

El enigma de los «Big five»: ¿realidad o representación?

MARÍA DOLORES AVIA
Universidad Complutense



Resumen

A partir de la revisión de Sánchez Bernardos sobre el enfoque léxico y los cinco grandes factores de personalidad se hacen algunos comentarios y especulaciones. Se aborda la polémica cuestión de si los cinco grandes son estructuras cognitivo-semánticas o reflejan realidades empíricas.

Palabras clave: Estructura de la personalidad, cinco grandes factores de personalidad, factores como estructuras cognitivas.

Abstract

Following Sánchez Bernardos review of the lexical approach and the «Big five» personality factors, a few comments and speculations are made about the social significance and utility of the identified dimensions. The general background of the comments is the following: are those factors mainly semantic-cognitive structures in the eye of the beholder, or they do reflect empirical behaviours?

Key words: Personality structure, big five personality factors, factors as cognitive structures.

Dirección de la autora: Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Facultad de Psicología. Universidad Complutense. Campus de Somosaguas, 28023 Madrid.

Desde su surgimiento, los intentos por aislar factores o unidades básicas que describan precisa y económicamente la personalidad humana se han encontrado con el mismo problema: las covariaciones entre los datos, ¿reflejan verdaderamente la personalidad o son regularidades determinadas por el método, construidas por los observadores y alejadas, por tanto, de los patrones emocionales, conductuales y cognitivos que exhiben las personas?

No parece muy fácil responder a esta pregunta. Por un lado, los datos que en los últimos años ha ido almacenando el modelo de los «Big five» (Costa y McCrae, 1988; Goldberg, 1989; McCrae y Costa, 1987; Angleitner y Ostendorf, 1989; Ostendorf y Angleitner, 1990) parecen dar pie a un cierto optimismo en Psicología de la Personalidad, que aún se resiente de las críticas de Mischel hace ya casi dos décadas (ver traducción en Trillas, 1974). Sin embargo, el ya famoso trabajo de Passini y Norman (1966) que mostró cómo se obtenía prácticamente la misma estructura de personalidad cuando los observadores evaluaban personas completamente desconocidas y conocidas, sigue inspirando sospechas. Watson (1989) ha presentado resultados de estudios posteriores que han replicado y constatado el sorprendente resultado de aquel trabajo.

A falta de más estudios como los de Smith y Kihlstrom (1987) que pongan a prueba la hipótesis de que los «Big five» puedan ser, sobre todo, estructuras cognitivas del evaluador, y puesto que de ese trabajo no se desprende una conclusión a favor de ninguna de las dos alternativas —estructura cognitiva del evaluador o realidad empírica del observado—, las notas que siguen pretenden ofrecer una reflexión sobre el sentido de dichos factores; si bien estas conjeturas pueden estar equivocadas, podrían, sin embargo, generar investigación en la medida en que dieran lugar a hipótesis susceptibles de someterse a prueba.

Partiré del supuesto de que las cinco grandes regularidades que llamamos «Big five» son categorías del observador: el enfoque léxico lo que detecta son las grandes unidades en que las personas nos calificamos unas a otras. La cuestión no es si lo son o no, sino si son *sólo* tales categorías, o reflejan regularidades empíricas de la conducta. La pregunta que uno podría hacerse es: ¿por qué precisamente esos cinco? ¿por qué, de los múltiples aspectos de la conducta, se seleccionan esos cinco? O, si se quiere, los atributos que definen esas categorías, ¿serán, acaso, más importantes, sobresalientes o decisivos que otros? Y de ser así, ¿cuál es la razón por la cual parecen ser útiles tanto en interacciones mínimas como en interacciones más profundas?

Si situamos la evaluación de la personalidad en el marco en que naturalmente ocurre, podemos concluir que la atribución de características de personalidad a otro o a uno mismo se produce dentro de los procesos de percepción e interacción social. Es más, se trata de un proceso que se activa muy rápidamente, como han señalado diversos autores (Mischel, 1968; Locksley y Lenauer, 1981) aún con información mínima. Las «primeras impresiones», que a veces son determinantes para la interacción posterior, se empiezan a formar desde los primeros minutos y tienden a mantenerse, incluso cuando no son muy coherentes con informaciones posteriores. Sin duda, el proceso evaluativo de la personalidad de otro es necesario para dirigir el curso de futuros encuentros, aunque no siempre sea correcto ni preciso. Necesario porque, en la adaptación natural, las interacciones con los congéneres son una fuente potencial de satisfacción y también de problemas y conflictos; de ahí que sea de importancia capital atisbar los signos incipientes que permitan detectar al observador si de una interacción van

a surgir unos u otros. La percepción y la evaluación resultante no siempre serán correctas ni precisas, por varias razones. Primero, porque depende de la poca o mucha pericia del observador en leer adecuadamente los signos externos de otros; después, porque su propia presencia está determinando un cierto tipo de reacción en el observado —la observación, a no ser que sea sobre vídeos o viñetas, siempre es participante— y ello, junto con otros muchos factores situacionales que él no siempre conocerá, podrá estar influyendo y finalmente determinar que esa persona muestre un comportamiento poco representativo de su conducta habitual (1). En suma, porque estos datos, como muchos otros que sirven de base para emitir un diagnóstico de la personalidad, pueden contener un elevado factor de error al estar basados en observaciones únicas que carecen de control de fiabilidad. De hecho, es frecuente que si la interacción continúa, poco a poco el individuo vaya modificando sus evaluaciones iniciales, aunque también suele ser frecuente, si dicha interacción es muy larga y duradera, que se reactiven y recuerden esas primeras impresiones.

Dentro de este contexto, ¿por qué los «Big five»? Mi impresión es que los «Big five» son categorías muy llamativas (*salient*), unidades generales que puede ser adaptativo captar para todo aquello relevante a la interacción social. La primera dimensión que se ha constatado es un factor general de inestabilidad emocional. Si reparamos en las complicaciones que a menudo nos causan las personas con dificultades emocionales, podemos entender fácilmente la relevancia de esta dimensión: parece importante fijarse en el grado de alteración emocional o fortaleza psíquica de un posible compañero. La segunda dimensión es la extraversión, que puede interesar en la medida en que afecta a las relaciones sociales: el grado en que una persona se puede convertir en alguien con quien compartir actividades y reuniones es importante evolutivamente. Muy probablemente, las demás dimensiones son también muy significativas. La cordialidad y su opuesto, la dureza en las relaciones interpersonales, porque percibir esta dimensión permite anticipar los futuros refuerzos o castigos que se pueden recibir de una relación interpersonal; la minuciosidad, por otro lado, es decisiva para muchos aspectos laborales, organizativos, familiares y personales, pues de lo escrupuloso que uno sea en la realización de tareas diversas depende —aunque no sólo— el éxito que tenga en lograrlas. De ahí que sea en muchos momentos importante saber si las personas con que nos relacionamos son «fiables» o no (por ejemplo, si acuden a las citas o pueden olvidarlas fácilmente, o si cuando se comprometen a hacer algo lo cumplen, o suelen dejar a medias un informe o un encargo). Finalmente, la apertura a la experiencia puede estar indicando algo importante, si no para todas, sí para muchas personas: si una persona dada, o un nuevo conocido, va a ampliar el propio horizonte, si esa persona va a enseñarnos algo nuevo. El matiz que acabo de introducir en este caso —quizá no para todos, pero seguro que sí para algunos— está relacionado con el hecho de que el enfoque léxico no ha identificado este último factor como un universal en algunas culturas; por ejemplo, el trabajo realizado en Italia por Caprara y Perugini (1990) revela que ésta no es una dimensión general que pueda encontrarse en las calificaciones que hacen de otros los sujetos italianos (por cierto, el factor de minuciosidad surge, pero no siempre). Mi hipótesis, en suma, es que el sentido de los «Big five» es organizar significativamente para el calificador conductas relevantes del sujeto que, a modo de resúmenes, puedan contener la información necesaria para responder, *grosso modo*, a las siguientes preguntas (2):

- F1. ¿Es ésta una persona equilibrada? (Luego, ¿puedo relacionarme sin problemas con ella?)
F2. ¿Le gusta la vida social? (Entonces, ¿qué cosas podríamos hacer juntos?)
F3. ¿Es «buena persona»? (¿No me va a tratar duramente?)
F4. ¿Es organizado y fiable? (¿Puedo trabajar con él y fiarme de su palabra?)
F5. ¿Es abierto de miras? (Y, por tanto, ¿puedo aprender de él algo nuevo?)

Naturalmente, preguntas tan generales sólo pueden responderse de un modo muy poco preciso. Si lo que interesa es una evaluación más detallada de la salud mental de una persona, o de su aptitud para un trabajo, por ceñirme sólo a conductas relevantes para dos de los factores, estas descripciones resultan demasiado amplias y por tanto poco útiles, y habrá que proceder a otra más específica, matizada y que tenga en cuenta aspectos situacionales. Pero en general, y para hacerse una idea en conjunto, seguramente sirven. Quizá por eso no haya mucha diferencia en los adjetivos que se utilizan al evaluar en dimensiones tan genéricas a personas muy conocidas y a otras que se conocen poco o nada. La producción de adjetivos que reflejen la personalidad no es arbitraria y con seguridad tiene algún sentido, que debe estar «listo para ser usado» desde los primeros momentos.

La importancia que estoy concediendo a estas cinco variables no significa que excluya otras que puedan tener incluso una mayor implicación y significación personal que éstas; por ejemplo, el locus de control, las interpretaciones y explicaciones de los sucesos o las intenciones y planes vitales. Sin embargo, muchas de ellas no son accesibles al observador y menos cuando éste ha tenido poco o ningún trato con el sujeto. Las atribuciones que hacemos, el locus en el control del refuerzo o nuestras intenciones y metas, por muy importantes que puedan ser, no son directamente observables y, por tanto, no es extraño que no surjan entre los factores que se obtienen al analizar las dimensiones que espontáneamente utilizan las personas para describirse.

El carácter nomotético, estadístico y psicométrico de estos factores es un aspecto importante a señalar. Lo que quiero decir es que la clasificación general que ofrecen los «Big five» puede no ser la más adecuada para describir a sujetos particulares, que seguramente se identificarán mejor por sus cualidades idiosincráticas. Una persona con gran talento musical, un sentido del humor extraordinario, una sensibilidad exquisita o una visible intención explotadora queda mejor definida por tales cualidades, pero el enfoque léxico lo que pretende es detectar las pautas y regularidades más comunes que se utilizan para evaluar a *la mayoría* de los sujetos.

Las anteriores reflexiones pueden entenderse también como un rechazo al planteamiento dicotómico que ha invadido la interpretación de estos cinco grandes factores: o categorías cognitivas, o realidades conductuales. A veces no es tan importante estudiar la precisión de un juicio cuanto el proceso por el cual las personas tendemos a emitirlo. Como señalaban Gottman y Leiblum (1974), si un padre lleva a su hijo al psicólogo y éste le dice que el niño tiene una personalidad inmadura, el padre seguramente se quedará con esa información y verá desde ese momento a su hijo bajo esa perspectiva; pero si el psicólogo le dice que su hijo es una jirafa, en vez de mirar de otra forma a su hijo se volverá, perplejo, hacia el psicólogo. El ejemplo recuerda aquella cita de Kelly en la que recomendaba mirar siempre al evaluador —en este caso, el psicólogo—: él es responsable de sus afirmaciones, sólo después de habernos vuelto hacia él po-

demos sacar un sentimiento de sus afirmaciones. La precisión de una evaluación y su utilidad no van siempre paralelas, y se puede aprender tanto de la personalidad de los individuos observando las regularidades «motoras» de su conducta como los procesos y razones por los cuales sistemáticamente se fijan en ciertos aspectos de la conducta suya o de los otros. Por ello, creo poder concluir que los «Cinco grandes» son factores de personalidad, si entendemos ésta como regularidades percibidas, en cierto modo construidas, pero no inventadas, a partir de la observación de ciertos atributos en la conducta propia y ajena.

Notas

1. Esto es, probablemente, lo que ocurre en muchas interacciones decisivas para las personas en las que ellas saben que van a ser evaluadas: en la entrevista psiquiátrica o evaluación psicológica, en las selecciones a un puesto de trabajo y generalmente cuando el objetivo o una de las consecuencias de la interacción es producir interesadamente una cierta impresión favorable en el otro.
2. Deliberadamente las formulo en un lenguaje poco técnico.

Referencias

- ANGLEITNER, A., y OSTENDORF, F. (1989). Personality factors via self-rating and peer-ratings based on a representative sample of German trait descriptors. Comunicación al *First European Congress of Psychology*, Amsterdam.
- CAPRARA, G. V., y PERUGINI, M. (1990). Personality described by adjectives: could the «Big five» be extended to an italian context? V *Reunión de la European Association for Personality Psychology*, Roma.
- COSTA, P., y McCRAE, R. (1988). Personality in adulthood: a six-year longitudinal study of self-report and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 853-863.
- GOLDBERG, L. (1989). The magical number five, plus or minus two: Factor representations of personality-trait terms. Comunicación al *First European Congress of Psychology*, Amsterdam.
- GOTTMAN, J., y LEIBLUM, S. (1974). *How to do psychotherapy and how to evaluate it*. Holt, Rinehart Winston.
- LOCKSLEY, A., y LENAUER, M. (1981). Considerations for a theory of self-inference processes. En N. Cantor y J. Kihstrom (Eds.): *Personality, cognition and social interaction*. Hillsdale, N J. L.E.A.
- McCRAE, R. R., y COSTA, P. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- MISCHEL, W. (1968). *Personality and assessment*. Nueva York, Wiley.
- OSTENDORF, F., y ANGLEITNER, A. (1990). On the comprehensiveness of the Five-factor model of personality: some more evidence for the five robust rating factors in questionnaire data. V *Reunión de la European Association for Personality Psychology*, Roma.
- PASSINI, F., y NORMAN, W. (1966). A universal conception of personality structure? *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 44-49.
- SMITH, S., y KIHISTROM, J. (1987). When a schema is not a schema: the «Big five» traits as cognitive structures. *Social Cognition*, 5, 1, 26-57.
- WATSON, D. (1989). Stranger's ratings of the five robust personality factors: evidence of a surprising convergence with self-report. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 120-128.