

# Efectos de la Deseabilidad Social sobre los Tests de Personalidad en Muestras con alto Entrenamiento

**Luis Garrido**  
**Vicente Ponsoda**  
**Julio Olea**  
**Francisco José Abad**



# INTRODUCCIÓN

## RELEVANCIA DEL FALSEAMIENTO DE LA PERSONALIDAD

- Algunos autores sugieren que el falseamiento no es importante porque es poco común y/o porque no influencia las propiedades psicométricas y la validez de criterio de las pruebas personalidad<sup>1</sup>.
- Otros autores sugieren exactamente lo contrario<sup>2</sup>.
- Estas contradicciones pueden deberse a los diferentes diseños de investigación y muestras utilizadas<sup>3</sup>.

1. Ellingson, Sackett & Conelly (2007); Hogan, Barrett & Hogan (2007); Ones & Viswesvaran (1998).

2. Griffith, Chmielowski & Yoshita (2007); Rosse, Levin & Nowicki (1999); Schmit & Ryan (1993).

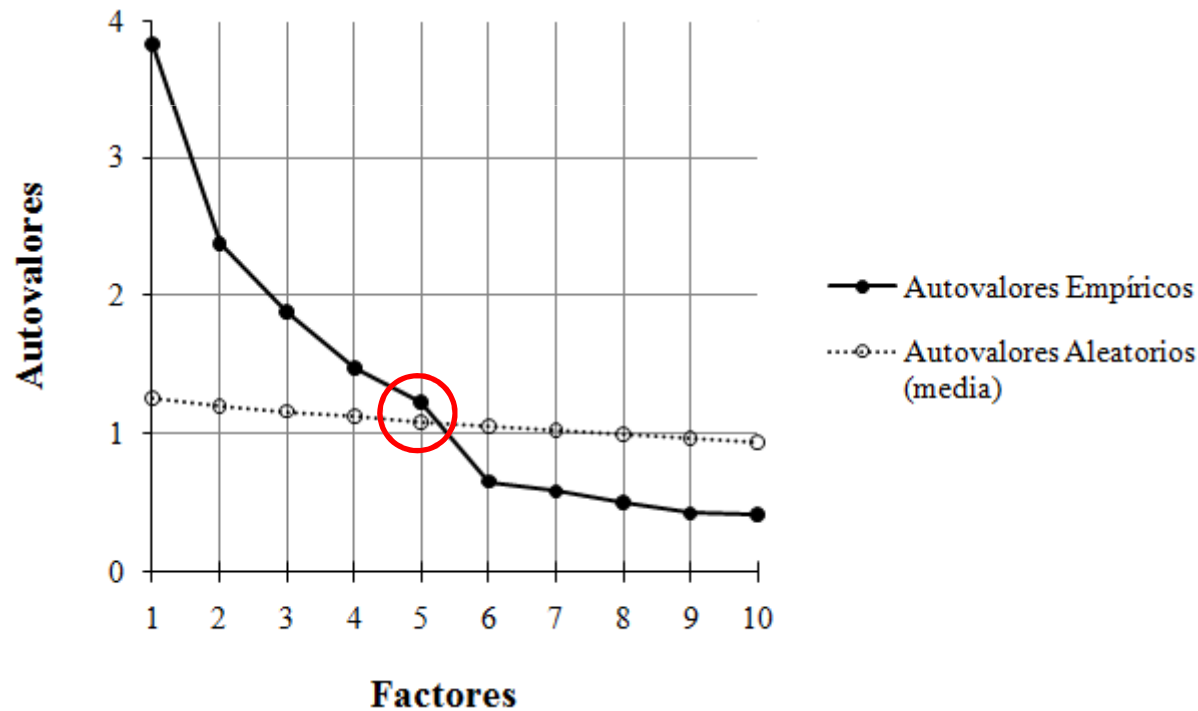
3. Miller & Barrett (2001); Stark, Chernyshenko, Chan, Lee & Drasgow (2001);



# INTRODUCCIÓN

## EL ANÁLISIS PARALELO

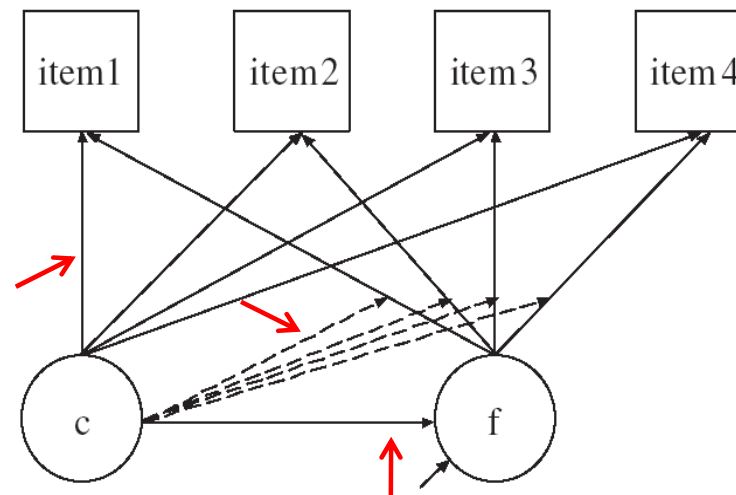
- El análisis paralelo (Horn, 1965) determina el número de factores al comparar los autovalores empíricos con los autovalores de datos aleatorios.



# INTRODUCCIÓN

## EL ANÁLISIS FACTORIAL MIXTO

- Es un modelo mixto que combina el análisis de clases latentes y el análisis factorial.
- Utiliza dos tipos de variables latentes: categórica y continua.
- Permite variabilidad dentro de las clases.



# MÉTODO

## MUESTRAS UTILIZADAS, TESTS Y PROCEDIMIENTO

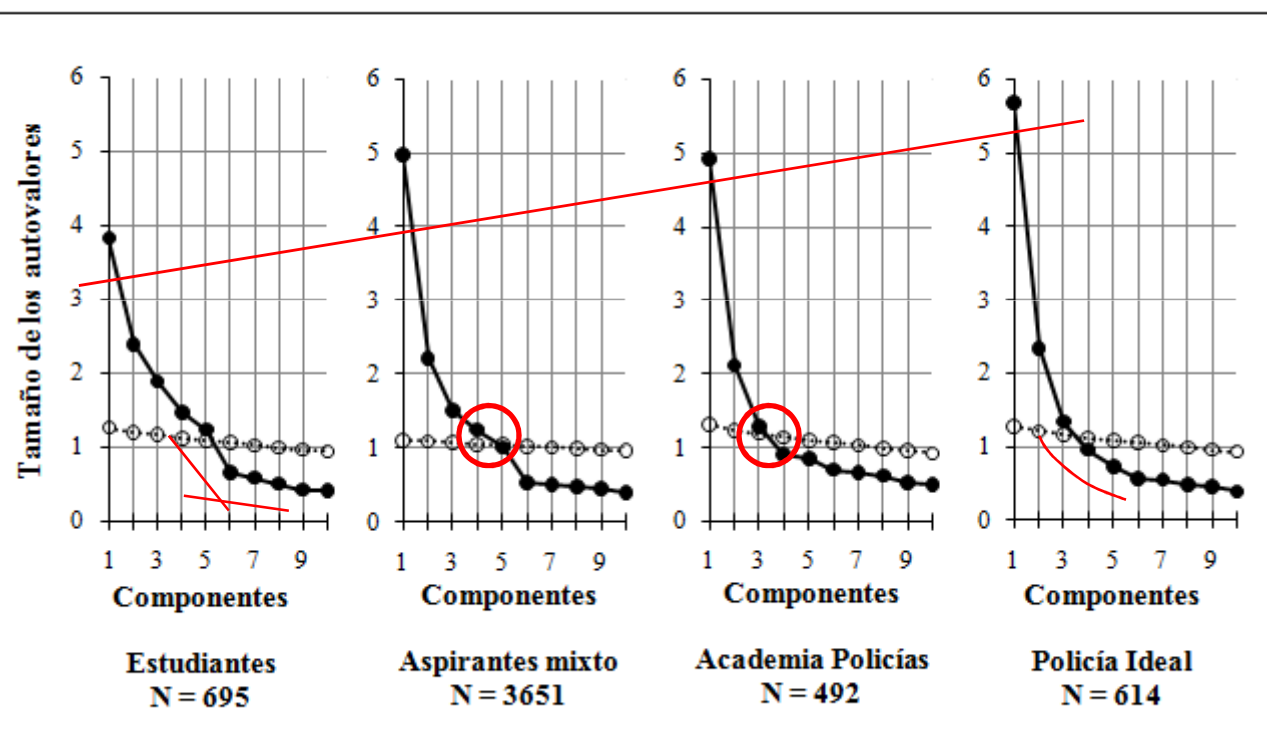
| Muestra                       | N    | Test     | Instrucción   |
|-------------------------------|------|----------|---------------|
| Academia de Policías de la CM | 492  | NEO-FFI  | Estándar      |
| Academia de Policías de la CM | 614  | NEO-FFI  | Policía ideal |
| Academia de Policías de la CM | 352  | NEO-IPIP | Estándar      |
| Estudiantes                   | 695  | NEO-FFI  | Estándar      |
| Aspirantes (mixta)            | 3651 | NEO-FFI  | Estándar      |

- NEO-FFI (Costa & McCrae, 1992); NEO-IPIP (Goldberg, 1999).
- Queremos agradecer a TEA Ediciones S.A. y a la Academia de Policías de la Comunidad de Madrid por proporcionarnos el acceso a las muestras /bases de datos y el apoyo en la recogida de los datos.



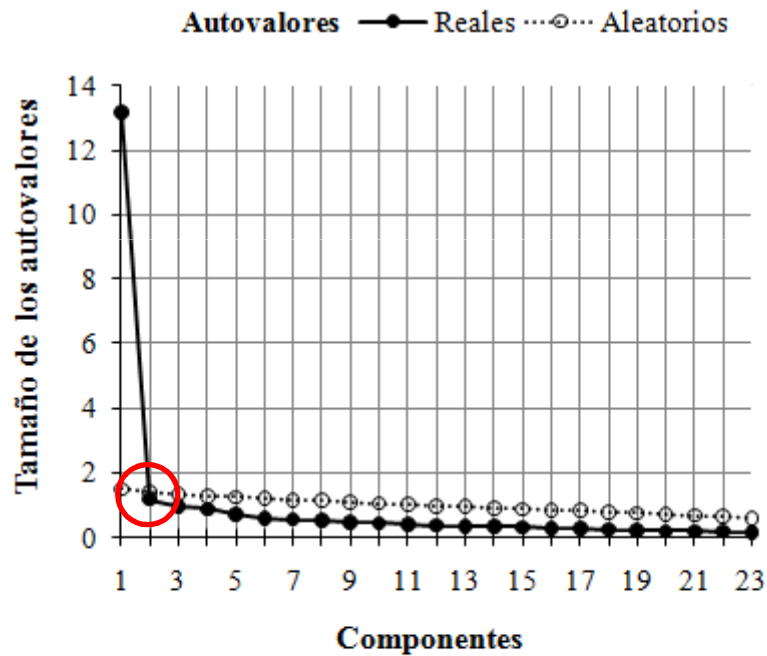
# RESULTADOS

## DIMENSIONALIDAD DEL NEO-FFI EN DIFERENTES MUESTRAS



# RESULTADOS

## DIMENSIONALIDAD DEL NEO-IPIP



| Escala | Correlaciones |       |       |   |
|--------|---------------|-------|-------|---|
|        | N             | Ex    | Am    | R |
| N      | 1             |       |       |   |
| Ex     | -.83**        | 1     |       |   |
| Am     | -.82**        | .83** | 1     |   |
| R      | -.86**        | .81** | .84** | 1 |

Notas: N = Neuroticismo; Ex = Extraversión;  
Am = Amabilidad; R = Responsabilidad.  
\*\*  $p < .01$ . N = 352.

# RESULTADOS

## NÚMERO DE CLASES LATENTES DE FALSEAMIENTO

Criterio de Información Bayesiano para la Determinación del Número de Clases

| Escala          | Número de clases<br>(BIC) |          |          | Número<br>óptimo<br>de clases | Tamaño de las clases<br>(%) |      |
|-----------------|---------------------------|----------|----------|-------------------------------|-----------------------------|------|
|                 | 1                         | 2        | 3        |                               | 1                           | 2    |
| Neuroticismo    | 8,985.5                   | 8,713.9  | 8,850.3  | 2                             | 44.5                        | 55.5 |
| Extraversión    | 8,882.5                   | 8,580.2  | 8,675.0  | 2                             | 33.6                        | 66.4 |
| Apertura        | 8,689.0                   | 8,682.4  | 8,778.8  | 2                             | 26.7                        | 73.3 |
| Amabilidad      | 10,484.0                  | 10,114.7 | 10,205.9 | 2                             | 33.1                        | 66.9 |
| Responsabilidad | 8,316.8                   | 8,100.5  | 8,194.7  | 2                             | 33.5                        | 66.5 |

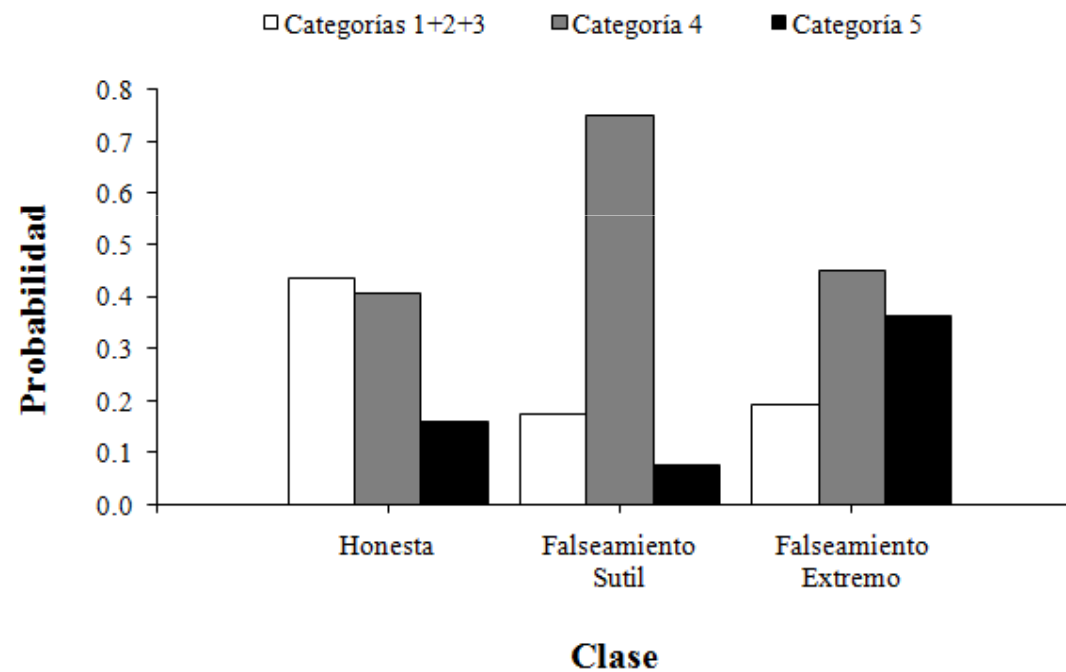
*Nota.* BIC = Criterio de Información Bayesiano.





# RESULTADOS

## ESTILOS DE FALSEAMIENTO: OPCIONES SELECCIONADAS

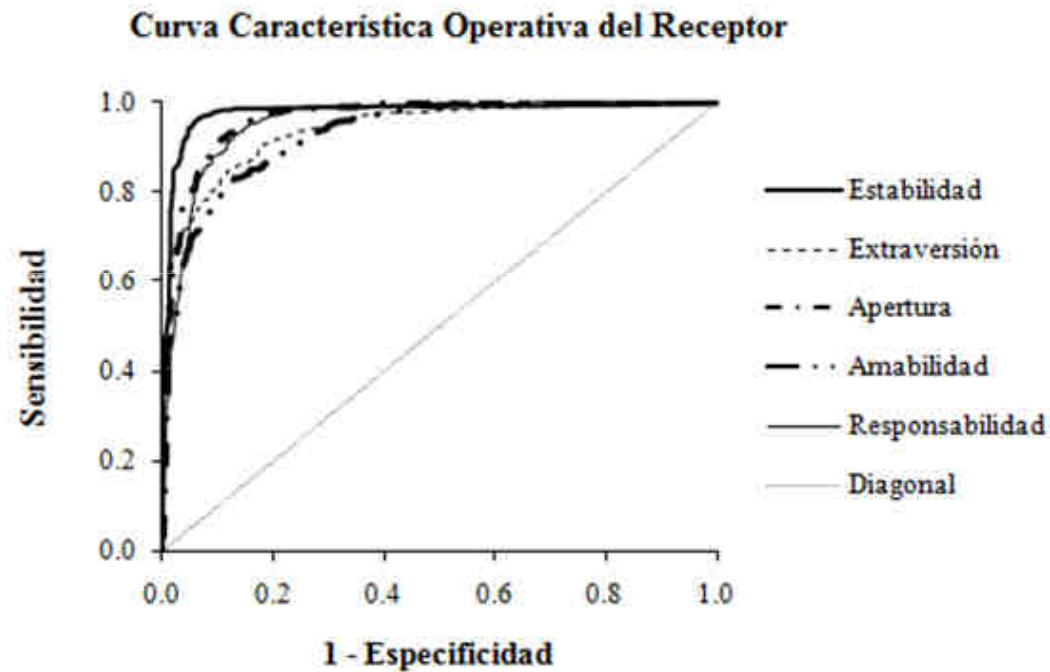


Notas. N (Honesta) = 695; N (Deshonesta) = 614.



# RESULTADOS

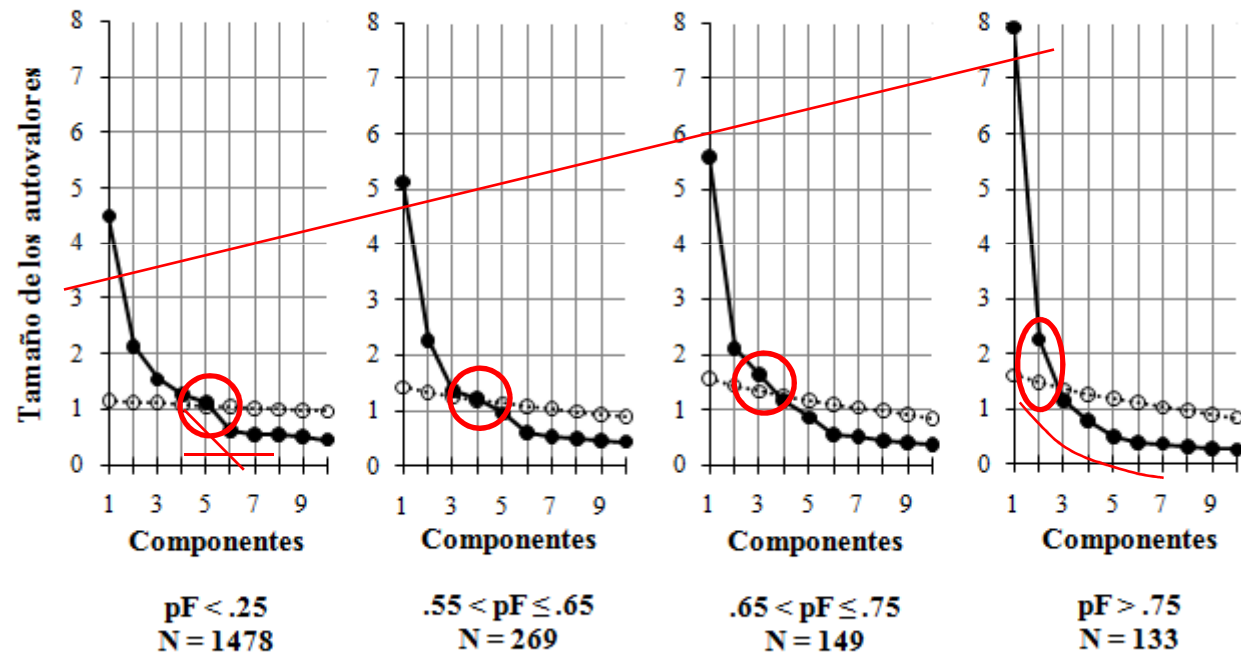
## EFFECTIVIDAD EN LA DETECCIÓN DEL FALSEAMIENTO



*Nota.* Area bajo la curva:  $E_s = 0.98$ ,  $E_x = 0.94$ ,  $A_p = 0.96$ ,  $A_m = 0.93$ ,  $R = 0.96$ .  
Todas las áreas bajo la curva son significativas al nivel  $p < 0.001$ .

# RESULTADOS

## SUBGRUPOS DE FALSEAMIENTO EN MUESTRA DE ASPIRANTES



Notas.  $pF$  = probabilidad de Falseamiento. Muestra de Aspirantes General.



# RESULTADOS

## EJEMPLO PRÁCTICO DE DETECCIÓN DEL FALSEAMIENTO

| Aspirante | Puntuaciones en los Ítems de Estabilidad |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     | PD | Probabilidades del AFM |      |      |
|-----------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|------------------------|------|------|
|           | I1                                       | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 |    | H                      | FS   | FE   |
| 1         | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 2  | 5  | 5  | 4   | 2   | 5   | 50 | 0.97                   | 0.00 | 0.03 |
| 2         | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 50 | 0.02                   | 0.97 | 0.01 |
| 3         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 1   | 5   | 1   | 52 | 0.02                   | 0.00 | 0.98 |

*Nota* . PD = Puntuación directa; H = Honesto; FS = Falseamiento sutil; FE = Falseamiento extremo.



# DISCUSIÓN

- El falseamiento puede afectar de forma sustancial las propiedades psicométricas de las pruebas de personalidad en muestras con alto entrenamiento.
- Las diferencias en niveles de falseamiento entre muestras de aspirantes podría explicar en parte los resultados contradictorios en la literatura.
- El AFM podría ser una herramienta eficaz para comprender y detectar el falseamiento en pruebas de personalidad.



Efectos de la Deseabilidad  
Social sobre los Tests de  
Personalidad en Muestras con  
alto Entrenamiento

Muchas Gracias



# REFERENCIAS

- Costa, P. T., y McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Ellingson, J. E., Sackett, P. R., & Connelly, B. S. (2007). Personality assessment across selection and development contexts: Insights into response distortion. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 386-395.
- Goldberg, L.R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. En I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, y F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe*. (pp. 7–28). Tilburg: Tilburg University Press.
- Griffith, R. L., Chmielowski, T., & Yoshita, Y. (2007). Do applicants fake? An examination of the frequency of applicant faking behavior. *Personnel Review, 36*(3), 341-355.
- Hogan, J., Barrett, P., & Hogan, R. (2007). Personality measurement, faking, and employment selection. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1270-1285.
- Horn, J. L. (1965). A Rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika, 30*, 179-185.
- Miller, C. E., & Barrett, G. V. (2001, June). *The coachability and fakability of personality selection tests used for police selection*. Paper presented at the 25<sup>th</sup> annual meeting of the International Personnel Management Association Assessment Council, Newport Beach, CA.
- Ones, D. S. & Viswesvaran, C. (1998). The effects of social desirability and faking on personality and integrity assessment for personnel selection. *Human Performance, 11*, 245-269.



# REFERENCIAS

- Rosse, J. G., Levin, R. A., & Nowicki, M. D. (1999, April). Assessing the impact of faking on job performance and counter-productive job behaviors. In P. Sackett (Chair), *New empirical research on social desirability in personality measurement*. Symposium conducted at the 14th annual meeting of the Society of Industrial Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Schmit, M. J., & Ryan, A. M. (1993). The big five in personnel selection: Factor structure in applicant and nonapplicant populations. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 966-974.
- Stark, S., Chernyshenko, O. S., Chan, K., Lee, W. C., & Drasgow, F. (2001). Effects of the testing situation on item responding: Cause for concern. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 943-953.

