



El arte de evaluación

Test de Personalidad

BF5

(Versión en español)

Manual del evaluador

CENTRAL TEST

www.centraltest.es
www.centraltest.ca
www.centraltest.fr
www.centraltest.de
www.centraltest.com

Nuestras oficinas: 18-20, rue Claude Tillier – 75012 Paris, France
Tel : (00 33) 1.46.28.18.95
Servicio al cliente: atencion.cliente@centraltest.com

Este manual ha sido elaborado por el departamento de Investigación y Desarrollo
rd@centraltest.com

Central Test – Miembro de **International Test Commission**

Introducción

El cuestionario de personalidad BF5 está diseñado para medir los rasgos generales de la personalidad en base al constructo "BIG FIVE" de la personalidad, que afirma que existen 5 rasgos esenciales; a saber, Apertura, Meticulosidad, Extraversión, Conciencia de los demás y Equilibrio emocional. El cuestionario está compuesto por 15 preguntas de elección obligatoria con 4 afirmaciones cada una. La escala de puntuación es de 4 puntos, siendo 1 el máximo y 4 el mínimo. El tiempo estimado de realización del test online es de 5-7 minutos.

Este test proporciona un perfil general de la personalidad del examinado mediante la evaluación de los puntos fuertes en cada uno de los cinco rasgos principales. Este test resulta recomendable para los exámenes de acceso a escuelas, facultades e instituciones; ya que funciona como una herramienta evaluadora que ayuda a preseleccionar a los candidatos que pasarán al proceso de entrevistas y también como preparación para obtener información antes de implementar un programa de desarrollo personal.

¿Qué información obtiene el examinado/administrador del test?

- Representación gráfica que indica la personalidad del candidato según los cinco rasgos conductuales.
- Descripción detallada de la personalidad del candidato en cada rasgo, con comentario personalizado.
- Cuadro con los resultados que describe los principales factores de la personalidad del candidato, así como los factores opuestos.
- Descripción detallada con los puntos fuertes y débiles del examinado según el rasgo dominante de su personalidad.

¿Qué se mide? Especificidad y fundamento teórico del test

El test de personalidad BF5 se basa en la teoría de la personalidad de "Big Five", creada por el psicólogo Warren Norman en su famoso estudio publicado en 1963. El término "Big Five" (cinco grandes) fue acuñado por Lew Goldberg y, en un principio, se asoció con los estudios de rasgos personales utilizados en el lenguaje natural. El test mide lo que muchos psicólogos consideran que son las cinco dimensiones fundamentales de la personalidad. Sin embargo, el test está diseñado para su uso en un entorno empresarial, por lo que ciertas expresiones han sido modificadas de forma acorde.

Los psicólogos de la personalidad se interesan primordialmente en saber dos cosas: qué diferencia a una persona de otra y porqué nos comportamos como nos comportamos. El modelo “Big Five” de la personalidad trata de responder a la primera de estas preguntas.

El “Big Five” fue concebido originalmente en los años 70 en los EE.UU. por dos equipos de investigadores independientes – Paul Costa y Robert McCrae (Nacional Institute of Health), y Warren Norman (University of Michigan)/Lewis Goldberg (University of Oregon) – los cuales tomaron caminos ligeramente diferenciados para llegar a los mismos resultados: la mayoría de los rasgos humanos de la personalidad pueden reducirse a cinco dimensiones conductuales principales, con independencia de la lengua o la cultura. Estas cinco dimensiones se obtuvieron realizando cientos de preguntas a miles de personas y, posteriormente, analizando los datos con un procedimiento estadístico conocido como análisis factorial. Es importante señalar que los investigadores no buscaban encontrar cinco dimensiones, sino que éstas surgieron del análisis de los datos. En el ambiente científico, el "Big Five" es actualmente el modelo de la personalidad más ampliamente aceptado y utilizado. El test de personalidad BF5 posee una gran importancia en el mundo empresarial a la hora de identificar y aprovechar las habilidades y cualidades innatas de las personas de la mejor forma posible.

Descripción de los factores

Test BF5	BF5(CTI)	
Extraversión	<p>Extraversión Es la tendencia a estar predominantemente preocupado por lo que existe fuera de uno mismo y obtener gratificación de ello. Las personas extravertidas tienden a disfrutar de la interacción con otras personas. Tienen tendencia a ser entusiastas, habladores, asertivos y sociables. Disfrutan de las actividades que conllevan encuentros sociales multitudinarios.</p>	
	<p>Una alta puntuación en esta dimensión indica una persona activa, en busca de la atención, segura y con tendencia a buscar estímulos carismática y en busca de retos</p>	<p>Una baja puntuación indica una persona silenciosa, introvertida, sensata, subjetiva, reservada, poco extrovertida, poco sociable, tímida, seria, analítica</p>

<p>Conciencia de los demás</p>	<p>Conciencia de los demás Es la tendencia a ser agradable, complaciente, compasivo y cooperativo en situaciones sociales.</p>	
	<p>Una alta puntuación indica personas con tendencia altruista, amable, afectiva, de naturaleza bondadosa, comprensiva, indulgente, cortés, tolerante, accesible, amigable y empática.</p>	<p>Una baja puntuación indica una persona exigente, luchadora, intransigente, con falta de sensibilidad, crítica, analítica, dura y egocéntrica.</p>
<p>Equilibrio emocional</p>	<p>Estabilidad emocional Es la tendencia a experimentar con facilidad emociones desagradables, como el enfado, la ansiedad, la depresión o la vulnerabilidad; a veces se le conoce como inestabilidad emocional.</p>	
	<p>Una alta puntuación indica una persona reactiva, sensible a las críticas, temperamental, irritable, emocionalmente inestable, deprimida, nerviosa, irregular y vulnerable ante las emociones negativas.</p>	<p>Una baja puntuación en esta dimensión indica una persona emocionalmente estable, con nervios de acero, compuesta, madura y resistente al estrés. Una puntuación extrema indica neuroticismo.</p>
<p>Meticulosidad</p>	<p>Meticulosidad Es la tendencia a mostrar autodisciplina, actuar de forma correcta y centrarse en los logros. Las personas meticulosas tienden a planificar, más que a actuar de forma espontánea.</p>	
	<p>Una alta puntuación indica una persona reflexiva, organizada, meticulosa, adicta al trabajo y perfeccionista.</p>	<p>Una baja puntuación indica una persona impulsiva, con tendencia a seguir su instinto y desordenada.</p>
<p>Apertura</p>	<p>Apertura/Imaginación La apertura muestra una apreciación general por las artes, las emociones, las aventuras, las ideas insólitas, la imaginación, la curiosidad y la variedad de experiencias. Estas personas tienden a cambiar a causa de nuevos pensamientos, ideas o cambios.</p>	

	<p>Una alta puntuación indica una persona original, creativa, curiosa, con tendencia a disfrutar de la complejidad de las cosas y la búsqueda de soluciones, imaginativa, con sensibilidad estética, atenta a los sentimientos internos, con amor por la variedad e intelectualmente curiosa.</p>	<p>Una baja puntuación indica una persona convencional, tradicional, amante de la tranquilidad y a la que no le atrae las experiencias.</p>
--	---	---

Propiedades psicométricas

La evaluación periódica de la sensibilidad y la puesta a punto del test son dos aspectos cruciales para obtener la máxima eficacia y una larga vida útil en cualquier test psicométrico. Al igual que el resto de tests desarrollados por Central Test, el test BF5 también ha sido sometido a una serie de estudios de validación. El último estudio de validación se realizó en el mes de septiembre de 2008.

Media y desviación estándar*

N=5230	Media	D. Est.	Error Est. de la media
ex	4.6	1.7	0.07
co	4.7	1.8	0.08
eq	5.2	1.6	0.07
m	5.6	1.9	0.08
a	4.9	1.6	0.07

La tabla evidencia que las puntuaciones medias de los cinco factores se encuentran entre 4.5 y 5.5, y la desviación estándar entre 1.5 y 2.0. Dichos datos indican una distribución normal y, por lo tanto, respaldan el hallazgo empírico de que las puntuaciones en los factores de "Big Five" están distribuidas normalmente entre la población.

Desde el punto de vista evaluativo, los datos ofrecen buena prueba de que la herramienta se corresponde correctamente con el supuesto teórico.

**Los valores de la media y la desviación estándar proporcionan conjuntamente una estimación sobre la posición del candidato con respecto a la población de referencia.*

El error estándar de medición ofrece una estimación del error que puede encontrarse en la medición. La mayoría de los tests psicométricos estándar posee un error estándar de entre 1.0 y 1.5. Cuanto menor sea el error estándar en comparación con la puntuación media, mayor será la precisión del test a la hora de evaluar una característica concreta.

Fiabilidad

N=5230	Alpha
ex	0.72
co	0.75
eq	0.66
m	0.76
a	0.64

En la ciencia conductual, se considera como muy aceptable la fiabilidad Alpha de más de 0.65. Tal como podemos ver en la tabla, el Alpha en los factores va de 0.66 (Equilibrio emocional) a 0.76 (Meticulosidad). Además, se puede observar cómo los constructos que son amplios y diversos en su conceptualización, como Equilibrio emocional y Apertura (ya que el significado de la estabilidad emocional y apertura cambia en cierto grado según los contextos), poseen

un Alpha bajo y los constructos con una definición más delimitada (por ejemplo, meticulosidad) poseen un Alpha alto. Esto respalda la validez de constructo del test.

El valor Alpha proporciona una estimación de la varianza entre las puntuaciones en ítems que puede ser explicada mediante la puntuación del factor.

Validez

La validez de una herramienta psicométrica puede ser evaluada de varias maneras. Siempre es recomendable usar múltiples métodos para examinar la validez, para de este modo obtener un test sólido desde el punto de vista psicométrico y útil desde el punto de vista práctico. Por validez entendemos el grado en que una herramienta es capaz de demostrar que mide un determinado fenómeno. Por ejemplo, si decimos que una herramienta mide la extraversión, entonces deberá medir todas las facetas de la extroversión y no, facetas no relacionadas con la extroversión (para establecer una analogía con las ciencias naturales, un termómetro debe medir sólo la temperatura, y no la presión o la humedad).

En el campo de la psicología, la validez de las herramientas se evalúa mediante varios métodos dependiendo del constructo que se desea evaluar. Por lo general, estos métodos giran alrededor de tres cualidades distintas:

✓ **Representación del concepto**

Hace referencia al grado en que los ítems de un test se corresponden con el constructo subyacente del mismo. Esta evaluación se llevó a cabo enviando los ítems preliminares del test a un grupo de cinco expertos con la descripción de los cinco factores del test. Se les pidió que clasificaran cada ítem en uno de los cinco factores, de acuerdo con la descripción del factor. Tan sólo se seleccionaron para el cuestionario final los ítems que obtuvieron una alta consistencia entre los expertos.

✓ **Validez de criterio**

La validez de criterio muestra en qué grado las puntuaciones de los factores se corresponden con criterios empíricos identificados; por ejemplo, se observa que los vendedores profesionales tienen un nivel de sociabilidad superior y que los administrativos poseen un nivel de meticulosidad más elevado y un nivel de apertura/imaginación menor. Se identificaron criterios empíricamente demostrables como éstos y se examinó la relación entre estos criterios y las puntuaciones en los factores del test. Queda fuera del alcance de este documento dar cuenta detallada de los análisis realizados.

✓ **Validez concurrente**

Muestra en qué grado los factores del test muestran similitud con factores similares evaluados por otros tests contemporáneos. Esto se examina normalmente mediante la realización de un análisis de correlación simple entre las puntuaciones de los factores de diferentes tests basados en el mismo constructo subyacente. La validez concurrente de este test se examinó con el inventario de personalidad NEO-PI-R, dando resultados satisfactorios ($r=0.66$ a 0.90).

Consideraciones socio-culturales

Un test psicométrico correcto debe analizar la sensibilidad a los factores sociales y culturales que supuestamente tienen un peso en el constructo que mide el test. Al mismo tiempo, no debe estar a favor de un grupo particular de personas (especialmente aquellas protegidas por la ley). Para ser un test correcto, éste no debería mostrar una discriminación positiva o negativa significativa hacia ningún grupo de personas.

Se examinaron las puntuaciones comparándolas con las variables socio-culturales que aparecen a continuación para así identificar algún tipo de parcialidad en alguna parte del test:

- A. Género
- B. Edad
- C. Puesto laboral

Sólo dos de estas variables mostraron algún tipo de asociación con algunos factores. A continuación, se muestra un resumen:

Diferencias de género

	Sexo	
	H=2140	M=254
ex	4.5	4.7
co	4.4	5.2
eq	5.5	4.8
m	5.7	5.5
a	4.9	4.9

Se muestran en rojo las diferencias significativas $p < 0.05$

Las mujeres alcanzan una puntuación más alta en Conciencia de los demás en comparación con los hombres. La puntuación de los hombres es más alta en la de las mujeres en Equilibrio emocional. Esto confirma los hallazgos de otros estudios independientes y ofrece una evidencia más concreta sobre la validez de constructo del test. Del mismo modo, se ha observado que los hombres (como grupo) tienen una mayor puntuación en la estabilidad emocional que las mujeres.

En el sistema informático de puntuación, se han introducido normas basadas en el género para así eliminar cualquier tipo de posible parcialidad.

Edad

Correlaciones					
N=404	ex	co	eq	m	a
Edad	-0.01	-0.08	-0.03	0.01	0.11

Se muestran en rojo las correlaciones significativas $p < 0.05$

Las correlaciones observadas, aunque en dos casos son significativas desde el punto de vista estadístico, no poseen implicación práctica al ser menores de 0.30. Por consiguiente, se puede asegurar sin miedo a la equivocación que el test no posee ninguna posible parcialidad a favor o en contra de ningún grupo social o cultural.

Puesto laboral

Los puestos laborales de los candidatos se agruparon en categorías atendiendo a la similitud en sus deberes. El resultado es el siguiente:

1. Ventas, Marketing, Compras, Comercio
2. Comunicaciones, Relaciones públicas, Periodismo
3. Contabilidad, Finanzas, Auditorías
4. Directiva, Presidente de empresa, Director asociado, Cargos administrativos, Secretaría
5. Educador, Profesor
6. Consejero, Perito, Profesiones legales
7. Gestión de recursos humanos

- 8. Ingeniero, Jefe de proyecto
- 9. Investigación
- 10. Turismo, Hostelería
- 11. Logística y Distribución
- 12. Técnico, Mantenimiento

N= 352	Puesto	ex	co	eq	m	a
1	Media	5.5	4.1	5.2	5.3	5.0
2	Media	5.8	4.1	5.1	4.7	5.2
3	Media	4.0	4.3	5.6	6.2	4.9
4	Media	4.9	5.0	5.2	5.3	4.6
5	Media	4.3	5.7	4.6	5.7	4.8
6	Media	4.4	4.7	4.6	5.6	5.8
7	Media	4.8	5.4	4.8	5.0	5.0
8	Media	4.3	4.5	5.7	5.6	5.0
9	Media	4.4	4.1	5.3	6.0	5.2
10	Media	3.9	4.5	5.4	5.9	5.3
11	Media	4.4	5.2	5.2	5.6	4.6
12	Media	4.1	4.3	6.1	5.9	4.7

Aparece en rojo la diferencia significativa a nivel de .05

La comparación media de la tabla anterior muestra que la extraversión es mayor en Ventas y Marketing, mientras que la meticulosidad resulta superior en Director, Gerente y Secretariado. El equilibrio emocional es mayor en Mantenimiento, Limpieza y Técnicos. Estos resultados respaldan la validez de criterio del test.

