

## Modelos de Personalidad: "The Big Five"



Como PM usted tendría entre otras actividades de gestión de RR.HH. efectuar la adquisición de los miembros del equipo (o negociación), y de acuerdo al tipo de matriz organizacional, correspondería en algunos casos realizar lo que se denomina un "Performance Appraisal" o informe de desempeño de su tarea. En cualquier caso siempre es importante que usted conozca el perfil de conocimientos y personal de los integrantes de su grupo de trabajo. Puede que sólo tenga ideas difusas sobre su gente a cargo. Del mismo modo es importante reconocer como lo ven a usted en el puesto de PM o líder del equipo. Todos los líderes ejecutivos tienen que entender sus inclinaciones naturales y su propia personalidad con el fin de modificar o compensar algunos aspectos de la misma, dado que necesitan reconocer sus tendencias y comportamientos y aprender cómo los demás los perciben.

Tanto en uno como otro caso (conocer la personalidad de otros o reforzar/mejorar la nuestra) es necesario afinar la evaluación del perfil y rasgos personales, pasando de una impresión global a un examen más minucioso. Para hacer esto, existe una herramienta psicológica muy utilizada denominada los "Big Five".

Si bien los psicólogos han identificado distintos rasgos de personalidad y un sinnúmero de dimensiones que nos distinguen unos de otros, la investigación en los últimos años ha convergido hacia cinco grandes dimensiones, cada uno compuesto por un conjunto de rasgos que explican la mayor parte de las diferencias entre las personalidades individuales, estas dimensiones han sido apodadas los cinco grandes o "big five". Este método se encuentra ahora ampliamente aceptado, y considera que los cinco factores se encuentran en perfecta consonancia con otros distintos métodos de investigación, así como a través del tiempo, los contextos y culturas. Muchos psicólogos creen que las cinco dimensiones de la personalidad no son sólo universales sino también tienen orígenes biológicos.

Realmente el Modelo de los Big Five no es un modelo único, sino que es un conjunto de modelos de diferentes autores que coinciden en que la personalidad puede ser explicada con 5 factores o rasgos principales:

- factor O (*Openness* - apertura a nuevas experiencias)
- factor C (*Conscientiousness* - ser consciente o responsabilidad)
- factor E (*Extraversión* o extroversión)
- factor A (*Agreeableness* – afabilidad o amabilidad)
- factor N (*Neuroticism* - inestabilidad emocional)

Los cinco forman el acrónimo nemotécnico "OCEAN". Existe cierta discusión sobre el factor O, que a veces se denomina "Intelecto". Cada uno de estos factores consiste en un conjunto más específico de rasgos. Por ejemplo, el factor E incluye cualidades como la sociabilidad, la búsqueda de emociones o las emociones positivas

Los Big Five fueron originalmente elaborados por dos equipos independientes de investigación: Paul Costa y Robert McCrae (en el National Institutes of Health), y Warren Norman (en la Universidad de Michigan)/Lewis Goldberg (en la Universidad de Oregon), quienes tomaron una ruta un poco diferente pero llegaron a los mismos resultados. Esto es, la mayor parte de los rasgos de personalidad pueden ser abarcados por cinco grandes dimensiones de personalidad, a pesar de las barreras del lenguaje o la cultura. Estas cinco dimensiones han sido derivadas haciendo preguntas a miles de personas y después analizando la información con un proceso estadístico. Es importante darse cuenta que los investigadores no decidieron encontrar cinco dimensiones sino que las cinco dimensiones surgieron de sus análisis de datos. En círculos científicos, los Big Five son por ahora los más aceptados y el modelo más usado de personalidad (claro está aún existen otros sistemas psicológicos también muy utilizados tales como el MBTI).

Estos cinco factores han demostrado un rico marco conceptual para la integración de diversos hallazgos de investigación y la teoría en la psicología de la personalidad. Cuanto más fuerte sea el carácter, lo más probable es que la persona en cuestión va a mostrar comportamientos relacionados a alguna de las dimensiones en términos de cómo él o ella se relaciona con la gente, soluciona los problemas, los planes de trabajo y se expresa a sí mismo. Las investigaciones sugieren que alrededor de la mitad de dichos rasgos son hereditarios y la otra mitad se adquiere mediante la experiencia, especialmente en los principios de la infancia. Con algunas crisis importantes en la vida, de vez en cuando se producen cambios en algunas dimensiones de la personalidad, la mayoría de los cambios en la edad adulta tienden a ser gradual y limitada. Contrariamente a lo que se pensaba, los resultados sugieren que la personalidad no es "estática" a la edad de 30, sino que continúa cambiando, con un patrón exacto de cambio dependiendo el rasgo de personalidad.

Es importante observar que cada uno de los cinco factores de personalidad representa un rango entre dos extremos. Por ejemplo, la extraversión representa una continuidad entre la extraversión y la introversión extrema. En el mundo real, la mayoría de la gente cae en alguna parte entre los dos extremos polares de cada dimensión.

Pablo Costa y Robert McCrae, han trabajado además en la elaboración de un cuestionario llamado el NEO-PI-R, que usa frases en lugar de adjetivos. La gran ventaja de la utilización de frases es que se elimina parte de la ambigüedad que es inherente en palabras individuales. La evaluación es más completa y ayuda a centrar la atención en las diferencias individuales específicas.

En cada caso, se debe prestar especial atención a las respuestas que se destacan como claramente superiores o inferiores a la media. Usted también puede tomar nota de las situaciones particulares en las que estas características distintivas se expresan. Para tener una idea de las facetas de los Big Five, puede tomar gratis un test de personalidad que se asemeja al ideado por el propio Costa y McCrea, en [www.personal.psu.edu/faculty/j/5/j5j/IPIP/ipipneo120.html](http://www.personal.psu.edu/faculty/j/5/j5j/IPIP/ipipneo120.html). Desarrollado por un grupo de especialistas y supervisado por John A. Johnson de la Universidad Estatal de Pennsylvania, usa diferentes nombres para algunas de las facetas. Esta prueba libre, llamado el IPIP, se pueden tomar de forma anónima en unos 20 minutos. Luego recibirá un correo electrónico automatizado con un informe que muestra las posiciones relativas de los Big Five y sus facetas mediante la comparación de sus resultados con los de los cientos de miles de otras personas que ya lo han tomado.

También puede utilizar el cuestionario en línea para evaluar a una persona. Este test de personalidad resulta una herramienta muy útil para la preselección de candidatos. Permite puntuar el cociente emocional, describir su inteligencia emocional y hacer una síntesis de los puntos fuertes y débiles para cada uno de los factores de personalidad.

Recuerde siempre que la conducta implica una interacción entre la personalidad subyacente de una persona y las variables situacionales. La situación en la que una persona se encuentra, juega un papel importante en cómo reaccionará. Sin embargo, en la mayoría de los casos, la gente ofrece respuestas que son coherentes con sus rasgos de personalidad subyacentes. La personalidad es muy compleja y variada, y cada persona puede mostrar comportamientos a través de varias de estas dimensiones.

## Cuadro de las Dimensiones Big Five y sus principales características

<p><b>Extraversión</b></p> <p>Cordialidad</p> <p>Gregarismo</p> <p>Asertivos</p> <p>Aventurero</p> <p>Búsqueda de emociones</p> <p>Emociones Positivas</p>	<p><b>Afabilidad</b></p> <p>Confianza</p> <p>Franqueza</p> <p>Altruismo</p> <p>Colaborador</p> <p>Modestia</p> <p>Actitud conciliadora</p>	<p><b>Conscientes</b></p> <p>Competencia</p> <p>Orden</p> <p>Sentido del Deber</p> <p>Necesidad de Exito</p> <p>Auto-disciplina</p> <p>Cautos</p>	
	<p><b>Neuroticismo</b></p> <p>Ansiedad</p> <p>Hostilidad</p> <p>Depresión</p> <p>Timidez</p> <p>Impulsividad</p> <p>Vulnerabilidad</p>	<p><b>Apertura</b></p> <p>Imaginativo</p> <p>Estética</p> <p>Emocional</p> <p>Actividad</p> <p>Idealista</p> <p>Valores</p>	

## **Extraversión**

La Extraversión se caracteriza por la alta sociabilidad, tendencia a la compañía de otros (gregarismo), atrevimiento en situaciones sociales, tendencia a evitar la soledad. Existe una alta tendencia a experimentar emociones positivas tales como alegría y satisfacción. Son asertivos, habladores, optimistas, amantes de la diversión y necesitan constante estimulación (sensaciones nuevas). Se sienten felices, están ocupados y buscan hacer amigos.

Lo opuesto sería la Introversión, que suele caracterizarse por ser reservados, sobrios, retraídos, tímidos, dedicados al trabajo, son confundidos por antipáticos, poco dependientes de otros, prefieren lo conocido y habitual. Preferencia a estar solos antes que en situaciones sociales muy animadas. No quiere decir que sean introspectivos e infelices. En situaciones como círculos cerrados de amigos pueden ser tan animados y habladores como los extravertidos.

## **Afabilidad**

Refleja tendencias interpersonales. El individuo es altruista, considerado, bondadoso, generosos, confiado, servicial y solidario.

En su polo opuesto el individuo es egocéntrico, escéptico y competitivo. Puede resultar hasta cínico, grosero, no cooperativo e irritable.

Otra definición de esta dimensión, denominada por sus autores como Complacencia amistosa versus No complacencia u hostil. Su polo positivo refiere a la docilidad más la capacidad de establecer relaciones interpersonales amistosas; y su polo negativo, al establecer relaciones hostiles.

## **Responsabilidad**

También conocido como "ser consciente". Esta dimensión tiene sus bases en el auto-control, no sólo de impulsos sino que también en la planificación, organización y ejecución de tareas. Por esta razón a este factor también se le ha denominado como "voluntad de logro", ya que implica una planificación cuidadosa y persistencia en sus metas. Está asociado con la responsabilidad, confiabilidad, puntualidad. Es escrupuloso y ambicioso de propósitos claros.

El polo opuesto es más laxo, informal, descuidado en sus principios morales, perezoso, no confiable, sin propósito, de voluntad débil y hedonista.

## **Inestabilidad Emocional o Neuroticismo**

Son individuos con un rasgo de personalidad que conlleva una inestabilidad emocional, ansiedad, mucha preocupación, etc. Presentan una percepción sesgada hacia las situaciones negativas. Se caracteriza por la falta de homogeneidad en la conducta, baja tolerancia al estrés, poca sociabilidad, nervioso, inseguro, hipocondríaco.

La parte opuesta sería una personalidad calmada, relajada, no emotiva, segura y fuerte.

## **Apertura**

Es la dimensión que ha originado más confusiones y desacuerdos del modelo de los cinco factores; sin embargo, sus elementos constituyentes son la imaginación, creatividad, curiosidad, la sensibilidad estética, la atención a las vivencias internas, gusto por la variedad e independencia de juicio. El individuo abierto es original e imaginativo, curiosos por el medio externo e interno, con vidas experiencia más ricas e interesados por ideas nuevas y valores no convencionales.

En su polo opuesto el individuo tiende a ser convencional en su conducta y apariencia, prefieren lo familiar a lo novedoso, son realistas, social y políticamente conservadores, con pocos intereses y no artísticos.