

Modelo de los cinco grandes

En psicología, el **modelo de los cinco grandes** es una taxonomía o agrupación sugerida para los rasgos de la personalidad,¹ desarrollada a partir de la década de 1980 en la teoría psicológica de los rasgos.

A partir de la década de 1990, la teoría identificó cinco factores por etiquetas para la población inglesa de EE.UU., que suelen denominarse:²

- Apertura a la experiencia (inventivo/curioso frente a constante/cauteloso)
- Escrupulosidad (eficiente/organizado frente a extravagante/despreocupado)
- Extraversión (extrovertido/energético frente a solitario/reservado)
- Amabilidad (amistoso/compasivo frente a crítico/racional)
- Neuroticismo (sensible/nervioso frente a resistente/confiado)



Diagrama conceptual de los cinco grandes rasgos de la personalidad identificados en el modelo (en inglés).

Cuando el análisis factorial se aplica a los datos de las encuestas de personalidad, revela asociaciones semánticas: algunas palabras utilizadas para describir aspectos de la personalidad se aplican a menudo a la misma persona. Por ejemplo, alguien descrito como concienzudo tiene más probabilidades de ser descrito como «siempre preparado» que como «desordenado». Estas asociaciones sugieren cinco grandes dimensiones utilizadas en el lenguaje común para describir la personalidad, el temperamento y la psique humanas.^{3 4}

Los cinco rasgos o factores principales se suelen denominar tradicionalmente como: factor O (*Openness* o apertura a la experiencia), factor C (*Conscientiousness* o escrupulosidad), factor E (*Extraversion* o extraversión), factor A (*Agreeableness* o amabilidad) y factor N (*Neuroticism* o neuroticismo), los cinco forman el acrónimo mnemotécnico «OCEAN» o «CANOE». Debajo de cada factor global propuesto, hay una serie de factores primarios correlacionados y más específicos. Por ejemplo, la extraversión suele asociarse a cualidades como el gregarismo, la asertividad, la búsqueda de entusiasmo, la calidez, la actividad y las emociones positivas.⁵ Estos rasgos no son blancos o negros, sino que se sitúan en continuos.⁶

Desarrollo

El modelo de los cinco grandes se creó para comprender la relación entre la personalidad y el logro académico.⁷ Fue definido por varios grupos independientes de investigadores que analizaron palabras que describían el comportamiento de las personas. Estos investigadores estudiaron primero las relaciones entre un gran número de palabras relacionadas con los rasgos de personalidad. Acortaron entre 5 y 10 veces las listas de estas palabras y, a continuación, utilizaron el análisis factorial para agrupar los rasgos restantes (con datos basados principalmente en las estimaciones de las personas, en cuestionarios de autoinforme y valoraciones de compañeros) con el fin de encontrar los factores básicos de la personalidad.^{8 9}

El modelo inicial fue avanzado por Ernest Tupes y Raymond Christal en 1958, pero no llegó a los estudiosos y científicos hasta la década de 1980. En 1990, J.M. Digman avanzó su modelo de cinco factores de la personalidad, que Lewis Goldberg situó en el nivel más alto de organización.¹⁰ Se ha descubierto que estos cinco dominios globales contienen la mayoría de los rasgos de personalidad conocidos y se supone que representan la estructura básica que subyace a todos ellos.¹¹

Al menos cuatro grupos de investigadores han trabajado de forma independiente durante décadas para reflejar los rasgos de personalidad en el lenguaje y han identificado principalmente los mismos cinco factores: Tupes y Christal fueron los primeros, seguidos de Goldberg en el Instituto de Investigación de Oregón,^{12 13} Cattell en la Universidad de Illinois^{14 15} y, por último, Costa y McCrae.^{16 17} Estos cuatro grupos de investigadores utilizaron métodos algo diferentes para encontrar los cinco rasgos, lo que hace que los grupos de cinco factores tengan nombres y significados diversos. Sin embargo, se ha descubierto que todos ellos están fuertemente correlacionados con sus factores correspondientes. Los estudios indican que los cinco grandes rasgos no son tan poderosos para predecir y explicar el comportamiento real como las facetas o rasgos primarios, que son más numerosos.^{18 19}

Cada uno de los cinco grandes rasgos de la personalidad contiene dos aspectos separados, pero correlacionados, que reflejan un nivel de personalidad inferior a los dominios amplios pero superior a las numerosas escalas de facetas que también forman parte de los cinco grandes.²⁰ Los aspectos se etiquetan de la siguiente manera: volatilidad y retraimiento para neuroticismo; entusiasmo y asertividad para extraversión; intelecto y apertura para apertura a la experiencia; laboriosidad y orden para conciencia; y compasión y amabilidad para agradabilidad.²⁰ Las personas que no encajan claramente en un solo factor de cada dimensión anterior se consideran adaptables, moderadas y razonables, pero sin principios, inescrutables y calculadoras.²¹

Descripciones de los rasgos particulares de la personalidad

Apertura a la experiencia

La apertura a la experiencia es un aprecio general por el arte, la emoción, la aventura, las ideas inusuales, la imaginación, la curiosidad y la variedad de experiencias. Las personas abiertas a la experiencia son intelectualmente curiosas, abiertas a las emociones, sensibles a la belleza y dispuestas a probar cosas nuevas. Tienden a ser, en comparación con las personas cerradas, más creativas y más conscientes de sus sentimientos. También son más propensas a tener creencias poco convencionales. Las personas abiertas pueden ser percibidas como impredecibles o poco centradas, y más propensas a tener comportamientos de riesgo o a consumir drogas.²² Además, se dice que las personas muy abiertas persiguen la autorrealización buscando experiencias intensas y eufóricas. Por el contrario, los que tienen una apertura baja quieren realizarse perseverando y se caracterizan por ser pragmáticos y basarse en datos; a veces incluso se les percibe como dogmáticos y cerrados de mente. Sigue habiendo cierto desacuerdo sobre cómo interpretar y contextualizar el factor de la apertura, ya que este rasgo concreto carece de apoyo biológico. La apertura no ha mostrado una asociación significativa con ninguna región del cerebro, a diferencia de los otros cuatro rasgos, que sí la mostraron al utilizar imágenes cerebrales para detectar cambios en el volumen asociados a cada rasgo.²³

Ejemplos de ítems:²⁴

- Tengo un vocabulario rico.
- Tengo una gran imaginación.
- Tengo ideas excelentes.

- Comprendo las cosas con rapidez.
- Utilizo palabras difíciles.
- Dedico tiempo a reflexionar.
- Tengo muchas ideas.
- Me cuesta entender las ideas abstractas. (al revés)
- No me interesan las ideas abstractas. (Invertido)
- No tengo buena imaginación. (Invertido)

Escrupulosidad

La escrupulosidad es una tendencia a la autodisciplina, a actuar con diligencia y a esforzarse por conseguir logros a pesar de las medidas o las expectativas externas. Está relacionada con el nivel de control, regulación y dirección de los impulsos de las personas. Un alto grado de concienciación suele percibirse como una persona obstinada y centrada. La baja concienciación se asocia con la flexibilidad y la espontaneidad, pero también puede aparecer como dejadez y falta de fiabilidad.²¹ Un nivel alto de conciencia indica una preferencia por el comportamiento planificado en lugar del espontáneo. El nivel medio de conciencia aumenta entre los adultos jóvenes y disminuye entre los adultos mayores.²⁵

Ejemplos de ítems:²⁴

- Siempre estoy preparado.
- Presto atención a los detalles.
- Hago las tareas enseguida.
- Sigo un horario.
- Soy exigente en mi trabajo.
- No me gusta el orden. (Invertido)
- Dejo mis pertenencias por ahí. (Invertido)
- Desordeno las cosas. (Invertido)
- A menudo me olvido de poner las cosas en su sitio. (Invertido)
- No cumplo con mis obligaciones. (Invertido)

Extraversión

La extraversión se caracteriza por la amplitud de actividades (en contraposición a la profundidad), la urgencia de actividades/situaciones externas y la creación de energía a partir de medios externos.²⁶ Este rasgo se caracteriza por un fuerte compromiso con el mundo exterior. Los extravertidos disfrutan interactuando con la gente y a menudo se les percibe como personas enérgicas. Suelen ser entusiastas y estar orientados a la acción. Poseen una gran visibilidad de grupo, les gusta hablar y hacerse valer. Los extravertidos pueden parecer más dominantes en entornos sociales, a diferencia de los introvertidos en ese entorno.²⁷

Los introvertidos tienen un menor compromiso social y niveles de energía que los extravertidos. Tienden a parecer callados, discretos, deliberados y menos implicados en el mundo social. Su falta de implicación social no debe interpretarse como timidez o depresión, sino como una mayor independencia de su mundo social que los extravertidos. Los introvertidos necesitan menos estímulos y más tiempo a solas que los extravertidos. Esto no significa que sean antipáticos o asociales, sino que son distantes y reservados en situaciones sociales.¹

En general, las personas son una combinación de extraversión e introversión, y el psicólogo de la personalidad Hans Eysenck sugirió un modelo según el cual las diferencias en sus cerebros producen estos rasgos.^{27:106}

Ejemplos de ítems:²⁴

- Soy el alma de la fiesta.
- Me siento cómodo con la gente.
- Inicio conversaciones.
- Hablo con mucha gente en las fiestas.
- No me importa ser el centro de atención.
- No hablo mucho (al revés).
- Me mantengo en un segundo plano. (Invertido)
- Tengo poco que decir. (Invertido)
- No me gusta llamar la atención. (Invertido)
- Soy callado con los extraños. (Invertido)

Amabilidad

La amabilidad es la preocupación general por la armonía social. Las personas agradables valoran llevarse bien con los demás. Suelen ser considerados, amables, generosos, confiados y dignos de confianza, serviciales y dispuestos a comprometer sus intereses con los demás.¹ También tienen una visión optimista de la naturaleza humana.

Las personas desagradables anteponen el interés propio a llevarse bien con los demás. Por lo general, no se preocupan por el bienestar de los demás y son menos propensos a sacrificarse por los demás. A veces, su escepticismo sobre los motivos de los demás les lleva a ser desconfiados, antipáticos y poco colaboradores.²⁸ Las personas desagradables suelen ser competitivas o desafiantes, lo que puede interpretarse como que discuten o no son de fiar.²¹

Dado que la amabilidad es un rasgo social, las investigaciones han demostrado que la amabilidad de una persona se correlaciona positivamente con la calidad de las relaciones con los miembros de su equipo. La amabilidad también predice positivamente las habilidades de liderazgo transformacional. En un estudio realizado entre 169 participantes que ocupaban puestos directivos en diversas profesiones, se les pidió que realizaran un test de personalidad y que fueran evaluados directamente por subordinados supervisados. Los líderes muy agradables tenían más probabilidades de ser considerados transformacionales que transaccionales. Aunque la relación no era fuerte ($r=0,32$, $\beta=0,28$, $p<0,01$), era el rasgo más fuerte de los Cinco Grandes. Sin embargo, el mismo estudio no pudo predecir la eficacia del liderazgo evaluada por el supervisor directo del líder.²⁹

Por el contrario, se ha descubierto que la amabilidad está negativamente relacionada con el liderazgo transaccional en el ejército. Un estudio de unidades militares asiáticas demostró que las personas agradables tienen más probabilidades de ser malos líderes transaccionales.³⁰ Por lo tanto, si se sigue investigando, las organizaciones podrán determinar el potencial de rendimiento de un individuo en función de sus rasgos de personalidad. Por ejemplo,³¹ en su artículo «¿Qué atributos de personalidad son más importantes en el lugar de trabajo?» Paul Sackett y Philip Walmsley afirman que la concienciación y la agradabilidad son «importantes para el éxito en muchos trabajos diferentes».

Ejemplos de ítems:²⁴

- Me interesan las personas.
- Simpatizo con los sentimientos de los demás.
- Tengo un corazón blando.
- Dedico tiempo a los demás.
- Siento las emociones de los demás.
- Hago que la gente se sienta a gusto.
- No me interesan los demás. (Invertido)
- Insulto a los demás. (Invertido)
- No me interesan los problemas de los demás. (Invertido)
- Me preocupo poco por los demás. (Invertido)

Neuroticismo

El neuroticismo es la tendencia a tener fuertes emociones negativas, como ira, ansiedad o depresión.³² A veces se denomina inestabilidad emocional, o se invierte y se denomina estabilidad emocional. Según la teoría de la personalidad de Hans Eysenck (1967), el neuroticismo se asocia a una baja tolerancia al estrés o a cambios que desagradan fuertemente.³³ El neuroticismo es un rasgo clásico del temperamento que se ha estudiado en la investigación del temperamento durante décadas, antes de que fuera adaptado por el Modelo de los Cinco Factores. Las personas neuróticas son emocionalmente reactivas y vulnerables al estrés. Son más propensas a interpretar situaciones ordinarias como amenazantes. Pueden percibir frustraciones menores como irremediabilmente difíciles. También tienden a ser superficiales en la forma de expresar sus emociones. Sus reacciones emocionales negativas tienden a permanecer durante periodos de tiempo inusualmente largos, lo que significa que a menudo están de mal humor. Por ejemplo, el neuroticismo está relacionado con el pesimismo hacia el trabajo, con la certeza de que el trabajo entorpece las relaciones personales y con niveles más altos de ansiedad por las presiones en el trabajo. Además, las personas neuróticas pueden mostrar una mayor reactividad de la conductancia cutánea que las personas tranquilas y serenas.^{33 34} Estos problemas en la regulación emocional pueden hacer que una persona neurótica piense con menos claridad, tome peores decisiones y afronte el estrés con menos eficacia. Sentirse decepcionado con los logros de la propia vida puede hacer que uno sea más neurótico y aumentar las probabilidades de caer en una depresión clínica. Además, las personas neuróticas tienden a experimentar más acontecimientos vitales negativos,^{32 35} pero el neuroticismo también cambia en respuesta a las experiencias vitales positivas y negativas.^{32 35} Asimismo, las personas neuróticas tienden a tener un peor bienestar psicológico.³⁶

En el otro extremo de la escala, los individuos menos neuróticos se alteran con menos facilidad y son menos reactivos emocionalmente. Suelen estar tranquilos, emocionalmente estables y libres de sentimientos negativos persistentes. La ausencia de sentimientos negativos no significa que las personas con puntuaciones bajas experimenten muchos sentimientos positivos; esto está relacionado con la extraversión.

El neuroticismo es similar pero no idéntico a ser neurótico en el sentido freudiano (es decir, neurosis).

Ejemplos de ítems:²⁴

- Me estreso con facilidad.
- Me preocupo por las cosas.
- Me altero con facilidad.
- Me altero con facilidad.
- Cambio mucho de humor.

- Tengo frecuentes cambios de humor.
- Me irrito con facilidad.
- A menudo me siento triste.
- Estoy relajado la mayor parte del tiempo. (Invertido)
- Rara vez me siento triste. (Invertido)

Véase también

- Teoría del rasgo
- Modelo de los Cinco Alternativos
- Tríada oscura

Referencias

1. Rothmann S, Coetzer EP (24 de octubre de 2003). «The big five personality dimensions and job performance». *SA Journal of Industrial Psychology* (en inglés) **29**. doi:10.4102/sajip.v29i1.88 (<https://dx.doi.org/10.4102%2Fsajip.v29i1.88>).
2. Roccas, Sonia; Sagiv, Lilach; Schwartz, Shalom H.; Knafo, Ariel (2002). «The Big Five Personality Factors and Personal Values» (<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0146167202289008>). *Personality and Social Psychology Bulletin* (en inglés) **28** (6): 789-801. S2CID 144611052 (<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:144611052>). doi:10.1177/0146167202289008 (<https://dx.doi.org/10.1177%2F0146167202289008>).
3. Goldberg LR (Enero de 1993). «The structure of phenotypic personality traits» (https://archive.org/details/sim_american-psychologist_1993-01_48_1/page/26). *American Psychologist* (en inglés) **48** (1): 26-34. PMID 8427480 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8427480>). doi:10.1037/0003-066x.48.1.26 (<https://dx.doi.org/10.1037%2F0003-066x.48.1.26>).
4. Costa PT, McCrae RR (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) manual* (en inglés). Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
5. Matthews, Gerald; Deary, Ian J.; Whiteman, Martha C. (2003). *Personality Traits* (<https://web.archive.org/web/20141205103724/http://elib.fk.uwks.ac.id/asset/archieve/e-book/PSYCHIATRIC-%20ILMU%20PENYAKIT%20JIWA/Personality%20Traits%202nd%20Ed.pdf>) (en inglés) (2da edición). Cambridge University Press. ISBN 978-0-521-83107-9. Archivado desde el original (<http://elib.fk.uwks.ac.id/asset/archieve/e-book/PSYCHIATRIC-%20ILMU%20PENYAKIT%20JIWA/Personality%20Traits,%202nd%20Ed.pdf>) el 5 de diciembre de 2014.
6. «General personality and psychopathology in referred and nonreferred children and adolescents: an investigation of continuity, pathoplasty, and complication models». *Journal of Abnormal Psychology* (en inglés) **121** (4): 958-970. Noviembre de 2012. PMID 22448741 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22448741>). doi:10.1037/a0027742 (<https://dx.doi.org/10.1037%2Fa0027742>).
7. «A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance» (https://archive.org/details/sim_psychological-bulletin_2009-03_135_2/page/322). *Psychological Bulletin* (en inglés) **135** (2): 322-38. Marzo de 2009. PMID 19254083 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19254083>). doi:10.1037/a0014996 (<https://dx.doi.org/10.1037%2Fa0014996>). hdl:10072/30324 (<https://hdl.handle.net/10072%2F30324>).
8. Allport GW, Odbert HS (1936). «Trait names: A psycholexical study» (https://archive.org/details/sim_psychological-monographs_1936_47_212/page/211). *Psychological Monographs* (en inglés) **47**: 211. doi:10.1037/h0093360 (<https://dx.doi.org/10.1037%2Fh0093360>).
9. Norman WT (Junio de 1963). «Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factors structure in peer nomination personality ratings». *Journal of Abnormal and Social Psychology* (en inglés) **66** (6): 574-83. PMID 13938947 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/13938947>).

- ed/13938947). doi:10.1037/h0040291 (<https://dx.doi.org/10.1037%2Fh0040291>).
10. Goldberg LR (Enero de 1993). «The structure of phenotypic personality traits» (https://archive.org/details/sim_american-psychologist_1993-01_48_1/page/26). *The American Psychologist* (en inglés) **48** (1): 26-34. PMID 8427480 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8427480>). doi:10.1037/0003-066X.48.1.26 (<https://dx.doi.org/10.1037%2F0003-066X.48.1.26>).
 11. O'Connor BP (Junio de 2002). «A quantitative review of the comprehensiveness of the five-factor model in relation to popular personality inventories» (https://archive.org/details/sim_assessment_2002-06_9_2/page/188). *Assessment* (en inglés) **9** (2): 188-203. PMID 12066834 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12066834>). S2CID 145580837 (<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:145580837>). doi:10.1177/1073191102092010 (<https://dx.doi.org/10.1177%2F1073191102092010>).
 12. Norman WT, Goldberg LR (1966). «Raters, rates, and randomness in personality structure» (https://archive.org/details/sim_journal-of-personality-and-social-psychology_1966-12_4_6/page/681). *Journal of Personality and Social Psychology* (en inglés) **4** (6): 681-91. doi:10.1037/h0024002 (<https://dx.doi.org/10.1037%2Fh0024002>).
 13. Peabody D, Goldberg LR (Septiembre de 1989). «Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors» (https://archive.org/details/sim_journal-of-personality-and-social-psychology_1989-09_57_3/page/552). *Journal of Personality and Social Psychology* (en inglés) **57** (3): 552-67. PMID 2778639 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2778639>). doi:10.1037/0022-3514.57.3.552 (<https://dx.doi.org/10.1037%2F0022-3514.57.3.552>).
 14. Krug SE, Johns EF (1986). «A large scale cross-validation of second-order personality structure defined by the 16PF». *Psychological Reports* (en inglés) **59** (2): 683-93. S2CID 145610003 (<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:145610003>). doi:10.2466/pr0.1986.59.2.683 (<https://dx.doi.org/10.2466%2Fpr0.1986.59.2.683>).
 15. Karson S, O'Dell JW (1976), *A guide to the clinical use of the 16PF* (en inglés), Champaign, Illinois: Institute for Personality & Ability Testing.
 16. Costa PT, McCrae RR (Septiembre de 1976). «Age differences in personality structure: a cluster analytic approach» (https://archive.org/details/sim_journal-of-gerontology_1976-09_31_5/page/564). *Journal of Gerontology* (en inglés) **31** (5): 564-70. PMID 950450 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/950450>). doi:10.1093/geronj/31.5.564 (<https://dx.doi.org/10.1093%2Fgeronj%2F31.5.564>).
 17. McCrae RR, Costa PT (Enero de 1987). «Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers» (https://archive.org/details/sim_journal-of-personality-and-social-psychology_1987-01_52_1/page/81). *Journal of Personality and Social Psychology* (en inglés) **52** (1): 81-90. PMID 3820081 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3820081>). S2CID 7893185 (<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:7893185>). doi:10.1037/0022-3514.52.1.81 (<https://dx.doi.org/10.1037%2F0022-3514.52.1.81>).
 18. Mershon B, Gorsuch RL (1988). «Number of factors in the personality sphere: does increase in factors increase predictability of real-life criteria?». *Journal of Personality and Social Psychology* (en inglés) **55** (4): 675-80. doi:10.1037/0022-3514.55.4.675 (<https://dx.doi.org/10.1037%2F0022-3514.55.4.675>).
 19. Paunonen SV, Ashton MS (2001). «Big Five factors and facets and the prediction of behavior». *Journal of Personality & Social Psychology* (en inglés) **81** (3): 524-39. PMID 11554651 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11554651>). doi:10.1037/0022-3514.81.3.524 (<https://dx.doi.org/10.1037%2F0022-3514.81.3.524>).
 20. Deyoung, C. G.; Quilty, L. C.; Peterson, J. B. (2007). «Between Facets and Domains: 10 Aspects of the Big Five». *Journal of Personality and Social Psychology* (en inglés) **93** (5): 880-896. PMID 17983306 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17983306>). S2CID 8261816 (<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:8261816>). doi:10.1037/0022-3514.93.5.880 (<https://dx.doi.org/10.1037%2F0022-3514.93.5.880>).
 21. Toegel G, Barsoux JL (2012). «How to become a better leader» (<http://sloanreview.mit.edu/article/how-to-become-a-better-leader>). *MIT Sloan Management Review* (en inglés) **53** (3): 51-60.
 22. Ambridge, Ben (2014). *Psy-Q: You know your IQ – now test your psychological intelligence* (<https://books.google.com/books?id=ZT2eAwAAQBAJ>) (en inglés). Profile.

- p. 11. ISBN 978-1-78283-023-8 – via Google Books.
23. DeYoung, Colin G.; Hirsh, Jacob B.; Shane, Matthew S.; Papademetris, Xenophon; Rajeevan, Nallakkandi; Gray, Jeremy R. (2010). «Testing Predictions From Personality Neuroscience: Brain Structure and the Big Five» (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3049165>). *Psychological Science* (en inglés) **21** (6): 820-828. ISSN 0956-7976 (<https://portal.issn.org/source/issn/0956-7976>). JSTOR 41062296 (<https://www.jstor.org/stable/41062296>). PMC 3049165 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3049165>). PMID 20435951 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20435951>). doi:10.1177/0956797610370159 (<https://dx.doi.org/10.1177%2F0956797610370159>).
 24. «Big-Five Factor Markers» (<https://ipip.ori.org/newBigFive5broadKey.htm>). *ipip.ori.org* (en inglés). Consultado el 3 de julio de 2023.
 25. «Research Reports on Science from Michigan State University Provide New Insights» (<http://ic.galegroup.com/ic/suic/NewsDetailsPage/NewsDetailsWindow?displayGroupName=News&disableHighlighting=false&prodId=SUIC&action=e&windowstate=normal&catId=&documentId=GALE%7CA283740201&mode=view>). *Science Letter* (en inglés). Gale Student Resource in Context.
 26. Laney, Marti Olsen (2002). *The Introvert Advantage* (<https://archive.org/details/introvertadvanta00mart>) (en inglés). Canada: Thomas Allen & Son Limited. pp. 28 (<https://archive.org/details/introvertadvanta00mart/page/28>), 35. ISBN 978-0-7611-2369-9. (requiere registro).
 27. Friedman, Howard; Schustack, Miriam (2016). *Personality: Classic Theories and Modern Research* (en inglés) (6ta edición). Pearson Education Inc. ISBN 978-0-205-99793-0.
 28. Bartneck C, Van der Hoek M, Mubin O, Al Mahmud A (Marzo de 2007). «"Daisy, daisy, give me your answer do!" switching off a robot» (<https://ieeexplore.ieee.org/document/6251692>) (en inglés). Eindhoven, Netherlands: Dept. of Ind. Design, Eindhoven Univ. of Technol. pp. 217-22.
 29. Judge TA, Bono JE (Octubre de 2000). «Five-factor model of personality and transformational leadership» (https://archive.org/details/sim_journal-of-applied-psychology_2000-10_85_5/page/751). *The Journal of Applied Psychology* (en inglés) **85** (5): 751-65. PMID 11055147 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11055147>). doi:10.1037/0021-9010.85.5.751 (<https://dx.doi.org/10.1037%2F0021-9010.85.5.751>).
 30. Lim BC, Ployhart RE (Agosto de 2004). «Transformational leadership: relations to the five-factor model and team performance in typical and maximum contexts» (https://archive.org/details/sim_journal-of-applied-psychology_2004-08_89_4/page/610). *The Journal of Applied Psychology* (en inglés) **89** (4): 610-21. PMID 15327348 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15327348>). doi:10.1037/0021-9010.89.4.610 (<https://dx.doi.org/10.1037%2F0021-9010.89.4.610>).
 31. Sackett PR, Walmsley PT (2014). «Which Personality Attributes Are Most Important in the Workplace?». *Perspectives on Psychological Science* (en inglés) **9** (5): 538-51. PMID 26186756 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26186756>). S2CID 21245818 (<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:21245818>). doi:10.1177/1745691614543972 (<https://dx.doi.org/10.1177%2F1745691614543972>).
 32. Jeronimus BF, Riese H, Sanderman R, Ormel J (Octubre de 2014). «Mutual reinforcement between neuroticism and life experiences: a five-wave, 16-year study to test reciprocal causation» (https://archive.org/details/sim_journal-of-personality-and-social-psychology_2014-10_107_4/page/751). *Journal of Personality and Social Psychology* (en inglés) **107** (4): 751-64. PMID 25111305 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25111305>). doi:10.1037/a0037009 (<https://dx.doi.org/10.1037%2Fa0037009>).
 33. Norris CJ, Larsen JT, Cacioppo JT (Septiembre de 2007). «Neuroticism is associated with larger and more prolonged electrodermal responses to emotionally evocative pictures» ([http://apsychoserver.psych.arizona.edu/jbareprints/psyc501a/readings/Norris%20Larsen%20Cacioppo%20007%20Psychophysiology%20\(SC%20Neuroticism\).pdf](http://apsychoserver.psych.arizona.edu/jbareprints/psyc501a/readings/Norris%20Larsen%20Cacioppo%20007%20Psychophysiology%20(SC%20Neuroticism).pdf)). *Psychophysiology* (en inglés) **44** (5): 823-26. PMID 17596178 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17596178>). doi:10.1111/j.1469-8986.2007.00551.x (<https://dx.doi.org/10.1111%2Fj.1469-8986.2007.00551.x>).
 34. Reynaud E, El Khoury-Malhame M, Rossier J, Blin O, Khalfa S (2012). «Neuroticism modifies psycho

- physiological responses to fearful films» (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3316522>). *PLOS ONE* (en inglés) **7** (3): e32413. Bibcode:2012PLoSO...732413R (<http://adsabs.harvard.edu/abs/2012PLoSO...732413R>). PMC 3316522 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3316522>). PMID 22479326 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22479326>). doi:10.1371/journal.pone.0032413 (<https://dx.doi.org/10.1371%2Fjournal.pone.0032413>).
35. Jeronimus BF, Ormel J, Aleman A, Penninx BW, Riese H (Noviembre de 2013). «Negative and positive life events are associated with small but lasting change in neuroticism» (https://archive.org/details/sim_psychological-medicine_2013-11_43_11/page/2403). *Psychological Medicine* (en inglés) **43** (11): 2403-15. PMID 23410535 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23410535>). S2CID 43717734 (<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:43717734>). doi:10.1017/s0033291713000159 (<https://dx.doi.org/10.1017%2Fs0033291713000159>).
36. Dwan T, Ownsworth T (2019). «The Big Five personality factors and psychological well-being following stroke: a systematic review». *Disability and Rehabilitation* (en inglés) **41** (10): 1119-30. PMID 29272953 (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29272953>). S2CID 7300458 (<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:7300458>). doi:10.1080/09638288.2017.1419382 (<https://dx.doi.org/10.1080%2F09638288.2017.1419382>).

Enlaces externos

- [Plataforma de Evaluación UZ - Universidad de Zaragoza - Test IPIP de personalidad \(http://evaluacion.unizar.es/test-ipip/\)](http://evaluacion.unizar.es/test-ipip/)
-

Obtenido de «https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Modelo_de_los_cinco_grandes&oldid=153097714»

-