

MANUAL TÉCNICO & GUÍA DE USO

Test de personalidad-BF5

Este manual ha sido elaborado por los psicólogos/as del departamento de Investigación y Desarrollo de Central Test.

*El test de personalidad- **BF5** y el logo de Central Test son marca registrada.*

Queda prohibida la reproducción, modificación o adaptación sin el consentimiento expreso por escrito del editor Central Test.

Índice

INTRODUCCIÓN	3
1.DESCRIPCIÓN GENERAL Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
1.1 Principales áreas de aplicación	5
1.2 Estructura del test	5
1.3. Administración, idiomas y adaptaciones para necesidades especiales	5
1.4 Deseabilidad social	6
1.5. Población diana	7
1.6. Cualificación para la administración	7
1.6.1. <i>Condiciones de administración</i>	8
1.7. Consideraciones éticas y técnicas	8
1.7.1. <i>Marco legal ético</i>	9
1.7.2. <i>Privacidad y seguridad de los datos</i>	9
1.7.3. <i>Características del Sistema informático y disponibilidad del servidor</i>	9
1.8. Condiciones de suministro y disponibilidad	10
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Historia e importancia de la personalidad en las organizaciones	11
2.1.2 <i>Modelo de los cinco factores de personalidad, Costa y McCrae (1987)</i>	12
3. BAREMOS	13
3.1. Descripción de la muestra	14
3.2 Baremos	15
4. FIABILIDAD	30
5. VALIDEZ	31
REFERENCIAS	35

Introducción

BF5 es un test de personalidad diseñado para medir los rasgos generales de la personalidad. Está basado en la teoría de los cinco grandes rasgos de personalidad o “Big Five”, esta teoría postula que existen cinco rasgos principales de personalidad universales, que se presentan de forma característica en cada persona, constituyendo su perfil de personalidad individual.

BF5 proporciona el perfil característico de personalidad de la persona e información sobre los puntos fuertes. Su objetivo es dar información útil para tomar decisiones respecto al ajuste del perfil de una persona, con las actividades que deberá realizar y/o la cultura de la organización; o sobre qué tipo de intervenciones pueden resultar adecuadas para mejorar este ajuste.

BF5 es especialmente útil en selección de personal; exámenes de acceso a diferentes instituciones, incluyendo escuelas, facultades e instituciones; o para programas de desarrollo de carrera. La forma de uso recomendada es como herramienta de evaluación para preparar una entrevista, que establezca el ajuste de la persona con las necesidades de la organización, o para obtener información previa a la planificación de un programa de desarrollo personal.

El cuestionario está compuesto por 15 preguntas, con 4 afirmaciones, que deben ordenarse en función del grado de identificación en una escala de 4 puntos; donde 1 es el máximo grado de identificación y 4 el mínimo. El tiempo estimado de realización del test es de 5 a 7 minutos.

Este Manual técnico y guía de uso, proporciona información sobre las bases teóricas, la definición de sus factores, el diseño, la estructura del cuestionario, sus características psicométricas, baremos y los estudios de validación. Esta guía facilita la correcta administración del test e interpretación del informe, así como saber utilizarlo en el contexto adecuado.

1. Descripción general y ámbito de aplicación

El test de personalidad- **BF5** proporciona un perfil de la personalidad del candidato/a en cinco características básicas.

- Apertura
- Meticulosidad
- Sociabilidad
- Conciencia de los demás
- Equilibrio emocional

Cada rasgo de personalidad está conceptualizado como un continuo con dos polos opuestos, donde cada persona se situará en una posición determinada. El conjunto de las puntuaciones en los factores compone el perfil de personalidad particular de cada persona. A continuación, se describen los factores de personalidad, su definición y las características que definen cada uno de los puntos extremos del factor.

Sociabilidad: Evalúa la orientación, grado de interés de una persona hacia la relación y contacto con otras personas; así como el nivel de gratificación obtenido en esta interacción. Puntuaciones elevadas indican que se disfruta relacionándose con los demás, alto nivel de energía, que busca atención de los demás, con confianza en sí misma y tendencia a buscar estímulos. Una puntuación baja indica baja preferencia e interés por relacionarse con los demás y niveles moderados de energía.

Conciencia de los demás: Evalúa la propensión de una persona a tener consciencia, entender y comportarse de forma que satisfaga las necesidades de los demás. La tendencia a ser agradable, complaciente, compasivo y cooperativo en situaciones sociales. Una puntuación alta indica una persona con tendencia altruista, que reconoce y es consciente de las necesidades de los demás y busca su satisfacción, comprensiva y amable. Una puntuación baja indicaría una persona que puede distanciarse de las necesidades de los demás, con tendencia al individualismo.

Equilibrio emocional: Evalúa la capacidad para mantener la calma ante situaciones de carga emocional, estresantes; El grado de control de una persona sobre sus emociones y en última estancia sobre su comportamiento. Una puntuación alta indica una persona con tendencia reactiva, sensible, con vulnerabilidad ante situaciones de carga emocional. Una puntuación baja en esta dimensión indica una persona emocionalmente estable y con facilidad para controlar las emociones.

Meticulosidad: Evalúa la tendencia a la disciplina, planificar, actuar de forma responsable y respetuosa con las normas sociales y la orientación hacia las tareas. Una puntuación alta muestra una persona organizada, centrada en las tareas, perseverante y con atención al detalle. Las personas meticolosas tienden a planificar, más que actuar

de forma espontánea. Una puntuación baja indica una persona poco convencional, que prefiere la espontaneidad a la planificación.

Apertura: Evalúa el grado de aceptación y adaptación de una persona hacia situaciones o conceptos novedosos, así como el grado en qué se ve atraída por lo poco convencional y la búsqueda de nuevas experiencias. Una puntuación alta indica una persona abierta a nuevas experiencias e ideas, con curiosidad y pensamiento poco convencional. Una puntuación baja indica una persona que prefiere lo tradicional, los métodos establecidos y la tranquilidad.

1.1. Principales áreas de aplicación

El objetivo del test de personalidad- **BF5** es proporcionar un perfil de personalidad de la persona en el que se destaquen los puntos fuertes y las áreas de mejora. Está diseñado para su uso en las organizaciones y entornos empresariales y de negocio. Es útil en los procesos de selección, contratación o en intervenciones para el desarrollo del personal. Su uso también está indicado en las evaluaciones de ajuste al puesto a la cultura de la empresa, así como en los procesos de evaluación de la actuación. No es adecuado su uso en contextos clínicos o para fines de diagnóstico.

1.2. Estructura del test

El test de personalidad- **BF5** consiste en 5 grandes factores que componen de personalidad de una persona. Cada factor está organizado como un continuo con dos extremos opuestos, cada persona obtiene una puntuación determinada para cada dimensión y cuando se toman todas en conjunto se obtiene el perfil de personalidad. Debido a la estructura del test, en el perfil de personalidad se destacará el factor de personalidad predominante. El test consta de 15 preguntas, cada una de ellas está compuesta por 4 afirmaciones que hacen referencia a una tendencia comportamental o una forma determinada de actuar. Se pide a la persona que ordene estas afirmaciones en función de su relevancia respecto a sí mismo/a en un gradiente de 1 a 4 donde 1 es el máximo nivel de identificación y 4 el mínimo.

1.3. Administración, idiomas y adaptaciones para necesidades especiales

El test de personalidad- **BF5** se administra *online* y es compatible con todos los sistemas operativos, incluido Windows, MacOS y Linux. La evaluación se puede administrar a distancia y sin supervisión. Los informes se generan exclusivamente online. Si se administra en papel, se deberán introducir con cuidado las respuestas de cada persona manualmente en la plataforma, para poder generar el informe. Este tipo de administración se desaconseja ya que aumenta la posibilidad de errores. Se puede obtener una copia en PDF de los informes.

El cuestionario está disponible en español, francés, inglés, alemán, árabe y holandés. Para más información sobre la disponibilidad de idiomas, póngase en contacto con el servicio de consultoría de Central Test en consulting@centraltest.com.

BF5 se diseñó para ser utilizado por personas de grupos sociales diversos o con dificultades perceptivas. La presentación del test en la pantalla se puede ajustar en función de las necesidades individuales. Por ejemplo, para personas con dificultades visuales, se puede aumentar la imagen en la pantalla utilizando conjuntamente "CTRL" y "+". Es posible acceder a las instrucciones del test todo el tiempo y se puede volver a preguntas anteriores y cambiar las respuestas en cualquier momento.

El tiempo para realizar el test está entre 5 y 7 minutos, no hay límite de tiempo ni para las preguntas ni para el test, por lo que las personas con dificultades de lectura, u otros, pueden realizar el test en el tiempo que necesiten. Puede contactar con Central Test, editor del test, para obtener asesoramiento sobre la administración a personas o grupos que presenten necesidades específicas.

1.4. Deseabilidad social

La naturaleza del ser humano es vivir en sociedad y por ello tiene la necesidad de buscar la aceptación social. La deseabilidad social es la tendencia de las personas a presentarse de manera positiva. Cuando se hace de forma no intencionada es autoengaño, pero si es intencional se considera un intento de manipular la imagen que los otros perciben (Tett & Simonet, 2011).

Al contrario que en los test de aptitud, los cuestionarios de personalidad como **BF5**, son susceptibles a los efectos de la deseabilidad social ya que se pregunta a la persona sobre sus propias actitudes, pensamientos, comportamientos... y por esta razón, puede haber un efecto negativo en los resultados (Dodou & de Winter, 2014), siendo la deseabilidad social una fuente de error a controlar.

Existen varias formas de solucionar las dificultades planteadas por la deseabilidad social. En el caso del test de personalidad- **BF5**, se previene la deseabilidad social mediante el uso de un formato de respuesta ipsativo o respuesta forzada. Investigaciones han encontrado que las medidas ipsativas resisten la distorsión mejor en comparación con las escalas Likert (Bowen, Martin, & Hunt, 2002; Kluger, Reilly, & Russell, 1991). En cada pregunta de **BF5** la persona tiene que ordenar las afirmaciones que se presentan de 4 a 1, según el grado en que percibe su relevancia para su comportamiento o actitud ante las diferentes situaciones. Además, cada una de las afirmaciones puede obtener una sola posición en la ordenación, no es posible decidir que se tiene afinidad en el mismo grado por dos o más de las afirmaciones. Este formato de respuesta hace muy difícil para la persona organizar una estrategia de respuesta ya que supera la capacidad de atención y manejo de información de las personas.

Además, en el test de personalidad- **BF5** se ha tenido en cuenta el nivel de atractivo de los ítems que componen cada pregunta, de forma que sea equivalente. Esto supone una protección adicional ante los efectos negativos de la deseabilidad social u otros posibles sesgos sistemáticos.

1.5. Población diana

BF5 está diseñado para su uso por personas mayores de 18 años, de la población general, en evaluaciones relacionadas con el área laboral. Previa a su administración debe informarse a las personas del objetivo del test, los motivos de la evaluación, la forma en que se tratarán los datos y en qué forma y cuando se compartirán los resultados. Así mismo, se debe preguntar previamente si existen necesidades o requerimientos especiales y tomar las medidas necesarias para garantizar la calidad de la evaluación.

1.6. Cualificación para la administración

Es necesario, al menos, tener la formación legal necesaria para administrar test psicométricos. Se debe leer el manual del test antes de usarlo para familiarizarse con sus características particulares y poder interpretar adecuadamente las puntuaciones. Debe realizarse el test antes de aplicarlo a otras personas para tener un conocimiento mayor de la experiencia al realizarlo y la información que proporciona.

Además, es recomendable realizar una formación específica para el test de personalidad- **BF5**, en esta formación se podrá entender en profundidad la base teórica, los factores evaluados y sus características psicométricas específicas. Esto permitirá realizar la interpretación de forma apropiada y sacar un mayor partido a la información proporcionada.

Objetivos de la formación en **BF5**:

- Entender las condiciones de administración y su impacto en la respuesta.
- La interpretación de las puntuaciones y su significado en el contexto de uso.
- Entrenamiento en como informar sobre los resultados de forma óptima.
- Aplicar los resultados obtenidos en función de las necesidades de la organización.

La administración de test debe estar de acuerdo con la legislación vigente y las guías de buenas prácticas del país y de la organización, sobre el uso de test psicométricos en recursos humanos. Además, es recomendable tener en cuenta las leyes y recomendaciones internacionales y nacionales respecto a la protección de datos, discriminación, los derechos de las personas evaluadas y el uso apropiado de test psicométricos. Es muy importante que la administración de los tests psicométricos sea siempre un proceso objetivo e imparcial.

Los administradores/as deben adherirse al Reglamento de calidad y Condiciones de uso de Central Test. Estos documentos están disponibles en la sección “Documentación” en su cuenta cliente. Se asegurarán de:

- Haber seleccionado el test adecuado a las necesidades.
- Informar previamente al candidato/a del motivo y detalles sobre la evaluación.
- Obtener el consentimiento de la persona antes de administrar el test.
- Interpretar de forma correcta los resultados.
- Informar de los resultados.
- Eliminar la información personal y los resultados de las personas que lo soliciten.
- Obtener el consentimiento si se van a compartir datos con terceros.
- Restringir el acceso y administración del test solo a personal cualificado.
- Almacenar el material e informes de forma adecuada.

Si desea más información puede consultar el Reglamento de Calidad de Central Test.

1.6.1. Condiciones de administración

BF5 debe administrarse en un ambiente tranquilo, aireado y con buena iluminación, evitar distracciones y cuidar de que resulte una experiencia agradable. Las condiciones adecuadas para la administración evitan fuentes de error y permitirán que las respuestas se correspondan en mayor medida con la realidad. Se recomienda informar sobre el tiempo que se tardará en realizarlo y permitir que se conteste sin prisas. Algunas personas pueden sentirse nerviosas al hacer test psicométricos, es conveniente destacar que en este tipo de test no hay respuestas correctas o incorrectas.

Previa a la administración del test se comprobará que se tiene toda la información y que se ha enviado el test a la persona correcta. La persona recibe una invitación por correo electrónico para realizar el test con un enlace e información para iniciar la sesión. Los enlaces a la página web y la información para iniciar la sesión son únicos para cada persona. Es posible fijar fechas tope de validez de los enlaces si se desea que se realice en un periodo de tiempo determinado. Puede consultar con Central Test si tienen otras necesidades para administrar el test.

El test de personalidad- **BF5** no tiene tiempo de realización. Sin embargo, si se registra el tiempo para hacer el seguimiento. Se recomienda responder de forma espontánea, sin pensar demasiado.

1.7. Consideraciones éticas y técnicas

Las siguientes recomendaciones permiten garantizar un uso adecuado del test de personalidad- **BF5**. El uso de test psicométricos ha de ser equitativo y objetivo para cualquier persona, independientemente de su pertenencia a cualquier grupo social o características personales. La legislación y buenas prácticas sobre protección y

privacidad de la información garantizan el buen uso de la información durante la administración y posteriormente.

1.7.1. Marco legal ético

Central Test es un editor de test psicométricos *online*. Su sede está en París, Francia. Su marco legal respecto a privacidad y condiciones de administración es el francés y de la Unión Europea. Central Test está sujeto a la ley y convenciones legales de la ley de trabajo francesa y la ley del 6 de enero de 1978 respecto de las libertades sobre los archivos e información tecnológica. Así mismo, Central test cumple con la RGPD, Reglamento General de Protección de Datos elaborada por el Consejo y Parlamento Europeos.

Los datos personales y los resultados de los test no se pueden ceder a terceros sin el consentimiento explícito de la persona. Las personas tienen derecho de acceso, rectificación y eliminación de sus datos y de acceso a sus resultados. La persona que administra el test debe permitirlo cuando se solicite. Para ejercer estos derechos, la persona puede contactar con la organización que administró el test o a Central Test directamente.

1.7.2. Privacidad y seguridad de los datos

Central Test garantiza la seguridad y la privacidad de los datos generados durante la administración de los test *online*. Los códigos de acceso están cifrados en la base de datos y nadie tiene acceso a ellos. Las contraseñas se generan de forma automática y aleatoria por ordenador; ninguna empresa u organización tiene acceso. El sistema cuenta con la instalación de un módulo de reescritura URL para generar un enlace y un parámetro de acceso seguro para el usuario/a.

La plataforma de Central Test utiliza un sistema de seguridad y codificación SSL para garantizar la navegación e intercambio de información segura. La navegación segura está garantizada por el protocolo https que se puede identificar en el icono en forma de candado en el navegador de internet. La aplicación de Central Test tiene una firma digital "GeoTrust SSL True BusinessID", emitida y certificada por GeoTrust ©. La certificación prueba nuestro compromiso con la seguridad y la protección de las evaluaciones de Central Test respecto a ataques para suplantar la identidad.

Las invitaciones para realizar los test se realizan mediante enlaces seguros y con un tiempo de uso limitado. El límite de acceso puede ser por número de veces que se realiza o por el tiempo de acceso. También se registra el tiempo de realización del test y se hace un seguimiento de la dirección IP.

1.7.3. Características del Sistema informático y disponibilidad del servidor

El hardware de la plataforma informática de Central Test consiste en 10 servidores físicos que proporcionan un servicio de alta calidad. Cada servidor se aloja en un centro de datos especializado cuyas características son:

- Conexiones privadas
- Ancho de banda de 100 Mbps (por servidor)
- Fuentes de alimentación adicional
- 4 horas de tiempo de reiniciación del equipo
- 2 horas de tiempo de intervención en caso de incidentes
- Supervisión y asistencia continuada 24h/7/ 365

El acceso al servidor de administración está restringido a una dirección de IP protegida con contraseña. El intercambio de datos es seguro. Las aplicaciones de Central Test han sido probadas y son compatibles con los siguientes navegadores: Internet Explorer 8 o superior; Firefox 21 o superior; Google Chrome 30 o superior; Safari 7 o superior.

1.8. Condiciones de suministro y disponibilidad

Las condiciones de suministro y disponibilidad pueden variar según el país.

Las siguientes condiciones son comunes:

- Es necesario tener la formación necesaria legal para aplicar e interpretar test psicométricos.
- **BF5** puede pedirse *online*, en el servicio de atención al cliente de Central Test o a nuestros socios, en cualquier parte del mundo. Puede obtener información sobre nuestros precios, productos relacionados o servicios de consultoría de la misma forma.

2. Marco teórico

El test de personalidad- **BF5** se basa en conceptos y teorías establecidas en psicología y la investigación en organizaciones y empresas. Los ítems se han puesto a prueba con profesionales de diferentes zonas del mundo, para garantizar que los comportamientos laborales evaluados se ajustan a la realidad multicultural en empresas a nivel mundial.

2.1. Historia e importancia de la personalidad en las organizaciones

Etimológicamente, el origen de la palabra personalidad (persona) proviene del latín y se refería a la máscara que representaba el personaje interpretado por los actores en el teatro. Actualmente, esta palabra hace referencia a las características psicológicas que son comunes a todos los seres humanos y se usa para explicar tanto la naturaleza humana y las diferencias individuales.

Sir Francis Galton (1884) está considerado como el padre de la psicometría, ya que fue el primer científico que analizó las características de la personalidad mediante la hipótesis léxica. La hipótesis léxica ha sido ampliamente utilizada como base para las teorías de personalidad y tienen dos premisas principales: a) las características principales de personalidad se expresan en el lenguaje de las personas; y b) las características de personalidad más importantes se expresarán con una sola palabra.

La hipótesis léxica fue utilizada por Gordon Allport (1937) para producir una lista de 17.953 palabras diferentes para describir la personalidad. Allport fue la primera persona en utilizar la palabra “personalidad” con el significado actual y realizar una clasificación manejable de las características de la personalidad. El agrupamiento posterior permitió desarrollar el modelo factorial de personalidad de Raymond Cattell (1957) y de Costa y McCrae (1985).

Actualmente, el uso de test psicométricos está extendido en el ámbito empresarial debido a su utilidad y capacidad de estimación del comportamiento y el rendimiento de las personas de forma fiable. Organizaciones de todo el mundo utilizan la evaluación de la personalidad y de las aptitudes para tomar decisiones en contratación, selección, promoción o desarrollo personal. Al contrario que las conclusiones basadas en la percepción subjetiva como ocurre en las entrevistas de trabajo tradicionales, los test psicométricos proporcionan un enfoque objetivo, imparcial, fiable, válido y ajustado a la legalidad a la hora de identificar los comportamientos ajustados al entorno laboral.

Evaluar la personalidad es clave para identificar a las personas más adecuadas para cada puesto de trabajo, situación laboral o tipo de proyecto ya que los valores, intereses, preferencias y habilidad son los componentes fundamentales de la personalidad. Por lo tanto, la evaluación de la personalidad es fundamental para cualquier situación en que la persona es la clave de la productividad (Cruise, 2012).

2.1.2. Modelo de los cinco factores de personalidad, Costa y McCrae (1987)

El modelo Big Five se concibió originalmente en los años 70 en EE.UU. Dos equipos de investigadores independientes – Paul Costa y Robert McCrae (National Institute of Health), y Warren Norman (University of Michigan) /Lewis Goldberg (University of Oregon) – llegaron a los mismos resultados, aunque para ello tomaron caminos diferentes. La conclusión que ambos equipos obtuvieron fue que la mayoría de los rasgos de 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 psicología, "Big Five" es un modelo de personalidad ampliamente aceptado y utilizado. La correlación de los factores del modelo con aspectos como el rendimiento, o la satisfacción en el trabajo ha sido investigada en profundidad y existe una gran cantidad de información disponible para aumentar las posibilidades de uso de los tests basados en este modelo. Así, el test de personalidad- **BF5** permite identificar y así organizar el puesto, recursos o estrategias en función del perfil particular de personalidad de forma que exista el mejor ajuste con las necesidades de la organización y las características del puesto.

El modelo está compuesto por (John & Srivastava, 1999; Major, Turner & Fletcher, 2006; Mooradian, Renz & Matzler, 2006):

- *Apertura a la experiencia*; grado en que la persona muestra curiosidad intelectual, se da cuenta de lo que sucede a su alrededor, saca conclusiones y es imaginativa
- *Responsabilidad o meticulosidad*; grado en que se puede confiar en la persona, persistencia y capacidad de organización
- *Extroversión*; tendencia a ser sociable, relacionarse con los demás, necesidad de ambientes estimulantes
- *Amabilidad*; tendencia al altruismo, la cooperación y la confianza en los demás
- *Neuroticismo*; tendencia a sentir emociones negativas como el miedo, culpa, tristeza e ira

En ocasiones, las dimensiones se identifican por sus opuestos: *convencional, desorganizado, introversión, antagonista y estabilidad emocional*.

3. Baremos

Al realizar un test psicométrico, las personas obtienen una puntuación bruta. Esta puntuación, por si misma, no proporciona mucha información; por eso, es necesario transformarla a una escala que permita comparaciones más fácilmente, por ejemplo, una escala de cero a 10. Una vez realizada esta transformación, lo habitual es realizar un análisis de la distribución de las puntuaciones por grupos. Este análisis se llama baremo y permite comparar las puntuaciones de la persona con su grupo de referencia y diferentes grupos entre sí, en función de sus características. Al proceso de obtener los datos para realizar los baremos se le llama baremación y sirve para saber lo que significa la puntuación de la persona realmente.

La distribución de las puntuaciones de la mayor parte de las variables psicológicas; personalidad, intereses, motivaciones, valores, actitudes y percepciones, siguen la distribución normal, o campana de Gauss. Aunque, las variables psicológicas se dan en cualquier grupo o tipo de población, se pueden distribuir en diferentes niveles en función de las influencias a las que haya estado expuesta esa población. Por lo tanto, un determinado atributo o rasgo se distribuirá de una forma específica, siguiendo la curva normal, para cada población concreta. Esta distribución tiene una media, alrededor de la cual estarán la mayor parte de las puntuaciones, y una determinada variabilidad donde estarán todas las puntuaciones, salvo un porcentaje marginal (Kaplan & Saccuzzo, 2008).

Los grupos normativos o de referencia para cada factor siguen esta distribución y posibilitan comparar la puntuación de una persona del grupo con la del resto. La muestra de personas utilizada para elaborar los baremos debe reflejar las características de la población con la que se utilizará el test. Ejemplo; si se desarrolla un test para ingenieros, la población normativa serán ingenieros/as y si se va a utilizar con enfermeros/as se ha de disponer de baremos para esta profesión. Aunque puede haber grandes diferencias en el tamaño de los grupos normativos, desde cien a cien mil, es importante que su tamaño sea suficiente y cuanto mayor sea el tamaño de la muestra, mayor será la aproximación a la distribución normal de la población.

En el caso de evaluaciones realizadas en el trabajo, los grupos normativos ayudan a:

- Determinar la idoneidad de un candidato/a para un puesto de trabajo, las tareas que debe desempeñar o su ajuste a la cultura de la empresa.
- Evaluar la capacidad de un candidato/a en una selección de competencias clave.
- Identificar áreas de mejora de las personas y realizar una formación personalizada para su desarrollo.
- Identificar el equipo o cultura corporativa que encaje con el candidato/a.
- Determinar qué probabilidad tiene la persona de responder al estrés o a los cambios en el entorno laboral.
- Escoger valoraciones objetivas del rendimiento.

3.1. Descripción de la muestra

Los baremos de **BF5** y los estudios de la fiabilidad y validez se han realizado con una muestra de profesionales de $n= 22004$, de ambos géneros y procedentes de diferentes países de habla española, recogida entre enero y noviembre de 2021.

Tabla 1. Género

Género	n	%
S/D	2.372	10.78
Femenino	9.627	43.75
Masculino	10.005	45.47

Tabla 2. Edad

Edad	n	%
Menores de 18	10.894	49.51
18-25	4.265	19.38
26-33	3.704	16.83
34-41	1.722	7.83
42-49	1.008	4.58
52-56	184	0.84
Mayores de 57	85	0.39
S/D	142	0.65

Tabla 3. Nivel de estudios

Nivel de estudios	n	%
S/D	3.063	13.92
Estudiando	10.842	49.27
Master, Doctorado	929	4.22
Licenciatura, Grado	2.544	11.56
Diplomatura	649	2.95

Nivel de estudios	n	%
Selectividad, Bachiller	1.009	4.59
Certificado de Formación profesional	2.968	13.49

Tabla 4. País.

País	n	%
Argentina	620	2.82
Chile	1.543	7.01
Colombia	160	0.73
Costa Rica	209	0.95
Ecuador	4.296	19.52
España	910	4.14
Guatemala	112	0.51
Honduras	1.330	6.04
México	12.351	56.13
Venezuela	154	0.7
S/D	319	1.45

3.2 Baremos

A continuación, se proporcionan las tablas con los baremos, general y en función del género, edad y país de procedencia. Los estadísticos que se proporcionan son la media, mediana, desviación típica, puntuación mínima, máxima, intervalo y error típico de medida. Para facilitar comparaciones entre los diferentes grupos en cada categoría, al final de cada apartado se proporciona una tabla con las medias de todos los grupos.

Tabla 5. Baremo general.

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
N=22004							
Sociabilidad	5.15	1.76	5.2	0.0	10.0	10.0	0.01

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Introversión	4.85	1.76	4.8	0.0	10.0	10.0	0.01
Conciencia otros	5.28	1.82	5.2	0.0	10.0	10.0	0.01
Espíritu comp	4.72	1.82	4.8	0.0	10.0	10.0	0.01
Equilibrio E	4.71	1.71	4.6	0.0	10.0	10.0	0.01
Sensibilidad E	5.29	1.71	5.4	0.0	10.0	10.0	0.01
Meticulosidad	5.54	1.68	5.6	0.0	10.0	10.0	0.01
Intuición	4.46	1.68	4.4	0.0	10.0	10.0	0.01
Apertura	4.34	1.56	4.4	0.2	10.0	9.8	0.01
Conservadurismo	5.66	1.56	5.6	0.0	9.8	9.8	0.01

*Nombres completos de los factores: Sociabilidad- dinamismo versus Introversión; Conciencia de los otros versus Espíritu competitivo; Equilibrio emocional versus Sensibilidad emocional; Intuición versus Meticulosidad; Apertura- Imaginación versus Conservadurismo-Realismo.

Tabla 6. Baremos en función del género.

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Femenino; N=9627							
Sociabilidad	5.20	1.79	5.2	0.0	9.8	9.8	0.02
Introversión	4.80	1.79	4.8	0.2	10.0	9.8	0.02
Conciencia otros	5.57	1.84	5.6	0.2	10.0	9.8	0.02
Espíritu comp	4.43	1.84	4.4	0.0	9.8	9.8	0.02
Equilibrio E	4.30	1.69	4.2	0.0	10.0	10.0	0.02
Sensibilidad E	5.70	1.69	5.8	0.0	10.0	10.0	0.02
Meticulosidad	5.59	1.73	5.6	0.4	10.0	9.6	0.02
Intuición	4.41	1.73	4.4	0.0	9.6	9.6	0.02
Apertura	4.35	1.59	4.4	0.2	10.0	9.8	0.02
Conservadurismo	5.65	1.59	5.6	0.0	9.8	9.8	0.02
Masculino; N=10005							
Sociabilidad	5.12	1.72	5.2	0.0	10.0	10.0	0.02

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Introversión	4.88	1.72	4.8	0.0	10.0	10.0	0.02
Conciencia otros	4.96	1.73	5.0	0.0	10.0	10.0	0.02
Espíritu comp	5.04	1.73	5.0	0.0	10.0	10.0	0.02
Equilibrio E	5.16	1.65	5.2	0.4	10.0	9.6	0.02
Sensibilidad E	4.84	1.65	4.8	0.0	9.6	9.6	0.02
Meticulosidad	5.56	1.65	5.6	0.0	10.0	10.0	0.02
Intuición	4.44	1.65	4.4	0.0	10.0	10.0	0.02
Apertura	4.22	1.54	4.2	0.2	9.6	9.4	0.02
Conservadurismo	5.78	1.54	5.8	0.4	9.8	9.4	0.02

*Nombres completos de los factores: Sociabilidad- dinamismo versus Introversión; Conciencia de los otros versus Espíritu competitivo; Equilibrio emocional versus Sensibilidad emocional; Intuición versus Meticulosidad; Apertura- Imaginación versus Conservadurismo-Realismo.

Tabla 7. Comparación de las medias de hombres y mujeres

Factores*	Media mujeres	Media hombres
Sociabilidad	5.20	5.12
Introversión	4.80	4.88
Conciencia otros	5.57	4.96
Espíritu comp	4.43	5.04
Equilibrio E	4.30	5.16
Sensibilidad E	5.70	4.84
Meticulosidad	5.59	5.56
Intuición	4.41	4.44
Apertura	4.35	4.22
Conservadurismo	5.65	5.78

*Nombres completos de los factores: Sociabilidad- dinamismo versus Introversión; Conciencia de los otros versus Espíritu competitivo; Equilibrio emocional versus Sensibilidad emocional; Intuición versus Meticulosidad; Apertura- Imaginación versus Conservadurismo-Realismo.

Tabla 8. Baremos por edad.

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Menores de 18; N=10894							
Sociabilidad	5.12	1.90	5.2	0.0	10.0	10.0	0.02
Introversión	4.88	1.90	4.8	0.0	10.0	10.0	0.02
Conciencia otros	5.53	1.94	5.6	0.0	10.0	10.0	0.02
Espíritu comp	4.47	1.94	4.4	0.0	10.0	10.0	0.02
Equilibrio E	4.40	1.76	4.4	0.0	10.0	10.0	0.02
Sensibilidad E	5.60	1.76	5.6	0.0	10.0	10.0	0.02
Meticulosidad	5.17	1.73	5.2	0.0	10.0	10.0	0.02
Intuición	4.83	1.73	4.8	0.0	10.0	10.0	0.02
Apertura	4.80	1.52	4.8	0.2	10.0	9.8	0.01
Conservadurismo	5.20	1.52	5.2	0.0	9.8	9.8	0.01
18 a 25; N=4265							
Sociabilidad	5.24	1.59	5.2	0.0	9.6	9.6	0.02
Introversión	4.76	1.59	4.8	0.4	10.0	9.6	0.02
Conciencia otros	5.18	1.63	5.2	0.4	10.0	9.6	0.03
Espíritu comp	4.82	1.63	4.8	0.0	9.6	9.6	0.03
Equilibrio E	4.94	1.59	4.8	0.4	9.8	9.4	0.02
Sensibilidad E	5.06	1.59	5.2	0.2	9.6	9.4	0.02
Meticulosidad	5.71	1.50	5.8	0.4	9.8	9.4	0.02
Intuición	4.29	1.50	4.2	0.2	9.6	9.4	0.02
Apertura	3.95	1.45	4.0	0.2	9.4	9.2	0.02
Conservadurismo	6.05	1.45	6.0	0.6	9.8	9.2	0.02
26 a 33; N=3704							
Sociabilidad	5.15	1.61	5.2	0.0	10.0	10.0	0.03
Introversión	4.85	1.61	4.8	0.0	10.0	10.0	0.03
Conciencia otros	5.00	1.66	5.0	0.2	10.0	9.8	0.03
Espíritu comp	5.00	1.66	5.0	0.0	9.8	9.8	0.03

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Equilibrio E	5.09	1.63	5.0	0.2	9.8	9.6	0.03
Sensibilidad E	4.91	1.63	5.0	0.2	9.8	9.6	0.03
Meticulosidad	5.95	1.55	6.0	0.8	10.0	9.2	0.03
Intuición	4.05	1.55	4.0	0.0	9.2	9.2	0.03
Apertura	3.83	1.45	3.8	0.2	9.0	8.8	0.02
Conservadurismo	6.17	1.45	6.2	1.0	9.8	8.8	0.02
34 a 41; N=1722							
Sociabilidad	5.12	1.59	5.0	0.0	9.8	9.8	0.04
Introversión	4.88	1.59	5.0	0.2	10.0	9.8	0.04
Conciencia otros	4.86	1.61	4.8	0.6	9.6	9.0	0.04
Espíritu comp	5.14	1.61	5.2	0.4	9.4	9.0	0.04
Equilibrio E	5.03	1.58	5.0	0.6	9.6	9.0	0.04
Sensibilidad E	4.97	1.58	5.0	0.4	9.4	9.0	0.04
Meticulosidad	6.12	1.54	6.3	0.4	10.0	9.6	0.04
Intuición	3.88	1.54	3.7	0.0	9.6	9.6	0.04
Apertura	3.90	1.44	3.8	0.2	8.8	8.6	0.03
Conservadurismo	6.10	1.44	6.2	1.2	9.8	8.6	0.03
42 a 49; N=1008							
Sociabilidad	5.05	1.63	5.0	0.0	9.6	9.6	0.05
Introversión	4.95	1.63	5.0	0.4	10.0	9.6	0.05
Conciencia otros	4.88	1.66	5.0	0.6	9.6	9.0	0.05
Espíritu comp	5.12	1.66	5.0	0.4	9.4	9.0	0.05
Equilibrio E	5.11	1.54	5.2	0.4	9.4	9.0	0.05
Sensibilidad E	4.89	1.54	4.8	0.6	9.6	9.0	0.05
Meticulosidad	6.17	1.60	6.3	0.6	10.0	9.4	0.05
Intuición	3.83	1.60	3.7	0.0	9.4	9.4	0.05
Apertura	3.80	1.52	3.8	0.2	9.0	8.8	0.05
Conservadurismo	6.20	1.52	6.2	1.0	9.8	8.8	0.05

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
52 a 56; N=184							
Sociabilidad	4.95	1.31	4.8	0.6	8.1	7.5	0.10
Introversión	5.05	1.31	5.2	1.9	9.4	7.5	0.10
Conciencia otros	4.91	1.75	4.6	1.0	9.2	8.2	0.13
Espíritu comp	5.09	1.75	5.4	0.8	9.0	8.2	0.13
Equilibrio E	5.05	1.55	5.0	1.3	8.5	7.2	0.11
Sensibilidad E	4.95	1.55	5.0	1.5	8.7	7.2	0.11
Meticulosidad	6.17	1.55	6.3	1.0	9.6	8.6	0.11
Intuición	3.83	1.55	3.7	0.4	9.0	8.6	0.11
Apertura	3.94	1.52	4.0	1.0	7.9	6.9	0.11
Conservadurismo	6.06	1.52	6.0	2.1	9.0	6.9	0.11
Más de 57; N=85**							
Sociabilidad	4.77	1.78	4.6	1.0	9.2	8.2	0.19
Introversión	5.23	1.78	5.4	0.8	9.0	8.2	0.19
Conciencia otros	5.12	1.87	5.2	1.3	9.2	7.9	0.20
Espíritu comp	4.88	1.87	4.8	0.8	8.7	7.9	0.20
Equilibrio E	5.39	1.70	5.4	0.8	8.5	7.7	0.18
Sensibilidad E	4.61	1.70	4.6	1.5	9.2	7.7	0.18
Meticulosidad	5.71	1.55	6.0	1.0	8.3	7.3	0.17
Intuición	4.29	1.55	4.0	1.7	9.0	7.3	0.17
Apertura	4.02	1.43	3.8	1.3	8.1	6.8	0.16
Conservadurismo	5.98	1.43	6.2	1.9	8.7	6.8	0.16

*Nombres completos de los factores: Sociabilidad- dinamismo versus Introversión; Conciencia de los otros versus Espíritu competitivo; Equilibrio emocional versus Sensibilidad emocional; Intuición versus Meticulosidad; Apertura- Imaginación versus Conservadurismo-Realismo.

** A menor tamaño de muestra (N), mayor es la probabilidad de que existan sesgos, muestras menores a N= 100 se consideran insuficientes.

Tabla 9. Comparación de las medias por grupo de edad.

Factores*	Media -18	Media 18 a 25	Media 26 a 33	Media 34 a 41	Media 42 a 49	Media 50 a 56	Media 57+**
Sociabilidad	5.12	5.24	5.15	5.12	5.05	4.95	4.77
Introversión	4.88	4.76	4.85	4.88	4.95	5.05	5.23
Conciencia otros	5.53	5.18	5.00	4.86	4.88	4.91	5.12
Espíritu comp	4.47	4.82	5.00	5.14	5.12	5.09	4.88
Equilibrio E	4.40	4.94	5.09	5.03	5.11	5.05	5.39
Sensibilidad E	5.60	5.06	4.91	4.97	4.89	4.95	4.61
Meticulosidad	5.17	5.71	5.95	6.12	6.17	6.17	5.71
Intuición	4.83	4.29	4.05	3.88	3.83	3.83	4.29
Apertura	4.80	3.95	3.83	3.90	3.80	3.94	4.02
Conservadurismo	5.20	6.05	6.17	6.10	6.20	6.06	5.98

*Nombres completos de los factores: Sociabilidad- dinamismo versus Introversión; Conciencia de los otros versus Espíritu competitivo; Equilibrio emocional versus Sensibilidad emocional; Intuición versus Meticulosidad; Apertura- Imaginación versus Conservadurismo-Realismo.

** Muestra menor a N=100

Tabla 10. Baremos por nivel de estudios.

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Master o Doctorado; N=929							
Sociabilidad	5.08	1.81	5.0	0.2	9.4	9.2	0.06
Introversión	4.92	1.81	5.0	0.6	9.8	9.2	0.06
Conciencia otros	5.12	1.84	5.2	0.8	10.0	9.2	0.06
Espíritu comp	4.88	1.84	4.8	0.0	9.2	9.2	0.06
Equilibrio E	4.85	1.81	4.8	0.2	9.6	9.4	0.06
Sensibilidad E	5.15	1.81	5.2	0.4	9.8	9.4	0.06
Meticulosidad	5.73	1.81	5.8	0.6	10.0	9.4	0.06
Intuición	4.27	1.81	4.2	0.0	9.4	9.4	0.06
Apertura	4.24	1.58	4.2	0.2	9.0	8.8	0.05

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Conservadurismo	5.76	1.58	5.8	1.0	9.8	8.8	0.05
<i>Licenciatura o Grado; N=2544</i>							
Sociabilidad	5.18	1.71	5.2	0.0	10.0	10.0	0.03
Introversión	4.82	1.71	4.8	0.0	10.0	10.0	0.03
Conciencia otros	4.88	1.73	4.8	0.2	10.0	9.8	0.03
Espíritu comp	5.12	1.73	5.2	0.0	9.8	9.8	0.03
Equilibrio E	4.96	1.63	5.0	0.4	9.6	9.2	0.03
Sensibilidad E	5.04	1.63	5.0	0.4	9.6	9.2	0.03
Meticulosidad	6.02	1.65	6.0	0.4	10.0	9.6	0.03
Intuición	3.98	1.65	4.0	0.0	9.6	9.6	0.03
Apertura	3.98	1.51	4.0	0.2	9.0	8.8	0.03
Conservadurismo	6.02	1.51	6.0	1.0	9.8	8.8	0.03
<i>Diplomatura o al menos dos años en la universidad; N=649</i>							
Sociabilidad	5.23	1.60	5.2	0.6	9.8	9.2	0.06
Introversión	4.77	1.60	4.8	0.2	9.4	9.2	0.06
Conciencia otros	5.09	1.70	5.2	0.4	9.4	9.0	0.07
Espíritu comp	4.91	1.70	4.8	0.6	9.6	9.0	0.07
Equilibrio E	4.89	1.62	4.8	0.6	9.4	8.8	0.06
Sensibilidad E	5.11	1.62	5.2	0.6	9.4	8.8	0.06
Meticulosidad	5.84	1.62	5.8	0.8	10.0	9.2	0.06
Intuición	4.16	1.62	4.2	0.0	9.2	9.2	0.06
Apertura	3.97	1.52	4.0	0.4	8.8	8.4	0.06
Conservadurismo	6.03	1.52	6.0	1.2	9.6	8.4	0.06
<i>Educación secundaria o selectividad; N=1009</i>							
Sociabilidad	5.19	1.62	5.2	0.0	9.6	9.6	0.05
Introversión	4.81	1.62	4.8	0.4	10.0	9.6	0.05
Conciencia otros	5.07	1.57	5.0	0.4	10.0	9.6	0.05
Espíritu comp	4.93	1.57	5.0	0.0	9.6	9.6	0.05

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Equilibrio E	5.07	1.61	5.0	0.8	9.6	8.8	0.05
Sensibilidad E	4.93	1.61	5.0	0.4	9.2	8.8	0.05
Meticulosidad	5.90	1.53	5.8	0.4	9.8	9.4	0.05
Intuición	4.10	1.53	4.2	0.2	9.6	9.4	0.05
Apertura	3.80	1.49	3.5	0.2	9.0	8.8	0.05
Conservadurismo	6.20	1.49	6.5	1.0	9.8	8.8	0.05
Formación profesional; N=2968							
Sociabilidad	5.19	1.46	5.2	0.2	9.6	9.4	0.03
Introversión	4.81	1.46	4.8	0.4	9.8	9.4	0.03
Conciencia otros	4.93	1.58	5.0	0.0	9.6	9.6	0.03
Espíritu comp	5.07	1.58	5.0	0.4	10.0	9.6	0.03
Equilibrio E	5.11	1.53	5.0	0.4	9.8	9.4	0.03
Sensibilidad E	4.89	1.53	5.0	0.2	9.6	9.4	0.03
Meticulosidad	5.93	1.44	6.0	0.8	9.8	9.0	0.03
Intuición	4.07	1.44	4.0	0.2	9.2	9.0	0.03
Apertura	3.86	1.38	3.8	0.2	9.2	9.0	0.03
Conservadurismo	6.14	1.38	6.2	0.8	9.8	9.0	0.03
Estudiando; N=10842							
Sociabilidad	5.13	1.84	5.2	0.0	10.0	10.0	0.02
Introversión	4.87	1.84	4.8	0.0	10.0	10.0	0.02
Conciencia otros	5.46	1.88	5.4	0.0	10.0	10.0	0.02
Espíritu comp	4.54	1.88	4.6	0.0	10.0	10.0	0.02
Equilibrio E	4.52	1.73	4.4	0.0	10.0	10.0	0.02
Sensibilidad E	5.48	1.73	5.6	0.0	10.0	10.0	0.02
Meticulosidad	5.30	1.71	5.4	0.2	10.0	9.8	0.02
Intuición	4.70	1.71	4.6	0.0	9.8	9.8	0.02
Apertura	4.61	1.54	4.6	0.2	9.8	9.6	0.01
Conservadurismo	5.39	1.54	5.4	0.2	9.8	9.6	0.01

*Nombres completos de los factores: Sociabilidad- dinamismo versus Introversión; Conciencia de los otros versus Espíritu competitivo; Equilibrio emocional versus Sensibilidad emocional; Intuición versus Meticulosidad; Apertura- Imaginación versus Conservadurismo-Realismo.

Tabla 11. Comparación de las medias por nivel de estudios.

Factores*	Media Master	Media Grado	Media Diplomatura	Media E. S.**	Media F.P.***	Media Estudiando
Sociabilidad	5.08	5.18	5.23	5.19	5.19	5.13
Introversión	4.92	4.82	4.77	4.81	4.81	4.87
Conciencia otros	5.12	4.88	5.09	5.07	4.93	5.46
Espíritu comp	4.88	5.12	4.91	4.93	5.07	4.54
Equilibrio E	4.85	4.96	4.89	5.07	5.11	4.52
Sensibilidad E	5.15	5.04	5.11	4.93	4.89	5.48
Meticulosidad	5.73	6.02	5.84	5.90	5.93	5.30
Intuición	4.27	3.98	4.16	4.10	4.07	4.70
Apertura	4.24	3.98	3.97	3.80	3.86	4.61
Conservadurismo	5.76	6.02	6.03	6.20	6.14	5.39

*Nombres completos de los factores: Sociabilidad- dinamismo versus Introversión; Conciencia de los otros versus Espíritu competitivo; Equilibrio emocional versus Sensibilidad emocional; Intuición versus Meticulosidad; Apertura- Imaginación versus Conservadurismo-Realismo.

** E.S= Estudios secundarios

*** F. P.= Formación profesional

Tabla 12. Baremos por país.

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Argentina; N=620							
Sociabilidad	5.49	1.59	5.4	0.6	9.4	8.8	0.06
Introversión	4.51	1.59	4.6	0.6	9.4	8.8	0.06
Conciencia otros	5.18	1.71	5.2	1.3	9.4	8.1	0.07
Espíritu comp	4.82	1.71	4.8	0.6	8.7	8.1	0.07
Equilibrio E	4.63	1.66	4.6	0.4	9.6	9.2	0.07
Sensibilidad E	5.37	1.66	5.4	0.4	9.6	9.2	0.07

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Meticulosidad	5.81	1.57	5.8	1.0	9.6	8.6	0.06
Intuición	4.19	1.57	4.2	0.4	9.0	8.6	0.06
Apertura	3.91	1.50	4.0	0.4	8.5	8.1	0.06
Conservadurismo	6.09	1.50	6.0	1.5	9.6	8.1	0.06
Chile; N=1543							
Sociabilidad	5.10	1.68	5.2	0.0	10.0	10.0	0.04
Introversión	4.90	1.68	4.8	0.0	10.0	10.0	0.04
Conciencia otros	4.99	1.63	5.0	0.4	9.6	9.2	0.04
Espíritu comp	5.01	1.63	5.0	0.4	9.6	9.2	0.04
Equilibrio E	5.20	1.65	5.2	0.6	9.6	9.0	0.04
Sensibilidad E	4.80	1.65	4.8	0.4	9.4	9.0	0.04
Meticulosidad	6.06	1.65	6.3	0.4	9.8	9.4	0.04
Intuición	3.94	1.65	3.7	0.2	9.6	9.4	0.04
Apertura	3.66	1.53	3.5	0.2	8.8	8.6	0.04
Conservadurismo	6.34	1.53	6.5	1.2	9.8	8.6	0.04
Colombia; N=160**							
Sociabilidad	5.39	1.45	5.4	1.5	8.8	7.3	0.12
Introversión	4.61	1.45	4.6	1.2	8.5	7.3	0.12
Conciencia otros	5.18	1.61	5.2	1.7	9.0	7.3	0.13
Espíritu comp	4.82	1.61	4.8	1.0	8.3	7.3	0.13
Equilibrio E	4.42	1.52	4.4	1.0	7.9	6.9	0.12
Sensibilidad E	5.58	1.52	5.6	2.1	9.0	6.9	0.12
Meticulosidad	5.69	1.46	5.8	0.8	9.6	8.8	0.12
Intuición	4.31	1.46	4.2	0.4	9.2	8.8	0.12
Apertura	4.35	1.44	4.4	1.3	8.1	6.8	0.11
Conservadurismo	5.65	1.44	5.6	1.9	8.7	6.8	0.11
Costa Rica; N=209							
Sociabilidad	5.27	1.69	5.2	0.8	9.0	8.2	0.12

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Introversión	4.73	1.69	4.8	1.0	9.2	8.2	0.12
Conciencia otros	5.19	1.69	5.2	1.0	9.2	8.2	0.12
Espíritu comp	4.81	1.69	4.8	0.8	9.0	8.2	0.12
Equilibrio E	5.04	1.72	5.0	1.3	9.4	8.1	0.12
Sensibilidad E	4.96	1.72	5.0	0.6	8.7	8.1	0.12
Meticulosidad	5.76	1.64	5.8	1.0	9.4	8.4	0.11
Intuición	4.24	1.64	4.2	0.6	9.0	8.4	0.11
Apertura	3.77	1.55	3.8	0.4	8.1	7.7	0.11
Conservadurismo	6.23	1.55	6.2	1.9	9.6	7.7	0.11
<i>Ecuador; N=4296</i>							
Sociabilidad	5.08	1.81	5.2	0.0	9.8	9.8	0.03
Introversión	4.92	1.81	4.8	0.2	10.0	9.8	0.03
Conciencia otros	5.43	1.90	5.4	0.2	10.0	9.8	0.03
Espíritu comp	4.57	1.90	4.6	0.0	9.8	9.8	0.03
Equilibrio E	4.47	1.65	4.4	0.2	10.0	9.8	0.03
Sensibilidad E	5.53	1.65	5.6	0.0	9.8	9.8	0.03
Meticulosidad	5.25	1.68	5.2	0.6	10.0	9.4	0.03
Intuición	4.75	1.68	4.8	0.0	9.4	9.4	0.03
Apertura	4.79	1.48	4.8	0.2	9.8	9.6	0.02
Conservadurismo	5.21	1.48	5.2	0.2	9.8	9.6	0.02
<i>España; N=901</i>							
Sociabilidad	5.04	1.80	5.0	0.0	9.6	9.6	0.06
Introversión	4.96	1.80	5.0	0.4	10.0	9.6	0.06
Conciencia otros	5.42	1.70	5.4	0.8	10.0	9.2	0.06
Espíritu comp	4.58	1.70	4.6	0.0	9.2	9.2	0.06
Equilibrio E	5.10	1.76	5.2	0.2	9.8	9.6	0.06
Sensibilidad E	4.90	1.76	4.8	0.2	9.8	9.6	0.06
Meticulosidad	5.93	1.72	6.0	1.0	10.0	9.0	0.06

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Intuición	4.07	1.72	4.0	0.0	9.0	9.0	0.06
Apertura	3.54	1.61	3.3	0.2	8.8	8.6	0.05
Conservadurismo	6.46	1.61	6.7	1.2	9.8	8.6	0.05
Guatemala; N=112**							
Sociabilidad	5.70	1.59	5.8	1.9	9.2	7.3	0.15
Introversión	4.30	1.59	4.2	0.8	8.1	7.3	0.15
Conciencia otros	4.30	1.70	4.2	1.3	7.9	6.6	0.16
Espíritu comp	5.70	1.70	5.8	2.1	8.7	6.6	0.16
Equilibrio E	4.74	1.35	4.9	1.3	8.3	7.0	0.13
Sensibilidad E	5.26	1.35	5.1	1.7	8.7	7.0	0.13
Meticulosidad	6.25	1.59	6.3	0.8	9.2	8.4	0.15
Intuición	3.75	1.59	3.7	0.8	9.2	8.4	0.15
Apertura	4.02	1.51	4.0	1.0	8.8	7.8	0.14
Conservadurismo	5.98	1.51	6.0	1.2	9.0	7.8	0.14
Honduras; N=1330							
Sociabilidad	4.89	1.92	5.0	0.2	9.8	9.6	0.05
Introversión	5.11	1.92	5.0	0.2	9.8	9.6	0.05
Conciencia otros	5.61	1.84	5.6	0.6	10.0	9.4	0.05
Espíritu comp	4.39	1.84	4.4	0.0	9.4	9.4	0.05
Equilibrio E	4.51	1.78	4.4	0.2	9.4	9.2	0.05
Sensibilidad E	5.49	1.78	5.6	0.6	9.8	9.2	0.05
Meticulosidad	5.50	1.74	5.6	0.8	9.8	9.0	0.05
Intuición	4.50	1.74	4.4	0.2	9.2	9.0	0.05
Apertura	4.51	1.56	4.4	0.6	9.6	9.0	0.04
Conservadurismo	5.49	1.56	5.6	0.4	9.4	9.0	0.04
México; N=12351							
Sociabilidad	5.18	1.73	5.2	0.0	10.0	10.0	0.02
Introversión	4.82	1.73	4.8	0.0	10.0	10.0	0.02

Factores*	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Intervalo	Error típico
Conciencia otros	5.25	1.81	5.2	0.0	10.0	10.0	0.02
Espíritu comp	4.75	1.81	4.8	0.0	10.0	10.0	0.02
Equilibrio E	4.73	1.72	4.8	0.0	10.0	10.0	0.02
Sensibilidad E	5.27	1.72	5.2	0.0	10.0	10.0	0.02
Meticulosidad	5.51	1.66	5.6	0.0	10.0	10.0	0.01
Intuición	4.49	1.66	4.4	0.0	10.0	10.0	0.01
Apertura	4.35	1.53	4.2	0.2	10.0	9.8	0.01
Conservadurismo	5.65	1.53	5.8	0.0	9.8	9.8	0.01
Venezuela; N=154**							
Sociabilidad	5.42	1.64	5.4	1.0	9.6	8.6	0.13
Introversión	4.58	1.64	4.6	0.4	9.0	8.6	0.13
Conciencia otros	4.56	1.58	4.6	1.3	9.4	8.1	0.13
Espíritu comp	5.44	1.58	5.4	0.6	8.7	8.1	0.13
Equilibrio E	4.67	1.46	4.6	1.5	8.5	7.0	0.12
Sensibilidad E	5.33	1.46	5.4	1.5	8.5	7.0	0.12
Meticulosidad	6.13	1.66	6.3	1.7	10.0	8.3	0.13
Intuición	3.87	1.66	3.7	0.0	8.3	8.3	0.13
Apertura	4.24	1.51	4.2	0.8	9.0	8.2	0.12
Conservadurismo	5.76	1.51	5.8	1.0	9.2	8.2	0.12

*Nombres completos de los factores: Sociabilidad- dinamismo versus Introversión; Conciencia de los otros versus Espíritu competitivo; Equilibrio emocional versus Sensibilidad emocional; Intuición versus Meticulosidad; Apertura- Imaginación versus Conservadurismo-Realismo.

** A menor tamaño de muestra (N), mayor es la probabilidad de que existan sesgos

Tabla 13. Comparación de las medias por nacionalidad.

Factores	Argentina	Chile	Colombia	Costa Rica	Ecuador	España	Guatemala	Honduras	México	Venezuela
Sociabilidad	5.49	5.10	5.39	5.27	5.08	5.04	5.70	4.89	5.18	5.42
Introversión	4.51	4.90	4.61	4.73	4.92	4.96	4.30	5.11	4.82	4.58
Conciencia otros	5.18	4.99	5.18	5.19	5.43	5.42	4.30	5.61	5.25	4.56
Espíritu comp	4.82	5.01	4.82	4.81	4.57	4.58	5.70	4.39	4.75	5.44
Equilibrio E	4.63	5.20	4.42	5.04	4.47	5.10	4.74	4.51	4.73	4.67
Sensibilidad E	5.37	4.80	5.58	4.96	5.53	4.90	5.26	5.49	5.27	5.33
Meticulosidad	5.81	6.06	5.69	5.76	5.25	5.93	6.25	5.50	5.51	6.13
Intuición	4.19	3.94	4.31	4.24	4.75	4.07	3.75	4.50	4.49	3.87
Apertura	3.91	3.66	4.35	3.77	4.79	3.54	4.02	4.51	4.35	4.24
Conservadurismo	6.09	6.34	5.65	6.23	5.21	6.46	5.98	5.49	5.65	5.76

*Nombres completos de los factores: Sociabilidad- dinamismo versus Introversión; Conciencia de los otros versus Espíritu competitivo; Equilibrio emocional versus Sensibilidad emocional; Intuición versus Meticulosidad; Apertura- Imaginación versus Conservadurismo-Realismo.

4. Fiabilidad

Central Test realiza estudios para validar todos sus test para analizar sus propiedades y asegurarse de proporcionar una herramienta de alta calidad. A continuación, se proporcionan los detalles de los estudios llevados a cabo para el test de personalidad- **BF5**.

La fiabilidad mide el grado en que una evaluación está exenta de error y en que los elementos de una escala miden el mismo constructo. Por ejemplo, si todos los ítems que miden un mismo factor son coherentes y reflejan adecuadamente la definición del factor. Una cuestión principal en la elaboración y la aplicación de las evaluaciones es el grado en que los errores de medición aleatorios y externos influyen en la exactitud de la prueba. En el contexto de la evaluación en el ámbito laboral, la fiabilidad garantiza a los usuarios que las puntuaciones obtenidas reflejen la manera en que el individuo tiende a comportarse en el trabajo, interactúa con otros y desempeña tareas específicas.

La consistencia interna de los tests ipsativos se evalúa con el coeficiente Omega, ya que tiene en cuenta las cargas factoriales y el error de medida, necesario para este formato (Dunn, Baguley, & Brunnsden, 2014; Raykov, 1997), ya que se cumplen los criterios para utilizar el alpha de Cronbach (α), que se utiliza habitualmente. El coeficiente Omega, que evalúa la fiabilidad por consistencia interna, puede variar entre 0 a 1 donde un coeficiente igual a 1 tendría una fiabilidad perfecta (Nunnally, 1978). Los valores superiores a 0,9 se consideran excelentes. A partir de 0.70 se consideran buenos y entre 0,6 y 0,7 son aceptables. La tabla siguiente indica la consistencia interna para cada uno de los factores del test de personalidad- **BF5**.

Tabla 14. Fiabilidad para cada factor del test de personalidad-BF5.

Factores de personalidad	Coeficiente Omega
Sociabilidad	0,71
Conciencia de los demás	0,72
Estabilidad emocional	0,69
Meticulosidad	0,69
Apertura	0,61

En la tabla se observa que el coeficiente de fiabilidad de los factores va desde 0,61 en Apertura hasta 0,72 en Conciencia de los demás.

5. Validez

La validez es el grado en que una evaluación mide lo que se quiere medir. La validez psicométrica, se refiere al grado en que la evidencia y la teoría científica apoyan las interpretaciones de los resultados de la evaluación. Una de los tipos de validez más importante es la validez de constructo, en que se valora si el test evalúa realmente el constructo subyacente, que en el caso del test de personalidad- **BF5**, es el perfil de la persona.

La fiabilidad es un requisito para la validez, ya que, para que un test sea válido es necesario que sea consistente en el tiempo y exista coherencia entre los componentes del factor. Sin embargo, que un test sea fiable no garantiza que sea válido. Por lo tanto, es importante comprobar la fiabilidad y la validez de la evaluación de forma independiente.

Una prueba válida permite a los usuarios/as establecer relaciones válidas entre las actitudes y los comportamientos evaluados por el test con el propósito de obtener información sobre cómo será la actuación de la persona en el trabajo, como su nivel de compromiso en el trabajo, la motivación, el desempeño laboral y la eficacia. Establecer la validez de un test sirve para proteger a las organizaciones de las decisiones erróneas, costosas, poco éticas y que pueden resultar en demandas legales dependiendo del país.

Hay diferentes tipos de validez. Es importante establecer la validez del test de tantas formas como sea posible, sin embargo, establecer ciertos tipos de validez como la de constructo, contenido y criterio es imprescindible.

La validez aparente: es un tipo superficial de validez. Se trata de que el test parezca que mide lo que dice medir para los candidatos/as o clientes. Aunque es menos importante que otros tipos de validez en relación a la calidad psicométrica, es muy importante por su impacto en el comportamiento de las personas que realizan el test. Si se percibe que el test que se realiza es aparentemente válido se considerará que el proceso de evaluación está bien organizado y está basado en criterios objetivos (evidencias), por lo que se participará con mayor interés y se proporcionará información de mejor calidad.

La validez de constructo y contenido: son especialmente importantes. Se refieren a la construcción del test y el análisis de los ítems. Permite evaluar si el test representa el constructo de forma eficaz. Existen varios procesos para garantizar la validez del contenido de un test, pero es necesario en cualquier caso que expertos en el tema valoren si el concepto teórico está bien delimitado y las definiciones e ítems reflejan este concepto. Además, implican un proceso de puesta a prueba del test en varias ocasiones para comprobar que los ítems realmente reflejan el concepto teórico a nivel estadístico.

Análisis de las intercorrelaciones entre los factores: Los factores de **BF5** evalúan la personalidad, aunque cada uno de ellos mide una característica diferente. Por lo tanto,

si una persona obtiene una puntuación elevada en un factor, eso no significa necesariamente que obtendrá una puntuación elevada en todos los factores. El coeficiente de correlación es la forma numérica de cuantificar la relación entre dos variables y va de -1 a 1. Cuanto más se acerca el valor a 1 mayor es la relación. El coeficiente de correlación no implica causalidad; simplemente señala la relación entre dos variables, pero es importante tener en cuenta que puede haber terceras variables explicativas. Lo habitual es utilizar el coeficiente de Pearson (1985) en el análisis de las correlaciones entre los factores. En la tabla 22 se muestran las correlaciones entre los diferentes factores.

Tabla 15. Intercorrelaciones entre los factores de BF5.

Factores	Sociabilidad	Conciencia otros	Equilibrio E	Meticulosidad
Conciencia otros	-0.05			
Equilibrio Emocional	-0.4	-0.41		
Meticulosidad	-0.44	-0.33	0.04	
Apertura	-0.15	-0.29	-0.21	-0.24

Se puede observar que las Intercorrelaciones son negativas en todos los casos y con valores bajos, siendo la más alta la correlación negativa entre Meticulosidad y Sociabilidad -0.44, que es coherente con la teoría de los 5 factores de personalidad, en su descripción de estas características. Los valores bajos indican independencia entre los factores, lo que indica que evalúan características de forma independiente.

Análisis factorial confirmatorio: El análisis factorial confirmatorio y exploratorio, AFC y AFE respectivamente, se utilizan para analizar la cualidad de los ítems individuales y la teoría subyacente a los constructos teóricos. Tanto AFC como AFE son análisis factoriales. El análisis factorial consiste en realizar una matriz de correlaciones, donde se agrupan los ítems que tiene correlaciones significativas, esto permite comprobar si los ítems pertenecen al factor que se desea medir y solo a ese factor. El análisis factorial tiene como objetivo agrupar el conjunto de ítems en una serie de variables comunes; que se obtendrán eliminando los ítems no relevantes y agrupando los que tienen alta correlación en el factor, de esta forma se identifican las variables comunes. El objetivo de AFE es identificar y poner de relevancia la importancia de cada dimensión (porcentaje de varianza), mientras que AFC es un enfoque en el que se plantea una hipótesis, se especifica en número de factores que se espera encontrar y se clasifican según los valores de las relaciones esperada, esto sirve para determinar en qué grado los indicadores observados reflejan el constructo subyacente (Schreiber, Nora, Stage, Barlow & King, 2006). De esta forma, AFC proporciona una estimación numérica del grado en que la estructura de los factores propuesta refleja de forma adecuada y precisa como se manifiesta el constructo en la vida real. Por lo tanto, AFC explora el grado en que la medición de un constructo coincide con la concepción teórica de ese constructo.

El análisis factorial confirmatorio (AFC) con indicadores para los factores se llevó a cabo para comprobar la convergencia entre los resultados con el modelo teórico de la prueba. AFC es un tipo de análisis factorial usado para comprobar que el constructo representa lo que se intenta medir. Existen dos enfoques básicos para comprobar la estructura factorial de la escala. Un enfoque estrictamente confirmatorio es aquel en el que el modelo se prueba utilizando los test de bondad de ajuste para elaborar el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para comprobar que el modelo propuesto tras realizar la investigación es consistente con los datos obtenidos. El otro enfoque, permite poner a prueba dos o más modelos para identificar cuál se ajusta mejor. Para comprobar la validez de **BF5** se utilizó un enfoque confirmatorio estricto ya que sólo existe un modelo para **BF5**.

AFC se utiliza para comprobar la adecuación de los datos al modelo, por lo tanto, examinar los índices de bondad de ajuste es fundamental. Existen diferentes pruebas estadísticas para determinar el ajuste del modelo a los datos en AFC y SEM. Cuanto mayor sea el ajuste entre los índices y los requisitos estadísticos, mejor será el modelo. El Chi cuadrado (X^2) está considerado como el índice principal de la bondad de ajuste. Sin embargo, debido a los problemas asociados con la dependencia del X^2 , como la sensibilidad al tamaño de la muestra o su inadecuación si no se respetan los supuestos de la distribución normal. En estos casos es recomendable utilizar medidas de ajuste relativas. Chi cuadrado es una medida de ajuste absoluta, proporciona una indicación básica de hasta qué punto la teoría propuesta encaja con los datos y no depende de la comparación con el modelo de base (Jöreskog & Sörbom, 1993).

En la validación de **BF5** se escogieron como medidas adicionales del ajuste, la Media de la raíz cuadrada del error de aproximación (RMSEA, Steiger y Lind, 1980); y el Índice de Tucker-Lewis (TLI); porque es menos probable que estos índices se vean afectados por el tamaño de la muestra (Fan, Thompson & Wang, 1999). Además, utilizar diferentes índices es necesario para reflejar las diferentes formas del ajuste del modelo (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008). Al igual que X^2 , RMSEA es una medida de ajuste absoluta que evalúa la cantidad de error asociado con el modelo propuesto. Cuanto menor sea RMSEA, más robusto será el modelo; índices de 0,05 o menores se consideran un buen ajuste (Hu & Bentler, 1999). Esto se debe a que RMSEA tiene en cuenta los aspectos residuales del modelo y evalúa el grado en que el modelo propuesto no se ajusta. Tanto el CFI como el TLI son índices del ajuste incrementales o relativos que evalúan la mejora conseguida de un modelo en comparación con la independencia teniendo en cuenta las variables que no correlacionan. (Hooper et al., 2008; Holtzman & Vezzu, 2011). Mientras que niveles elevados en CFI y TLI (por encima de 0,9 o superiores) indican un ajuste excelente, se ha de tener en cuenta que CFI o TLI de 0,90 o superiores no se corresponden necesariamente con RMSEA de 0,50 o menores (Hu & Bentler, 1999).

Se llevó a cabo el AFC para comprobar el ajuste del modelo, los resultados obtenidos se muestran en la tabla siguiente.

Tabla 15. Análisis del ajuste del modelo.

X2	df	p.value	CFI	TLI	RMSEA	p.value
609.698	45	0	0.944	0.869	0.028	1

El análisis factorial confirmatorio AFC, muestra que el modelo tiene un buen ajuste ya que los valores de RMSEA están dentro de lo recomendado, menores a 0.08. Los coeficientes CFI y TLI van de 0 a 1 y cuanto más se acercan a 1, mayor es el ajuste del modelo, los valores en CFI de .944, superior a .9 es excelente y el de TLI de .869, se acercan a uno, lo que indica un buen ajuste del modelo.

Referencias

- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. H. Holt and Company.
- Bowen, C., Martin, B. A., & Hunt, S. T. (2002). A comparison of ipsative and normative approaches for ability to control faking in personality questionnaires. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(3), 240-259.
<http://doi.org/10.1108/eb028952>
- Cattell, R. B. (1957). *Personality and Motivation Structure and Measurement*. New York: World Book.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1987). Personality assessment in psychosomatic medicine: Value of a trait taxonomy. In G. A. Fava & T. N. Wise (Eds.). *Advances in psychosomatic medicine: Vol.17. Research paradigms in psychosomatic medicine*. (pp. 71-82). Basel, Switzerland: Karger.
- Cruise, P. A. (2012). The stability and organisational value of personality assessment. *Psychometrics Forum UK*.
- Dodou, D., & de Winter, J. C. F. (2014). Social desirability is the same in offline, online, and paper surveys: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior*, 36, 487-495.
<http://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.005>
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399-412. <http://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Fan, X., Thompson, B., & Wang, L. (1999). Effects of sample size, estimation methods, and model specification on structural equation modeling fit indexes. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 56-83.
<http://doi.org/10.1080/10705519909540119>
- Galton, S. F. (1884). The Measurement of Character. *The Fortnightly Review*.
- Holtzman, S., & Vezzu, S. (2011). *Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Modeling of Noncognitive Assessments using PROC CALIS*. Retrieved from <http://www.lexjansen.com/nesug/nesug11/sa/sa07.pdf>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Articles*, 2.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure

analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
<http://doi.org/10.1080/10705519909540118>

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research* (L. Pervin and O.P. John). Elsevier.

Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Scientific Software International.

Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2008). *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues* (7th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co Inc.

Kluger, A. N., Reilly, R. R., & Russell, C. J. (1991). Faking biodata tests: Are option-keyed instruments more resistant? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 889-896.
<http://doi.org/10.1037/00219010.76.6.889>

Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *The Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927-935. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.927>

Mooradian, T., Renzl, B., & Matzler, K. (2006). Who Trusts? Personality, Trust and Knowledge Sharing. *Management Learning*, 37(4), 523-540.
<http://doi.org/10.1177/1350507606073424>

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.

Pearson, K. (1895). Contributions to the Mathematical Theory of Evolution. II. Skew Variation in Homogeneous Material. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 186, 343-414.
<http://doi.org/10.1098/rsta.1895.0010>

Raykov, T. (2011). Evaluation of convergent and discriminant validity with multitrait multimethod correlations. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 64(1), 38-52. <http://doi.org/10.1348/000711009X478616>

Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.
<http://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>

Steiger, J. H., & Lind, J. C. (1980). Statistically based tests for the number of common factors. *In annual meeting of the Psychometric Society, Iowa City, IA* (Vol. 758).

Tett, R. P., & Simonet, D. V. (2011). Faking in Personality Assessment: A « Multisaturation

» Perspective on Faking as Performance. *Human Performance*, 24(4), 302-321.

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Servicio al cliente: **atencion.cliente@centraltest.com**

Servicios de formación y consultoría: **consulting@centraltest.com**



www.centraltest.es

© 2022 de Central Test - Empowering Talent.

Todos los derechos reservados.