



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

TRABAJO FINAL DE MÁSTER

REVISIÓN DE LITERATURA SOBRE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LAS VERSIONES CORTAS DE LAS ESCALAS DE DESEABILIDAD SOCIAL EN LAS RESPUESTAS A CUESTIONARIOS DE AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

MÁSTER EN GESTIÓN DE EMPRESA, PRODUCTOS Y SERVICIOS

Modalidad: Investigación

AUTOR: ESTEFANIA BETANCUR CARVAJAL

TUTOR: JUAN A. MARÍN GARCÍA

Septiembre 2018

Contenido

1. Introducción	4
2. Sección 1: protocolo	5
2.1. Antecedentes para la revisión sistemática	6
2.1.1. Revisiones o publicaciones anteriores sobre el tema	7
2.1.2. ¿Por qué es importante hacer esta revisión y preguntas de investigación?	8
2.1.3. Metodología	9
3. Sección 2: resultados	14
3.1. Analizar cuáles de los cuestionarios de SD es más citado (desde la fecha en que has sido propuesto y en los últimos 5 años). Confirmar si el cuestionario de Marlowe y Crowne (1960) sigue siendo el más reutilizado o si ha sido sustituido por otros más modernos.....	15
3.2. ¿Qué versiones de escalas cortas (menos de 18 ítems) existen para medir la SD? ¿Presentan buenas propiedades psicométricas?	16
3.3. ¿En qué contextos se han usado las escalas detectadas en los objetivos 1 y 2?.....	19
3.4. Entre las versiones cortas, ¿cuáles se han usado en investigaciones donde también se han evaluado los rasgos de personalidad?	23
3.5. ¿Qué preguntas de investigación sobre cuestionarios de SDS quedan abiertas en 2017 y sería interesante investigar en el futuro?	25
4. Conclusiones y consideraciones finales	26

Lista de tablas

Tabla 1. Estratégias de búsqueda	10
Tabla 2. Libro de códigos para la fase de <i>screening</i>	11
Tabla 3. - códigos para extracción de la información (ver ejemplo en anexo)	12
Tabla 4. – Plan de trabajo	13
Tabla 5 – versiones de escalas cortas	18
Tabla 6 – contextos de las escalas cortas	20
Tabla 7 – escalas en castellano	23
Tabla 8 – correlación rasgos de personalidad con SD	24

Lista de figuras

Figura 1 - captura de la primera página del artículo publicado	5
Figura 2 - Diagrama QUOROM/PRISMA del primer autor	11
Figura 3 - Plantilla para tabulación de datos de <i>effect size</i> (normalmente correlación) entre competencias transversales (o rasgos de personalidad) y SD	13
Figura 4 - Plantilla para tabulación de datos de los diferentes estudios	13
Figura 5 - Diagrama QUORUM/PRISMA	14

1. Introducción

En este trabajo de fin de máster se realiza una revisión sistemática de escalas de deseabilidad social de menos de 18 ítems encontradas siguiendo la metodología descrita en el artículo elaborado por la alumna junto con su director del TFM y que sirve de primer resultado del trabajo realizado pues fue publicado en la Revista WPOM en 2018: Marin-Garcia, J. A., Betancour, E., & Giraldo-OMeara, M. (2018). Protocol: Literature review on the psychometric properties of the short versions of the scales of social desirability in the answers to competency self-assessment questionnaires. WPOM-Working Papers on Operations Management, 9(1), 16. doi:10.4995/wpom.v9i1.9172)

Se reprodujo textualmente el contenido del artículo (con el consentimiento de los autores y la revista) al principio del documento (Sección 1) y posteriormente añadimos los resultados de la revisión sistemática.

De los artículos revisados, relacionados con escalas breves de deseabilidad social, se analizaron las escalas propuestas, sus propiedades psicométricas, contextos de uso, características de las muestras y si exponían o no relación con evaluación de competencias. Finalmente se presenta la escala que, en consideración del autor, sería la mejor escala corta para evaluar la deseabilidad social en el contexto de organización de empresas y gestión del talento humano. También se recogen las preguntas de investigación que quedan planteadas para futuras investigaciones relacionadas con la deseabilidad social.

2. Sección 1: protocolo

Esta sección agrupa la descripción y objetivo general de la investigación y la metodología. Este trabajo ha sido publicado en la revista WPOM (Figura 1)

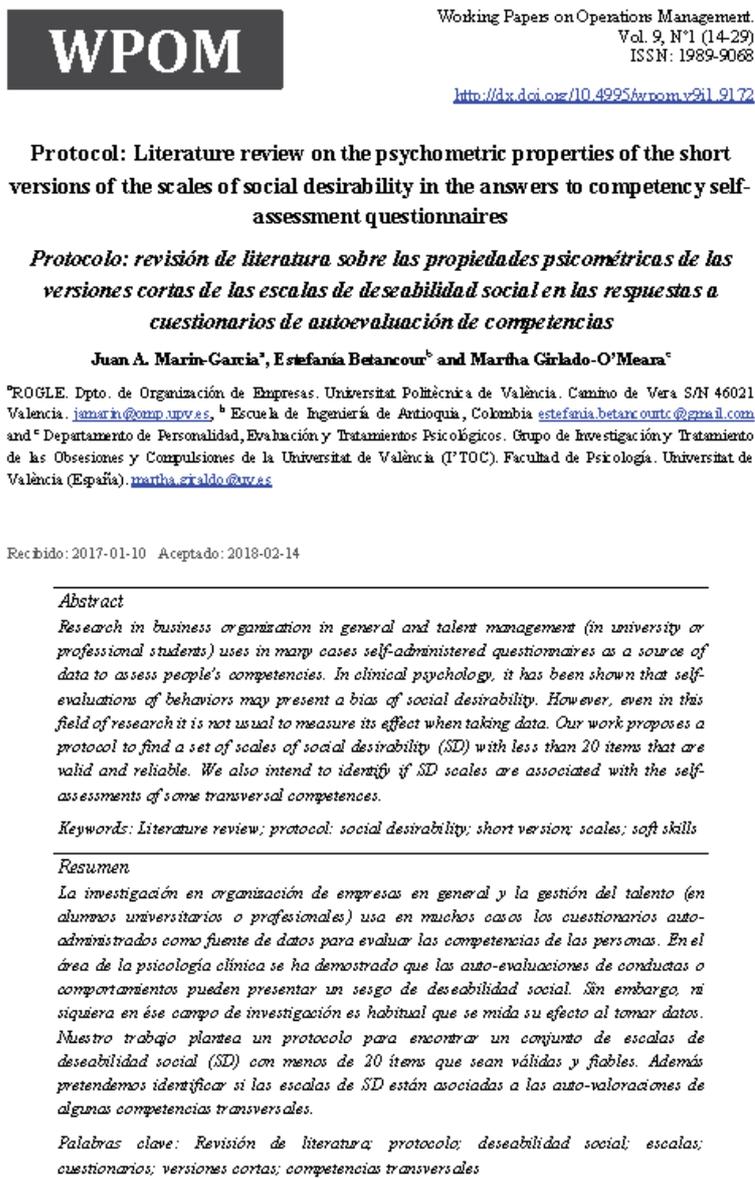


Figura 1 - captura de la primera página del artículo publicado

Abstract

Research in business organization in general and talent management (in university or professional students) uses in many cases self-administered questionnaires as a source of data to assess people's competencies. In clinical psychology, it has been shown that self-evaluations of behaviors may present a bias of social desirability. However, even in this field of research it is not usual to measure its effect when taking data. Our work proposes a protocol to find a set of scales of social desirability (SD) with less than 20 items that are valid and reliable. We also intend to identify if SD scales are associated with the self-assessments of some transversal competences.

Keywords: Literature review; protocol: social desirability; short version; scales; soft skills

Resumen

La investigación en organización de empresas en general y la gestión del talento (en alumnos universitarios o profesionales) usa en muchos casos los cuestionarios auto-administrados como fuente de datos para evaluar las competencias de las personas. En el área de la psicología clínica se ha demostrado que las auto-evaluaciones de conductas o comportamientos pueden presentar un sesgo de deseabilidad social. Sin embargo, ni siquiera en ese campo de investigación es habitual que se mida su efecto al tomar datos. Nuestro trabajo plantea un protocolo para encontrar un conjunto de escalas de deseabilidad social (SD) con menos de 20 ítems que sean válidas y fiables. Además pretendemos identificar si las escalas de SD están asociadas a las auto-valoraciones de algunas competencias transversales.

Palabras clave: Revisión de literatura; protocolo; deseabilidad social; escalas; cuestionarios; versiones cortas; competencias transversales

2.1. Antecedentes para la revisión sistemática

La deseabilidad social (SD) es la tendencia que pueden presentar las personas que responden a un cuestionario a elegir una opción que pueda ser vista más favorablemente (o menos desfavorablemente) por otros o que la persona entrevistada crea que pueda ser socialmente más aceptada que la verdadera respuesta (Lavrakas, 2008; Tracey, 2016).

En caso de existir un patrón de respuestas socialmente deseables, se está introduciendo una varianza sistemática que no se debe a los constructos que se pretenden medir sino a una variable intermedia, que se relaciona con ellos (la SD). De modo que, al analizar las relaciones entre los constructos de interés, estas están afectadas por una variable no controlada y afecta a la validez de las conclusiones que se puedan extraer (Holden, Lambert, D'Agata, & Book, 2017).

Esta tendencia se ha observado que tiene más incidencia cuando se están midiendo variables de personalidad, habilidades, actitudes y conductas por medio de cuestionarios auto-administrados (*self-reported*) (Fisher & Katz, 2000; King et al., 2000). Por ello se considera una de las fuentes de sesgo cuando la fuente de información sobre habilidades o competencias es la misma persona evaluada

(Lavrakas, 2008).

Precisamente, la evaluación de competencias transversales (*soft-skills*), es un tema actual en docencia universitaria puesto que, por un lado, existe una demanda explícita de la sociedad para tener profesionales formados, además de en competencias específicas, en competencias transversales (Ayhan & Oztemel, 2014; Katou, 2008; Marin-Garcia et al., 2014; Marin-Garcia et al., 2017; Marin-Garcia et al., 2009; Marin-Garcia & Martínez Tomas, 2016; Martínez Gómez et al., 2016; Pujol-Jover et al., 2015; Santandreu-Mascarell et al., 2011; Williams & Figueiredo, 2014). Por otro lado, resulta extremadamente complicado medir las competencias transversales por parte de los profesores o mandos, sobre todo ante grupos numerosos de estudiantes o subordinados (Ayhan & Oztemel, 2014; Halfhill & Nielsen, 2007; Medina-López et al., 2011; Ramirez Bayarri et al., 2016). Por ello, a veces es necesario plantearse la posibilidad de que sean los propios evaluados los que se auto-evalúen esas competencias transversales (Anthony & Garner, 2016; Butter & van Beest, 2017; Marin-Garcia et al., 2016; Marin-Garcia et al., 2017; Marin-Garcia et al., 2015; Ramirez Bayarri et al., 2016; Watts et al., 2012). Sin embargo, no hay una respuesta concluyente acerca de si, en general, los alumnos o los profesionales pueden ser unos buenos evaluadores de sus propias competencias o habilidades (De Grez et al., 2012; Diez et al., 2013; García-Ros, 2011; Gopinath, 1999; Jonsson & Svingby, 2007; Leach, 2010; Marin-Garcia & Santandreu-Mascarell, 2015; Stefani, 1994).

Precisamente, la principal causa que se menciona entre profesores y mandos, para no confiar en las auto-evaluaciones de los estudiantes o de los candidatos a puestos de trabajo (respectivamente), es la posible presencia del sesgo de SD que, paradójicamente, se teme pero no se comprueba si existe (no se incluyen escalas específicas para contrastar si se da la SD o no). Una forma fácil de estimar el impacto de la SD en las contestaciones es comprobar la correlación que existe entre una escala de SD y las variables predictoras y de criterio de la investigación que nos interesa (Fisher & Katz, 2000). Si la correlación es significativa y elevada, es lícito pensar que las medidas obtenidas están afectadas por el sesgo de SD y deben tomarse las medidas que se consideren oportunas.

2.1.1. Revisiones o publicaciones anteriores sobre el tema

En general el uso de escalas de SD está relacionados con la psicología clínica (Perinelli & Gremigni, 2016). La mayoría de los estudios que usan la escala de SD, lo hacen para identificar patrones de sesgo en cuestionarios sobre consumo de drogas o sustancias adictivas (Isenhardt, 1994; Zemore, 2012; Zemore & Ajzen, 2014) o sobre comportamientos o actitudes indeseables (DiLillo et al., 2010; Karakurt, Erguner- Tekinalp, Terzi, Ergüner-Tekinalp, & Terzi, 2009; Voller, Long, & Aosved, 2009). Pocas veces se ha usado en los procesos de validación de escalas o modelos relacionados con el área de gestión de empresas (King et al., 2000).

Entre las escalas más utilizadas para medir la SD podemos considerar la de Marlowe y Crowne (1960), que se compone de 33 ítems (Beretvas, Meyers, & Leite, 2002; Crowne & Marlowe, 1960; Holden et al., 2017). Esta escala cuenta con versiones en castellano (Ferrando & Chico Librán, 2000; Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010; Gutiérrez, Sanz, Espinosa, Gesteira, & García-Vera, 2016) y versiones cortas con menos ítems (Andrews & Meyer, 2003). Además, ha sido empleada en el contexto de organización de empresas (Thompson & Phua, 2005).

No obstante, existen otras propuestas de escalas de SD, que no solo pretenden ser más modernas que la de Marlowe y Crowne (1960), sino que incluyen sub-dimensiones (Paulhus & Reid, 1991). Aunque no queda del todo claro que, en las propuestas de sub-dimensiones de la SD, esas dimensiones

(*impression management, self-deception, level of involvement, perceived benefits and social norms*) sean siempre las mismas (Lee & Woodliffe, 2010). También existen versiones reducidas de la escala de Paulhus y Reid (1991) (Bobbio & Manganeli, 2011) o escalas generadas como versiones cortas como la SDS-17 (Stöber & Stober, 1999) o la sub-escala de sinceridad en el cuestionario de personalidad de Eysenck (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010; Francis et al., 1992; Sandin et al., 2002).

En algunos estudios no se han obtenido validaciones adecuadas de algunas de las escalas y se propone que se revisen las propiedades psicométricas de las mismas (Beretvas et al., 2002). En otros, se han validado versiones cortas de los cuestionarios clásicos (Greenberg & Weiss, 2012) pero, probablemente, sería necesaria una replicación de esos trabajos puesto que usan muestras muy específicas (centradas en algunos colectivos o muestras de países anglosajones).

Hemos localizado dos revisiones de literatura relativamente recientes. Una de ellas (Tracey, 2016) define qué es SD, cómo se manifiesta y qué sesgos produce en el ámbito de *counseling psychology research*. La otra (van de Mortel, 2008) se centra en cuantificar el número de investigaciones del área de salud que usan escalas de SD para controlar sus posibles efectos. Los autores encuentran que solo un 0,2% de los artículos usan escalas de SD y, en esos pocos (N=31), la mitad de ellos consideran que la SD influye en los resultados.

Además, parece que la adecuación de las escalas de SD puede depender de la población a la que se encuesta. Por ejemplo, es posible que las escalas usadas en estudios de salud mental no sean adecuadas cuando los constructos principales de la investigación se analizan en contextos de empresas sin ánimo de lucro u organizaciones no gubernamentales (Lee & Woodliffe, 2010). Esto podría extenderse a contextos específicos como evaluación de competencias en educación superior o evaluación del talento en las organizaciones.

2.1.2. ¿Por qué es importante hacer esta revisión y preguntas de investigación?

Tal como se ha presentado en las secciones anteriores, existen diferentes versiones de escalas, algunas creadas hace muchos años y quizás tengan preguntas que no encajen en contextos modernos. Por otra parte, existen escalas largas (en torno a los 30-40 ítems) y escalas cortas (entre 10-17 ítems). Además, el hecho de trabajar con sub-dimensiones de la SD puede tener efectos en la longitud de las escalas (y por lo tanto en el esfuerzo de contestación de las personas que responden al cuestionario). Por último, no queda claro si las escalas cortas pueden ser suficientes para detectar con validez y fiabilidad la SD en entornos de evaluación de competencias en el contexto de educación superior o gestión de recursos humanos de las empresas. Precisamente parece haber escasez de trabajos que analicen la SD fuera del ámbito de la salud y más concretamente fuera del estudio de comportamientos patológicos. ¿Es posible que las escalas desarrolladas en esos contextos no sean adecuadas en entornos de población general o cuando lo que se evalúa con los cuestionarios son competencias? ¿Cuál sería la escala más adecuada y breve que se podría usar en este contexto?

Por ello consideramos necesaria hacer esta revisión para responder a las siguientes preguntas:

1. Analizar cuáles de los cuestionarios de SD es más citado (desde la fecha en que ha sido propuesto y en los últimos 5 años). Confirmar si el cuestionario de Marlowe y Crowne (1960) sigue siendo el más reutilizado o si ha sido sustituido por otros más modernos
2. ¿Qué versiones de escalas cortas (menos de 20 ítems) existen para medir la SD? ¿Presentan buenas propiedades psicométricas?

3. ¿En qué contextos se han usado las escalas detectadas en los objetivos 1 y 2?
 - a. Muestra (país, edad, evaluación de competencias/habilidades, tipo de participante -estudiantes o profesionales-)
 - b. ¿Existen versiones validadas en castellano? ¿Propiedades psicométricas de la versión castellana comparada con la inglesa?
 - c. Qué papel juega el constructo SD en los modelos de estructura de las investigaciones (antecedente, consecuencia, moderador, mediador, ajuste/control)
4. Entre las versiones cortas, ¿cuáles se han usado en investigaciones donde también se han evaluado las competencias/habilidades (y no de salud mental o enfermedad o comportamientos patológicos)?
 - a. Para cada una de las competencias, ¿cuál es la correlación entre valor de SD y las competencias/capacidades/habilidades?
5. ¿Qué preguntas de investigación sobre cuestionarios de SD quedan abiertas en 2017 y sería interesante investigar en el futuro?
6. Identificar revistas potenciales que publiquen sobre SD y evaluación de competencias (tanto revisiones de literatura narrativas, como empíricos de validación de cuestionarios SD)

Uno de los principales resultados que pretendemos obtener es un "censo" de las escalas de SD en castellano, con menos de 20 ítems y saber si son válidas y fiables.

Adicionalmente, como objetivo colateral, nos gustaría identificar si las escalas de SD están asociadas a auto-valoraciones de liderazgo o competencias como creatividad, pensamiento crítico, innovación, iniciativa o trabajo en equipo. Es decir, si al contestar a escalas de estas competencias la gente tiende tener puntuaciones elevadas cuando tienen puntos elevados en las escalas de SD.

2.1.3. Metodología

En esta revisión buscamos artículos que desarrollen o analicen escalas de SD de "pocos" ítems y, sobre todo, nos interesan aquellos que comparen la fiabilidad u otras propiedades psicométricas de las escalas cortas respecto a escalas largas.

Para ello seguiremos las recomendaciones de protocolo sugeridas por varios autores (Marin-Garcia, 2015; Marin-Garcia et al., 2015; Medina-López et al., 2011; Medina-López et al., 2010; Saunders et al., 2016) y que pasamos a detallar a continuación.

Criterios de inclusión

1. Artículos científicos publicados en revistas con proceso de revisión por pares, en inglés, castellano, alemán, italiano o francés.
2. Indexados en Scopus o Web Of Science en las categoría de *Social science*
3. Estudios teóricos, revisiones de literatura o estudios de campo/experimentos/cuasi-experimentos que definan las características de las escalas de SD o que proporcionen evidencias del grado de uso o las ventajas o inconvenientes de cada una de las versiones de escalas de SD, cuando se aplican a evaluar la competencias de las personas que trabajan en una organización o de estudiantes universitarios
4. Publicados en revistas del área de *Business Management* o *psychology*, especialmente en el campo de gestión de recursos humanos (HRM) en empresas (reclutamiento, evaluación del desempeño o formación)
5. Trabajos cuyos cuestionarios hayan sido respondidos por las propias personas evaluadas y

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de discapacidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

centrados en competencias transversales

Criterios de exclusión

1. Observación de comportamientos patológicos o enfermedades psicológicas o educación especial (trastornos del espectro autista, trastorno bipolar y trastornos relacionados, esquizofrenia, etc.)
2. Áreas diferentes de Social Science (por ejemplo: psiquiatría, educación especial...)
3. Competencias agregadas a nivel de grupo de personas o de una organización
4. Muestra compuesta por personas menores de 18 años o mayores de 65 años
5. La construcción o validación de una escala de SD no es una de las principales contribuciones del artículo
6. Escalas de SD específicas para estudios de salud o de enfermedad.

Estrategias de búsqueda automática para la identificación de estudios relevantes (búsquedas realizadas en marzo 2017)

Tabla 1. Estrategias de búsqueda

Scopus	Resultados
(TITLE-ABS-KEY("Social Desirability" and (questionnaire or scale)) AND TITLE-ABS-KEY(short)) AND SUBJAREA(MULT OR ARTS OR BUSI OR DECI OR ECON OR PSYC OR SOCI)	152
WOS	Resultados
TS=("social desirability" and (questionnaire or scale)) AND TS=(short)	206

Método para filtrar los estudios

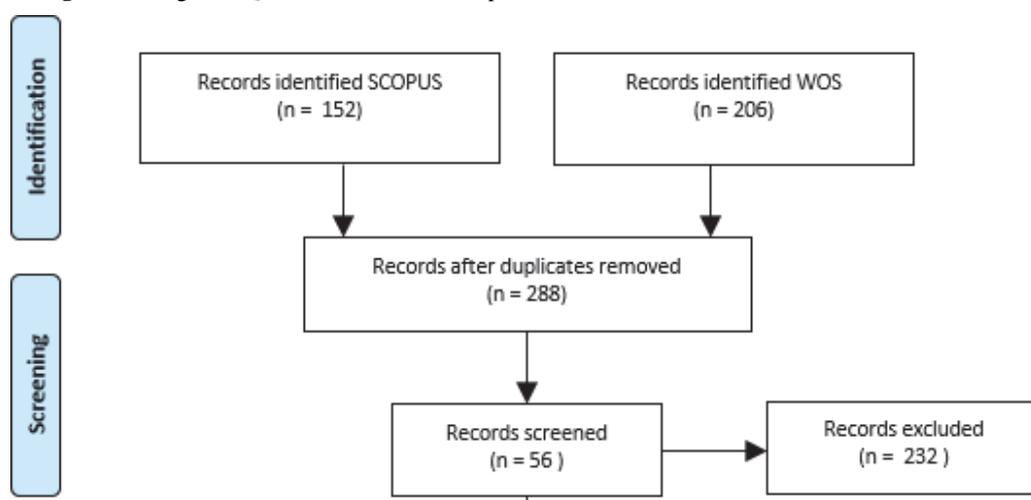
Todas las referencias se volcarán a un gestor de bibliografía (EndNote o Mendeley) y se eliminarán los duplicados. Posteriormente el primer autor y la segunda autora harán, de manera independiente, una selección de las referencias a incluir en el trabajo. Las referencias se etiquetarán como incluida, o dudosa, siendo todas las demás descartadas (ver **Tabla 1**). Una vez concluida la clasificación independiente, los dos primeros autores compartirán sus resultados y resolverán las divergencias o referencias dudosas. La tercera autora actuará como árbitro en caso de que los dos primeros no consigan resolver sus diferencias respecto a alguna de las referencias. En la **Figura 1** (Moher et al., 2009) representamos el resultado del filtrado independiente del primer autor antes de consensuar resultados con la segunda autora.

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de
deseabilidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

Tabla 2. Libro de códigos para la fase de *screening*

Código	Descripción
Dudoso	<ol style="list-style-type: none"> Definición: referencias que no está claro si cumplen los criterios de inclusión o si se ven afectados por los criterios de exclusión Cuándo usar: cuando se carece de resumen del artículo y en el título no queda claro si encajan en el objetivo de la revisión. Siempre que dudemos mantendremos la referencia y la analizaremos con el texto completo Cuándo no usar: si está claro que se cumple alguno de los criterios de exclusión Ejemplo: Dicken, C., & Wiggins, J. S. (1964). The social desirability scale is not a short form of the mmpi - a reply to edwards and walker. <i>Psychological Reports</i>, 14(3), 711–714.
Seleccionado, estudio individual	<ol style="list-style-type: none"> Definición: referencias que en el título y resumen queda claro que interesan para la revisión y se trata de una investigación de campo Cuándo usar: cuando se cumplan los criterios de inclusión y no afecten los de exclusión Cuándo no usar: si se trata de una revisión o meta-análisis Ejemplo: Vésteinsdóttir, V., Reips, U. D., Joinson, A., & Thorsdottir, F. (2015). Psychometric properties of measurements obtained with the marlowe-crowne social desirability scale in an icelandic probability based internet sample. <i>Computers in Human Behavior</i>, 49, 608-614. doi:10.1016/j.chb.2015.03.044
Seleccionado, revisión o meta-análisis	<ol style="list-style-type: none"> Definición: referencias que en el título y resumen queda claro que interesan para la revisión y se trata de una revisión o meta-análisis Cuándo usar: cuando se indica que el objetivo de la investigación es resumir los resultados de varios estudios y para analizar alguna de las variables clave de nuestra revisión Cuándo no usar: cuando no está claro si es una revisión de literatura (en este caso se etiquetarían como estudio individual) Ejemplo: Tracey, T. J. G. (2016). A note on socially desirable responding. <i>Journal of Counseling Psychology</i>, 63(2), 224-232. doi:10.1037/cou0000135
No seleccionado (todos los que no estén marcados con los otros códigos)	<ol style="list-style-type: none"> Cuándo usar: cuando no se cumplen los criterios de inclusión Ejemplo: Wong, Y. J., Horn, A. J., Gomory, A. M. G., & Ramos, E. (2013). Measure of men's perceived inexpressiveness norms (m2pin): Scale development and psychometric properties. <i>Psychology of Men & Masculinity</i>, 14(3), 288-299. doi:10.1037/a0029244

Figura 2- Diagrama QUOROM/PRISMA del primer autor



Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de discapacidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

Codificación

Una vez acordado el conjunto de artículos incluidos en la revisión se procederá a codificar y extraer la información con la ayuda del programa Atlas.ti (Friese, 2012). La segunda autora se encargará de la extracción inicial de datos que será contrastada por los otros dos autores. El libro de códigos a utilizar se muestra en la **Tabla 3**.

Tabla 3. - códigos para extracción de la información (ver ejemplo en anexo)

Id	Código	Descripción y sub categorías del código
SCL	Scale	Escala de SD (autor y versión)
EXT	Scale-long/short	Tipo de escalas (corta si tiene menos de 18 ítems, larga en los demás casos). Número de ítems de la escala de SD
SAM	Sample-size	Tamaño de la muestra
COU	Sample-country	País o países de donde provienen las personas que contestan al cuestionario
LAN	Scale-Language	Idioma/idiomas del cuestionario empleado
AGE	Age	Rango de edad de las personas que contestan al cuestionario
SFSK	Soft Skills	Yes/No si los participantes se auto-evalúan competencias transversales (en caso de Yes indicar cuál: liderazgo/iniciativa, creatividad, pensamiento crítico, trabajo en equipo, <i>networking</i> , otras) y correlación con valores de la escala de SD
STD	Sample-students	Yes/no. Si la muestra es de estudiantes universitarios. En caso de Yes, indicar titulación (ingeniería, humanidades, ciencias, salud) o si es general de varias titulaciones y si presenta datos estadísticos desglosados para estudiantes universitarios
ORG	Sample-professionals	Yes/no si la muestra es de profesionales de organizaciones. En caso de Yes, indicar el tipo de organización (publico, privada, industria, servicios, otras) y si presenta datos estadísticos desglosados para profesionales
SDdim	Scale-Dimensions	Número de dimensiones de SD (si es más de 1, el nombre de las dimensiones)
VAL	scale validation	Yes/no si el trabajo valida psicométricamente la escala de SD. En caso de Yes se codifican las propiedades psicométricas de la escala. Nos centramos sólo en consistencia interna (alpha de Cronbach, rho, fiabilidad compuesta), la varianza extraída de una dimensión (o de las dimensiones que hayan validado) y la bondad de ajuste del confirmatorio (RMSEA, AGFI, GFI...) Además, anotamos el baremo si lo presentan (media, desviación estándar y percentiles para estratos de población)
ROLE	SD role in the research	Qué papel juega el constructo SD en los modelos de estructura de las investigaciones (antecedente, consecuencia, moderador, mediador, ajuste/control)
GAP	Future Research	Posibles temas de investigación futura sobre escalas de SD
PREV	Previous Research	Aspectos relevantes de investigación previa que puedes justificar o negar el nicho de investigación futura o 1. Analizar cuáles de los cuestionarios de SD es más citado
VVAR	Validation variables	Contexto u otras variables a tener en cuenta en el proceso de validación de escalas de SD. Pueden justificar la investigación futura si no se han contemplado en la investigación precedente

Mientras se codifica el conjunto de artículos incluidos, se revisarán las referencias citadas para extraer nuevas referencias seleccionadas con el procedimiento “bola de nieve” (Bryman & Bell, 2011).

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de
deseabilidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

Procedimiento de análisis cualitativo de los resultados

Se seguirá el procedimiento de codificación por etapas (*Initial, Focused, Theoretical*) (Charmaz, 2006). Una vez extraídos los datos se resumirán en forma de tabla para comodidad de interpretación. La **Figura 3** y la **Figura 4** presentan un ejemplo de los resultados de codificar Gutiérrez et al. (2016).

Figura 4 - Plantilla para tabulación de datos de los diferentes estudios

1	Idarticle	Scale	Version	Number of items	Language	SD-Dimensio	N	Country	Sample-age	Sample (G,S)	Industry	Soft-skills(Y/N)	Personality (Y/N)
2	Gutiérrez et al (2016) MC-SDS	Ávila Espada y Tomé	33	Spanish	1	575	Spain	18-84	G			n	y
3	Gutiérrez et al (2016) MC-SDS	Gutiérrez et al (2016)	18	Spanish	1	575		18-84	G			n	y

Figura 3 - Plantilla para tabulación de datos de *effect size* (normalmente correlación) entre competencias transversales (o rasgos de personalidad) y SD

1	Idarticle	Scale version	Competence/personality trait	Correlacion con SD	Otro effect size con S	valor del otro
2	Gutiérrez et al (2016)	Ávila Espada y Tomé Rodríguez, 1989	Extraversión	0.02		
3	Gutiérrez et al (2016)	Gutiérrez et al (2016)	Extraversión	-0.06		
4	Gutiérrez et al (2016)	Ávila Espada y Tomé Rodríguez, 1989	Autodisciplina (c)	0.41		
5	Gutiérrez et al (2016)	Gutiérrez et al (2016)	Autodisciplina (c)	0.3		
6	Gutiérrez et al (2016)	Ávila Espada y Tomé Rodríguez, 1989	Neuroticismo	-0.39		
7	Gutiérrez et al (2016)	Gutiérrez et al (2016)	Neuroticismo	-0.35		
8	Gutiérrez et al (2016)	Ávila Espada y Tomé Rodríguez, 1989	Apertura a la exp	-0.1		
9	Gutiérrez et al (2016)	Gutiérrez et al (2016)	Apertura a la exp	-0.11		
10	Gutiérrez et al (2016)	Ávila Espada y Tomé Rodríguez, 1989	Amabilidad, altr	0.48		
11	Gutiérrez et al (2016)	Gutiérrez et al (2016)	Amabilidad, altr	0.5		

Plan de trabajo

Tabla 4. – Plan de trabajo

Literature search	March 2017
Filtering and retrieval of studies	July-September 2017
Pilot testing of study codes	January 2018
Extraction of data from studies and double coding	January - March 2018
Analysis	April 2018
Preparation of report	April – May 2018
Submission of final report	June 2018
Response to review comments	Upon receipt

3. Sección 2: resultados

Posteriormente a la realización el protocolo, la autora de este TFM hizo un filtro de las 288 referencias basándose en título y abstract de cada artículo. Los 62 artículos localizados por la autora se compararon con los 51 escogidos por el tutor del trabajo (un ejemplo del proceso seguido se puede ver en (Marín García, 2018) tabla de agreement y lista de referencias a comprobar usando Mendeley. Tras discutir los resultados, solo 4 artículos quedaban sin acuerdo y fue necesaria la actuación de la tercera autora del protocolo para acordar los 63 documentos incluidos en el conjunto final que se buscaron como texto completo. 3 artículos no se pudieron localizar en su formato de texto completo, en inglés o español. 60 artículos fueron codificados usando ATLAS.ti de los cuales se retuvieron 41 que, en su contenido trataban de alguna manera, versiones de escalas de discapacidad social. Los 19 excluidos no contenían información relevante para este trabajo (Figura 5).

Figura 5 - Diagrama QUORUM/PRISMA



A partir de los artículos seleccionados, la descarga de los PDF y la extracción de información de los estudios retenidos, se presentan los resultados para cada pregunta de investigación. Es necesario aclarar que la pregunta cuatro expuesta en el protocolo no ha podido ser respondida porque ninguno de los trabajos localizados estudiaba la relación de SD con Competencias Transversales (algunos trabajos analizaban la relación de SD con los 5 grandes rasgos de personalidad, pero ninguno informaba de competencias transversales), por lo que se tomó la decisión de cambiarla, para pasar a analizar la relación entre SD y rasgos de personalidad. Asimismo la pregunta 6 que indica identificar revistas potenciales que publiquen sobre SD y evaluación de competencias (tanto revisiones de literatura narrativas, como empíricos de validación de cuestionarios SD) se deja como trabajo futuro para desarrollar luego de este TFM.

3.1. Analizar cuáles de los cuestionarios de SD es más citado (desde la fecha en que has sido propuesto y en los últimos 5 años). Confirmar si el cuestionario de Marlowe y Crowne (1960) sigue siendo el más reutilizado o si ha sido sustituido por otros más modernos

Recordemos que la deseabilidad social se presenta en el marco de las ciencias sociales dentro del contexto de los cuestionarios de autoevaluación de comportamientos, personalidad, competencias, habilidades y desempeño; utilizados para evaluaciones con fines vocacionales, de identificación de estados clínicos de pacientes y aptitudes laborales de postulantes a cargos organizacionales (Lambert, Arbuckle, & Holden, 2016). La deseabilidad social se refiere a la tendencia que manifiestan las personas de presentarse de manera favorable **-buscar aprobación o evitar desaprobación-** según lo que consideran socialmente aceptado al momento de contestar los cuestionarios de autoevaluación (Thompson & Phua, 2005). Aparece cuando las preguntas son consideradas, de cierta manera, sensibles o importantes por el encuestado y es entendida como un sesgo y/o rasgo que afecta los valores que principalmente se desean medir, al disminuirlos, moderarlos, incrementarlos u ocultarlos, según sea su grado de correlación; haciendo que los resultados arrojados por los cuestionarios presenten información errónea, y explicando entre el 10% y el 70% de la varianza en las respuestas (King et al., 2000). Es por esto que es importante evaluar si los encuestados presentan la tendencia a exagerar sus respuestas para definir si aplicar alternativas con el fin de prevenir o eliminar este sesgo de las medidas de rasgos de personalidad.

Entre las escalas de deseabilidad social más utilizadas que hemos encontrado en esta revisión de literatura, están la de Marlowe-Crowne (MCSDS) y The Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR) de Paulhus; seguidas a bastante distancia por las escalas de otros autores como Strahan and Gerbasi (1972), Ramanaiah et al. (1977), Reynolds (1982) y Ballard (1992).

La Escala de Deseabilidad Social de **Marlowe-Crowne (MCSDS)** representa un solo constructo “Necesidad de Aprobación”. Aunque varios autores han propuesto más de un componente subyacente, y varios de ellos los han clasificado en atribución (enhancement en inglés) y negación (denial en inglés) (Barger 2002, Vésteinsdóttir et al 2015, Fischer, Fick 1993, Loo, R; Thorpe, K 2000). Estas propuestas no parecen afianzarse en la comunidad científica. Barger (2002), refiriéndose a los ítems redactados de manera positiva propone que las personas se atribuyen a sí mismas características socialmente deseables, y el segundo representado por los ítems negativos que demuestran que los individuos niegan que tienen características socialmente indeseables (Schütz, 1998, citado por (He et al., 2015))

Por otro lado, la escala de **Paulhus The Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR)** está compuesta por dos dimensiones de deseabilidad social que constituyen dos escalas. Auto engaño (SDE por sus siglas en inglés) se refiere a la falta de consciencia de las personas sobre aspectos no tan socialmente aceptables de sí mismos. Es decir, que los individuos exageran sus respuestas pero de manera honesta. Y el manejo de la imagen (IM por sus siglas en inglés) que demuestra que las personas inflan las percepciones de sí mismos de manera consciente para presentar una imagen socialmente deseable (Tracey, 2016).

La MCSDS es comparable con la escala de manejo de imagen de Paulhus y la escala L de MMIP ya que comprenden las respuestas exageradas de manera consciente.

Según los 31 artículos en los que se cita la MCSDS analizados en esta revisión sistemática, este cuestionario sigue siendo el más utilizado -aunque varios de ellos expongan sus debilidades- para identificar individuos que fingen sus respuestas y para desarrollar o validar propiedades psicométricas de escalas cortas a partir de la escala original creada por Douglas P. Crowne y David Marlowe en 1960. Crowne y Marlowe (1960) crearon el cuestionario seleccionando un grupo de ítems de varios test de personalidad que no reflejaban

patologías psicológicas ni clínicas, sino comportamientos aprobados pero improbables, los cuales fueron evaluados usando estudiantes bajo la dirección de dar respuestas de falso o verdadero a los que consideraban socialmente deseables. Los ítems con más acuerdo se conservaron y fueron después evaluados por otra muestra de estudiantes, consolidando una escala de 33 ítems que discriminaban adecuadamente entre los puntajes altos y bajos de deseabilidad social. 18 ítems de atribución fueron redactados de manera directa y reciben una puntuación de 1 cuando la persona los considera verdaderos y 0 cuando los considera falsos. 15 ítems de negación fueron redactados de manera inversa y reciben una puntuación de 1 si la persona los considera falsos, o 0 si los considera verdaderos. La suma de las puntuaciones a los ítems permite obtener una puntuación total entre 0 y 33. Cuanto mayor sea el valor, mayor es la deseabilidad social del individuo.

Al evaluar las propiedades psicométricas de la escala obtuvieron una consistencia interna de 0,88 y un índice de confiabilidad test-retest de 0,89 (Barger, 2002).

De manera esquemática, resumimos los principales datos extraídos de los artículos revisados:

- 1.069 artículos (WOS, Psychinfo, Medline) mencionan el uso de la MCSDS, por lo que puede considerarse la escala más utilizada desde 1940 Beretvas et al. (2002)
- Una búsqueda en el Social Science Citation Index desde 1990 a 1999 reveló 729 referencias al artículo original de MCSDS y fue usada principalmente para evaluar validez discriminante en medidas de personalidad (Barger 2002)
- Las escalas de Reynolds fueron citadas en 128 estudios y las de Strahan y Gerbasi en 145 en los 90s (Barger, 2002).
- Según Google Scholar en Mayo de 2016, 7000 trabajos habían citado el artículo original de MCSDS y el número de estudios que usan la MCSDS continúa creciendo. (Vesteinsdóttir et al , 2017)
- Aunque se ha considerado (BIDR) más sensible porque incorpora nuevos conocimientos teóricos y empíricos de la DS y técnicas multivariantes más sofisticadas, el MCSDS sigue siendo el más eficaz actualmente (Lambert et al 2016).

Por todo ello, consideramos que la respuesta a nuestra primera pregunta de investigación es que la escala MCSDS es el referente actual para este constructo.

3.2. ¿Qué versiones de escalas cortas (menos de 18 ítems) existen para medir la SD? ¿Presentan buenas propiedades psicométricas?

Aunque los 33 ítems de la MCSDS no constituyen una escala muy larga, es más larga que muchas de las escalas que se usan para medir las variables principales de las investigaciones. No olvidemos que la SD se suele usar como variable de ajuste o control y no como la variable principal de los modelos que se investigan. En este sentido es llamativo que los cuestionarios de personalidad (una co-variable, frecuentemente utilizada en trabajos que también miden SD) muchas veces incluyen 12-20 ítems, como el Eysenck Personality Questionnaire y el NEO Five Factor Inventory. Los cuestionarios largos hacen que los encuestados presenten menos disposición para responder, generando así cuestionarios incompletos y se reduce la calidad o consistencia de las respuestas. Por lo cual, varios autores han considerado que sería conveniente tener un escala más corta para medir la deseabilidad social cuando se incluye en modelos con otras variables.

Otra motivación para desarrollar escalas cortas es resolver el problema psicométrico de la unidimensionalidad (baja saturación media factorial de los ítems de la escala original, en soluciones de

un solo factor). Por eso, para crear las versiones cortas, se suele seguir la estrategia de eliminar los ítems con menor saturación factorial, a la vez que se cuida de no perder la consistencia con respecto a las puntuaciones de la escala larga original de 33 ítems (Gutiérrez, Sanz, Espinosa, Gesteira, & García-Vera, 2016). También intentan que la consistencia interna se mantenga elevada. Esto es un problema de las escalas cortas que, en general, presentan menores índices de fiabilidad en comparación con las escalas originales debido a que el número de ítems está directamente relacionado con la fiabilidad (Tsaousis & Kerpelis, 2004).

En este trabajo se han encontrado escalas breves desde 5 ítems hasta 18 ítems, siendo este último el tope de inclusión para efectos de esta revisión sistemática. Las escalas cortas han sido diseñadas optimizando análisis factoriales confirmatorios, buscando ítems con cargas mayores que 0.3 (mínimo valor para que una variable contribuya significativamente a un factor (Reynolds, 1982)).

Las propiedades psicométricas analizadas, con sus respectivos rangos de aceptación fueron:

- Alpha de Chronbach: índice de consistencia interna para evaluar la fiabilidad de las escalas. Un coeficiente alfa $\geq .70$ sería adecuado y suficiente si el test se va a utilizar en investigación (p. ej., para examinar la relación entre defensividad y otras variables de personalidad), dicho coeficiente debería ser mayor si se va a utilizar en ámbitos aplicados: $\geq .80$ para pronósticos y clasificaciones colectivas y $\geq .90$ para diagnósticos y pronósticos individuales (Yela, 1984/2005), citado por (Ferrando & Chico, 2000)).
- CFI: índice de ajuste comparativo CFI provee una medida adicional de ajuste, con sus rangos entre 0 y 1, cero indicando un ajuste bastante malo y 1 indicando un ajuste perfecto, los valores por encima de 0,90 se consideran excelentes. CFI indica si el modelo se ajusta a los datos mejor que un modelo que no asuma ninguna relación entre las variables medidas. Ambos índices se encuentran de cero a uno. El criterio para un ajuste adecuado se define en 0.96 para el CFI.
- AGFI: índice ajustado por los grados de libertad, que indica la variabilidad probada por el modelo. para considerar que el índice alcanza un valor correcto, debe estar por encima de 0,90 (Verardi et al., 2010).
- RMSEA: El índice RMSEA indica el grado de discrepancia entre el modelo y los datos. Sus valores oscilan entre cero y uno, en el que un menor valor significa un mejor ajuste. Su criterio de ajuste adecuado es de 0,05 (Vésteinsdóttir, Reips, Joinson, & Thorsdottir, 2017a).

En la **Tabla 5** se presentan las propiedades psicométricas de las 26 escalas de 18 o menos ítems encontradas. Los valores para el Alpha de Chronback de las escalas cortas revisadas van desde 0,32 hasta 0,95. Los valores del CFI para las escalas encontradas oscilan entre 0,577 y 1,00. Los valores del AGFI para las escalas encontradas varían desde 0,766 hasta 0,993. Los valores del RMSEA para las escalas encontradas se encuentran en un rango desde 0,00 hasta 0,09. Las escalas propuestas que mejor se ajustan a los valores adecuados para medir la SD son las formas A, B y C de Reynolds (1982), X1 y X2 de Strahan & Gerbasi, la escala compuesta de Ballard y la MCSDS short form de Vésteinsdóttir et al (2017). En un apartado posterior se identificará si esa es la que tiene la versión validada en castellano y en las conclusiones finales se optará por una de las que hay o por la necesidad de traducir al castellano la que consideremos mejor.

Al estar las escalas propuestas compuestas por un número diferente de ítems, no ofrecía mayor información incluir la media y la desviación estándar de los puntajes de las escalas en los datos de propiedades psicométricas. Sin embargo, se observó que los puntajes de SD obtenidos en escenarios donde se dan

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de
deseabilidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

instrucciones para provocar respuestas socialmente deseables fueron considerablemente más altos que aquellos obtenidos en escenarios con instrucciones de respuesta estándar (Tao et al., 2009).

Tabla 5 – versiones de escalas cortas

Escala	Ítems	Alpha de Cronbach	CFI	AGFI	RMSEA	Otro
Strahan–Gerbasí X1 Scale	10	0,5 – 0,876	0,656 – 1,00	0,889 – 0,99	0,011 – 0,076	0,72 – 0,958 correlación MCSDS
Strahan–Gerbasí X2 Scale	10	0,42 – 0,88	0,577 – 0,98	0,926 - 0,993	0,026 – 0,06	0,77 – 0,908 correlación MCSDS
Reynolds Form A (1982)	11	0,59 – 0,91	0,792 – 1,00	0,95 – 0,958	0,00 – 0,054	0,83 – 0,941 correlación MCSDS
Reynolds Form B (1982)	12	0,61 – 0,92	0,806 – 1,00	0,95 – 0,952	0,00 – 0,051	0,85 -0,965 correlación MCSDS
Reynolds Form C (1982)	13	0,62 – 0,93	0,757 – 0,99	0,916 - 0,95	0,009 – 0,051	0,86 – 0,965 correlación MCSDS 0,573 MMP12 L
Denial Ramanaiah et al.	15	0,63 – 0,908	0,663 – 0,97	0,805 - 0,95	0,04 – 0,06	0,943 correlación MCSDS
Attribution Ramanaiah et al	18	0,56 – 0,883	0,67 – 0,97	0,766 - 0,973	0,037 – 0,05	0,827 correlación MCSDS
Dominguez 1997	18	0,675-0,808	-	-	-	
MCSD-SF	10	0,83	0,99	-	0,031	
Gutiérrez et al (2016)	18	0,78	0,719	0,881	0,059	0,93 correlación MCSDS
Hart et al BIDR 16	16	0,71 – 0,72 IM 0,66 – 0,69 SDE	0,84 – 0,9	0,89 – 0,92 GFI	0,058 – 0,09	
He et al (2015)	15	0,62 Enhancem ent 0,54 Denial	-	-	-	

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de discapacidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

Escala	Ítems	Alpha de Cronbach	CFI	AGFI	RMSEA	Otro
Romanian Version	13	0,75	0,94	0,95 GFI		0,87 correlación MCDS
Rudmin Norwegian	10	0,52 – 0,66	0,82	0,96	0,05	
French Form C	13	0,54 – 0,75	0,9 - 0,91	0,97 – 0,98	0,033 – 0,034	
SDRS-5 Hays et al	5	0,44 – 0,45	0,819 – 0,986	-	-	
16-item BIDR 6	16	0,69 – 0,71	0,92 – 0,95	-	-	0,8 correlación BIDR
Stober SDS-17	17	0,64 – 0,95	-	-	-	0,68 correlación MCSDS 23 0,6 IM MCSDS
Ballard Scale 1	11	0,6 - 0,69	0,897 – 0,98	0,8 - 0,97	0,036 - 0,045	
Ballard Scale 2	12	0,6 – 0,69	0,823 – 0,98	0,818 - 0,96	0,04 – 0,046	
Ballard Scale 3	13	0,61 – 0,71	0,847 – 0,98	0,833 - 0,95	0,039 - 0,041	
Ballard Composite Scale	13	0,62 – 0,73	0,88 – 1,00	0,833 - 0,96	0,00 - 0,047	
Charity Giving Behaviour Scale	18	0,88	0,9	0,81	0,075	
Ray , J (1984)	8	0,74	-	-	-	
Tao, P; Guoying, D (2009)	14	0,66	0,93	-	0,028	
MMPI-2 Lie Scale	15	0,32	-	-	-	

Varios autores han conducido Análisis factoriales tratando de demostrar la unidimensionalidad de estas escalas cortas pero los resultados no son concluyentes. A pesar de ellos la mayoría de los investigadores usan un solo valor para la escala total de SD.

3.3. ¿En qué contextos se han usado las escalas detectadas en los objetivos 1 y 2?

Los artículos revisados comprenden muestras que van desde 34 a 3471 participantes. 29 artículos usan muestras de estudiantes, 13 usan muestras de personas en general y 2 usan muestras específicamente de profesionales. La mayoría de los estudios han sido conducidos en USA (n=13) y Canadá (n=6), seguidos de Islandia (n=2), España(n=2), Reino Unido (n=2), China (n=2), Rumania (n=1), Alemania(n=1), México

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de discapacidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

(n=1), Puerto rico (n=1), entre otros. Las escalas de SD más utilizadas fueron MCSDS (n= 31), BIDR (n=5). Los resultados detallados se pueden consultar en la tabla 6.

Es importante reconocer que la mayoría de los estudios incluidos en esta revisión sistemática dependieron de muestras de estudiantes universitarios de un país en específico, por lo que los resultados deben ser interpretados con cautela.

Las escalas cortas de discapacidad social analizadas son comúnmente utilizadas por investigadores de ciencias sociales, psicología, marketing, comportamiento organizacional, economía, sociología y educación en contextos que pueden desencadenar la discapacidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación. Entre las aplicaciones prácticas de su uso se encuentran:

1. Analizar escalas en la fase de desarrollo para detectar los ítems que están significativamente correlacionados con el sesgo de discapacidad social, con el fin de modificar o eliminar ítems antes de empezar a administrar la escala. Las medidas de SD están incluidas en más del 60% de los artículos que tratan el desarrollo de instrumentos de medida publicados en el Journal of counseling Psychology (Tracey, 2016)
2. Revelar la presencia de respuestas diferentes de ciertos individuos al administrar escalas de SD conjuntamente con otros constructos. (King et al., 2000).
3. Identificar circunstancias que pueden provocar la SD en las respuestas. En evaluaciones consideradas por los encuestados como de alto riesgo, se cree que aproximadamente el 30% de las personas presentan algún grado de SD en sus respuestas (Tracey, 2016)

Tabla 6 – contextos de las escalas cortas

Escala	País	Edad	Evaluación de competencias/habilidades	Participantes
Strahan–Gerbasí X1 Scale (11)	Hong kong/ USA/ Canada/ Islandia	18-59	No	Estudiantes y profesionales
Strahan–Gerbasí X2 Scale (10)	USA/Canada/Islandia	18-60	No	Estudiantes
Reynolds form A (1982) (8)	USA/Canada/Islandia	18-55	No	Estudiantes
Reynolds form B (1982) (8)	USA/Canada/Islandia	18-56	No	Estudiantes
Reynolds form C (1982) (12)	USA/Canada/Islandia	18-59	No	Estudiantes, profesionales y general
Attribution Ramanaiah et al (5)	USA/Canada/Islandia	18-51	No	Estudiantes
Denial Ramanaiah et al. (5)	USA/Canada/Islandia	18-51	No	Estudiantes
Dominguez 1997 (1)	México	18-26	No	Estudiantes

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de
deseabilidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

Escala	País	Edad	Evaluación de competencias/habilidades	Participantes
MCSD-SF (1)	Islandia	18-73	No	General
Gutiérrez et al (2016) (1)	España	18-84	Si (Extraversión, Autodisciplina (conscientiousness), Neuroticismo, Apertura a la experiencia, Amabilidad, altruismo (agreeableness))	General
Hart et al BIDR 16 (1)	UK/USA/Canada	18-51	Si (Extraversión, Estabilidad emocional, Apertura, Autodisciplina, Amabilidad)	Estudiantes y general
He et al (2015) (1)	China, France, Germany, Greece, Indonesia, Israel, Italy, Kenya, Mexico, Netherlands, New Zealand, Portugal, Romania, Singapore, South Africa, Spain, Togo, Turkey, USA	17-35	Si (Amabilidad, Autodisciplina, Estabilidad emocional, Extraversión, Apertura a la experiencia)	Estudiantes
Romanian versión (1)	Rumania	20-35	No	Estudiantes y General
Rudmin Norwegian (2)	Noruega/Canada	18-51	No	Estudiantes y General
French Form C (1)	Algeria, Benin, Burkina Faso, Democratic Republic of Congo, Mali, Mauritius, Republic of Congo, Senegal, Suiza	24-33	No	General
SDRS-5 Hays et al (1)	USA	17-46	No	Estudiantes
Ballard Scale 1 (4)	USA/Islandia/Canada	18-51	No	Estudiantes
Ballard Scale 2 (4)	USA/Islandia/Canada	18-51	No	Estudiantes
Ballard Scale3 (4)	USA/Islandia/Canada	18-51	No	Estudiantes
Ballard Composite Scale (4)	Islandia/Canada	18-51	No	Estudiantes
16-item BIDR 6 (1)	Italia	18-66	No	Estudiantes y General

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de discapacidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

Escala	País	Edad	Evaluación de competencias/habilidades	Participantes
Stober SDS-17 (2)	Alemania/USA	18-40	Si (Extraversión, Neuroticismo, Apertura, Autodisciplina, Amabilidad)	Estudiantes y General
Charity Giving Behaviour Scale (1)	UK	-	No	General
Ray, J (1984) (1)	Gales	-	No	Estudiantes
Tao, P; Guoying, D (2009) (1)	China	22	No	Estudiantes
MMPI-2 Lie Scale (1)	Brunéi	22	No	Estudiantes

Tomé Rodríguez (1985) demostró que las escalas de SD son sensibles al contexto en el que se utilizan. En su trabajo observó que la evaluación voluntaria de un grupo de funcionarios, arrojó un valor de SD medio considerablemente más bajo que el obtenido por un grupo de funcionarios evaluados durante un proceso de selección y ascenso laboral (Gutiérrez et al., 2016). Asumiendo que los contextos de selección de personal, o ascenso laboral, son propicios para originar en los encuestados el deseo de presentarse favorablemente; no sería recomendable el uso de las escalas desarrolladas en estos contextos, para analizar variables con muestras de voluntarios, donde se presume que los encuestados responden de manera más honesta al no identificar ningún beneficio a partir de la evaluación. Del mismo modo, quizás las escalas desarrolladas con muestras de voluntarios no sean lo suficientemente adecuadas en contextos de evaluación de competencias cuando el resultado de la auto-evaluación afecta a la promoción de la persona que se auto-evalúa.

Los artículos analizados usan las escalas cortas mayormente en contextos de investigaciones en sociología y psicología. Aunque el objetivo del presente es identificar las maneras como el comportamiento organizacional incorpora la DS para identificar escalas cortas que se hayan aplicado junto con cuestionarios de auto evaluación de competencias organizacionales, solo se lograron encontrar 2 artículos que incluyeran profesionales en la muestra de encuestados.

En los artículos analizados se encontraron 4 escalas en castellano con Alpha de Chronbach desde 0,75 hasta 0,808 (Tabla 7). La escala de Gutiérrez como se ve en la **tabla 7** tiene un CFI de 0,719, AGFI de 0,881 y RMSEA de 0,059 que, forzando mucho, pueden considerarse en el límite de lo que se considera globalmente aceptable.

Tabla 7 – escalas en castellano

Escala	Alpha de Cronbach's	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Correlación MCSDS
Domínguez (1997) México	0,808	2	4	6	0,4
MCSDS Collazos	0,719 – 0,8	11	15	18	
Gutiérrez et al (2016) España	0,78	7	10	12	0,93
MCSDS Ávila Espada y Tomé Rodríguez	0,75 – 0,80	15	18	22	
MCSDS Original	0,88				

Por último en este apartado, analizaremos qué papel juega el constructo SD en los modelos de estructura de las investigaciones (antecedente, consecuencia, moderador, mediador, ajuste/control).

La deseabilidad social suele ser considerada como sesgo - varianza común entre dos medidas que de lo contrario estarían aleatoriamente relacionadas- que identifica la varianza sistemática debido a la DS en medidas relacionadas con ciencias sociales. Por ello, el papel del constructo de SD suele ser el de variable de confusión o control, para comprobar si las respuestas pueden estar sesgadas por una tendencia de los encuestados a responder de manera socialmente deseable. De hecho, la MCSDS se ha convertido en el instrumento más utilizado para medir el sesgo de deseabilidad social (Barger, 2002) (S N Beretvas, Meyers, & Leite, 2002).

Las escalas de SD también se usan para eliminar los datos de individuos con puntajes altos en SD, aunque esta acción no garantiza que el puntaje de los demás encuestados esté libre de SD, sobre todo si la SD está relacionada con el constructo principal.

También se usa para registrar el impacto que tuvo la SD en los puntajes obtenidos, es decir, que valida constructos o cuestionarios de personalidad de acuerdo a su correlación con escalas de DS como evidencia de validez discriminante -prueba que los constructos que no deberían tener ninguna relación de hecho, no la tienen- (Leite & Beretvas, 2005). Y finalmente para corregir los datos de los individuos con altos puntajes de SD (van de Mortel, 2008).

3.4. Entre las versiones cortas, ¿cuáles se han usado en investigaciones donde también se han evaluado los rasgos de personalidad?

Se encontraron cinco versiones cortas de MCSDS que evalúan simultáneamente con la SD las dimensiones de personalidad que componen el BIG 5, extraversión, neuroticismo, apertura a la experiencia, amabilidad y autodisciplina. Se considera que estas dimensiones son identificadas en diferentes culturas a través de

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de
deseabilidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

estudios transversales en varios ambientes socio económicos, por lo que presentan el factor de la universalidad (Tsaousis & Kerpelis, 2004).

Un artículo encontrado evaluaba habilidades del PGI (Personal Growth Initiative) desarrollado para evaluar el crecimiento continuo de la persona en los ámbitos cognitivo y comportamental. Se probó en ese estudio la validez discriminante con respecto a la SD, ya que las escalas de PGI presentaron correlaciones desde -0,07 hasta 0,08 con las escalas cortas de Ballard (1992) y Reynolds (1982) (Robitschek et al., 2012).

La extraversión muestra ser el rasgo de personalidad que menos correlación tiene con la SD, mientras que la amabilidad y autodisciplina presentan algo de correlación (aunque muy baja). Las correlaciones de los rasgos de personalidad con la SD de muestran en la **Tabla 8**.

Tabla 8 – correlación rasgos de personalidad con SD

Escala	Competencias	Correlación con SD
Gutiérrez et al (2016) España	Extraversión	-0,06
	Neuroticismo	-0,35
	Apertura a la experiencia	-0,11
	Amabilidad, altruismo(agreeableness)	0,5
	Autodisciplina (conscientiousness)	0,3
Stober SDS-17 Alemania	Extraversión	-0,07 y 0,01
	Neuroticismo	-0,09 y -0,14
	Apertura a la experiencia	0,03
	Amabilidad, altruismo(agreeableness)	0,34
	Autodisciplina (conscientiousness)	0,38
Hart et al BIDR 16 UK/USA/Canada	Extraversión	-0,06 IM 0,16 SDE
	Neuroticismo	0,26 IM 0,45 SDE
	Apertura a la experiencia	0,04 IM 0,18 SDE
	Autodisciplina (conscientiousness)	0,2 IM 0,25 SDE
	Amabilidad, altruismo(agreeableness)	0,37 IM 0,13 SDE
He et al (2015)	Extraversión	0,14 Enhancement -0,37 Denial

Escala	Competencias	Correlación con SD
China, France, Germany, Greece, Indonesia, Israel, Italy, Kenya, Mexico, Netherlands, New Zeland, Portugal, Romania, Singapore, South Africa, Spain, Togo, Turkey, USA	Neuroticismo	0,38 Enhancement -0,03 Denial
	Apertura a la experiencia	-0,22 Enhancement 0,32 Denial
	Autodisciplina (conscientiousness)	0,09 Enhancement 0,6 Denial
	Amabilidad, altruismo (agreeableness)	-0,08 Enhancement 0,55 Denial
Paulhus, Reid (1991) BIDR Canada	Extraversión	0,1 – 0,2
	Neuroticismo	-0,22 - -0,07
	Apertura a la experiencia	0,01 – 0,09
	Autodisciplina (conscientiousness)	0,01 – 0,08
	Amabilidad, altruismo (agreeableness)	0,13 – 0,18

3.5. ¿Qué preguntas de investigación sobre cuestionarios de SDS quedan abiertas en 2017 y sería interesante investigar en el futuro?

Los documentos analizados identifican brechas de investigación relacionadas con la deseabilidad social. De modo resumido sería conveniente seguir investigando sobre la confiabilidad de las escalas que han sido propuestas a lo largo de los años, la dimensionalidad, la utilidad de aplicar escalas cortas en diferentes contextos y si definitivamente es considerada como un sesgo de respuesta o un rasgo de personalidad. Concretamente las preguntas de investigación que surgen de los estudios y que dan pie a investigaciones futuras son:

- ¿Cuál sería el consenso sobre el número de constructos que mide la DS?
- ¿Es correcto asegurar que las escalas de deseabilidad social miden un rasgo estable cuando se administran en condiciones neutrales o de baja motivación, y pasan a medir disimulación en situaciones de presión o consideradas como de alta importancia?
- Como la dimensionalidad de las escalas MCSDS y BIDR no ha sido establecida, ¿el hecho de encontrar pequeñas correlaciones entre respuestas a las escalas de DS y las escalas de otros constructos, necesariamente significa que no existe sesgo de DS en la escala de otros constructos?
- ¿Existen escalas de DS apropiadas para muestras de alta gerencia y evaluación de los constructos en muestras de profesionales de diferentes países?
- ¿Cuál es la validez predictiva de las puntuaciones en DS considerada como rasgo de personalidad?
- ¿Las diferencias culturales al medir la DS se podrían explicar en términos de individualismo y colectivismo?

- Si las escalas cortas se estructuran de acuerdo a la correlación de los ítems con el factor principal, ¿cómo cambiaría su validez si se logra probar que la escala principal como la MCSDS es multidimensional?
- ¿Es necesariamente cierto que la deseabilidad social representa una varianza indeseada en las respuestas a cuestionarios de auto evaluación que necesita ser controlada? ¿Corregir los efectos de DS puede generar resultados erróneos?
- ¿La validez de las escalas se sigue conservando aunque cambien los medios de administración, de papel y lápiz a online?

Relacionado con la última propuesta un trabajo reciente de Martínez Gómez et al. (2017) confirma la invarianza entre las versiones web y lápiz de un cuestionario de satisfacción. Pero convendría confirmar si para SD se obtienen los mismos resultados.

Resulta curioso que ningún trabajo localizado haya estudiado conjuntamente la SD con escalas de auto-evaluación de competencias transversales y que, al mismo, tiempo eso no se haya manifestado como laguna de investigación pendiente. Quizás sea conveniente investigar en ése área en el futuro.

4. Conclusiones y consideraciones finales

La deseabilidad social representa un desafío para los investigadores que desarrollan instrumentos de medición de factores de personalidad o de competencias por medio de cuestionarios de autoevaluación. Esto es así porque, en primer lugar, no se cuenta con una escala de deseabilidad social que sea aplicable transversalmente en diferentes países y con muestras compuestas por individuos que no necesariamente son estudiantes voluntarios, ya que para que las medidas de deseabilidad social sean usadas y útiles deben ser independientes de variables demográficas comunes y ser discretas (Rudmin, 1999) con el fin de que no se pierda la fiabilidad y validez originales. Es decir, que en determinadas culturas o contextos, algunos ítems de las escalas de SD pueden percibirse como neutros (no se consideren una conducta que pueda desencadenar opiniones favorables o desfavorables respecto al que la manifiesta) (Fisher & Katz, 2000).

En segundo lugar, porque lo que mide el constructo de la deseabilidad social no está lo suficientemente claro, ni existe un consenso sobre las dimensiones que la componen, ni si se trata de rasgo de personalidad (que se reproduce en cualquier situación) o un sesgo intencionado en situaciones concretas. Es decir, las correlaciones de SD con otras escalas puede simplemente ser una manifestación del contexto de prueba. Por ejemplo, en evaluaciones que representen bajo riesgo para los individuos se espera que se minimice el manejo de la imagen o la SD.

Además, si la SD fuese un rasgo de personalidad no está claro que el hecho que exista una correlación entre la SD y otras escalas se deba interpretar como un sesgo o varianza indeseada. Es también posible que esa sea debido a una varianza real entre constructos.

Sin embargo, si la deseabilidad social es entendida como sesgo, manifiesta una forma de error sistemático y representa una amenaza a la hora de determinar la asociación entre constructos, por lo que los investigadores deben controlarla para no comprometer la validez de los resultados ya que la SD bien actuaría como supresora de la relación entre variables, o bien aumentaría espuriamente la correlación entre variables.

Otro aspecto relevante es que la mayoría de escalas disponibles se han desarrollado y validado solo en su versión en inglés y con muestras de estudiantes. Por ello queda pendiente traducirlas y validarlas en otros contextos (otros idiomas y con muestras de gerentes o empleados).

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de deseabilidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

Por último, solo 4 estudios que contienen escalas cortas evaluaban la correlación de la deseabilidad social con las 5 dimensiones de personalidad (extraversión, neuroticismo, apertura a la experiencia, amabilidad y autodisciplina).

Por todo ello, y como conclusión, después de analizar las 26 escalas encontradas, la mejor escala para ser usada en evaluación de deseabilidad social según sus propiedades psicométricas es la Reynolds Form C (1982) que ha sido evaluada con muestras de estudiantes, público en general y profesionales.

Esta escala de 13 ítems ha sido desarrollada partiendo de MCSDS y eliminando los ítems cuya correlación factor-tem ítem es menor que 0,40. Los 13 ítems elegidos corresponden a los ítems 3, 6, 10, 12, 13, 15, 16, 19, 21, 26, 28, 30, 33 de la escala original de Marlowe-Crowne. La escala corta se considera unidimensional y tiene un nivel aceptable de fiabilidad en los estudios analizados (Alpha entre 0,62 y 0,93). Además presenta una muy alta correlación con la versión larga de MCSDS (0,86 – 0,965). Esto es importante porque escalas como las X1 y X2 de Strahan y Gerbasi (1972), que tienen un número de ítems parecidos, demuestran una relación más baja con la versión larga MCSDS 0,72 y 0,77 respectivamente (Reynolds, 1982).

Los ítems que componen la escala Reynolds Form C (1982) en su versión inglesa son (Reynolds, 1982):

1. It is sometimes hard for me to go on with my work if I am not encouraged.
2. I sometimes feel resentful when I don't get my way.
3. On a few occasions, I have given up doing something because I thought too little of my ability.
4. There have been times when I felt like rebelling against people in authority even though I know they were right.
5. No matter who I'm talking to, I'm always a good listener.
6. There have been occasions when I took advantage of someone.
7. I'm always willing to admit it when I make a mistake.
8. I sometimes try to get even rather than forgive and forget.
9. I am always courteous, even to people who are disagreeable.
10. I have never been irked when people expressed ideas very different from my own.
11. There have been times when I was quite jealous of the good fortune of others.
12. I am sometimes irritated by people who ask favors of me.
13. I have never deliberately said something that hurt someone's feelings.

Se podría plantear un equivalente en castellano partiendo de los ítems correspondiente de la adaptación española de la MCSDS (Ferrando & Chico, 2000):

1. A veces me cuesta ponerme a trabajar si no me encuentro con ánimos.
2. A veces estoy descontento cuando no puedo hacer las cosas a mi manera.
3. En algunas ocasiones he renunciado a hacer algo porque pensaba que me faltaba habilidad.
4. Ha habido veces en que he tenido sentimientos de rebeldía contra personas con autoridad aun sabiendo que ellos tenían la razón.
5. Independientemente de con quién esté hablando, siempre escucho atentamente.
6. En alguna ocasión me he aprovechado de alguien.
7. Cuando cometo un error siempre estoy dispuesto a admitirlo.
8. A veces trato de vengarme en lugar de perdonar y olvidar lo que me han hecho.
9. Siempre soy cortés, aun con gente desagradable.
10. Nunca me irrito cuando la gente expresa ideas muy distintas de las mías.
11. En algunas ocasiones me he sentido bastante celoso de la buena fortuna de los demás.

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de deseabilidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

12. A veces me irrita la gente que me pide favores.
13. Nunca he dicho deliberadamente nada que pudiera herir los sentimientos de alguien.

Puesto que no parece que exista una publicación de la validación de la escala Reynolds Form C (1982) en castellano, nos planteamos esa investigación en el futuro para comprobar si en otros contextos estos 13 ítems son los más relevantes siguiendo el mismo proceso que Reynolds (1982). Confiamos que su disponibilidad genere un impulso para considerar más frecuentemente la tendencia a responder de manera socialmente deseable en investigaciones psicológicas, sociales y organizacionales que utilizan cuestionarios de auto evaluación de competencias o características.

Anexo

Ejemplo recortado de codificación del trabajo: Gutiérrez, S., Sanz, J., Espinosa, R., Gesteira, C., & García-Vera, M. P. (2016). La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne: baremos para la población general española y desarrollo de una versión breve. *Anales de Psicología*, 32(1), 206–217. <http://doi.org/10.6018/analesps.32.1.185471>

Quotation Report – Grouped by: Codes

○ Future research

Comment:

Posibles temas de investigación futura sobre escalas de SD

Active: 5 Quotations:

1:6 diferencias estandarizadas en sus puntuaciones entre adultos volunta..... (1:1200 [1:1478]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

diferencias estandarizadas en sus puntuaciones entre adultos voluntarios y estudiantes universitarios o adultos de selección/promoción alcanzaron tamaños del efecto medianos ($d = 0.46$ y 0.70), lo que justifica la creación de baremos específicos para adultos voluntarios.

1:55 En el presente estudio se han elaborado tales baremos de forma globa..... (10:1424 [10:2818]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

En el presente estudio se han elaborado tales baremos de forma global y de forma independiente para tres grupos de edad (18-25 años, 26-49 años y 50 años y más) a partir de una muestra incidental de 575 adultos españoles. Dada las limitaciones inherentes al procedimiento utilizado para seleccionar la muestra de baremación, cabría cuestionar su grado de representatividad de la población española. Sin embargo, en relación con variables tan importantes como la edad y el sexo, el perfil de la muestra de baremación respecto a algunos grupos resultantes de la combinación de edad y sexo (mujeres de 26-49 años y mujeres de 50 años y más) fue muy similar al que se encuentra en la población española (véase la Tabla 1). Por otro lado, el tamaño muestral de los baremos se puede considerar, en función de los criterios de Prieto y Muñiz (2000), suficiente para los tres grupos de edad ($150 \leq N < 300$) y moderado para el grupo global ($300 \leq N < 600$). No obstante, la utilización de un muestreo aleatorio de selección de participantes pertenecientes, de forma proporcional, a distintas regiones geográficas españolas hubiera mejorado enormemente la representatividad de los baremos. Es más, sería deseable la realización de nuevos estudios con muestras de voluntarios de la población general que permitieran confirmar la representatividad de los baremos propuestos.

1:56 La decisión de calcular baremos independientes para tres grupos de e..... (10:2821 [10:3271]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

La decisión de calcular baremos independientes para tres grupos de edad vino motivada por la presencia de diferencias significativas entre tales grupos y de una relación significativa, e independiente del sexo, entre edad y puntuación total en la M-C SDS, diferencias y relación que son consistentes con los resultados previos encontrados en muestras de la población general tanto de otros países (Ray, 1988) como de España (Nuevo et al., 2009).

Comment: by

SE podría hacer unobserved heterogeniety

1:60 Todo ello permite afirmar provisionalmente que las puntuaciones de..... (11:2114 [11:2726]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Todo ello permite afirmar provisionalmente que las puntuaciones de la versión breve de la M-C SDS miden una sola dimensión, aunque no cabe duda de que el apoyo empírico a la unidimensionalidad de la escala no es todo lo robusto que sería deseable y es una limitación de la misma, y que futuras investigaciones deberían replicar esa unidimensionalidad y analizar la posible existencia de otros factores en cuya identificación la interpretabilidad psicológica debería ser determinante y necesitaría de nuevos desarrollos teóricos sobre los constructos de deseabilidad social, defensividad o represión.

1:61 Finalmente, es importante señalar que los datos del presente estudio a..... (11:5688 [11:6266]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Finalmente, es importante señalar que los datos del presente estudio avalan la utilización de la versión breve de 18 ítems de la M-C SDS en adultos de la población general española, pero sería conveniente replicar los resultados encontrados no sólo con otras muestras de la población general española sino también con muestras de poblaciones españolas más específicas y para las cuales puede resultar útil la MC SDS (p. ej., estudiantes universitarios, adultos evaluados en procesos de selección/promoción laboral, adultos evaluados en contextos forenses, adolescentes).

○ sample-age

Active: 2 Quotations:

1:28 participaron 575 adultos (59.8% mujeres) de la población general de..... (3:2374 [3:3127]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

participaron 575 adultos (59.8% mujeres) de la población general de la Comunidad de Madrid con edades entre 18 y 84 años (media

= 39.4 años; DT = 15.1).

Estas personas fueron reclutadas mediante la técnica de la “bola de nieve” por estudiantes universitarios de psicología quienes invitaron a sus familiares y amigos a participar en un estudio sobre personalidad e hipertensión siguiendo unos criterios que aseguraran cierta heterogeneidad de la muestra en cuanto a la edad y sexo (véase la Tabla 1). Más información sobre las características sociodemográficas de la muestra se recoge en la Tabla 2, en la cual se puede apreciar su heterogeneidad también en cuanto a su nivel de estudios, estado civil y profesión o situación laboral.

1:30 Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de (3:45:453-3:549:541) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de Content

Tabla 1. Comparación de la distribución por sexo y edad de la muestra de adultos de la población general de este estudio con la distribución de la población española.

Edad	Muestra de la población general			Población de España (INE, 2004)		
	18-25 años (n = 187)	26-49 años (n = 192)	≥ 50 años (n = 196)	18-25 años (N = 4948312)	26-49 años (N = 15101930)	≥ 50 años (N = 13455725)
Varones	16.3 %	12.5 %	11.3%	7.5 %	22.7 %	18.2%
Mujeres	16.2 %	20.9 %	22.8%	7.3 %	22.4 %	21.9%
Subtotal	32.5 %	33.4 %	34.1%	14.8%	45.1%	40.1%

o sample-country

Active: 1 Quotations:

1:29 Comunidad de Madrid (3:2447 [3:2466]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Comunidad de Madrid

o sample-size

Active: 2

Quotations:

1:5 obtenidos con adultos voluntarios españoles (N = 575). (1:1052 [1:1108]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de obtenidos con adultos voluntarios españoles (N = 575).

1:31 575 adultos (59.8% mujeres) (3:2386 [3:2413]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de 575 adultos (59.8% mujeres)

o scale

Comment: by

Escala de SD (autor y versión)

Active: 14 Quotations:

1:4 una versión breve de la adaptación de la M-C SDS de Ávila Espada y T..... (1:968 [1:1051]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

una versión breve de la adaptación de la M-C SDS de Ávila Espada y Tomé Rodríguez

1:11 existen dos adaptaciones españolas de la M-C SDS, una realizada por..... (1:4458 [1:4702]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

existen dos adaptaciones españolas de la M-C SDS, una realizada por Ávila Espada y Tomé Rodríguez (1987, citado en Ávila Espada y Tomé Rodríguez, 1989) y otra por Ferrando y Chico (2000), de las cuales la más popular quizás sea la primera **1:21** Aunque la M-C SDS no es muy larga (33 ítems) y su cumplimentación no l..... (2:6065 [2:6525]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Aunque la M-C SDS no es muy larga (33 ítems) y su cumplimentación no lleva mucho tiempo, es mucho más larga que muchos cuestionarios de personalidad con los que se aplica como, por ejemplo, la escala de ansiedad rasgo del STAI (20 ítems), y, por tanto, sería deseable tener una versión más breve. Con esta motivación, varios autores han propuesto versiones breves de 10, 11, 12 13 y 20 ítems (Ballard, 1992; Reynolds, 1982; Strahan y Gerbasi, 1972).

1:26 Nuevo et al. (2009) utilizaron una versión breve de la adaptación de..... (3:1654 [3:2057]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Nuevo et al. (2009) utilizaron una versión breve de la adaptación de Ávila Espada y Tomé Rodríguez, en realidad dicha versión consistió en utilizar los 10 ítems de una de las versiones reducidas desarrolladas por Strahan y Gerbasi (1972) en una muestra de estudiantes universitarios estadounidenses, sin comprobar si dicha versión era psicométricamente adecuada para los adultos españoles.

1:32 Escala de Deseabilidad Social de Marlowe y Crowne (M-C SDS; Crowne y..... (3:3678 [3:4682])

- D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Escala de Deseabilidad Social de Marlowe y Crowne (M-C SDS; Crowne y Marlowe, 1960). La M-C SDS consta de 33 ítems, 18 de los cuales (ítems directos) reflejan comportamientos y rasgos socialmente deseables, pero infrecuentes (p. ej., “Nunca dudo en dejar mis cosas si tengo que ayudar a alguien que lo necesita”), mientras que los restantes 15 ítems (ítems inversos) reflejan comportamientos y rasgos indeseables, pero muy frecuentes (p. ej., “A veces me gusta cotillear”). Sobre estos ítems, la persona evaluada debe indicar si son verdaderos o falsos en lo que respecta a sí misma, de manera que se puntúa con un 1 los ítems directos que la persona considera verdaderos o los ítems inversos que considera falsos, mientras que se puntúa con un 0 las respuestas opuestas. La suma de las puntuaciones a los ítems permite obtener una puntuación total entre 0 y 33 en la que una mayor puntuación indica una mayor deseabilidad social entendida como sesgo de respuesta o rasgo de personalidad

1:36 En este estudio se utilizó la adaptación española de Ávila Espada y..... (3:4699 [3:4840]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

En este estudio se utilizó la adaptación española de Ávila Espada y Tomé Rodríguez (1987, citado en Ávila Espada y Tomé Rodríguez, 1989).

1:59 primera vez una versión breve de la adaptación española de Ávila Esp..... (10:6078 [10:6567])

- D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

primera vez una versión breve de la adaptación española de Ávila Espada y Tomé Rodríguez cuyos ítems fueran más consistentes que los de la escala completa, pero sin que la misma perdiera mucha fiabilidad respecto a esta última. La versión breve de 18 ítems que se desarrolló cumplía adecuadamente ambas condiciones no sólo en la submuestra de adultos con la que fue creada, sino también en otra submuestra independiente de adultos que sirvió para realizar una validación cruzada

1:70 Ávila Espada, A., y Tomé Rodríguez, M. C. (1989). Evaluación de la des..... (12:462 [12:752]) -

D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Ávila Espada, A., y Tomé Rodríguez, M. C. (1989). Evaluación de la deseabilidad social y correlatos defensivos emocionales. Adaptación castellana de la Escala de Crowne y Marlowe. En A. Echevarría y D. Páez (Eds.), Emociones: perspectivas psicosociales (pp. 505-514). Madrid: Fundamentos.

1:71 Ballard, R. (1992). Short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirabil..... (12:754 [12:873]) -

D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Ballard, R. (1992). Short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. Psychological Reports, 71, 1155-1160.

1:72 Ferrando, P. J., y Chico, E. (2000). Adaptación y análisis psicométric..... (12:2364 [12:2520]) -

D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Ferrando, P. J., y Chico, E. (2000). Adaptación y análisis psicométrico de la escala de deseabilidad social de Marlowe y Crowne. Psicothema, 12, 383-389.

1:73 Nuevo, R., Montorio, I., Márquez-González, M., Cabrera, I., Izal, M.,..... (12:3911 [12:4173]) - D 1:

Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Nuevo, R., Montorio, I., Márquez-González, M., Cabrera, I., Izal, M., y PérezRojo, G. (2009). Diferencias asociadas a la edad en el efecto de la deseabilidad social en el autoinforme del estado emocional. Revista Española de Geriatría y Gerontología, 44, 85-89.

1:74 Strahan, R., y Gerbasí, K. C. (1972). Short, homogeneous versions of t..... (12:5520 [12:5680]) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Strahan, R., y Gerbasí, K. C. (1972). Short, homogeneous versions of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. Journal of Clinical Psychology, 28, 191- 193.

1:75 Tomé Rodríguez, M. C. (1985). Estudio de adaptación de la Escala de De..... (12:5683 [12:5872])

- D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Tomé Rodríguez, M. C. (1985). Estudio de adaptación de la Escala de Deseabilidad Social de Marlowe y Crowne. Tesina de licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid

1:76 Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms..... (12:4586 [12:4755])

- D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de
deseabilidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 119-125.

○ **Scale-Dimensions**

Comment: by

Número de dimensiones de SD (si es más de 1, el nombre de las dimensiones)

Active: 1 Quotations:

1:60 Todo ello permite afirmar provisionalmente que las puntuaciones de..... (11:2114 [11:2726]) -

D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

Todo ello permite afirmar provisionalmente que las puntuaciones de la versión breve de la M-C SDS miden una sola dimensión, aunque no cabe duda de que el apoyo empírico a la unidimensionalidad de la escala no es todo lo robusto que sería deseable y es una limitación de la misma, y que futuras investigaciones deberían replicar esa unidimensionalidad y analizar la posible existencia de otros factores en cuya identificación la interpretabilidad psicológica debería ser determinante y necesitaría de nuevos desarrollos teóricos sobre los constructos de deseabilidad social, defensividad o represión.

○ **Scale-language**

Active: 1

Quotations:

1:36 En este estudio se utilizó la adaptación española de Ávila Espada y..... (3:4699 [3:4840]) - D 1:

Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de

En este estudio se utilizó la adaptación española de Ávila Espada y Tomé Rodríguez (1987, citado en Ávila Espada y Tomé Rodríguez, 1989).

○ **scale-long**

Comment: by

quantity

of

items

Active: 1 Quotations:

1:48 Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la

población general española y desarrollo de (7:46:254-7:296:704) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala

de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de Content

○ **scale-short**

Comment: by

quantity

of

items

Active: 1 Quotations:

1:52 Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la

población general española y desarrollo de (8:48:306-8:304:637) - D 1: Gutiérrez et al. - 2016 - La Escala

de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne baremos para la población general española y desarrollo de Content

Referencias

- Andrews, P., & Meyer, R. G. (2003). Marlowe-Crowne social Desirability Scale and short Form C: Forensic norms. *Journal of Clinical Psychology, 59*(4), 483–492. <http://doi.org/10.1002/jclp.10136>
- Anthony, S., & Garner, B. (2016). Teaching soft skills to business students: An analysis of multiple pedagogical methods. *Business and Professional Communication Quarterly, 79*(3), 360-370. doi:10.1177/2329490616642247
- Ayhan, M. B., & Oztemel, E. (2014). A methodology to measure the degree of managerial innovation. *Journal of Industrial Engineering and Management, 7*(1), 153-173. doi:10.3926/jiem.927
- Barger, S. D. (2002). The Marlowe-Crowne affair: Short forms, psychometric structure, and social desirability. *Journal of Personality Assessment, 79*(2), 286–305. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-0036775805&partnerID=40&md5=63af5cd26a6d9499d46b9a9e8d9ff8d7>
- Beretvas, S. N., Meyers, J. I., & Leite, W. L. (2002). A Reliability Generalization Study of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Educational and Psychological Measurement, 62*(4), 570–589. <https://doi.org/10.1177/001316402128775021>
- Bobbio, A., & Manganelli, A. M. (2011). Measuring social desirability responding. A short version of Paulhus' BIDR 6. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 18*(2), 117–135. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84878800292&partnerID=40&md5=d49417c23ce033f6cacb880d67c404f6>
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business research methods. USA: Oxford University Press.*
- Butter, R., & van Beest, W. (2017). Psychometric validation of a tool for innovation competencies development and assessment using a mixed-method design. Paper presented at the EURAM (21- 24 June), Glasgow.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory. A practical guide through qualitative analysis.* London: SAGE.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology, 24*(4), 349–354. <http://doi.org/10.1037/h0047358>
- De Grez, L., Valcke, M., & Roozen, I. (2012). How effective are self- and peer assessment of oral presentation skills compared with teachers assessments? *Active Learning in Higher Education, 13*(2), 129-142.
- Diez, E. V., Zárraga-Rodríguez, M., & García, C. J. (2013). A tool to assess teamwork performance in higher education. *Intangible Capital, 9*(1), 281-304. doi:10.3926/ic.399
- DiLillo, D., Hayes-Skelton, S. A., Fortier, M. A., Perry, A. R., Evans, S. E., Moore, T. L. M., ... Fauchier, A. (2010). Development and initial psychometric properties of the Computer Assisted Maltreatment Inventory (CAMI): A comprehensive self-report measure of child maltreatment history. *Child Abuse & Neglect, 34*(5), 305–317. <http://doi.org/10.1016/j.chiabu.2009.09.015>

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de
deseabilidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

- Ferrando, P. J., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). Acquiescence and social desirability as item response determinants: An irt-based study with the marlowe-crowne and the epq lie scales. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 596-600.
- Ferrando, P. J., & Chico, E. (2000). A Spanish version of the Marlowe and Crowne's social desirability scale. *Psicothema*, 12(3), 383-389.
- Fisher, R. J., & Katz, J. E. (2000). Social-desirability bias and the validity of self-reported values. *Psychology and Marketing*, 17(2), 105-120. [http://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6793\(200002\)17:2<105::AID-MAR3>3.0.CO;2-9](http://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6793(200002)17:2<105::AID-MAR3>3.0.CO;2-9)
- Francis, L. J., Brown, L. B., & Philipchalk, R. (1992). The development of an abbreviated form of the revised eysenck personality questionnaire (epqr-a): Its use among students in england, canada, the u.s.a. And australia. *Personality and Individual Differences*, 13(4), 443-449. doi:10.1016/0191-8869(92)90073-X
- Friese, S. (2012). *Qualitative data analysis with atlas.Ti*. London: SAGE Publications Ltd.
- García-Ros, R. (2011). Analysis and validation of a rubric to assess oral presentation skills in university contexts. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9(3), 1043--1062.
- Gopinath, C. (1999). Alternatives to instructor assessment of class participation. *Journal of Education for Business*, 75(1), 10-14.
- Greenberg, B., & Weiss, P. (2012). Validation of a Short Form of the Marlowe-Crowne for Use with Law Enforcement Personnel. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 27(2), 123-128. <http://doi.org/10.1007/s11896-012-9100-z>
- Gutiérrez, S., Sanz, J., Espinosa, R., Gesteira, C., & García-Vera, M. P. (2016). La Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne: baremos para la población general española y desarrollo de una versión breve. *Anales de Psicología*, 32(1), 206-217. <https://doi.org/10.6018/analesps.32.1.185471>
- Halfhill, T. R., & Nielsen, T. M. (2007). Quantifying the "softer side" of management education: An example using teamwork competencies. *Journal of Management Education*, 31(1), 64-80.
- He, J., van de Vijver, F. J. R., Dominguez Espinosa, A., Abubakar, A., Dimitrova, R., Adams, B. G., ... Villieux, A. (2015). Socially Desirable Responding: Enhancement and Denial in 20 Countries. *Cross-Cultural Research*, 49(3), 227-249. <https://doi.org/10.1177/1069397114552781>
- Holden, R. R., Lambert, C. E., D'Agata, M. T., & Book, A. S. (2017). Response patterns for the identification of fakers: Detecting drifting dissimulators. *Personality and Individual Differences*, 108, 195-199. <http://doi.org/10.1016/J.PAID.2016.12.029>
- Isenhardt, C. E. (1994). MOTIVATIONAL SUBTYPES IN AN INPATIENT SAMPLE OF SUBSTANCE-ABUSERS. *Addictive Behaviors*, 19(5), 463-475. [http://doi.org/10.1016/0306-4603\(94\)90002-7](http://doi.org/10.1016/0306-4603(94)90002-7)
- Jonsson, A., & Svingby, G. (2007). The use of scoring rubrics: Reliability, validity and educational consequences. *Educational Research Review*, 2(2), 130-144.
- Karakurt, G., Erguner-Tekinalp, B., Terzi, S., Ergüner-Tekinalp, B., & Terzi, Ş. (2009). The Psychometric Qualities of the Turkish Version of Emotional Abuse Questionnaire. *Egitim Arastirmalari-Eurasian Journal of Educational Research*, 9(36), 7-22. Retrieved from

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84987730675&partnerID=40&md5=8d0171b5a4df70040f2c2bc7aa8422c2>

- Katou, A. A. (2008). Measuring the impact of hrm on organizational performance. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 1(2), 119-142.
- King, M. F., Bruner, G. C., Reversals, P., Kind, D., Less, M. I., Author, P., ... Tadesse, G. (2000). Social desirability bias: A neglected aspect of validity testing. *Psychology & Marketing*, 17(2), 79–103. [http://doi.org/10.1002/\(sici\)1520-6793\(200002\)17:2<79::aid-mar2>3.0.co;2-0](http://doi.org/10.1002/(sici)1520-6793(200002)17:2<79::aid-mar2>3.0.co;2-0)
- Lambert, C. E., Arbuckle, S. A., & Holden, R. R. (2016). The Marlowe–Crowne Social Desirability Scale outperforms the BIDR Impression Management Scale for identifying fakers. *Journal of Research in Personality*, 61, 80–86. <https://doi.org/10.1016/J.JRP.2016.02.004>
- Lavrakas, P. (2008). *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Thousand Oaks, California. <http://doi.org/10.4135/9781412963947>
- Leach, L. (2010). Optional self-assessment: Some tensions and dilemmas. *Assessment & Evaluation in Higher Education*.
- Lee, Z., & Woodliffe, L. (2010). Donor Misreporting: Conceptualizing Social Desirability Bias in Giving Surveys. *Voluntas*, 21(4), 569–587. <http://doi.org/10.1007/s11266-010-9153-5>
- Leite, W. L., & Beretvas, S. N. (2005). Validation of Scores on the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale and the Balanced Inventory of Desirable Responding. *Educational and Psychological Measurement*. <https://doi.org/10.1177/0013164404267285>
- Marin-Garcia, J. A. (2015). Publishing in two phases for focused research by means of "research collaborations". *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 6(2), 76-80. doi:<http://dx.doi.org/10.4995/wpom.v6i2.4459>
- Marin-Garcia, J. A., & Martinez Tomas, J. (2016). Deconstructing amo framework: A systematic review. *Intangible Capital*, 12(4), 1040-1087. doi:<http://dx.doi.org/10.3926/ic.838>
- Marin-Garcia, J. A., & Santandreu-Mascarell, C. (2015). What do we know about rubrics used in higher education? *Intangible Capital*, 11(1), 118-145. doi:<http://dx.doi.org/10.3926/ic.538>
- Marin-Garcia, J. A., Andreu Andres, M. A., Atares-Huerta, L., Aznar-Mas, L. E., Garcia-Carbonell, A., González-Ladrón-de-Guevara, F., . . . Watts, F. (2016). Propossal of framework for innovation competencies development and assessment (fincoda). *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 7(2), 119-126. doi:<http://dx.doi.org/10.4995/wpom.v7i2.6472>
- Marin-Garcia, J. A., Aragonés Beltran, P., & Melón, G. (2014). Intra-rater and inter-rater consistency of pair wise comparison in evaluating the innovation competency for university students. *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 5(2), 24-46. doi:<http://dx.doi.org/10.4995/wpom.v5i2.3220>
- Marin-Garcia, J. A., Atares-Huerta, L., & Aznar-Mas, L. E. (2017). ¿cuántas competencias transversales podemos diferenciar en un auto-diagnóstico? Paper presented at the IN-RED Congreso Nacional de Innovación Educativa y de Docencia en Red, UPV. Valencia, 13 y 14 de junio 2017.
- Marin-Garcia, J. A., Garcia-Sabater, J. P., Perello-Marin, M. R., & Canos-Daros, L. (2009). Proposal of skills for the bachelor degree of industrial engineering in the context of the new curriculum. *Intangible Capital*, 5(4), 387-406.

- Marin-Garcia, J. A., Ramirez Bayarri, L., & Atares-Huerta, L. (2015). Protocol: Comparing advantages and disadvantages of rating scales, behavior observation scales and paired comparison scales for behavior assessment of competencies in workers. A systematic literature review. *WPOM- Working Papers on Operations Management*, 2(6), 49-63. doi:<http://dx.doi.org/10.4995/wpom.v6i2.4032>
- Martínez Gómez, M., Marin-Garcia, J., & Giraldo-O'Meara, M. (2016). The measurement invariance of job diagnostic survey (jds) across three university student groups. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(1), 17-34. doi:<http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1783>
- Martínez Gómez, M., Marin-Garcia, J., & Giraldo-O'Meara, M. (2017). Testing invariance between web and paper students satisfaction surveys. A case study. *Intangible Capital*, 13(5), 482-506. doi:<https://doi.org/10.3926/ic.1049>
- Medina-López, C., Alfalla-Luque, R., & Marin-Garcia, J. A. (2011). Research in operations management teaching: Trends and challenges. *Intangible Capital*, 7(2), 507-548.
- Medina-López, C., Marin-Garcia, J. A., & Alfalla-Luque, R. (2010). Una propuesta metodológica para la realización de búsquedas sistemáticas de bibliografía (a methodological proposal for the systematic literature review). *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 1(2), 13-30.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The, P. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The prisma statement. *PLoS Med*, 6(7), e1000097. doi:[10.1371/journal.pmed.1000097](https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097)
- Paulhus, D. L., & Reid, D. B. (1991). Enhancement and denial in socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(2), 307–317. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.60.2.307>
- Perinelli, E., & Gremigni, P. (2016). Use of Social Desirability Scales in Clinical Psychology: A Systematic Review. *Journal of Clinical Psychology*, 72(6), 534–551. <http://doi.org/10.1002/jclp.22284>
- Pujol-Jover, M., Riera-Prunera, C., & Abio, G. (2015). Competences acquisition of university students: Do they match job market's needs? *Intangible Capital*, 11(4), 612-626. doi:[10.3926/ic.625](https://doi.org/10.3926/ic.625)
- Ramirez Bayarri, L., Marin-Garcia, J. A., & Atares-Huerta, L. (2016). How has been assessed the innovation competency in companies and universities? *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 7(2), 140-167. doi:<http://dx.doi.org/10.4995/wpom.v7i2.6886>
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the marlowe- crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38(1), 119–125. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(198201\)38:1<119::AID-JCLP2270380118>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1097-4679(198201)38:1<119::AID-JCLP2270380118>3.0.CO;2-I)
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spering, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and Psychometric Evaluation of the Personal Growth Initiative Scale-II. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 274–287. <https://doi.org/10.1037/a0027310>
- Rudmin, F. W. (1999). Norwegian short-form of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 40(3), 229–233. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-0038018990&partnerID=40&md5=0fc0dabe1cf66f5921b2fa5908fee55a>

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de
deseabilidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

- Sandin, B., Valiente, R. M., Chorot, P., & Olmedo, M. (2002). Versión española del cuestionario epqr-
abreviado (epqr-a) (i): Análisis exploratorio de la estructura factorial. *Revista de Psicopatología y
Psicología Clínica*, 7(3), 195-205.
- Santandreu-Mascarell, C., Canós-Darós, L., & Pons-Morera, C. (2011). Competencies and skills for future
industrial engineers defined in spanish degrees. *Journal of Industrial Engineering and Management*,
4(1), 13-30. doi:10.3926/jiem.2011.v4n1.p13-30
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research methods for business students*, 7/e. Essex:
Pearson Education.
- Silverstein, A. B. (1983). Validity of random short forms: II. The Marlowe- Crowne social desirability
scale. *Journal of Clinical Psychology*, 39(4), 582–584. [https://doi.org/10.1002/1097-
4679\(198307\)39:4<582::AID-JCLP2270390420>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1097-4679(198307)39:4<582::AID-JCLP2270390420>3.0.CO;2-C)
- Stefani, L. A. J. (1994). Peer, self and tutor assessment - relative reliabilities. *Studies in Higher Education*,
19(1), 69-75.
- Stöber, J., & Stober, J. (1999). The Social Desirability Scale-17 (SDS-17): Development and first results
on reliability and validity. *Diagnostica*, 45(4), 173–177.
Retrieved from [https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-
0000840720&partnerID=40&md5=0eda7e6d1aa6b7c3a2ec81a70b0d3603](https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-0000840720&partnerID=40&md5=0eda7e6d1aa6b7c3a2ec81a70b0d3603)
- Tao, P., Guoying, D., & Brody, S. (2009). Preliminary study of a chinese language short form of the
marlowe-crowne social desirability scale. *Psychological Reports*, 105(3), 1039–1046.
<https://doi.org/10.2466/PR0.105.F.1039-1046>
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. T. (2005). Reliability among senior managers of the Marlowe-Crowne
short-form social desirability scale. *Journal of Business and Psychology*.
<http://doi.org/10.1007/s10869-005-4524-4>
- Tracey, T. J. G. (2016). A Note on Socially Desirable Responding. *Journal of Counseling Psychology*,
63(2), 224–232. <https://doi.org/10.1037/cou0000135>
- Tsaousis, I., & Kerpelis, P. (2004). The traits personality questionnaire 5 (TPQue5): Psychometric
properties of a shortened version of a big five measure. *European Journal of Psychological
Assessment*, 20(3), 180–191. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.20.3.180>
- van de Mortel, T. F. (2008). Faking it: Social desirability response bias in self-report research. *Australian
Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 40-48.
- Verardi, S., Dahourou, D., Ah-Kion, J., Bhowon, U., Tseung, C. N., Amoussou-Yeye, D., ... Rossier, J.
(2010). Psychometric Properties of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale in Eight African
Countries and Switzerland. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41(1), 19–34.
<https://doi.org/10.1177/0022022109348918>
- Vésteinsdóttir, V., Reips, U.-D., Joinson, A., & Thorsdottir, F. (2017b). An item level evaluation of the
Marlowe-Crowne Social Desirability Scale using item response theory on Icelandic Internet panel
data and cognitive interviews. *Personality and Individual Differences*, 107, 164–173.
<https://doi.org/10.1016/J.PAID.2016.11.023>
- Voller, E. K., Long, P. J., & Aosved, A. C. (2009). Attraction to sexual violence towards women, sexual
abuse of children, and non-sexual criminal behavior: Testing the specialist vs. generalist models in

Revisión de literatura sobre las propiedades psicométricas de las versiones cortas de las escalas de
deseabilidad social en las respuestas a cuestionarios de autoevaluación de competencias

male college students. *Archives of Sexual Behavior*, 38(2), 235–243. <http://doi.org/10.1007/s10508-008-9343-z>

Watts, F., Marin-Garcia, J. A., Garcia-Carbonell, A., & Aznar-Mas, L. E. (2012). Validation of a rubric to assess innovation competence. *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 3(1), 61- 70.

Williams, B., & Figueiredo, J. (2014). Lessons from an innovation-leader and tools to learn them. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7(4), 932-960. doi:10.3926/jiem.1135

Zemore, S. E. (2012). The effect of social desirability on reported motivation, substance use severity, and treatment attendance. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 42(4), 400–412. <http://doi.org/10.1016/j.jsat.2011.09.013>

Zemore, S. E., & Ajzen, I. (2014). Predicting substance abuse treatment completion using a new scale based on the theory of planned behavior. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 46(2), 174– 182. <http://doi.org/10.1016/j.jsat.2013.06.011>