



## *Introducción*

---

### **Avances Europeos en la Investigación del Desempeño Ocupacional y la Selección de Personal: Introducción al número especial de la *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*\***

### **Advances in occupational performance and personnel selection research in europe: Introduction to the special issue of the *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones* (*Journal of Work and Organizational Psychology*)**

JESÚS F. SALGADO<sup>1</sup>

---

En los últimos diez años hemos asistido a un gran avance en la investigación realizada en Europa sobre selección de personal que ha hecho que las limitaciones de décadas previas se hayan paliado en gran medida y que, comparativamente, la importación de estudios de procedencia norteamericana se haya reducido considerablemente. En Alemania, Bélgica, España, Francia, Gran Bretaña, Grecia, Holanda, Suiza, Turquía y otros países europeos se han producido notables desarrollos en todos los ámbitos de la selección de personal y, en algunos de ellos, los investigadores europeos son en estos momentos

líderes indiscutibles, como por ejemplo en el estudio de las medidas de capacidades cognitivas, personalidad, entrevistas, tests de juicio situacional, assessment centres, aplicación de pruebas a través de Internet, las percepciones de justicia de los distintos instrumentos, los efectos negativos de los métodos de selección, el análisis de las propiedades psicométricas de las evaluaciones del desempeño, la predicción de las conductas contraproductivas y la diferenciación entre desempeño típico y desempeño máximo (ver por ejemplo, Anderson y Goltzi, 2006; Anderson, Lievens, Van Dam, y Born, 2006; Bartram, 2001;

---

\* Este trabajo ha sido financiado parcialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia con cargo al proyecto de investigación SEB1098-2005. Dirección de contacto: Departamento de Psicología Social, Básica y Metodología, Universidad de Santiago de Compostela, Campus Universitario Sur, 15782 Santiago de Compostela. E-mail: [psjesal@usc.es](mailto:psjesal@usc.es). Teléfono: 981 563100 Ext: 13803 / 15140.

<sup>1</sup> Universidad de Santiago de Compostela.

Bertolino y Steiner, 2007; Bertua, Anderson y Salgado, 2005; Hermelin, Robertson y Lievens, 2007; Klehe y Anderson, 2005; 2007a; Klehe y Latham, 2006; Lievens, 2006; Lievens y Thornton, 2005; Lievens y Sackett, 2006; Moscoso, 2000, Moscoso y Salgado, 2004a, 2004b; Nikolau y Judge, 2007, Salgado, 1997; 2002; 2003; Salgado y Anderson, 2002, 2003; Salgado, Anderson, Moscoso, Bertua, De Fruyt y Rolland, 2003; Salgado y Moscoso, 1996, 2002, 2003; Salgado, Moscoso y Lado, 2003). Tal investigación se encuentra recogida tanto en revistas internacionales como el *Journal of Applied Psychology*, *Personnel Psychology*, *Journal of Occupational Psychology*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *International Journal of Selection and Assessment*, como presentada en los más significativos congresos y conferencias internacionales como los de la *European Association of Work and Organizational Psychology*, *Society for Industrial and Organizational Psychology*, *International Journal of Applied Psychology*, *British Psychological Society* o *American Psychological Association*.

En este número especial de la *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (RPTO)* presentamos un conjunto de trabajos de investigadores europeos y españoles realizados en el último año, algunos de los cuáles han sido presentados en forma resumida y como primicia en el último Congreso de la *International Association of Applied Psychology* celebrado en Atenas (Grecia) en Julio de 2006, y en los que se muestran algunos desarrollos europeos en ámbitos específicos de la selección de personal. Otro grupo de trabajos ha sido desarrollado por investigadores nacionales específicamente para este número especial de la *RPTO* con objeto de

difundir las más recientes investigaciones llevadas a cabo por psicólogos españoles del trabajo y las organizaciones especializados en la selección de personal. En conjunto, se incluyen siete artículos que tratan los siguientes temas: (a) el desempeño típico y máximo y sus efectos para la selección de personal, (b) la entrevista conductual estructurada, (c) los tests de juicio situacional, (d) el análisis de la utilidad económica de las entrevistas y (e) la discriminación en el empleo.

Anderson y Klehe (2007b) presentan una revisión exhaustiva de la investigación sobre la diferenciación entre desempeño típico y desempeño máximo y cómo las condiciones de desempeño en una u otra modalidad pueden ser relevantes para los distintos puestos de trabajo. Aportando una nueva concepción de las medidas de desempeño en el trabajo, reflejan el hecho de que los estudios de validación futuros deben tener en cuenta esta diferenciación ya que algunos de los predictores pueden ser mejores predictores de una modalidad que de la otra y, en consecuencia, los procesos de selección deberán tener en cuenta dichas modalidades de desempeño antes de tomar decisiones de contratación.

Salgado, Gorriti y Moscoso (2007) aportan un artículo en el que muestran que la entrevista conductual estructurada es un excelente predictor tanto del desempeño global como del desempeño de tarea y del desempeño contextual para la selección de personal de puestos de jefatura en la Administración Pública española. Además examinan las reacciones de todos los implicados en el proceso de selección (entrevistados, entrevistadores y miembros del panel de entrevista). Las conclusiones indican que esta modalidad de entrevista supera las limitaciones de las

entrevistas clásicas (débiles coeficientes de fiabilidad y validez) y es muy bien aceptada tanto por los entrevistados como por los futuros colegas y jefes.

La contribución de Javier Sáez (2007) es un artículo en el que da cuenta de la aplicación de la entrevista conductual estructurada para la selección de policías locales. Los coeficientes de fiabilidad y validez son semejantes a los obtenidos por Salgado, Gorriti y Moscoso (2007), indicando que esta modalidad de entrevista es un potente predictor del desempeño en el trabajo de los policías locales.

También versa sobre la entrevista conductual estructurada la temática del artículo de Choragwicka y Moscoso (2007), pero a diferencia de las dos investigaciones anteriores estas dos investigadoras desarrollan un estudio de validez de contenido, una modalidad de validación escasamente utilizada en las investigaciones clásicas y que está llamada a ser en los próximos años una herramienta muy útil para la obtención de evidencias de validez de los instrumentos de selección de personal.

Lievens (2007) aporta un artículo de revisión sobre los tests de juicio situacional, uno de los mejores predictores de desempeño tanto en el ámbito laboral como en el ámbito educativo y que, sin embargo, han sido escasamente utilizados en la toma de decisiones y poco investigados hasta los últimos años. De acuerdo a Lievens, los tests de juicio situacional añaden validez a la conseguida por los tests de capacidad cognitiva general y de personalidad y deberían ser incluidos en las tradicionales baterías de selección de personal. Además, estos tests pueden ser aplicados utilizando los recientes avances de la tecnología multimedia.

Salgado (2007) contribuye con un artículo en el que presenta un análisis de la utilidad económica de la entrevista conductual estructurada para la toma de decisiones en la Administración Pública española. Utilizando las fórmulas de Brogden, Cronbach y Gleser (Brogden, 1949; Cabrera y Raju, 2001; Cronbach y Gleser, 1965) y usando como método de estimación de la desviación típica del desempeño expresada en unidades monetarias el método CREPID desarrollado por Cascio y Ramos (1986, Cascio 1991), los resultados indican que la utilización de este formato de entrevista produce una elevada productividad que se traduce en cuantiosos ahorros de costes.

García-Izquierdo y García-Izquierdo (2007) aportan la última contribución a este número especial. Estos dos investigadores hacen una revisión de la normativa y la investigación sobre la discriminación en el empleo y la igualdad de oportunidades, una temática de gran importancia actualmente en España, dadas las implicaciones que la ya aprobada Ley de la Igualdad de Hombres y Mujeres va a tener para la selección de personal en particular y las relaciones laborales en general. García-Izquierdo y García-Izquierdo aportan importante información jurisprudencial que será útil para los profesionales de la gestión de los recursos humanos y de la selección de personal en las organizaciones públicas y privadas españolas.

Hay varias personas a las que este editor invitado desea expresar su agradecimiento. En primer lugar a los autores por haber aceptado la invitación a contribuir con sus trabajos a este número especial de la Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Con sus contribuciones han enriquecido nuestro conocimiento de

los constructos y procesos de la selección de personal. Quiero extender mi agradecimiento a Adolfo Hernández Gordillo, director de la RPTO por haberme hecho la invitación a editar este número especial y por su constante ayuda y preocupación a lo largo de los meses que ha durado la realización de este proyecto. Sin duda, sin el apoyo continuo de Adolfo Hernández este número no hubiese visto la luz.

El deseo de los autores, el director de la RPTO y el editor invitado es que los artículos incluidos en este número especial sirvan para ayudar al avance de la selección de personal en España y a contribuir a la consolidación de la investigación y la práctica de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Los lectores tienen la última palabra.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, N.R. y Goltsi, V. (2006). Negative effects of personnel selection methods: Construct formulation and an empirical investigation into an assessment center. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 236-255.
- Anderson, N., Lievens, F., Van Dam, K. y Born, M.P. (2006). A construct-driven investigation of gender differences in a leadership-role assessment center. *Journal of Applied Psychology*, 91, 555-566.
- Anderson, N. y Klehe, U.C. (2007). *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, este número.
- Bartram, D. (2001). Internet recruitment and selection: Kissing frogs to find princess. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 261-274.
- Bertolino, M. y Steiner, D. (2007). Fairness Reactions to Selection Methods: An Italian Study. *International Journal of Selection and Assessment*, en prensa.
- Bertua, C., Anderson, N. y Salgado, J.F. (2005). The predictive validity of cognitive ability tests: A UK meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 387-409.
- Brogden, H.E. (1949). When testing pays off. *Personnel Psychology*, 2, 171-183.
- Cabrera, E. y Raju, N. (2001). Utility analysis: Current trends and future directions. *International Journal of Selection and Assessment*, 9 92-102.
- Cascio, W.F. (1991) *Costing Human Resources: The financial impact of behaviors in organizations*. 3ª ed. Boston, MT: Kent.
- Cascio, W.F. y Ramos, R.A. (1986). Development and application of a new method for assessing job performance in behavioral/economic terms. *Journal of Applied Psychology*, 71, 20-28.
- Choragwicka, B. y Moscoso, S. (2007). Validación de Contenido de una Entrevista Conductual Estructurada. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, este número.
- Cronbach, L.J. y Gleser, C. (1965). *Psychological tests and personnel decisions*. 2ª ed. Urbana, IL: University of Illinois Press.
- García Izquierdo, A.E. y García Izquierdo, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y

selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, este número.

Hermelin, E., Robertson, I.T. y Lievens, F. (2007). The Validity of Assessment Centres for the Prediction of Supervisory Performance Ratings: A Meta-Analysis *International Journal of Selection and Assessment*, en prensa.

Klehe, U.-C. y Anderson, N R (2005) The Prediction of Typical and Maximum Performance in Selection. En Evers, A, Smit-Voskuyl, O, & Anderson, N R (2005), (Eds), *Handbook of Personnel Selection*, Chichester/London: Wiley.

Klehe, U.-C. y Anderson, N. (2007a). Working hard versus working smart: Motivation and Ability during Typical and Maximum Performance. A test of the underlying assumptions. *Journal of Applied Psychology*, en prensa.

Klehe, U.-C. y Anderson, N. (2007b). El rol del desempeño típico y máximo en selección de personal. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, en prensa.

Klehe, U.-C. y Latham, G. (2006). What would you do – really or ideally? The constructs underlying the behaviour description interview and situational interview in predicting typical versus maximum performance. *Human Performance*, 19, 357-382.

Lievens, F. (2006). International situational judgment tests. En J.A. Weekley & R.E. Ployhart (Eds.) *Situational Judgment Tests* (pp. 279-300). SIOP Frontier Series. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Lievens, F. (2007). Tests de juicio situacional: introducción y revisión de la investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, este número.

Lievens, F. y Thornton, G. C. III (2005). Assessment centers: recent developments in practice and research. In A. Evers, O. Smit-Voskuyl, & N. Anderson (Eds.) *Handbook of Selection* (pp. 243-264). Blackwell Publishing.

Lievens, F. y Sackett, P.R. (2006). Video-based versus written situational judgment tests: A comparison in terms of predictive validity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1181-1188.

Moscoso, S. (2000). Selection interview: A review of validity evidence, adverse impact and applicant reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 237-247.

Moscoso, S. y Salgado, J.F. (2004a). Dark personality styles as predictor of task, contextual and job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 356-362.

Moscoso, S. y Salgado, J.F. (2004b). Fairness reactions to personnel selection techniques in Spain and Portugal. *International Journal of Selection and Assessment*, (Neil Anderson, Guest editor), 12, 23-37.

Nikolau, I. y Judge, T. (2007). Fairness Reactions to selection techniques in Greece: The role of core-self evaluations. *International Journal of Selection and Assessment*, en prensa.

Sáez, J. (2007). Diseño y validación de una Entrevista Conductual Estructurada

para la selección de agentes de policía local. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, este número.

Salgado, J.F. (1997). The Five factor Model of Personality and Job Performance in the European Community (EC). *Journal of Applied Psychology* 82, 1, 30-43.

Salgado, J.F. (2002). The Big Five personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, (Deniz Ones, Guest Editor) 10, 117-125.

Salgado, J.F. (2003). Predicting job performance by FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 323-346.

Salgado, J.F. (2007). La Utilidad Económica de la Entrevista Conductual Estructurada en la Selección de Personal de la Administración General del País Vasco. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, en prensa.

Salgado, J.F. y Anderson, N. (2002). Cognitive and GMA testing in the European Community: Issues and evidence. *Human Performance*, 15(1-2), 75-96.

Salgado, J.F. y Anderson, N. (2003). Validity generalization of GMA tests across countries in the European Community. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 1-18.

Salgado, J.F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., De Fruyt, F. y Rolland, J.P. (2003). GMA measures and the prediction of Job Performance and training success for different occupations in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1068-1081.

Salgado, J.F., Gorriti, M. y Moscoso, S. (2007). La Entrevista Conductual Estructurada y el Desempeño Laboral en la Administración Pública Española: Propiedades Psicométricas y Reacciones de Justicia. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, este número.

Salgado, J.F. y Moscoso, S. (1996). Meta-analyses of the Interrater Reliability of Job Performance Ratings in Validity Studies of Personnel Selection. *Perceptual and Motor Skills*, 83, 1195-1201.

Salgado, J.F. y Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 3, 299-324.

Salgado, J.F. y Moscoso, S. (2003). Internet-based personality testing: Equivalence of measures and assessee's perceptions and reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 194-205.

Salgado, J.F., Moscoso, S. y Lado, M. (2003). Test-retest reliability of ratings of job performance dimensions in managers. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 96-99.

