

COMPARACIÓN DE PERFILES PSICOLÓGICOS EN SELECCIÓN DE PERSONAL BAJO LOS EFECTOS DE SIMULACIÓN (“FAKING”) REAL Y EXPERIMENTAL

ANTONIO ZAPATA SOLÁ*, ERNESTO ROSARIO HERNÁNDEZ**
UNIVERSIDAD CENTRAL DE BAYAMÓN, ESCUELA MEDICINA DE PONCE, PUERTO RICO

Recibido: 26 de agosto de 2014

Aprobado: 15 de septiembre de 2014

Para citar este artículo:

Zapata Solá, A., & Rosario Hernández, E. (2014). Comparación de perfiles psicológicos en selección de personal bajo los efectos de simulación (“faking”) real y experimental. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(2), 85-92.

Resumen

El propósito de la investigación fue comparar los perfiles psicológicos en selección de personal bajo los efectos de simulación (“faking”) real y experimental. Se buscó si había diferencia estadísticamente significativa en las escalas de validez y las escalas clínicas entre ambos grupos. Un grupo estuvo compuesto por 78 candidatos a empleo que invalidaron perfil de personalidad ($L > 78$) o sea que simularon realmente para el proceso de selección de personal y el otro grupo ($n=20$) fue el grupo que se les impartió instrucciones de simulación para un proceso de selección. Se compararon los promedios de ambos grupos con pruebas “t” y luego se obtuvo coeficiente “d” de Cohen para ver cuán grande eran las diferencias. Los resultados indican que hubo diferencias entre los grupos tanto en las escalas de validez como en las clínicas. Se puede inferir que las escalas de validez de la prueba son efectivas para medir la simulación y el engaño siendo comparadas en un ambiente real.

Palabras clave: Selección de Personal; personalidad; M.M.P.I-2 simulación.

COMPARISON OF PSYCHOLOGICAL PROFILES ON PERSONNEL SELECTION BY REAL AND EXPERIMENTAL SIMULATION (“FAKING”)

Abstract

The purpose of the research was to compare the psychological profiles on personnel selection under the influence of simulation (“faking”) real and experimental. We want to know if there was a statistically significant difference in the scales of validity and clinical scales between the two groups. A group was composed of 78 candidates for employment who overturned personality profile ($L > 78$) which is actually simulated for the process of personnel selection and the other group ($n = 20$) was the group that was given them instructions to simulate for personnel selection process. Comparing the averages for both groups with “t” tests and then “d” coefficient of Cohen was obtained to see how great the differences were. The results indicate that there were differences between the groups in both clinics and validity scales. It can be inferred that validity scales are effective to measure simulation, being compared in a real environment.

Key words: Personnel selection; personality; M.M.P.I.-2 simulation.

Introducción

La evaluación de problemas psicológicos y ajustes emocionales ha sido un aspecto muy importante en evaluaciones de personalidad, particularmente en evaluaciones de selección de personal para posiciones que envuelven alta

responsabilidad, seguridad pública y buen ajuste emocional. Para este tipo de evaluación el “Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2” (M.M.P.I. -2) es el inventario de personalidad mayor utilizado (Butcher, Gucker, & Heller-vik, 2009; Butcher, Ones, & Cullen, 2006). Para una lista de referencia en selección de personal con el M.M.P.I./

* Doctorado en psicología industrial/organizacional, profesor Universidad Central de Bayamón; azapataphd@gmail.com

** Doctorado en psicología industrial/organizacional, profesor Escuela Medicina de Ponce; drerosario@gmail.com

MMPI-2 ver “References in Personnel Screening with the MMPI / MMPI-2” (Butcher, 2007).

Mueller-Hanson, Heggstad, & Thornton (2003), señalan que en los últimos años se ha dado un resurgir en el interés por el uso de las pruebas de personalidad para la selección de personal. A pesar de esto, diferentes autores Luther y Thornton, 1999; Rossé, Stecher, Miller y Levin, 1998 (citados en Rosario, Rovira, Alvarez, & Rodríguez (2007) indican que una de las interrogantes en el uso de pruebas en selección de personal es el efecto de la simulación (“faking”). En cuanto a este aspecto hay opiniones encontradas, Rosario et al. (2007) mencionan que hay diferentes autores que indican que la simulación y sus efectos con las respuestas sesgadas alteran las puntuaciones de las pruebas.

Butcher (1994) indica que los candidatos a empleo tienden a presentarse de forma favorable cuando están siendo evaluados. Fernández y Liporace (citados en Rosario et al., 2007) indican que es común esperar elevaciones en las escalas de validez “L” y “K”. del M.M.P.I. Según los autores estas investigaciones de simulación comenzaron en 1946 y 1947, donde éstos instruían a los participantes a contestar la prueba como si estuvieran intentando simular o engañar.

Por otro lado Mueller-Hanson et al. (2003) indican que la simulación (“faking”) es un aspecto muy importante que se debate fuertemente en los inventarios de personalidad en el proceso de selección de personal. Otros autores indican que el problema de simulación no es un problema de las pruebas de personalidad, por el contrario afirman que la simulación si tiene un efecto en su validez. También señalan los autores que afecta la calidad de las decisiones en el proceso de selección.

En otros países como España, González y Iruarrizaga (2005) señalan que el M.M.P.I.-2 es el mejor instrumento validado para explorar estilos de respuestas aleatorias, simulación de psicopatología y defensividad. Los autores indican que la simulación es cuando el sujeto pretende deliberadamente presentar una impresión favorable de sí mismo, soslayando, negando o encubriendo síntomas, problemas y descartando sus características positivas. Este inventario incluye diversos indicadores de validez que han demostrado su utilidad en la detección de simulación.

Modelos de simulación (“Faking”)

En el contexto de selección de personal, la simulación (“faking”) puede ser definido según Goffing y Boyd (2009) como: “La tendencia de los candidatos para deliberadamente proveer respuestas inadecuadas a las preguntas de personalidad de forma que crean que deben aumentar sus

posibilidades de obtener una decisión favorable en reclutamiento” (p.151). Tonkovic (2012) indica que la conducta de simulación en selección de personal debe ser en cierto grado determinado por las características individuales estables del candidato y rasgos de personalidad.

Hay pocos modelos teóricos del constructo de simulación; Snell, Sydell y Lueke (1999) fueron los primeros en utilizar una teoría para entender el aspecto de simulación. Estos sugieren que la simulación es una función de motivación, habilidad y que varios aspectos individuales y factores situacionales interactúan para determinar el nivel de motivación y habilidad. McFarland y Ryan (2000) utilizaron otra teoría para entender este concepto, los autores sugieren que estas creencias hacia simulación, basadas en valores, moral y personalidad influyen en la intención de simulación. Este modelo fue expandido con la Teoría de Conducta Planificada de Ajzen (2013) donde los autores McFarland y Ryan (2006) sugieren que las actitudes, normas subjetivas y el control de la conducta percibida sobre la simulación, predicen la conducta de simulación con la intención de simulación.

Ellingson y McFarland (2011) señalan la teoría de “expectativa de instrumentalidad de valencia” para entender la conducta de simulación con la visión de motivación. Esta teoría indica que todos los determinantes de simulación ocurren sobre la medida de instrumentación, expectativas o la habilidad a simular. Los autores revisaron la literatura de simulación para demostrar la cantidad de factores que puede influenciar la simulación. Esta teoría sirve como guía para futuras investigaciones de la conducta de simulación. El propósito del artículo es proveer un modelo de antecedentes próximos a la intención de conductas de simulación, que pueden ser extendidos y guiados a llevar a cabo investigaciones futuras identificando mecanismos psicológicos básicos que guíen la conducta. Para hacer esto crearon la teoría de expectativa instrumentalidad de valencia, basada en la teoría de Vroom (1964). En fin los autores quieren demostrar que la teoría puede ser utilizada para entender la conducta de simulación.

Grieve y McSwiggan (2014) señalan otra teoría, la Teoría de la Conducta Planificada (TCP), la cual se compone de normas éticas y morales. Otros autores Goffing y Boyd (2009) presentan lo que ellos llaman: “El modelo general mejorado del proceso de simulación del candidato”, donde la medida de simulación depende del diseño experimental en el cual se llevó a cabo. Por ejemplo manipulación en las instrucciones para la simulación y escalas de deseabilidad social.

Otros autores han encontrado diferentes opiniones y un debate sobre los efectos de simulación “faking” y los resultados de las pruebas de personalidad. McFarland y Ryan (2006) citan un sinnúmero de autores donde han

encontrado evidencia que la simulación “faking” no influye negativamente en la validez de las pruebas y otros han encontrado que si los tiene. Por ejemplo Biderman y Nguyen (2004) señalan que muchos de estos estudios de simulación los participantes son estudiantes universitarios lo cual podría limitar la generalización, por otro lado el autor menciona que también se han estudiado simulaciones entre trabajadores y candidatos a empleo lo cual ayuda en cuanto a la conducta de simulación pues se ofrece en un ambiente real.

Ellingson y McFarland (2011) indican que simular el ambiente de laboratorio como “real” puede ser difícil, pero algunos investigadores han explorado algunas maneras creativas de hacerlo. Un ejemplo de esto es un estudio de Heggstad y Coyne (2011) (citado en Ellingson & McFarland, 2011) donde los participantes fueron instruidos a colaborar en la construcción de un inventario de personalidad para una organización para reclutar estudiantes graduados universitarios.

Grieve y McSwiggan (2014) llevaron cabo un estudio utilizando la teoría de conducta planificada (T.C.P.) con la intención de falsear los resultados de las pruebas psicológicas y evaluar las normas morales y éticas, (n=225). Los autores desarrollaron tres modelos, el primer modelo incluía la actitud, el control conductual percibido y la norma subjetiva estos predecían de modo significativo la intención de falseamiento. El segundo modelo se le añadió la adición de las normas de obligación moral, esto aumentó significativamente la intención de falseamiento, (explicando un 14% de varianza). A un tercer modelo se añadió la ética y esta no incluía varianza explicada; solo los dos últimos modelos predecían de modo significativo. (53.3% de la varianza explicada). Los autores indican que investigaciones futuras deben considerar el falseamiento de parte de los candidatos o una variable conductual. Concluyen que las normas morales personales son las que más aportan a la hora de predecir la intención de falsear, los autores proponen integrar los modelos teóricos sobre el concepto de falseamiento.

Por otro lado Martin, Bowen y Hunt (2002) llevaron a cabo un estudio donde se les pidió a los participantes (n=301) responder un cuestionario de personalidad bajo simulación y honestidad bajo diferentes escalas (normales e ipsativas). Los resultados concluyen que hubo interacción significativa entre la forma de las escalas y las instrucciones (simulación y honesto). No encontraron diferencia en el grado de la simulación de la forma ipsativa entre lo honesto y la simulación. La literatura señala que la mayoría de los estudios de simulación (“fake”) en los inventarios de personalidad, son estudios llevados a cabo con instrucciones específicas para que las personas simulen al contestar el inventario.

El MMPI-2 en Puerto Rico

En Puerto Rico se han llevado a cabo pocas investigaciones relacionadas al tema de selección de personal e inventarios de personalidad y solamente uno con simulación. Para 1970 se empezaron a realizar estudios experimentales con el inventario en Puerto Rico (Pando, 1974; Rodríguez 1980). La literatura señala diferentes investigaciones con el MMPI-2 (Cabiya, 1996; Cabiya & Dávila, 1999; Cabiya et al., 2000; Butcher, Cabiya, Lucio & Garrido, 2007; Figueroa, 2009; Rodríguez, 1980). En selección de personal hay diferentes investigaciones (Garrido, Rosario, Figueroa, Medina, & Padovani, 2012; Rosario et al., 2007; Zapata, Kreuch, Landers, Hoyt, & Butcher, 2009; Zapata & Rosario 2013).

En Puerto Rico se utilizan mayormente normas desarrollada por quienes desarrollaron la prueba Hathway y Nckinley, donde se utilizan normas foráneas para evaluar a los puertorriqueños (Herrans, 2000). El inventario de personalidad contiene 567 preguntas de cierto o falso, fue reestandarizado en 1989. En Puerto Rico se utiliza la versión hispana desarrollada por García-Peltoniemi y Azan Chiviano (1993) donde se modificaron nueve reactivos por su vocabulario.

En el estudio de Garrido et al. (2012) se evaluaron las características de las escalas de validez, clínicas y reestructuradas en los perfiles del MMPI-2 de 153 puertorriqueños. Se encontró que al igual que en Estados Unidos las escalas clínicas y reestructuradas tienen la capacidad de diferenciar entre grupos provenientes de diversos contextos. El estudio de Cabiya (1996) sugiere una similitud mayor entre los perfiles puertorriqueños y las normas norteamericanas, concluyendo que la versión hispana y las normas existentes eran apropiadas para el uso en Puerto Rico.

El único estudio encontrado sobre simulación fue de Rosario et al. (2007), donde los autores investigaron la efectividad de las escalas clínicas y de validez del MMPI-2 en detectar patrones de contestación honesto, simulación y engaño en el contexto de selección de personal. Se encontraron diferencias significativas en las escalas clínicas y las de validez, en la condición experimental. Se encontraron diferencias significativas en las escalas de validez F, Fb, L, K y S entre el patrón de contestaciones honesto y el grupo de candidato alguacil. Sugiriendo que es normal encontrar motivación para simular bienestar emocional y/o psicológico cuando la evaluación se hace para selección de personal.

Otro estudio con selección de personal fue de Zapata et al. (2009) donde se comparó la utilización del MMPI-2 en selección de personal entre candidatos puertorriqueños y norteamericanos. Los resultados demostraron que no hay diferencia significativa entre ambos grupos con

respecto a las puntuaciones promedio obtenidas en las escalas clínicas y de contenido. En la escala "L" los puertorriqueños obtuvieron una puntuación más alta que los estadounidenses. En conclusión los puertorriqueños obtuvieron puntuaciones que son comparables con las obtenidas por la muestra normativa del inventario, la cual en su mayoría es norteamericana. Los estudios de Cabiya (1996) y Cabiya y Dávila (1999) señalan que hasta el momento no se necesita desarrollar normas para Puerto Rico.

Cassisi y Worman (1992) indican que el método de simulación ha sido utilizado muy frecuentemente; no obstante, señalan que la generalización de las respuestas simuladas en situaciones del área clínica y el mundo real son cuestionables por los diferentes niveles y fuentes de motivación.

No se encontró un estudio donde se obtuvieran datos sobre personas que llevaran a cabo una simulación para un proceso de selección de personal en realidad. El objetivo de este estudio fue observar si hay diferencias significativas en las escalas del M.M.P.I.-2 al impartir la instrucción de simulación al contestar el inventario y las puntuaciones de los perfiles inválidos de candidatos que llevaron a cabo simulación en realidad para un proceso de selección de personal.

Hipótesis

Habrá diferencia estadísticamente significativa entre las escalas de validez y clínicas entre el grupo donde se les impartió la instrucción de simulación al contestar el inventario y el grupo de candidatos que llevaron a cabo simulación real en el proceso de selección de personal.

Método

Participantes

En este estudio participaron 78 candidatos a empleo de una organización gubernamental en Puerto Rico, el 100% eran del género masculino, el promedio de edad fue de 32.22 años y la mayoría $n=22$ (28.2%) tenía un cuarto año seguido de un grado asociado y cursos técnicos 20% y 19% respectivamente. El restante tenía créditos universitarios (14%) y bachillerato (12.8%). Los otros participantes fueron 20 estudiantes graduados de psicología clínica de la Escuela de Medicina de la región sur de Puerto Rico para un estudio de un inventario de personalidad, la mayoría eran del género femenino, la edad promedio fue de 31.76.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la investigación fueron el Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota -2 (MMPI-2), una hoja de datos sociodemográficos y la hoja de consentimiento informado.

Procedimiento

A los participantes de candidatos a empleo se les administró el MMPI-2 como parte del propósito de reclutamiento y que fue calificado por una máquina correctora ("scanner"). Los candidatos fueron evaluados en grupo como parte de un proceso de selección donde firmaron una hoja de consentimiento. Para propósitos del estudio se seleccionaron los candidatos a empleo que invalidaron el perfil de personalidad ($L > 78$) desde el año 2001 al 2011, ($n=78$).

El segundo grupo fue compuesto por 20 estudiantes que fueron escogidos para participar en una investigación de un estudio de un inventario de personalidad, la misma fue por disponibilidad. Se les garantizó el anonimato y la confidencialidad y el derecho de abandonar la prueba cuando lo desearan. Se asignaron a tres grupos al azar y uno de estos fue el de "simulación". ($n=20$). Se le impartieron unas instrucciones específicas para contestar la prueba, las mismas fueron:

"Queremos que usted tome esta prueba en una forma imaginaria. Lea cada aseveración de la prueba y conteste la misma tratando de lucir lo mejor posible, como si usted no tuviera ningún problema o disturbio emocional. Piense que usted está siendo considerado para un buen puesto en una organización de mucho prestigio. En otras palabras, queremos que usted responda a la prueba y que deliberadamente la conteste aparentando ser la mejor persona posible para dicho puesto. Trate y sea lo más creíble posible."

Luego se entraron los datos de las escalas al programa estadístico S.P.S.S. y se buscaron los promedios y desviaciones estándar de las escalas de validez y clínicas. Los promedios de ambos grupos de las escalas fueron comparados utilizando pruebas "t".

Resultados

Para comprobar las hipótesis del estudio se llevaron a cabo pruebas "t", de "Student" para muestras independientes, para ver si existían diferencias significativas entre las escalas de validez y clínicas entre los grupos (ver tabla 1). Al observar la tabla se puede ver que se encontró diferencia

significativas en todas las escalas de validez, excepto las VRIN y la F(b). En las escalas TRIN y L los promedios más altos fueron del grupo de simulación en un proceso de selección real. Las escalas F, F(b) y S los promedios más altos fueron del grupo de simulación con ambiente controlado.

En la escala F(p) no hubo diferencia significativa. Se buscó el efecto de las diferencias con el coeficiente “d” de Cohen se encontró que en las escalas TRIN y L las diferencias entre grupos fueron grandes mientras que las demás escalas las diferencias fueron medianas (ver tabla 1).

Tabla 1

Diferencias entre los grupos de simulación real (SR) y controlado (C) de las escalas de validez del MMPI-2

Escala	Grupos				t(140)	p	d
	SR (n=78)		C (n=20)				
	M	DE	M	DE			
VRIN	48.06	7.20	49.94	11.75	-1.17	.24	—
TRIN	64.12	5.33	54.53	4.50	11.43*	.0001	0.69
L	85.93	3.87	72.29	16.10	7.23*	.0001	0.52
F	43.76	4.76	47.53	8.04	3.46*	.0007	0.28
F(b)	43.98	3.49	46.71	5.49	3.59*	.0004	0.29
F(p)	62.00	6.48	59.52	11.95	1.56	.11	—
S	58.46	4.76	61.65	10.91	2.32**	.02	0.49

*p < .0001; **p < .01

Tabla 2

Diferencias entre los grupos de simulación real (SR) y controlado (SC) de las escalas clínicas del MMPI-2

Escala	Grupos				t(140)	p	d
	SR (n=64)		SC (n=20)				
	M	DE	M	DE			
Hs	46.35	9.46	52.06	7.36	3.94*	.0001	0.31
D	57.07	6.31	49.82	6.37	6.78*	.0001	0.49
Hy	56.46	9.46	50.24	9.09	3.96*	.0001	0.31
Pd	42.05	6.11	45.53	5.85	3.44*	.0008	0.27
Pa	48.02	7.45	47.00	10.83	0.66	.50	—
Pt	37.78	3.17	46.78	8.62	8.54*	.0001	0.58
Sc	39.20	4.24	50.71	6.66	12.49*	.0001	0.72
Ma	47.01	5.42	52.47	4.11	6.64*	.0001	0.48
Si	42.92	4.73	42.41	5.83	0.57	0.56	—

*p < .0001

Discusión

Al analizar los resultados se encontró que de las siete escalas de validez en cinco hubo diferencia significativa entre los grupos. Estas fueron TRIN, L, F, F(b), y S (ver tabla 1). No hubo diferencia en la escala VRIN y F(p). El grupo de simulación real en proceso de selección obtuvo promedios más altos en las escalas TRIN, y L mientras que el grupo de simulación controlado obtuvo promedios más altos en las escalas, F, F(b) y S. Se puede inferir que el grupo de simulación real en el proceso de selección tiende a responder a las preguntas que están en las escalas de validez de forma que las puntuaciones son más altas, específicamente en la escala "L" que es la escala que mejor indica la simulación, lo que indican que este grupo tienden a simular para proyectar una imagen favorable para obtener el empleo en un escenario real que el grupo que se le dieron instrucciones específicas.

La escala "L" que es la escala que más aumenta en puntuación cuando se invalidan los perfiles en el proceso de selección tienden a tener un promedio más alto en situaciones de selección de personal real ($M = 85$, $DE = 3.87$) que cuando se simula en ambiente controlado, ($M = 72$; $DE = 16.10$) haciendo la salvedad que ambos grupos obtuvieron puntuaciones altas para esta escala. Al obtener el coeficiente de Cohen se puede ver que las escalas donde más grande es la diferencia en puntuación son las escalas TRIN y L, siendo estas las escalas que más se manipulan para selección de personal. Aunque hubo diferencia en las escalas restantes F, F(b) y S la diferencia entre los grupos fue moderada, según el Coeficiente de Cohen, ya que esta escala busca un "faking" o una simulación para fingir que la persona está mal psicológicamente.

De nueve escalas clínicas, hubo diferencia significativa en siete. Estas fueron la Hs, D, Hy, Pd, Pt, Sc y Ma. A diferencia de las escalas de validez donde prácticamente la diferencia de ambos grupos en estas escalas fueron casi iguales tres para un grupo y dos para otro, en las escalas clínicas la mayoría (cinco) del grupo de simulación controlada obtuvieron la puntuación más alta versus dos (D, Hy) que obtuvo el grupo de simulación real en el proceso de selección.

Se infiere que el grupo de simulación real tiende a subir puntuaciones en el área de depresión e histeria. Al llevarse a cabo los análisis de coeficiente de Cohen se encontró que la escala Pt y Sc las diferencias fueron más grandes, seguidas por la escalas Hs, D, Hy y Ma que las diferencias fueron medianas. Finalmente la escala donde la diferencia fue menor fue la Pd. En la escala Pa y Si no hubo diferencia significativa.

Los resultados concuerdan lo que mencionan diferentes autores (Luther & Thornton, 1999; Rossé, Stecher, Miller & Levin, 1998, (citados en Rosario et al., 2007) que indican que la simulación y sus efectos con las respuestas sesgadas alteran las puntuaciones de las pruebas, en este caso siendo ambas en simulación. Los resultados también concuerdan con lo que señalan Fernández y Liporace (1999), citados en Rosario et al. (2007) quienes indican que es común esperar elevaciones en las escalas "L" y "K". En este caso la escala "L", donde ambos grupos tienen una puntuación alta en esta escala.

McFarland & Ryan (2006) indican que la simulación o "faking" no influye negativamente en la validez de las pruebas, lo cual si altera la escala "L" de validez. Sin embargo el estudio de Rosario et al. (2007) encontró que las escalas clínicas y las de validez son efectivas en detectar los diferentes patrones de contestación al igual que los resultados encontrados en esta investigación en el contexto de simulación. Rovira et al. (2007) mencionan que la simulación puede afectar las puntuaciones de la prueba. Los resultados señalan que ambos grupos alteraron puntuaciones en las diferentes escalas.

Otros estudios como el de Biderman & Nguyen (2004) indican que las investigaciones con estudiantes limita la generalización de los resultados lo cual es cónsono con esta investigación a diferencia de un ambiente real. Otra investigación de Martín et al. (2002) indica que en su investigación, los estudiantes pudieron simular. Las teorías son cónsonas con los resultados y apoyan el porqué de la simulación. Snell et al. (1999) muestran que la motivación es un aspecto muy importante para la simulación. En esta investigación la motivación fue conseguir un empleo en un grupo y la participación o cooperación (factor situacional) en una investigación en otro grupo.

Se puede concluir que la simulación altera las puntuaciones de la prueba y en ocasiones las escalas de validez, ya que no importa si la simulación fue por instrucciones o que en un ambiente real la puntuación fue alterada. Esto afecta en gran medida este concepto en los procesos de selección de personal, lo cual hay que seguir investigando e informando a los reclutadores sobre este aspecto al momento de utilizar inventarios de personalidad en este proceso.

Limitaciones y recomendaciones

Para futuras investigaciones se recomienda aumentar la muestra en diferentes regiones y organizaciones del país para poder generalizar los resultados, esto también es una limitación para la generalización de los resultados. También

se recomienda investigar porque se simula en las pruebas. Se recomienda investigaciones cualitativas para auscultar este concepto. Otra limitación fue que no se pudo obtener la homoscedasticidad de varianza para las prueba t.

Referencias

- Ajzen, I. (2013). *Theory of Planned Behavior Questionnaire*. Measurement Instrument Database for the Social Science. Recuperado de <http://www.midss.ie>
- Biderman, M., & Nguyen, N. (April, 2004). *Structural equation models of faking ability in repeated measures designs*. Work presented in 19th Annual Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, Chicago, IL.
- Butcher, J. (1994). Psychological assessment of airline pilot applicants with the MMPI-2. *Journal of Personality Assessment*, 62(1), 31-44.
- Butcher, J. (2007). *References in Personnel Screening with the MMPI/MMPI-2*. E.E.U.U: University of Minnesota.
- Butcher, J., Cabiya, J.J., Lucio, E., & Garrido, M. (2007). *Assessing Hispanic Clients Using the MMPI-2 and MMPI-A*. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Butcher, J.N., Gucker, D., & Hellervik, L. (2009). Clinical assessment in the Employment context. In J.N. Butcher (Ed.). *Oxford Handbook of Personality Assessment* (pp.588-609). New York: Oxford University Press.
- Butcher, J.N., Cabiya, J., Lucio, E., Garrido, M., (2007). *Assessing Hispanic Client Using the MMPI-2 and MMPI-A*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Butcher, J.N., Ones, D.S., & Cullen, M. (2006). Personnel screening with the MMPI-2. In J.N. Butcher (Ed.). *MMPI-2: The practitioner's handbook* (pp. 381-406) Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Cabiya, J.J. (1996). Use of the MMPI and MMPI-2 in Puerto Rico. In J.N. Butcher (Ed.), *International adaptations of the MMPI-2: Research and clinical applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Cabiya, J.J., & Dávila, G. (1999). Cultural differences in MMPI-2 scores between North Americans and Puerto Ricans. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 12, 144-158.
- Cabiya, J., Chavira, D., Gómez, F., Lucio, E., Castellanos, J., & Velázquez, R. (2000). MMPI-2 score of Puerto Rican, Mexican and U.S. Latino college students. *Psychological Reports*, 87, 266-268.
- Cassisi, J.E., & Worman, D.E. (1992). The detection of malingering and deception with a short form of the MMPI-2 based on the L, F, and K scales. *Journal of Clinical Psychology*, 48(1), 54-58.
- Ellingson, E., & McFarland, L.A. (2011). Understand Faking Behavior Through the Lens Of Motivation: An Application of VIE Theory. *Human Performance*, 24, 322-337.
- Figuroa, J. (2009). *Relación entre los rasgos de apego y las manifestaciones clínicas en el MMPI-2 en agresores*. (Disertación doctoral sin publicar). Ponce School of Medicine, Ponce, Puerto Rico.
- García-Peltoniemi, R.E., & Azan Chiviano, A. (1993). *MMPI-2: Inventario Multifásico de la Personalidad-2-Minnesota*, Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Garrido, M., Rosario, E., Figuroa, F., Medina G., & Padovani, C. (2012). Comparación de las Escalas de Validez, Clínica y Reestructuradas del MMPI-2 en una muestra Puertorriqueña. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 23(2) 119-145.
- Goffing, R. D., & Boyd, A. C. (2009). Faking and Personality Assessment in Personnel Selection: Advancing Models of Faking. *Canadian Psychology*, 50(3), 151-160.
- González, H., & Iruarrizaga, I. (2005). Evaluación de las distorsiones mediante el MMPI-2. *Papeles del Psicólogo*, 26, 129-137.
- Grieve, R., & McSwiggan, C. (2014). Predicting intentions to fake in psychological testing: Which Normative beliefs are important? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 23-28.
- Herrans, L.L. (2000). *Psicología y medición: El desarrollo de pruebas psicológicas en Puerto Rico* (2^a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Martin, B. A., Bowen, C. C., & Hunt, S. T. (2002). How effective are people at faking on personality questionnaires? *Personality and Individual Differences*, 32(2), 247-256.
- McFarland, L.A., & Ryan, A. M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal of Applied Psychology*, 85, 812-821.
- McFarland, L.A., & Ryan, A. M. (2006). Toward an Integrated Model of Applicant Faking Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 979-1016.
- Mueller-Hanson, R., Heggstad, E.D., & Thorton, G.C. (2003). Faking and selection: Considering the use of personality from select-in and select-out perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 348-355.
- Pando, J. (1974). *Appraisal of various clinical scales of the Spanish version of the MiniMult with Spanish Americans* (Disertación Doctoral sin publicar). University Microfilms Ltd. Xerox Co., Ann Arbor, Michigan.
- Rodríguez, L. (1980). *La normalización del MMPI con una muestra de estudiantes universitarios* (Tesis de maestría sin publicar). University of Puerto Rico, Rio Piedras, Puerto Rico.
- Rosario, E., Rovira, L., Alvarez, C., & Rodríguez, A. (2007). Efectividad escalas del MMPI-2: Efectividad de las escalas clínicas y de validez del MMPI-2 en detectar patrones de contestación honesto, simulación, y engaño en el contexto de selección de personal. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 26(2), 63-74.
- Snell, A.F., Sydell, E.J., & Lueke, S.B. (1999). Towards a theory of applicant faking: Integrating Studies of deception. *Human Resources Management Review*, 9, 219-242.

- Tonkovic, Masa. (2012). Are there personality traits that predispose applicants to fake Noncognitive measures in personnel selection? *Review of Psychology, 19*(1), 29-36.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Zapata, A., & Rosario E. (marzo, 2013). *La selección de personal utilizando el MMPI-2: Comparación de perfiles en puestos de alto riesgo*. Trabajo presentado en 2do Congreso de Psicología Industrial/Organizacional. Ponce, Puerto Rico.
- Zapata, A., Kreuch, T., Landers, R. N., Hoyt, T., & Butcher, J. N. (2009). Clinical personality assessment in personnel settings using the MMPI-2: A cross-cultural comparison. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 9*, 287-298.