

EFFECTIVIDAD 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 Personal¹

Ernesto Rosario-Hernández²
Escuela de Medicina de Ponce

Lillian V. Rovira Millán
Universidad de Puerto Rico en Cayey

Coral I. Álvarez Reyes
Universidad Carlos Albizu

Anastasio Rodríguez Irizarry
Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico

Resumen

El propósito de la presente investigación fue auscultar 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. Un total de 60 sujetos participaron en el estudio de los cuales un 33.3% (17) era del género masculino y 66.7%(34) del femenino. La edad promedio de la muestra fue igual a 31.76 años con una desviación estándar igual 7.41. También se utilizó como grupo control un total de 47 resultados del MMPI-2 de candidatos al puesto de Alguacil Auxiliar de la Oficina de la Administración de los Tribunales de Puerto Rico. En este caso particular, este grupo había sido examinado en un contexto real de selección de personal. Un total igual a 72.3% (34) era del género masculino y un 27.7% (13) femenino. La edad promedio del grupo control fue igual a 30.85 años de edad con una desviación estándar igual a 6.44. Los 60 sujetos fueron asignados al azar a las diferentes condiciones de investigación con excepción de los candidatos a empleo, los cuales fueron utilizados como grupo control. Los resultados sugieren que aparentemente tanto las escalas clínicas como las de validez del MMPI-2 son efectivas en detectar los diferentes patrones de contestación. Las implicaciones de los resultados son discutidas.

Abstract

The aim of this study was to examine the effectiveness of the MMPI-2 validity and clinical scales in identifying individuals who answer honestly, faking good, faking bad in the personnel selection context. A total of 60 subjects participated in the research of which 33.3%(17) were men and 66.7%(34) were women. The age mean of the sample was 31.74 with a standard deviation of 7.41. All 60 subjects were randomly assigned to the different experimental conditions. Also, a control group composed of 47 candidates for the Auxiliary Marshal position of the Court Administration Office of Puerto Rico. In this particular case, this group was assessed in a real personnel selection context. A total of 72.3% (34) were men and 27.7% (13) were

¹ Parte de esta investigación fue presentada en la 52^{da} Convención Anual de la Asociación de Psicología de Puerto Rico: "Psicología: Reflexión para la transformación social", 4 y 5 de noviembre de 2005. San Juan, Puerto Rico. Puede contactar a los autores en: rosario@psm.edu o lrovira@cayey.upr.edu

women. The age mean of the sample was 30.85 with a standard deviation of 6.44. Results suggest that MMPI's clinical and validity scales appear to be effective in the detection of faking good and faking bad. Implications of results are discussed.

Palabras Claves: MMPI, Personalidad, Simulación, Engaño.

Key Words: MMPI, Personality, Faking Good, Faking Bad

Según Mueller-Hanson, Heggstad & Thornton (2003), 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. Ésto debido a que existe evidencia substancial de que las pruebas de ciertas características de la personalidad correlacionan, por lo menos modestamente, con medidas de la ejecución laboral (Barrick & Mount, 1991; Ones, Viswesvaran & Schmitt, 1993; Tett, Jackson & Rothstein, 1991).

A pesar de este resurgir en el interés tan optimista del uso de las pruebas de personalidad en el contexto de selección de personal, existe una preocupación continua de la incidencia y los efectos de los varios tipos de respuestas sesgadas en las puntuaciones de las pruebas de personalidad y su validez (Luther & Thornton, 1999; Rossé, Stecher, Miller & Levin, 1998). Muller-Hanson et al. (2003) señalan que unas de las interrogantes que se debate frecuentemente acerca del uso de las pruebas de personalidad en el contexto de la selección de personal es el efecto de la simulación ("faking").

Aunque existen autores que señalan que la simulación no es un problema de las pruebas de personalidad en la selección de personal (Barrick & Mount, 1996; Hogan, Hogan & Roberts, 1996; Hogan & Nicholson, 1988). Existen otros autores que afirman que la simulación si tiene un efecto en la validez (Anderson, Warner & Spencer, 1984; Douglas, McDaniel & Snell, 1996, citado en Mueller-Hanson et al., 2003; Holden & Jackson, 1981; Pannone, 1984; Topping & O'Gorman, 1997; Worthington & Schlottmann, 1986). Más allá, Mueller-Hanson et al. (2003) señalan que no tan

sólo la simulación por parte de un evaluado tiene un impacto detrimental en la validez de las puntuaciones de las pruebas de personalidad, sino que también tiene un efecto en la calidad de las decisiones de personal que se toman con esas puntuaciones.

Jeanneret & Silzer (1998) señalan que típicamente en el contexto de la selección de personal, se espera que los mecanismos de defensa del evaluado, el cual es candidato a empleo, operen de tal forma que los resultados de su estabilidad emocional y sus escalas objetivas no bajen del cuartil uno. Mientras que el evaluado que toma la prueba con la intención de buscar ayuda, baja sus mecanismos de defensa y se abre más, respondiendo a un mayor número de admisiones de conductas consideradas típicamente como menos deseables. Por lo tanto, es sumamente importante tener en cuenta el propósito de la evaluación.

Según Cassisi & Workman (1992), la evaluación psicológica depende extensamente de cuestionarios y auto-informes. Para que éstos puedan proveer información precisa, es sumamente importante tener una noción del enfoque con el cual un evaluado lleva a cabo la tarea de contestar los mismos. Graham (1990) señala que el evaluado, idealmente, después que lee y considera cada reactivo, da una respuesta directa y honesta. Sin embargo, en algunas situaciones el evaluado puede desviarse de ese ideal, y esta desviación, en situaciones extremas, invalida la información que se obtiene de los resultados de las pruebas.

Nichols & Green (1997) concuerdan con lo expresado anteriormente, ya que consideran que los cuestionarios y los auto-informes no siempre reflejan con precisión

los problemas y actitudes del evaluado al momento de la valoración. Además, añaden dichos autores, que a pesar del tiempo que tiene esta preocupación sobre la precisión de los cuestionarios y auto-informes, no es hasta muy reciente que se ha tratado de identificar las fuentes de dicha imprecisión.

Según Butcher (1994), el Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota, en sus dos versiones MMPI y el MMPI-2, ha sido utilizado ampliamente en la evaluación de personal para puestos que requieren un buen ajuste psicológico y de responsabilidad tales como policías, bomberos, controladores de tráfico aéreo, entre otros. La razón principal del uso del MMPI en estos programas de selección se debe a su fácil administración, sus procedimientos de corrección e interpretación y su validez externa relacionada a las características de personalidad y sintomatología clínica relevante a la población en general.

Aunque el MMPI se desarrolló originalmente para uso en la evaluación clínica, existen estudios que documentan su utilidad en la evaluación de personal (Azen, Snibbe & Montgomery, 1973; Berstein, 1980; Berstein, Schoenfeld & Costello, 1982; Berstein, Teng, Grannemann & Gabin, 1987; Beutler, Nussbaum & Meredith, 1988; Beutler, Store, Kirkish & Gaines, 1985; Costello, Schoenfeld & Kobos, 1982; Geist & Boyd, 1980; Goorney, 1970; Murphy, 1972; Saccuzzo, Higgins & Lewandowski, 1974; Schoenfeld, Kobos & Phinney, 1980; Scogin & Beutler, 1986; Scogin & Reiser, 1976). No obstante, Butcher(1994) señala que la interpretación de los perfiles del MMPI en la evaluación de personal requiere de ciertas modificaciones debido a la forma en la cual los candidatos a empleo responden a los ítems de la prueba; esto es, difieren en la forma en la cual contestan a la misma en comparación con otros sujetos no clínicos.

Butcher (1994) señala que los candidatos a un empleo tienden a presentarse de forma favorable cuando están siendo evaluados en un proceso de evaluación de pre-empleo. Dicho autor encontró que los candidatos a empleo como pilotos de una línea aérea presentaron elevaciones en las escalas L y K del MMPI-2. Esto concuerda con Fernández Liporace (1999), quien señala que es común esperar elevaciones en las escalas L y K, y disminuciones en la escala F en candidatos a empleo debido a que quieren presentarse favorablemente para obtener el mismo.

Según Cassisi & Worman (1992), de los primeros investigadores en describir métodos para estudiar los efectos de simular y engañar en los cuestionarios y auto-informes tales como el MMPI, fueron Meehl & Hathaway (1946) y Gought (1947). Éstos instruían a los participantes a contestar la prueba como si estuvieran intentando simular o engañar. Cassisi & Worman señalan que este método 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. Rogers (1988) recomienda que para que haya progreso en esta área, se hace necesario hacer replicas de este tipo de investigación tanto en condiciones clínicas como simuladas.

El propósito de la presente investigación fue auscultar la efectividad de las escalas clínicas y la validez del MMPI-2 en detectar los patrones de contestación honesto, simulación y engaño en una muestra de estudiantes de psicología a nivel graduado instruidos en contestar el MMPI-2 bajo una de estas condiciones. Además, se pretendía comparar estos patrones de contestación con una muestra de candidatos para un empleo con el fin de examinar la efectividad de las escalas en el contexto de selección de personal.

HIPÓTESIS

Se esperan diferencias estadísticamente significativas tanto en las escalas clínicas como en las de validez por las instrucciones dadas a los participantes y el grupo de candidatos al puesto de alguacil auxiliar.

MÉTODO

Participantes

En el presente estudio participaron 60 estudiantes graduados de psicología clínica de la Escuela Medicina de Ponce. Los mismos fueron seleccionados por disponibilidad y se les garantizó su voluntariedad, anonimato y el derecho a abandonar la investigación cuando lo consideraran necesario. No obstante, éstos fueron asignados al azar a una de las tres condiciones de investigación. Un total de 33.3% (17) era del género masculino y 66.7% (34) del femenino. Un 15% (9) fue eliminado por no informar su género, lo cual era esencial para poder hacer la corrección del MMPI-2. La edad promedio de la muestra fue igual a 31.76 años con una desviación estándar igual 7.41.

Siguiendo la recomendación de Rogers (1988), se utilizó un como grupo control un total de 47 resultados del MMPI-2 de candidatos al puesto de Alguacil Auxiliar de la Oficina de la Administración de los Tribunales de Puerto Rico. En este caso particular, este grupo había sido examinado en un contexto real de selección de personal. Un total igual a 72.3% (34) era del género masculino y un 27.7% (13) femenino. La edad promedio fue igual a 30.85 años de edad con una desviación estándar igual a 6.44.

Instrumentos

Se utilizó el Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota (MMPI-2). El MMPI-2 consiste de 567 reactivos que se desarrollaron originalmente para ayudar a diagnosticar trastornos psiquiátricos. Aun-

que dicha prueba se puede dividir en varias subescalas, el uso típico del MMPI es evaluar el perfil general de las diez escalas clínicas, en particular la combinación de las puntuaciones más altas de dos o más escalas. Ocho escalas de validez son también parte de un procedimiento estándar que se incluye en la mayoría de las presentaciones gráficas de las mismas. Además, se utilizan las puntuaciones T en la evaluación del MMPI-2.

Procedimiento

Los 60 participantes fueron asignados de forma aleatoria a cada una de las tres condiciones experimentales, 20 por condición experimental. A estos participantes se les dio unas instrucciones específicas para contestar la prueba (véase apéndice A), las cuales fueron contestar el MMPI-2 de forma honesta, simulando estar bien psicológicamente (*faking good*), o fingiendo estar mal psicológicamente (*faking bad*). Cuatro participantes fueron eliminados del grupo que contestó honestamente, tres del grupo de simulación y dos del grupo de engaño por no informar el género, lo cual era importante para corregir la prueba.

Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación fue experimental con tres grupos experimentales y un grupo control de comparación (Wallace, 1987). En este diseño, los sujetos del grupo control no fueron participantes en la investigación original y por lo tanto, no fueron asignados al azar. Estas personas eran candidatos al puesto de alguacil auxiliar que fueron evaluados por uno de los investigadores principales como parte de su práctica privada y sirvieron para proveer un marco de referencia para los tratamientos de la investigación y seguir la recomendación de Rogers (1988) de tener un grupo real, en este caso en el contexto de selección de personal.

RESULTADOS

Para examinar las hipótesis del presente estudio se llevaron a cabo una serie de análisis de varianza multivariados (MANOVA). El primero de estos análisis se llevó a cabo para auscultar si existían diferencias significativas en la escala de validez del MMPI-2 por grupo experimental. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 1, se encontraron diferencias significativas en todas las escalas de validez.

Se llevaron a cabo varias pruebas post hoc para identificar cuales de los grupos experimentales diferían en sus puntuaciones en las escalas de validez. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 2, el grupo con instrucciones de engaño/fingimiento obtuvo puntuaciones significativamente más altas que los demás grupos en todas las escalas de validez; excepto en las escalas L, K y S en las cuales obtuvo puntuaciones significativas, pero más bajas.

Tabla 1. *Análisis multivariado de varianza (MANOVA) de las escalas de validez del MMPI-2 por condición experimental*

Escala	Suma de Cuadrados	gl	Media de Cuadrados	F	Significancia
VRIN	3531.736	3	1177.245	7.856*	0.001
TRIN	1074.308	3	358.103	4.402*	0.006
F	68008.328	3	22669.44	250.636*	0.001
Fb	71441.744	3	23813.92	348.466*	0.001
Fp	51798.717	3	17266.24	103.767*	0.001
L	6844.931	3	2281.644	10.318*	0.001
K	6088.845	3	2029.615	21.541*	0.001
S	9944.203	3	3314.734	33.470*	0.001

Nota: *p significativa

Tabla 2. *Pruebas Post Hoc a través de la técnica de Scheffé para las Escalas de Validez del MMPI-2 por Condición Experimental*

Escala	Condición Experimental								Pruebas Post Hoc
	Honesto(A)		Simulación(B)		Engaño(C)		Candidato Alguacil(D)		
M	DE	M	DE	M	DE	M	DE		
VRIN	49.94	7.70	49.94	11.75	64.22	17.07	48.11	11.45	C>A,B,D
TRIN	59.56	5.75	54.53	4.50	65.17	13.52	58.02	8.99	C>B,D
F	53.25	9.12	47.53	8.04	114.72	14.99	44.87	7.23	C>A,B,D; A<D
Fb	52.00	10.13	46.71	5.49	115.56	14.98	44.04	3.58	C>A,B,D; A<D
Fp	49.50	7.14	59.52	11.95	114.11	17.57	55.62	12.63	C>A,B,D
L	50.94	11.36	72.29	16.10	52.61	17.04	67.85	14.57	C<B,D; A<D
K	48.25	11.56	57.88	10.85	41.61	9.98	61.51	8.43	C<B,D; A<B,D
S	47.69	10.94	61.65	10.91	38.72	11.36	63.89	8.61	A<B,D; C<B,D

El segundo de estos análisis se llevó a cabo para auscultar si existían diferencias significativas en las escalas clínicas del MMPI-2 por condición experimental. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 1, se encontraron diferencias significativas en todas las escalas clínicas.

Se llevaron a cabo varias pruebas post hoc para identificar cuales de los grupos experimentales diferían en sus puntuaciones en las escalas clínicas. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 3, el grupo con instrucciones de engañar/fingir obtuvo puntuaciones significativas más altas que los demás grupos en todas las escalas clínicas, excepto en la escala Mf.

Tabla 3. *Análisis multivariado de varianza (MANOVA) de las escalas clínicas del MMPI-2 por condición experimental*

Escala	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	Significancia
Hs	14502.752	3	4834.251	44.684*	0.001
D	12135.229	3	4045.076	33.901*	0.001
Hy	9076.674	3	3025.558	25.720*	0.001
Pd	17407.432	3	5802.477	41.281*	0.001
Mf	1624.3	3	541.433	4.297*	0.007
Pa	45955.634	3	15318.55	111.505*	0.001
Pt	23343.147	3	7781.049	66.834*	0.001
Sc	38746.773	3	12915.59	79.173*	0.001
Ma	7138.334	3	2379.445	18.765*	0.001
Si	12000.307	3	4000.102	50.935*	0.001

Nota: *p significativa

Tabla 4. *Pruebas Post Hoc a través de la técnica de Scheffé para las Escalas Clínicas del MMPI-2 por Condición Experimental*

Escala	M	DE	Condición Experimental								Pruebas Post Hoc
			Honesto(A)		Simulación(B)		Engaño(C)		Candidato Alguacil(D)		
Hs	54.94	12.46	52.06	7.36	85.11	12.32	52.51	10.13			C>A,B,D
D		53.13	10.31	49.82	6.37	80.67	15.81	58.02	8.99		C>A,B,D
Hy	50.94	9.67	50.24	9.09	77.00	13.26	53.70	10.78			C>A,B,D
Pd		51.31	8.60	45.53	5.85	82.78	19.61	48.85	10.45		C>A,B,D
Mf	56.44	7.08	60.29	13.38	59.39	11.80	50.96	11.28			B>D
Pa		51.00	9.56	47.00	10.83	104.39	20.32	48.28	7.59		C>A,B,D
Pt		52.44	10.81	46.78	8.62	88.72	18.59	48.81	6.80		C>A,B,D
Sc		54.50	9.38	50.71	6.66	103.22	25.84	51.55	6.52		C>A,B,D
Ma		54.63	11.18	52.47	4.11	75.28	16.38	53.15	10.65		C>A,B,D
Si		49.94	10.02	42.41	5.83	71.17	13.75	41.83	6.79		C>A,B,D; A>D

DISCUSIÓN

Escalas de Validez

Según Butcher, Ones & Cullen (2006), los patrones de defensividad que se tienden a manifestar entre los candidatos a empleo es un problema común; por lo tanto, la detección de estos patrones de respuestas inválidas es sumamente importante en la evaluación psicológica de la personalidad. Dichos autores añaden que entre las pruebas de personalidad existentes, el MMPI-2 provee las escalas que mejor detectan estos patrones de defensividad en los candidatos a empleo.

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en todas las escalas de validez por condición experimental. El grupo instruido a engañar obtuvo puntuaciones más altas en las escalas VRIN, TRIN, F, Fb, Fp y K, lo cual es cónsono con Fernández Liporace (1999) quien señala que si las escalas F y Fb están elevadas, es probable que el candidato se encuentre seriamente perturbado o que está exagerando su sintomatología con el propósito de pedir ayuda, lo cual debería resultar llamativo en el contexto de selección de personal. También dicho autor indica que elevaciones en las escalas VRIN y TRIN son inusuales en el contexto laboral porque sugiere la primera, que el candidato respondió al azar la prueba y la segunda, sí obtuvo puntuaciones elevadas se presentó la tendencia a contestar cierto a todas las preguntas; por el contrario, sí las puntuaciones fueron bajas, hubo la tendencia a contestar falso a todas las preguntas. De igual forma, el grupo de engaño obtuvo puntuaciones significativamente más elevadas en la escala F que los demás grupos. Por lo tanto, Fernández Liporace señala que en el contexto de selección personal es común ver un descenso en la misma porque los candidatos tienden a negar estar tensos emocionalmente y manifestar alguna sintomatología, ya que piensan que dicha admisión sería perjudicial para sus aspiraciones al puesto que solicitan.

Llama la atención que en la presente investigación se encontraron diferencias significativas en las escalas de validez F, Fb, L, K y S entre el patrón de contestación honesto y el grupo de candidatos a alguacil; por otro lado, el grupo de candidatos a alguacil no se diferenció del grupo de contestación de simulación (Faking Good). Fernández Liporace (1999) señala que se ha encontrado que en las combinaciones de las escalas L, F y K, resulta frecuente la elevación de la escala L y K, y la disminución marcada de F en el contexto laboral.

Según Butcher et al. (2006), el uso de las escala L y K para detectar patrones de respuestas defensivas es sumamente conocida porque las mismas han sido utilizadas en la interpretación del MMPI desde los años 40. Butcher & Han (1995) desarrollaron la escala S o Auto-presentación Superlativa, la misma se creó para el contexto de selección de personal. Esta escala ayuda a identificar patrones de respuestas defensivas en situaciones en las cuales esta defensividad sea una condición motivadora importante. Los resultados de la presente investigación apoyan lo encontrado en otras investigaciones en las cuales también encontraron la efectividad de esta escala en detectar patrones de respuestas defensivas (Archer, Handel & Couvadelli, 2004; Bagby, Nicholson, Buis, Radovanovic & Fidler, 1999; Bagby et al., 1997; Crespo & Gómez, 2003; Lim & Butcher, 1996).

Cigrang & Staal (2001) señalan que el patrón excesivo de defensividad en contestar el MMPI-2 en el contexto de selección de personal crea un dilema a los psicólogos porque según las guías clínicas, el perfil no debe interpretarse. Existe evidencia empírica que señala que se debe readministrar el MMPI-2 dando instrucciones alteradas para así reducir respuestas defensivas de los candidatos a empleo (Butcher, Morfitt, Rouse & Holden, 1997; Cigrang & Staal, 2001), ya que se ha encontrado que una tercera parte de estos candidatos que se les da

la oportunidad de tomar la prueba en una segunda oportunidad producen unos resultados que son válidos. Además, Butcher et al. (2006) señalan que un 15% de estos candidatos produce elevaciones significativas en las escalas clínicas durante la segunda administración; esto sugiere que en realidad muchos de estos candidatos ocultan problemas psicológicos en la administración inicial. Por supuesto, la recomendación de Butcher et al. es que no se debe dar la prueba inicialmente con instrucciones alteradas porque representaría una desviación de la administración estándar de la misma y no sería defendible en caso que hubiese algún caso de litigación. Más allá, la readministración sería vista como una oportunidad adicional que se le brindó al candidato a empleo a pesar de que los resultados de la primera administración fueron inutilizables.

Escalas Clínicas

Según Fernández Liporace (1999), el análisis del perfil de las escalas clínicas del MMPI en el contexto de selección de personal se examina con doble intención; en primer lugar, se descarta la presencia de psicopatología grave o invalidante, aspecto que resulta incompatible con un desempeño laboral eficiente. Segundo, se descartan otros indicadores de trastornos mentales que, sin ser necesariamente graves, pueden ser un obstáculo para el ajuste al puesto requerido.

Los resultados de la presente investigación sugieren que la efectividad de las escalas clínicas del MMPI-2 se pueden apreciar mejor en detectar el patrón de contestación de fingimiento/engaño (faking bad). En todas las escalas clínicas el patrón de contestación de engaño se diferenció de los demás patrones de respuestas, excepto en la escala Mf, los participantes instruidos a engañar obtuvieron puntuaciones más altas. Por supuesto, los instruidos a simular estar bien, a contestar honestamente y los candidatos al puesto a alguacil obtuvieron puntuacio-

nes más bajas, lo cual era esperado especialmente en los instruidos a simular y los candidatos a empleo.

También en la presente investigación se encontraron diferencias significativas en la escala Si entre el patrón de contestación honesto y el grupo de candidatos a alguacil; en otras palabras, el grupo de candidatos a alguacil, aparentemente, se trató de presentar como personas gregarias, extrovertidas, amistosas, activas, energéticas y con facilidad para la interacción social, lo cual ellos pensaban era requerido para el puesto. Por otro lado, el grupo de candidatos a alguacil tampoco se diferenció del grupo de simulación (Faking Good) en las escalas clínicas. Estos resultados son cónsonos con lo expresado por Fernández Liporace (1999), quien señala que es poco frecuente que en el contexto de selección de personal se produzcan elevaciones en las escalas clínicas por sobre la norma estadística. De esta manera, la mayor parte de la tarea de evaluación del MMPI-2 consiste en interpretar características de personalidad normales, que se interpretarán teniendo en cuenta las competencias requeridas por el puesto, siguiendo el criterio de considerar como rasgos más fuertes y preponderantes los que experimentan elevaciones moderadas y como elementos menos relevantes los que se ubican en el promedio.

En conclusión, tal y como Baer & Miller (2002) señalan, las escalas de valides *L* y *K* continúan siendo lo suficientemente buenas en detectar patrones de respuesta de simulación (faking good). De igual forma, la escala *S* parece ayudar a identificar patrones de respuestas defensivas en situaciones en las cuales esta defensividad sea una condición motivadora importante como lo es en el contexto de selección de personal. Por lo tanto, es recomendable seguir las sugerencias de Butcher et al. (2006), quienes recomiendan evaluar los motivos de los candidatos a estar a la defensiva con las cinco subescalas de la escala *S* basadas en

sus componentes: (1) Creencias en la buena fe de las personas, (2) Serenidad, (3) Satisfacción con la vida, (4) Paciencia y (5) Negación de fallas morales. También se debe considerar readministrar la prueba con instrucciones alteradas en el contexto de selección de personal cuando un candidato la invalida la primera vez que toma la prueba, para así reducir las respuestas defensivas de los candidatos (Butcher, Morfitt, Rouse & Holden, 1997; Cigrang & Staal, 2001).

Por otro lado, parece ser que la efectividad en detectar engaño en las escalas clínicas se puede apreciar cuando se elevan la gran mayoría de las mismas, lo cual aparentemente no debe ser algo común. Por supuesto, elevaciones en las escalas clínicas no es algo común en el contexto de selección de personal y debería llamar la atención del evaluador.

Limitaciones

La muestra fue seleccionada por disponibilidad; por lo tanto, no se pueden generalizar los resultados a la población en general. No obstante, los participantes fueron distribuidos a las diferentes condiciones experimentales al azar con la excepción del grupo de candidatos al puesto de alguacil auxiliar que sirvieron como grupo control.

Recomendaciones

Se recomienda la inclusión de otros grupos clínicos para compararlos con los grupos instruidos a contestar honestamente, simular y engañar. Esto es, utilizar grupos reales tales como personas con diagnóstico psiquiátrico, personas en el área forense (ej.: casos de custodia y/o en la determinación sobre competencia/incompetencia mental de sujetos en procesos judiciales) y candidatos a empleo.

Referencias

- Anderson, C.D., Warner, J.L. & Spencer, C.C.(1984). Inflation bias in self-assessment examinations: Implications for valid employee selection. *Journal of Applied Psychology*, 69, 574-580.
- Archer, R.P, Handel, R.W. & Couvadelli, B. (2004). An evaluation of the incremental validity of the MMPI-2 Superlative (S) scale in an inpatient psychiatric sample. *Assessment*, 11(1), 102-108.
- Azen, R.D., Snibbe, H.M. & Montgomery, H.R.(1973). A longitudinal predictive study of Success and performance of law enforcement officers. *Journal of Applied Psychology*, 57, 190-192.
- Baer, R.A. & Miller, J.(2002). Underreporting of Psychopathology on the MMPI-2: A Meta-Analytic Review. *Psychological Assessment*, 14(1), 16-26.
- Bagby, R.M., Nicholson, R.A., Buis, T., Radovanovic, H. & Fidler, B.J.(1999). Defensive responding on the MMPI-2 in family custody and access evaluation. *Psychological Assessment*, 11(1), 24-28.
- Bagby, R.M., Nicholson, R.A., Rogers, R., Buis, T., Seeman, M.V. & Rector, N.A.(1997). Effectiveness of the MMPI-2 in a forensic inpatient sample. *Journal of Personality Assessment*, 62, 191-203.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K.(1991). [The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis](#). *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1996). Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs. *Journal of Applied Psychology*, 81, 261-272.
- Berstein, I.H.(1980). Security guards' MMPI profiles: Some normative data. *Journal of Personality Assessment*, 44, 377-380.
- Berstein, I.H., Schoenfeld, L.S. & Costello, R.M.(1982). Truncated component

- regression, multi-collinearity and the MMPI's use in police officer selection setting. *Multivariate Behavioral Research*, 17, 99-116.
- Berstein, I.H., Teng, G., Grannemann, B.D. & Gabin, C.P.(1987). Invariance in the MMPI's component structure. *Journal of Personality Assessment*, 51, 522-531.
- Beutler, L.E., Nussbaum, P.D. & Meredith, K.E.(1988). Changing patterns of police officers. *Professional Psychology: research and Practice*, 19, 503-507.
- Beutler, L.E., Store, A., Kirkish, P. & Gaines, J.A.(1985). Parameters in the prediction of police officers performance. *Professional Psychology: research and Practice*, 16, 324-335.
- Butcher, J.N.(1994). Psychological assessment of airline pilot applicants with the MMPI-2. *Journal of Personality Assessment*, 62(1), 31-44.
- Butcher, J.N. & Han, K.(1995). Development of an MMPI-2 scale to assess the presentation of self in a superlative manner: The S Scale. En J.N. Butcher & C.D. Spielberger (Eds.), *Advances in personality assessment*(Vol.10, pgs.25-50). Hilldale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Butcher, J.N., Morfitt, R.C., Rouse, S.V. & Holden, R.R.(1997). Reducing MMPI-2 defensiveness: The effect of specialized instruction on retest validity in a job applicant sample. *Journal of Personality Assessment*, 68, 385-401.
- Butcher, J.N., Ones, D.S. & Cullen, M.(2006). Personnel screening with the MMPI-2. En J.N. Butcher (Ed.), *MMPI-2: A practitioner's guide* (pgs. 381-406). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- 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.
- Cigrang, J.A. & Staal, M.A.(2001). Re-administration of the MMPI-2 following defensive invalidation in a military job applicant sample. *Journal of Personality Assessment*, 76(3), 472-481.
- Costello, R.M., Schoenfeld, L.S. & Kobos, J.(1982). Police applicant screening: An analogue study. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 216-221.
- Crespo, G.S. & Gómez, F.J.(2003). The Superlative Scale S of Butcher and Han (1995): The "fake good" in the Spanish adaptation of the MMPI-2. *Revista de Psicología*, 21(1), 5-39.
- Fernández Liporace, M.(1999). El MMPI-2 en tareas de selección laboral. En M.M. Casullo(Ed.): *Aplicaciones del MMPI-2 en los ámbitos clínico, forense y laboral*(pgs. 373-428). Argentina: Editorial Paidós.
- Geist, C.R. & Boyd, S.T.(1980). Personality characteristics of Army helicopter pilots. *Perceptual Motor Skills*, 51(1), 253-254.
- Gorney, A.B.(1970). MMPI and MMPI scores , correlations and analysis for a military aircrew population. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 9, 164-170.
- Graham, J.R. (1990). *MMPI-2: Assessing personality and psychopathology*. New York: Oxford University Press.
- Hogan, R., Hogan, J., & Roberts, B. (1996). Personality measurement and employment decisions: Questions and answers. *American Psychologist*, 51, 469-477.
- Hogan, R., & Nicholson, R. A. (1988). The meaning of personality test scores. *American Psychologist*, 43, 621-626.
- Holden, R.R. & Jackson, D.N.(1981). Subtlety, information, faking effects in personality assessment. *Journal of Clinical Psychology*, 37, 379-386.
- Jeanneret, R. & Silzer, R.(1998). An overview of individual psychological assessment. En R. Jeanneret & R. Silzer

- (Eds.), *Individual Assessment: Predicting behavior in organizational settings*, (pgs.3-26). San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Lim, J. & Butcher, J.N.(1996). Detection of faking on the MMPI-2: Differentiation among faking-bad, denial, and claiming extreme virtue. *Journal of Personality Assessment*, 67(1), 1-25.
- Luther, N.J. & Thorton, G.C.(1999). Does faking on employment test matter? *Employment Testing Law and Policy Reporter*, 8, 129-136.
- Mueller-Hanson, R., Heggstad, E.D. & Thornton, 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.
- Murphy, J.J.(1972). Current practices in the use of psychological testing by police agencies. *Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Sciences*, 43, 570-576.
- Nichols, D.S. & Greene, R.L. (1997). Dimensions of deception in personality assessment: The example of the MMPI-2. *Journal of Personality Assessment*, 68(2), 251-266.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmitt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703.
- Pannone, R.D.(1984). Predicting test performance: A content valid approach to screening applicants. *Personnel Psychology*, 37, 507-514.
- Rogers, R. (1988). Researching dissimulation. En R. Rogers (Ed.), *Clinical assessment of malingering and deception* (pgs. 309-327). New York: Guilford Press.
- Rossé, J.G., Stecher, M.D., Miller, J.L & Levin, R.A. (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 634-644.
- Saccuzzo, D.P., Higgins, G. & Lewandowski, D.(1974). Program for the psychological assessment of law enforcement officers: Initial evaluation. *Psychological Reports*, 35, 651-654.
- Schoenfeld, L.S., Kobos, J.C. & Phinney, I.R.(1980). Screening police applicants: A study of reliability with the MMPI. *Psychological Reports*, 47, 419-425.
- Scogin, F. & Beutler, L.(1986). Psychological screening of law enforcement candidates. En P.A. Keller & L.G. Ritt (Eds.), *Innovations in clinical practice*(Vol.5, pgs. 317-330). Sarasota, FL: Professional Resources Exchange.
- Scogin, F. & Reiser, M.(1976). A comparison of three police applicant groups using the MMPI. *Journal of Police Science and Administration*, 4, 419-425.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Topping, G.D. & O’Gorman, J.G.(1997). Effects of faking set on validity of the NEO-FFI. *Personality and Individual Differences*, 23, 117-124.
- Wallace, C.(1987). *Research design*. Santa Monica, CA: Association for Advanced Training in the Behavioral Sciences.
- Worthington, D.L. & Schlottmann, R.S.(1986). The predictive validity of subtle and obvious empirically derived psychology test items under faking conditions. *Journal of Personality Assessment*, 50, 171-181.

APÉNDICE A

Situación A

(Honesto)

Instrucciones

Queremos recordarle una vez más que las contestaciones que usted provea serán mantenidas bajo estricto anonimato. Lea cada aseveración de la prueba y conteste lo más sinceramente posible. Estamos interesados en que conteste honestamente para conocer cómo se responde este tipo de prueba cuando se es sincero, franco y honesto. En otras palabras, queremos que usted conteste esta prueba tal y como le aplique a usted tan preciso como sea posible.

Situación B

(Simulación/"faking good")

Instrucciones

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 disturbo 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.

Situación C

(Fingimiento/Engaño/"faking bad")

Instrucciones

Queremos que usted tome esta prueba en una forma imaginaria. Lea cada aseveración de la prueba y conteste la misma pensando en que usted le conviene lucir como una persona enferma psicológicamente. Piense que usted está tratando de obtener algún beneficio de rehabilitación vocacional o alguna pensión por condiciones mentales. En otras palabras, queremos que usted conteste la prueba deliberadamente aparentando estar sumamente enfermo psicológicamente. Trate y sea lo más creíble posible.