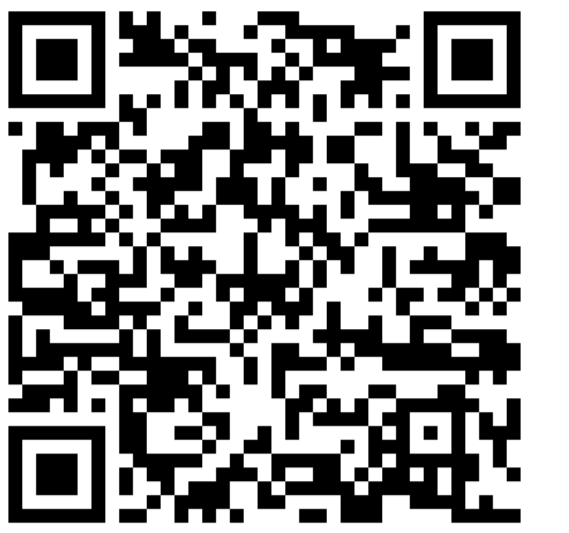


EVALUACIÓN DE LA TRÍADA OSCURA DE LA PERSONALIDAD EN EL TRABAJO



Jordi Ortet-Walker, María Solar y David Arribas
Dpto. de I+D+i de Hogrefe TEA Ediciones

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

Para poder predecir el desempeño en el ámbito laboral a partir de los rasgos de personalidad, es necesario tener en cuenta no solo el "lado brillante" (p. ej., Modelo de los Cinco Grandes) sino también el "lado oscuro". En este contexto, destaca la **tríada oscura de la personalidad** (Pauhlus y Williams, 2002), que engloba tres rasgos:

Narcisismo

Maquiavelismo

Psicopatía subclínica

Estas tres características se consideran rasgos dimensionales, que están presentes en mayor o menor medida en todas las personas. Además, se conciben como estilos interpersonales negativos, que pueden tener consecuencias perjudiciales cuando se expresan en un grado elevado. De hecho, cada vez existen más evidencias de la **relación entre la tríada oscura y el comportamiento en el ámbito laboral**:

Relación negativa con desempeño laboral

Menor desempeño cívico o contextual (OCB)

Mayor comportamiento contraproducente (CWB)

Menor desempeño relacionado con la tarea

Relación negativa con competencias

Menor eficacia del liderazgo

Menor satisfacción laboral de empleados

Por ello, es importante contar con instrumentos adaptados al ámbito laboral que permitan evaluar los rasgos oscuros de la personalidad. Recientemente, se desarrolló el cuestionario **TOP, Tríada Oscura de la Personalidad en el Trabajo** (Dark Triad of Personality at Work; Schwarzingger y Schuler, 2019), precisamente con el fin de abordar esta necesidad.

El objetivo del estudio fue **adaptar el TOP al español y recabar evidencias de su fiabilidad y validez** en una muestra representativa de la población activa de España.

MÉTODO

Instrumentos: TOP



Finalidad: evaluación de las características de la tríada oscura (narcisismo, maquiavelismo y psicopatía subclínica) relacionadas con el trabajo.

Estructura: compuesto por 60 ítems, agrupados en 11 escalas y 3 factores de segundo orden.

Visión egocéntrica del trabajo (EGO)

- Atribución de liderazgo
- Confianza en el poder persuasivo
- Necesidad de ejercer la autoridad
- Búsqueda del riesgo
- Sensación de superioridad

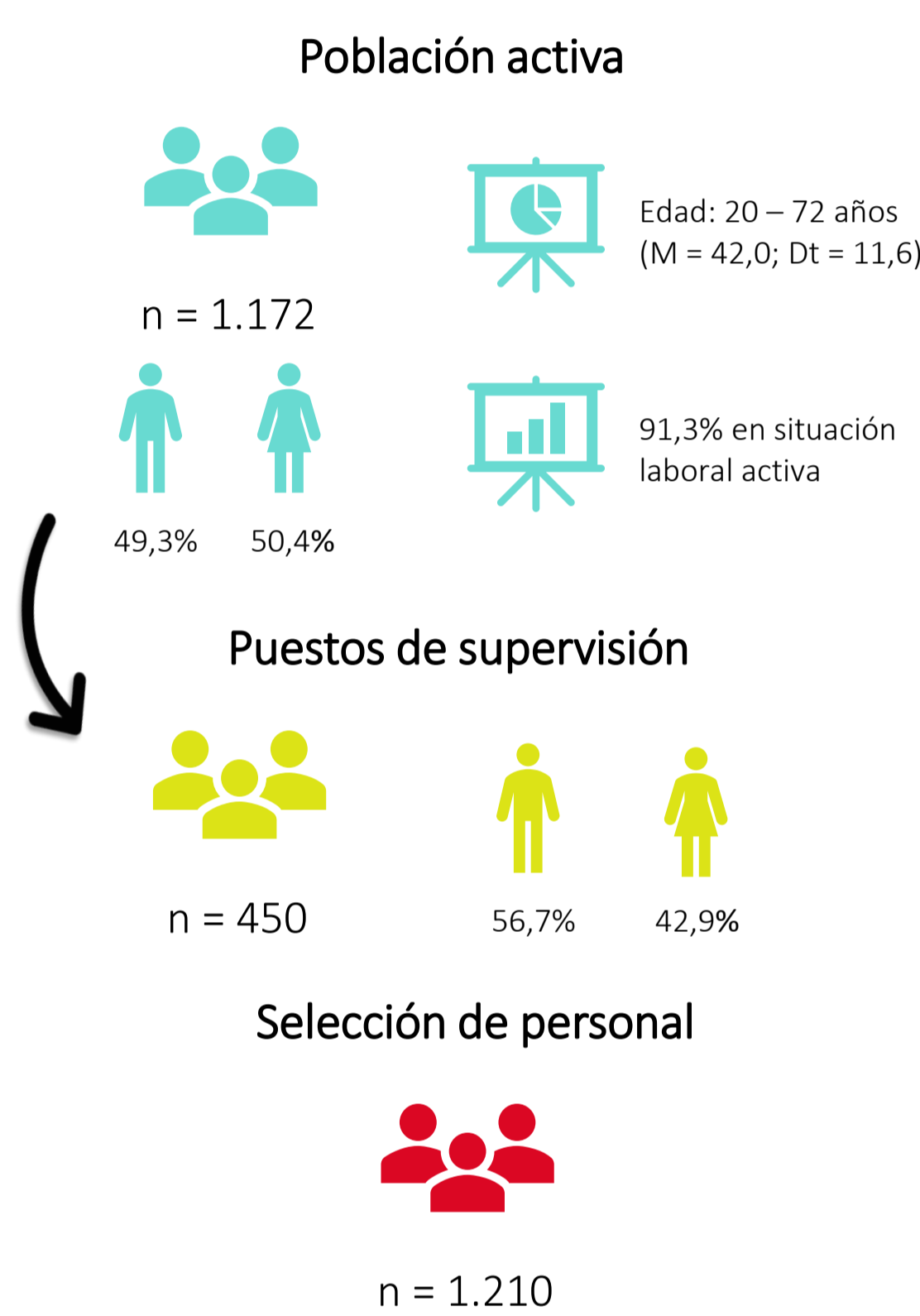
Actitud hacia el trabajo centrada en la imposición (IMPO)

- Frialdad
- Escepticismo
- Dureza

Estilo de trabajo no comprometido-impulsivo (NCI)

- Irreflexión
- Impulsividad
- Ocultación de la verdad

Muestras de tipificación



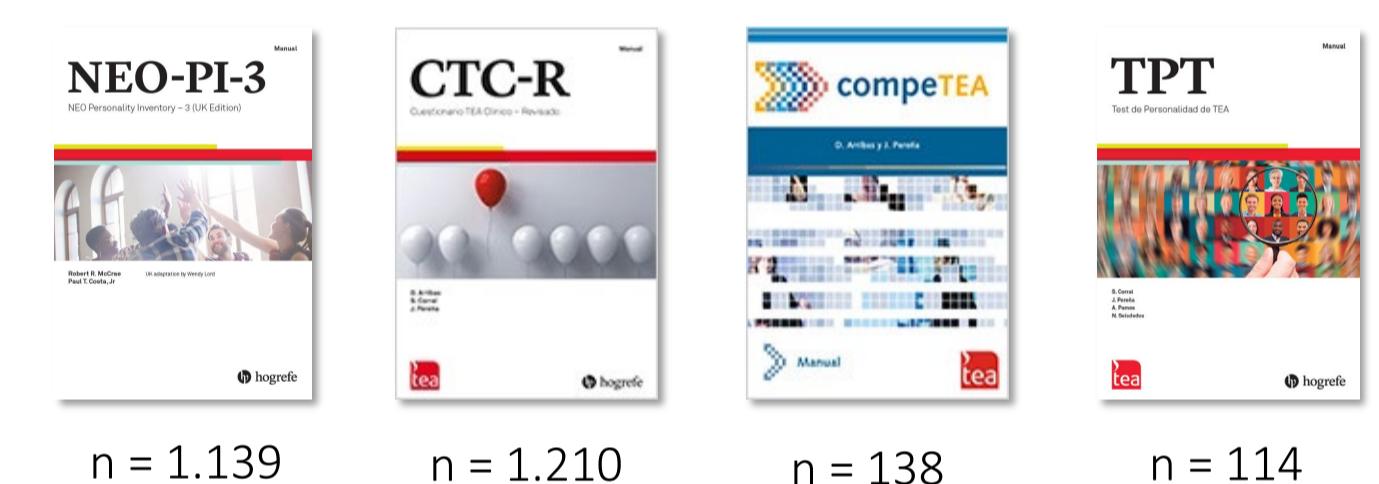
Estudios de fiabilidad y validez

Fiabilidad

- Consistencia interna
- Estabilidad temporal: test-retest

Evidencias de validez

- Estructura interna
- Funcionamiento diferencial del ítem (DIF)
- Criterio
 - Sexo y edad
 - Tipo de puesto
 - Contexto de evaluación
 - Deseabilidad social / manipulación de la imagen
- Convergentes



RESULTADOS

FIABILIDAD

Factor	Consistencia interna (alfa de Cronbach)	Test-retest
EGO	,95	,91
IMPO	,88	,91
NCI	,76	,91

VALIDEZ

Correlaciones con el NEO-PI-3

Escala	EGO	IMPO	NCI
N	-,16	,07	,24
E	,16	-,21	-,12
O	,01	-,38	-,19
A	-,50	-,49	-,56
C	-,05	-,13	-,42

VALIDEZ

Correlaciones con el competEA

Escala	EGO	IMPO	NCI
INTRA	,12	,01	-,14
INTER	,36	-,12	-,06
TAREAS	,33	-,11	-,08
ENTORNO	,15	-,19	-,21
GERENCIA	,46	-,05	,03

VALIDEZ

DIF (uniforme) según sexo

Factor	Ítem	$\Delta\chi^2$ (g)	p	ΔR^2
EGO	4	11,57 (1)	<,001	,007
	11	12,72 (1)	<,001	,007
IMPO	4	13,35 (1)	<,001	,008
	10	11,52 (1)	<,001	,008
NCI	6	13,80 (1)	<,001	,009
	9	14,28 (1)	<,001	,010

*No se encontraron evidencias de DIF no uniforme.

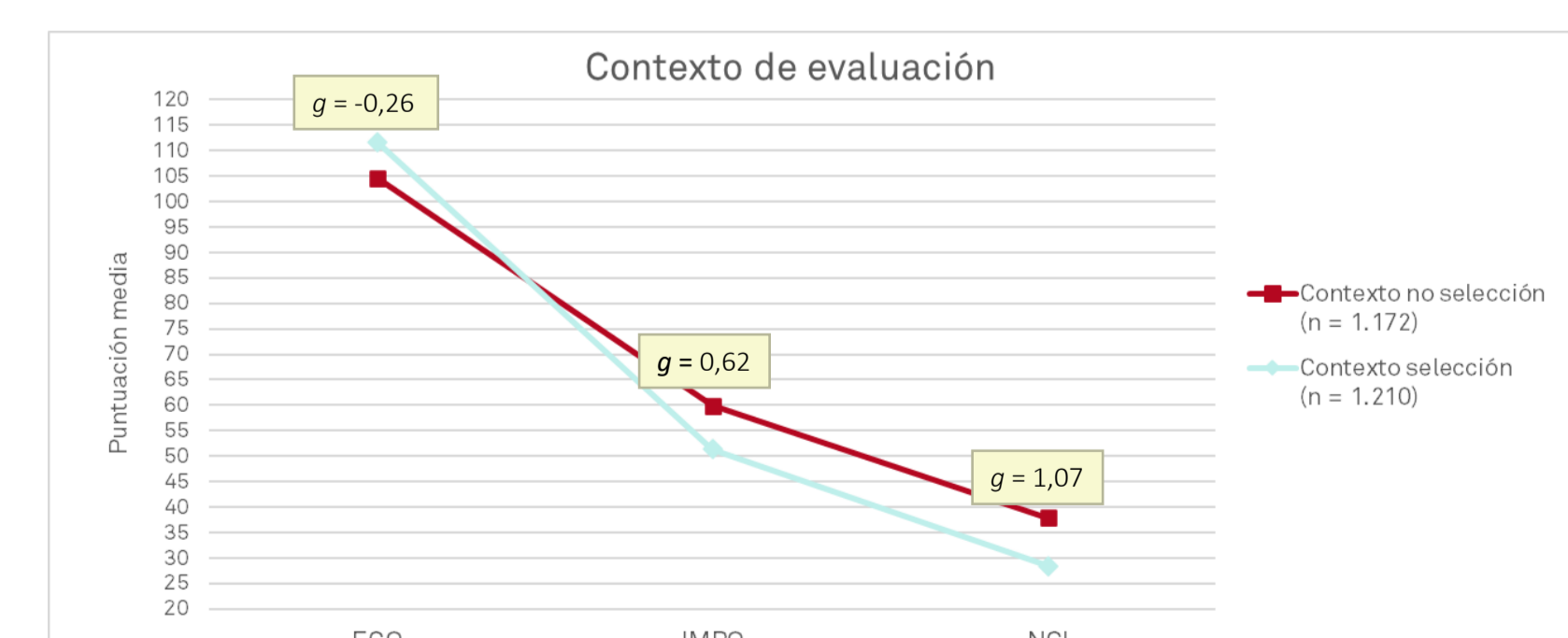
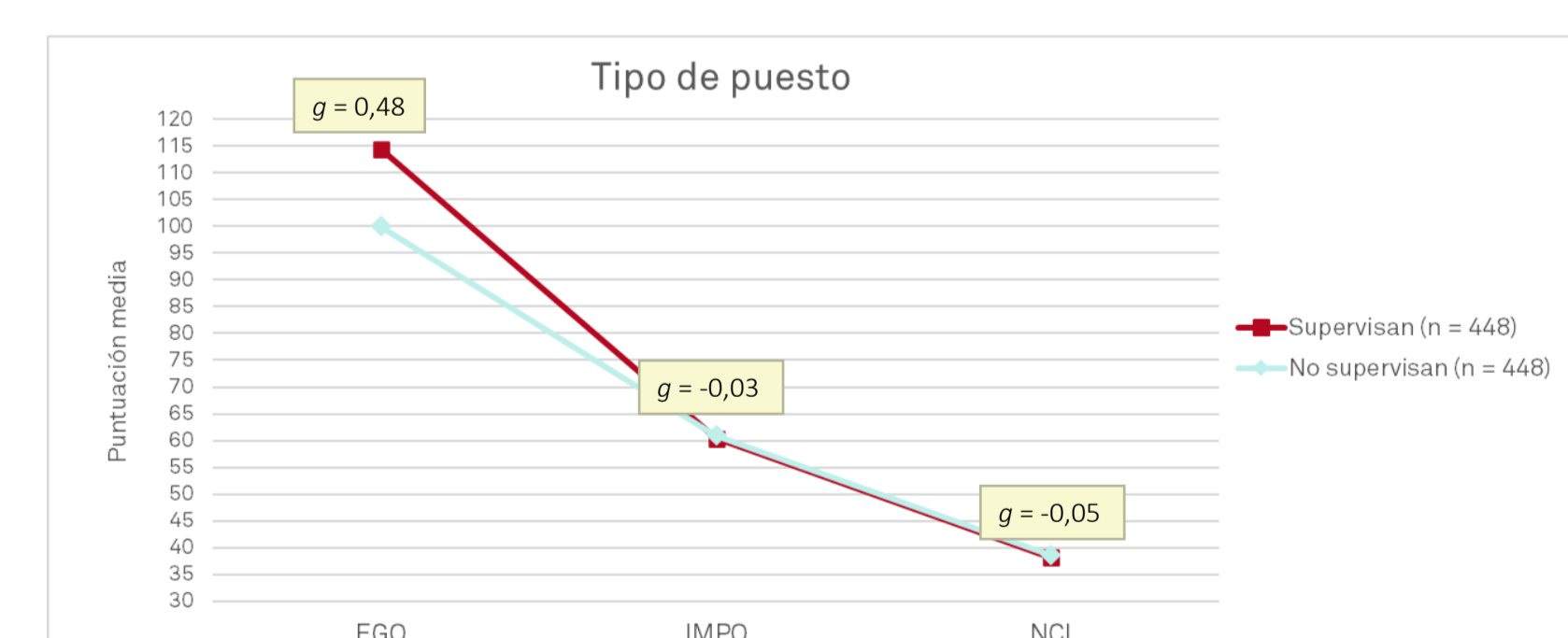
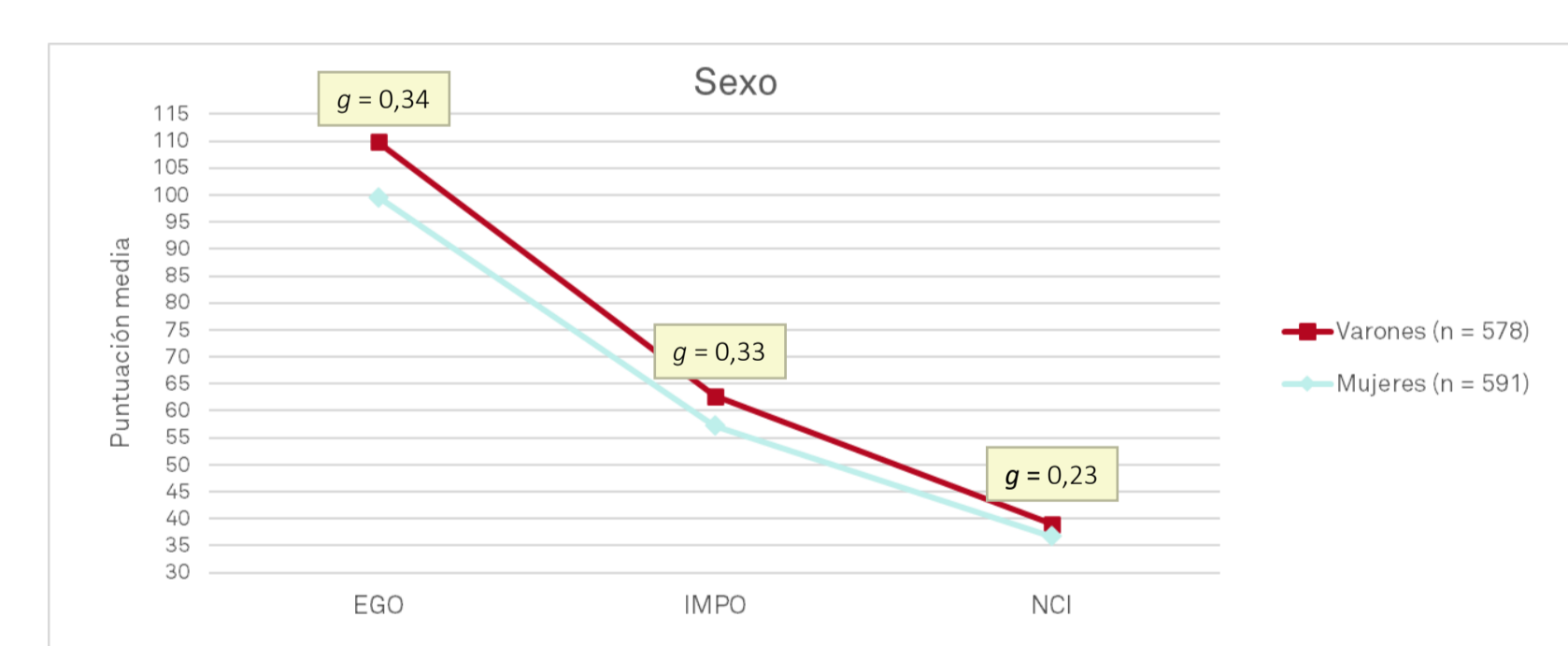
VALIDEZ

Correlaciones con el CTC-R

Escala	EGO	IMPO	NCI
SAL	,02	,29	,44
PAR	,22	,65	,61
PSI	,29	,50	,58
DEP	-,10	,40	,52
LIM	,10	,44	,63
HOS	,17	,41	,67
ALC	,21	,32	,53
IMP	,17	,41	,67
ANS	,19	,50	,64
VUL	,07	,43	,60

VALIDEZ

Diferencias entre grupos



CONCLUSIONES

La adaptación española del TOP ha mostrado **buenas evidencias de fiabilidad**, con una consistencia interna adecuada (alfa > ,80) y con una estabilidad temporal excelente ($r > ,85$). También ha mostrado unas **adecuadas evidencias de validez**, entre las que destacan:

- La ausencia de funcionamiento diferencial (uniforme y no uniforme) de los ítems en función del sexo.
- La relación alta y negativa con la Amabilidad, la relación positiva con los rasgos de la personalidad clínicos y la relación casi nula y negativa con las competencias laborales (salvo EGO).
- Las diferencias pequeñas según el sexo, medias en función del tipo de puesto (EGO) y medias-grandes en función del contexto de evaluación.

Así, la adaptación española del TOP se muestra como un instrumento adecuado para evaluar las características subclínicas de la personalidad en el ámbito laboral.