desfavorables. Se toman con calma los reveses y las frustraciones, y son capaces de tolerar las necesidades insatisfechas sin abandonar su plan de acción.</p>	<p>SOBRECONTROLADAS. Estas personas combinan la propensión al malestar emocional con una fuerte necesidad de controlar su comportamiento. Tienen un empeño perfeccionista y no se permitirán fallar ni siquiera en el más mínimo detalle. Debido a que sus objetivos a menudo son poco realistas e inalcanzables, son propensos a la culpa y a la autorecriminación. Pueden ser algo compulsivos.</p>

Tabla 12. Estilo de actividad (adaptado de Costa y Piedmont, 2003)

		<b>EXTRAVERSIÓN</b>	
		<b>Bajo</b>	<b>Alto</b>
<b>R E S P O N S A B I L I D A D</b>	<b>Bajo</b>	<p>APÁTICAS. Estas personas no son entusiastas y tienen pocos planes u objetivos que les motiven. Tienden a ser pasivos y responden solo a las demandas más apremiantes. Raramente inician actividades, y en actividades grupales y juegos, a menudo se quedan atrás.</p>	<p>AMANTES DE LA DIVERSIÓN. Estas personas están llenas de energía y vitalidad, pero les resulta difícil canalizar su energía en direcciones constructivas. En cambio, prefieren disfrutar de la vida con emociones, aventuras y fiestas estridentes. Son espontáneos e impulsivos, listos para dejar el trabajo por la oportunidad de pasar un buen rato.</p>
	<b>Alto</b>	<p>LABORIOSAS. Estas personas son trabajadores metódicos que se concentran en la tarea en cuestión y trabajan lenta y constantemente hasta que la completan. Tanto en el ocio como en el trabajo, tienen un ritmo medido. No pueden apresurarse, pero se puede contar con ellas para terminar cualquier tarea que se les asigne.</p>	<p>VOLUNTARIOSAS. Estas personas son productivas y eficientes y trabajan con un ritmo rápido. Saben exactamente lo que se necesita hacer y tienen muchas ganas de ponerse manos a la obra. Pueden diseñar su propio programa de superación personal y seguirlo con celo. Pueden parecer agresivas si intentan imponer su estilo a los demás.</p>

Tabla 13. Estilo de actitudes (adaptado de Costa y Piedmont, 2003)

		<b>APERTURA</b>	
		<b>Bajo</b>	<b>Alto</b>
<b>A M A B I L I D A D</b>	<b>Bajo</b>	<p><b>CREYENTES FIRMES.</b> Estas personas tienen creencias fuertes e invariables sobre las políticas sociales y la moral personal. Debido a que ven la naturaleza humana con considerable escepticismo, son partidarios de una disciplina estricta y un enfoque de mano dura para los problemas sociales. Esperan que todos sigan las reglas.</p>	<p><b>LIBREPENSADORES.</b> Estos individuos son pensadores críticos que no se dejan influir ni por la tradición ni por el sentimentalismo. Consideran todos los puntos de vista, pero luego hacen sus propios juicios sobre lo que está bien y lo que está mal. Están dispuestos a ignorar los sentimientos de los demás para buscar su propia idea de la verdad.</p>
	<b>Alto</b>	<p><b>TRADICIONALISTAS.</b> Estas personas confían en los valores y las creencias de su familia y de su herencia al buscar la mejor manera de vivir para las personas. Sienten que seguir las reglas establecidas sin cuestionarlas es la mejor manera de garantizar la paz y la prosperidad para todos.</p>	<p><b>PROGRESISTAS.</b> Estas personas adoptan un enfoque reflexivo para los problemas sociales y están dispuestos a probar nuevas soluciones. Tienen fe en la naturaleza humana y confían en que la sociedad se puede mejorar a través de la educación, la innovación y la cooperación. Creen en la razón y son razonables.</p>

Tabla 14. Composición y puntuaciones de corte de las escalas de los trastornos de personalidad del *NEO PI-R* (modificado de Costa y McCrae, 2005)

<b>Trastorno</b>	<b>Fórmula para el cálculo de la puntuación en la escala del trastorno de personalidad</b>	<b>Corte positivo</b>	<b>Corte negativo</b>
Paranoide	$96 + N2 - Am1 - Am2 - Am4$	75	46
Esquizoide	$128 - E1 - E2 - E6 - Ap3$	79	47
Esquizotípico	$128 + N1 + N4 - E1 - E2 - E6 + Ap1 + Ap4 + Ap5 - Am1$	164	127
Antisocial	$224 + N2 + E5 - Am2 - Am3 - Am4 - Am6 - R3 - R5 - R6$	148/161*	110/103*
Límite	$96 + N1 + N2 + N3 + N5 + N6 - Am1 - Am4 - R1$	150	97
Histriónico	$N3 + N4 + E1 + E2 + E5 + E6 + Ap1 + Ap3 + Am1$	197	161
Narcisista	$96 + N2 + N4 + Ap1 - Am3 - Am5 - Am6 + R4$	129	95
Evitación	$96 + N1 + N3 + N4 + N6 - E2 - E3 - E5$	154	97
Dependiente	$32 + N1 + N4 + N6 + E1 - E3 + Am1 + Am3 + Am4 + Am5$	195	161
Obsesivo-compulsivo	$64 + E3 - Ap6 - Am4 + R1 + R2 + R3 + R4$	161	125

*Nota.* Corte positivo: puntuación de corte que si es igualada o superada indica la posible existencia del trastorno de personalidad correspondiente. Corte negativa: puntuación de corte que si no se alcanza indica la posible ausencia del trastorno de personalidad correspondiente. N1-N6, E1-E6, Ap1-Ap6, Am1-Am6 y R1-R6 = facetas de, respectivamente, neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad y responsabilidad del *NEO PI-R*, en el orden en que aparecen descritas en la tabla 1.

\*El primer valor es el punto de corte para varones y el segundo es para mujeres.

Tabla 15. Relaciones empíricas entre psicopatía y las dimensiones y facetas del *NEO PI-R*: el perfil del psicópata desde los cinco grandes (modificado de Miller *et al.*, 2001)

<b>Dimensión del <i>NEO PI-R</i></b>	<b>Faceta del <i>NEO PI-R</i></b>	<b>Relación de la faceta con psicopatía</b>
Amabilidad	Franqueza	Negativa
	Confianza	Negativa
	Altruismo	Negativa
	Actitud conciliadora	Negativa
	Modestia	Negativa
	Sensibilidad a los demás	Negativa
Neuroticismo	Ansiedad social	Negativa
	Ansiedad	Negativa
	Depresión	Negativa
	Vulnerabilidad	Negativa
	Impulsividad	Positiva
Extraversión	Cordialidad	Negativa
	Búsqueda de emociones	Positiva
	Asertividad	Positiva
Responsabilidad	Sentido del deber	Negativa
	Autodisciplina	Negativa
	Deliberación	Negativa
Apertura a la experiencia	Acciones	Positiva
	Sentimientos	Negativa

Tabla 16. Relación entre las características de personalidad relevantes para la evaluación de padres adoptantes y las dimensiones y facetas del *NEO PI-R*

<b>Característica de personalidad (Casalilla Galán <i>et al.</i>, 2008, pp. 77-80)</b>	<b>NEO PI-R*</b>
ALTRUISMO: «Es positivo que los futuros padres adoptivos sean personas con cierta capacidad para ayudar a los otros, comprometerse con los demás y tener en cuenta sus necesidades, pero sin que sea lo que da sentido a sus vidas o lo antepongan a sus propios intereses».	Altruismo
APERTURA: «Ser padres implica enfrentarse a situaciones desconocidas y de cambio, experimentar emociones intensas, tanto positivas como negativas, admitir que sus hijos pueden comportarse y tener ideas diferentes a la suyas [...] por el hecho de ser padres adoptivos van a tener que hacer frente a situaciones que resultan poco convencionales, respetar costumbres y valores diferentes a los suyos, y mostrarse dispuestos a asumir los antecedentes personales, culturales y étnicos del menor adoptado».	<b>Apertura</b> (Acciones, Valores, Ideas y Sentimientos)
ASERTIVIDAD: «Resulta positivo que los futuros padres adoptivos tengan una capacidad adecuada de expresión de afecto, y habilidades para la comunicación en general y para la relacionada específicamente con el hecho adoptivo [...] Si los padres adoptivos poseen habilidades asertivas podrán promover y potenciar este tipo de respuestas, lo que incrementará el grado de seguridad del menor y favorecerá el desarrollo de una autoestima y autoconcepto adecuados, el establecimiento e interiorización de las normas, y la expresión de sus pensamientos, temores y emociones».	Asertividad
AUTOESTIMA: «Es necesario que los solicitantes tengan un nivel de autoestima adecuado para poder enfrentarse a los distintos problemas cotidianos que puedan surgir. Asimismo, debe descartarse que sea un problema de autoestima lo que está detrás de su proyecto de adopción».	Competencia
CAPACIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS: «El cuidado y crianza de un niño trae consigo una amplia gama de situaciones de conflicto y tensión, en las que va a ser necesario encontrar una solución, relacionadas con las comunes al hecho de ser padres junto con las específicas de la paternidad adoptiva [...] se requiere de los solicitantes que tengan los recursos y habilidades de resolución de problemas que les permitan responder de manera eficaz ante dichas situaciones, con el fin de evitar que se altere el funcionamiento habitual de la familia y dar respuesta a las necesidades del niño».	Vulnerabilidad (-) Autodisciplina Competencia
DEPENDENCIA: «Supone una dificultad para que los padres adoptivos se enfrenten a los retos, la toma de decisiones y las demandas necesarias para garantizar el apoyo, protección y desarrollo psicoafectivo del niño [...] Las personas dependientes suelen tener dificultades para afrontar las situaciones cotidianas con la seguridad que el niño adoptado precisa y para fomentar su socialización, tienden a mostrar actitudes de sobreprotección que difícilmente posibilitarán un ambiente que promueva el desarrollo de su autonomía personal y posterior independencia [las del niño adoptado]».	Vulnerabilidad (-) Competencia
EMPATÍA: «Es importante que los padres adoptivos sean capaces de ponerse en el lugar del niño adoptado, comprender las dificultades que la adopción entraña para él, entender sus sentimientos, y comprender que llega con una historia personal previa, hábitos de crianza distintos y costumbres diferentes a las suyas [...] educar a los niños en la empatía favorece una menor agresividad y una mayor participación en acciones prosociales, tales como ayudar y compartir».	Sensibilidad a los demás
ESTABILIDAD EMOCIONAL: «Los solicitantes de adopción [que] muestren una estabilidad emocional adecuada, tendrán mayor habilidad para afrontar los distintos problemas que vayan surgiendo de una forma adaptativa y sin perder el control, serán capaces de proporcionar al niño un ambiente más seguro y estable, y servirán de modelo para él».	<b>Neuroticismo (-)</b>

<b>Característica de personalidad (Casalilla Galán <i>et al.</i>, 2008, pp. 77-80)</b>	<b>NEO PI-R*</b>
FLEXIBILIDAD: «Implica ser tolerante y tener capacidad de adaptación, lo que resulta fundamental a la hora de enfrentarse a las diferentes situaciones que se van a presentar con la incorporación, educación y crianza de un menor en la nueva familia».	Vulnerabilidad (-) Sensibilidad a los demás
IMPULSIVIDAD: «Es importante que la decisión tomada por los solicitantes sea consecuencia de un profundo proceso de reflexión, en lugar de responder a un impulso momentáneo [...] Por otra parte, un estilo de comportamiento impulsivo no permite aplicar un modelo consistente de crianza en cuanto a hábitos y organización de la vida cotidiana del niño, lo que favorecerá que crezca en un clima de ansiedad, inseguridad y confusión».	Deliberación (-)
RESPONSABILIDAD: «Implica que los padres adoptivos serán capaces de planificar, organizar y realizar las tareas relacionadas con el cuidado del menor [...] Además, implica que serán constantes a la hora de resolver los problemas que surjan y tenaces en su objetivo de que el proyecto adoptivo resulte exitoso. No se rendirán fácilmente ante las dificultades, y por tanto, será poco probable un nuevo abandono».	<b>Responsabilidad</b>
SOCIABILIDAD: «El trato habitual con otras personas, ya sean niños o adultos, hará que el hijo adoptivo fortalezca su autoestima y desarrolle valores tan fundamentales como la generosidad o la amistad, esenciales para su educación [...] Es fundamental para garantizar que el niño se va a desarrollar en un entorno social amplio y diverso que promoverá su socialización, y que los solicitantes disponen de una adecuada red de apoyo social, lo que en caso de no existir podría constituir un riesgo para la adopción».	Cordialidad Gregarismo
TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN: «Será fundamental para el buen ajuste psicológico familiar que puedan aceptar que su hijo adoptivo no cumpla las expectativas que sobre él se han generado, sean capaces de aceptar al menor como es, y permitan su desarrollo en un ambiente de respeto y aceptación. Además, en la medida en que tener una elevada tolerancia a la frustración sirva de modelo para él, le ayudarán a afrontar sus frustraciones, desarrollar su autoestima y controlar sus impulsos».	Vulnerabilidad (-)
CAPACIDAD PARA ESTABLECER VÍNCULOS AFECTIVOS O DE APEGO: «Los padres con un apego seguro, serán capaces de ofrecer una respuesta sensible a las necesidades del niño, y establecerán con él unos vínculos afectivos que favorecerán su desarrollo y la construcción de su identidad personal. [...] que los solicitantes tengan la capacidad de satisfacer una necesidad prioritaria en la adopción, la de establecer una relación en la que el niño se sienta protegido, confiado y seguro a nivel emocional. Esto último constituye la base del establecimiento de unos vínculos afectivos seguros».	Cordialidad

*Nota.* \*El signo menos entre paréntesis indica que la característica de personalidad corresponde al polo opuesto de la dimensión o faceta del *NEO PI-R*. Las dimensiones del *NEO PI-R* se presentan en negrita.

Tabla 17. Consistencia interna (coeficiente alfa) de las escalas del *NEO-FFI* y comparación con las escalas del *NEO-PI* y *NEO PI-R* (todas en sus versiones españolas de Avia y su equipo)

	Adultos ( <i>N</i> = 1.171)		Universitarios ( <i>N</i> = 1.444)		Adultos ( <i>N</i> = 198)
	<i>NEO-PI</i> <sup>*</sup>	<i>NEO-FFI</i> <sup>†</sup>	<i>NEO-PI</i> <sup>*</sup>	<i>NEO-FFI</i> <sup>†</sup>	<i>NEO PI-R</i> <sup>‡</sup>
Neuroticismo	,88	,82	,89	,83	,92
Extraversión	,83	,78	,88	,83	,88
Apertura	,86	,75	,83	,72	,88
Amabilidad	,65	,68	,70	,71	,83
Responsabilidad	,83	,83	,84	,85	,90

Nota. <sup>\*</sup>Silva *et al.* (1994). <sup>†</sup>Sanz *et al.* (1999). <sup>‡</sup>Avia *et al.* (1997).

Tabla 18. Consistencia interna (coeficiente *alfa*) de las escalas del *NEO-FFI*

	Versiones y muestras españolas (versión de Avia y su equipo)				Versión y muestras de EE. UU.	
	Adultos ( <i>N</i> = 1.171)		Universitarios ( <i>N</i> = 1.444)		Adultos† ( <i>N</i> = 983)	Adultos‡ ( <i>N</i> = 1.539)
	<i>NEO-PI</i> *	<i>NEO-FFI</i> ¶	<i>NEO-PI</i> *	<i>NEO-FFI</i> ¶	<i>NEO-FFI</i>	<i>NEO-FFI</i>
Neuroticismo	,88	<b>,82</b>	,89	<b>,83</b>	,89	,86
Extraversión	,83	<b>,78</b>	,88	<b>,83</b>	,79	,77
Apertura	,86	<b>,75</b>	,83	<b>,72</b>	,76	,73
Amabilidad	,65	<b>,68</b>	,70	<b>,71</b>	,74	,68
Responsabilidad	,83	<b>,83</b>	,84	<b>,85</b>	,84	,81

Nota. \*Silva *et al.* (1994). ¶Sanz *et al.* (1999). †Muestra con la que se desarrolló el *NEO-FFI* (Costa y McCrae, 1989). ‡Costa y McCrae (1992).

Tabla 19. Puntuaciones centiles de las escalas de la adaptación española del *NEO-FFI* de Avia y su equipo para los grupos de varones y mujeres de la muestra de adultos (Sanz *et al.*, 1999)

Centil	Adultos										Centil
	Varones					Mujeres					
	N	E	AP	AM	R	N	E	AP	AM	R	
1	6	9	13	14	10	11	10	10	18	13	1
5	10	15	16	20	18	14	14	15	22	19	5
10	11	17	18	23	22	16	17	18	24	22	10
20	15	20	21	26	25	19	20	21	27	26	20
25	17	21	22	27	27	20	21	22	28	28	25
30	18	22	23	27	29	21	22	23	29	29	30
40	20	24	25	29	31	24	25	26	31	31	40
50	22	26	27	30	33	26	27	27	32	33	50
60	24	28	29	32	34	28	29	29	33	35	60
70	26	30	31	33	36	30	31	31	35	37	70
75	27	31	32	34	37	32	32	32	35	38	75
80	29	32	33	35	38	33	33	34	36	39	80
90	32	35	36	36	41	37	36	36	38	41	90
95	36	38	39	38	43	39	38	38	39	44	95
99	42	43	43	43	47	45	42	42	43	48	99
<i>n</i>	544	544	544	544	544	626	626	626	626	626	<i>n</i>
Media	22,0	25,9	27,2	29,9	32,0	26,0	26,5	27,2	31,5	32,4	Media
(Dt)	(8,0)	(7,0)	(6,9)	(5,6)	(7,7)	(7,8)	(7,3)	(7,1)	(5,4)	(7,3)	(Dt)

Tabla 20. Puntuaciones centiles de las escalas de la adaptación española del *NEO-FFI* de Avia y su equipo para los grupos de varones y mujeres de la muestra de estudiantes universitarios (Sanz *et al.*, 1999)

Centil	Universitarios										Centil
	Varones					Mujeres					
	N	E	AP	AM	R	N	E	AP	AM	R	
1	7	10	16	16	12	7	12	16	16	12	1
5	12	15	19	20	14	13	17	20	21	17	5
10	14	17	22	22	18	16	20	22	23	20	10
20	17	21	24	25	22	18	23	26	26	24	20
25	18	22	25	26	23	20	24	27	27	25	25
30	19	24	26	27	25	21	26	28	28	26	30
40	21	26	28	28	27	23	28	29	29	28	40
50	23	27	30	30	29	26	30	31	31	30	50
60	25	29	32	31	31	28	32	33	32	32	60
70	26	32	33	32	33	30	33	35	33	34	70
75	28	33	34	33	34	31	34	35	34	35	75
80	29	34	35	34	35	33	35	36	35	36	80
90	32	38	38	36	38	36	39	39	38	39	90
95	35	40	41	38	41	39	41	41	39	42	95
99	39	45	45	42	46	44	46	44	43	46	99
<i>n</i>	520	520	520	520	520	924	924	924	924	924	<i>n</i>
Media	22,8	27,5	29,9	29,3	28,7	25,7	29,3	30,8	30,4	29,9	Media
(Dt)	(7,0)	(7,7)	(6,4)	(5,5)	(7,8)	(8,0)	(7,3)	(6,2)	(5,7)	(7,4)	(Dt)