

*«Indicaciones y Comentarios  
de la  
Dirección de la RPTO»*

# Preparación de Manuscritos para la RPTO: Normas, Estructura y Ejemplos Ilustrativos

La nueva época de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (RPTO) ha supuesto también la modificación parcial de las normas de publicación y de envío de manuscritos. Por este motivo, la dirección de la revista ha considerado que, para algunos de los potenciales contribuyentes a la misma, podría ser útil que pusiéramos a su disposición ejemplos de cómo deben estructurar y presentar sus manuscritos, de tal modo que se ajusten a dichas normas. En este sentido, en las páginas que siguen encontrarán múltiples casos ilustrativos de cómo presentar el contenido de los manuscritos que deseen someterse a una revisión por parte de la RPTO.

## Normas para la Preparación del Manuscrito

Todos los artículos publicados en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (RPTO) deberán ser una contribución empírica al conocimiento y la decisión última sobre su publicación estará guiada por este criterio (contribución al conocimiento) junto con su relevancia para la práctica de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Por ello animamos a los potenciales contribuyentes a la RPTO a que preparen sus manuscritos teniendo presentes ambos criterios: (a) ¿en qué contribuye y que aporta el artículo al conocimiento del tema investigado? y (b) ¿cuál es su relevancia para la práctica de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones? Los potenciales autores debe ser también conscientes de que la RPTO utiliza un proceso de revisión anónima por pares, pero que es posible que el director tome una decisión final sobre un manuscrito sin enviarlo a los revisores en aquellos casos en los que el contenido del manuscrito no se ajusta al ámbito de la revista o que la preparación del mismo no se ajusta a las normas dadas a los contribuyentes. Por ello, los autores deberán prestar especial atención a los siguientes requisitos y normas:

- a) Los manuscritos se enviarán vía online a través de la página web <http://www.cop.es/publicaciones/PsicologiaTrabajo/autores/>
- b) El envío de un manuscrito a la RPTO significa que no ha sido enviado simultáneamente a otra revista o que no ha sido publicado previamente en otro lugar.
- c) La revista ha adoptado las normas y estilo del *Publication Manual* publicado por la American Psychological Association, Washington, DC, USA (<http://www.apastyle.org>) y los autores deberán consultarlo para resolver sus dudas. Existe una versión en castellano: *Manual de estilo de publi-*

*caciones de la American Psychological Association*. Mexico: Manual Moderno, 2002. No obstante, y de modo complementario, deben tenerse en cuenta también las normas que figuran en los puntos siguientes.

- d) Los manuscritos deben estar escritos a doble espacio, con margen amplio (pe. 2.5 cm por cada lado), con todas las páginas numeradas (incluyendo la página de título), con las tablas al final de manuscrito, colocadas en páginas independientes, indicando en el texto los lugares aproximados en lo que deben ser colocadas. Las tablas se confeccionarán mediante tabuladores y sin emparrillar.
- e) Los gráficos, y figuras si las hubiere, deberán incluirse al final del documento, en hojas separadas y tras las tablas, indicando también su localización aproximada. Los gráficos se deberán confeccionar en gama de grises
- f) Los manuscritos incluirán un resumen del contenido de no más de 150 palabras. Si el original es en español, se enviará también un abstract en inglés.
- g) Los manuscritos en español, incluirán al final del texto y antes de las referencias un “*extended summary*” en que el que se haga un amplio resumen del contenido del trabajo, especialmente, lo referente al problema examinado, el método, los resultados y la discusión. Este “*extended summary*” no incluirá tablas, figuras o gráficos y, si se precisa, se hará una referencia a los mismos. Tendrá una longitud de 1500-2000 palabras. Los manuscritos escritos directamente en inglés no deberán incluir el “*extended summary*”.
- h) En la primera página de cada manuscrito figurará el título del trabajo que, si es en español, incluirá también su traducción al inglés, un título abreviado, el nombre o nombres de los autores, con su correspondiente filiación (no su dirección postal), palabras clave y key words, la dirección para la correspondencia y cualquier otra información relativa a la elaboración del manuscrito o reconocimientos que deseen hacerse y que sean de interés conocer, haciéndolo siempre de modo sintético.
- i) Las referencias bibliográficas aparecerán tras el texto y se harán en primer lugar por orden alfabético y en segundo lugar por orden cronológico. Si un autor o un mismo grupo de autores es citado en más de un trabajo en un año dado, se citarán añadiendo la letra “a”, “b”, “c”, etc., y así hasta la última referencia. En el interior del texto, las referencias deberán hacerse también atendiendo en primer lugar al orden alfabético y en segundo al cronológico. Se pondrá especial cuidado en que todas

- las referencias sean precisas y completas, no utilizándose en ningún caso abreviaturas.
- j) Los autores cuidarán especialmente la pulcritud de sus trabajos, siendo consistentes, claros, bien estructurados y evitando al máximo los posibles errores de escritura. Debe prestarse especial cuidado, durante la redacción de los manuscritos, al anonimato de los autores, de tal modo que los revisores anónimos no puedan identificarlos. También deberán tratar de aprovechar al máximo el espacio de papel disponible evitando, por ejemplo, pequeños párrafos de muy pocas líneas separados por punto y a parte. Dado el número de manuscritos que se reciben y el espacio de impresión disponible, toda consideración hacia la norma precedente redundará en beneficio de los autores.
  - k) Los autores son responsables de adquirir el permiso escrito de todo aquel material susceptible de estar protegido por derecho de copia (copyright) que desee ser reproducido en el artículo, como por ejemplo, figuras, gráficos, tablas, sin que esto constituya un catálogo exhaustivo.
  - l) Antes de que los manuscritos sean finalmente publicados, los autores cederán el copyright de los mismos al COP Madrid, mediante la firma del correspondiente formulario, quedando reservados para los autores los derechos de propiedad intelectual de los artículos. El COP Madrid autorizará a los autores el uso del material publicado por COP Madrid y propiedad intelectual de dichos autores, en cualquier momento sin necesidad de solicitar ningún permiso, citando la revista en que ha sido publicado.
  - m) En el website <http://www.cop.es/publicaciones/PsicologiaTrabajo/autores/> se encuentran ejemplos de manuscritos en los que se ilustran las anteriores reglas.
  - n) Muestras de Estudiantes: Dado que objetivo de la revista es publicar investigación concerniente a los ámbitos laborales y del trabajo, el comportamiento organizacional y los recursos humanos, los artículos cuyos datos hayan sido obtenidos de muestras de estudiantes no serán considerados normalmente como candidatos a publicación en la RPTO a menos que sea razonable suponer que uso de los datos obtenidos de muestras de estudiantes sean aceptables y generalizables a poblaciones laborales.
  - o) Pruebas de imprenta y copias de los artículos. Los autores, cuyos artículos hayan sido aceptados para publicación, recibirán en su dirección de contacto las pruebas de imprenta de los mismos, normalmente en formato PDF y deberán revisarlas cuidadosamente para comprobar que se ajustan en su totalidad al original aceptado, debiendo devolverlas corregidas en las siguientes 72 horas a su recepción. Puesto que las pruebas están confeccionadas sobre los manuscritos enviados electrónica-

mente y ya aceptados, no se aceptarán modificaciones o alteraciones de los mismos que no sean la corrección de los errores de impresión o pequeños errores no detectados durante el proceso de revisión del manuscrito. Los autores recibirán sin ningún cargo 5 copias del número de la revista en el que su artículo aparezca. Además, los autores podrán encargar copias extra de su artículo en el momento en que sea enviado a la imprenta, al precio fijado por el COP-Madrid.

## Estructura de los Contenidos de un Manuscrito

A modo de orientación, y antes de presentar los ejemplos a que aludíamos anteriormente, el manuscrito ideal tendrá las siguientes partes y orden concreto de las mismas:

*Página 1.* Deberá incluir la siguiente información: Título, tanto en español como en inglés, nombre del autor o autores, palabras clave en ambos idiomas, título abreviado en ambos idiomas, dirección de contacto del autor principal o del que envía el texto y nota de agradecimiento si hubiere lugar a ello.

*Página 2.* Incluirá un resumen en español y un abstract en inglés, ninguno de los cuáles debe exceder de 150 palabras.

*Página 3 y siguientes.* Texto del manuscrito, con el siguiente orden o estructura de secciones:

- a) *Introducción:* Esta sección inicial del artículo incluirá el planteamiento del problema y la revisión de la literatura concerniente al mismo, finalizando dicha sección con el planteamiento de las hipótesis o de los objetivos concretos que se quieren investigar, si ha lugar a ello. Se utilizarán todas aquellas cabeceras de subsecciones que el autor estime oportuno para clarificar el contenido de esta sección principal. No es preciso que se utilice como cabecera "Introducción".
- b) *Método:* Esta sección contendrá toda la información necesaria para que otros investigadores puedan reproducir la investigación si lo desean o, cuando menos, para poder evaluar la forma y población en que se hizo. Las principales subsecciones que debe incluir son: (1) Muestra o Participantes, (2) Instrumentos y/o Medidas, (3) Diseño y (4) Procedimiento.
- c) *Resultados:* Se incluirá en esta sección toda la información concerniente a los análisis de datos efectuados, incluyendo en la misma la referencia a las tablas de resultados si existieran, a los gráficos y figuras, pero sin incluir dichas tablas, gráficos o figuras en ese lugar. Por conveniencia expositiva, el autor puede dividir la sección de resultados en subsecciones, encabezadas por un título.
- d) *Discusión:* En esta sección se incluirán todos aquellos comentarios y conclusiones que el autor

estime pertinente en relación con los objetivos e hipótesis de su trabajo, los resultados encontrados y la relación de los mismos con anteriores estudios e investigaciones, reflejando de ser posible cuál es la contribución real de su estudio al conocimiento del tema estudiado.

- e) *Extended Summary*: Todos aquellos manuscritos que se envíen en español incluirán después de la sección de discusión una nueva sección titulada "Extended Summary". Esta sección tendrá una extensión de unas 4 páginas y en ella se realizará un resumen general y amplio del contenido del artículo, presentando sus principales puntos y en la que se incluirá, necesariamente, el objeto del estudio, las hipótesis, el método, un resumen de los resultados haciendo referencia a las tablas correspondientes y, por último, las conclusiones a que se ha llegado.
- f) *Referencias*: Inmediatamente después del Extended Summary se incluirá la lista alfabética de referencias citadas a lo largo del texto y, en el caso de los estudios meta-analíticos, de las referencias que han aportado datos para el estudio llevado a cabo, señalándolas expresamente mediante un asterisco.
- g) *Notas a pie de página*: Las notas a pie deben utilizarse lo menos posible, prefiriéndose que el

texto de las mismas se incluya en el texto general. No obstante, si se requieren, se señalará en el texto su lugar correspondiente, y su contenido figurará en página aparte después de la sección de "Referencias".

- h) *Tablas*. Las tablas de datos se numerarán correlativamente, escribiéndose cada tabla en una única página (o más si fuera preciso), pero nunca dos tablas en la misma página. Las tablas se confeccionarán mediante tabuladores y sin emparillar (por ejemplo, sin usar la opción Tabla del Word).
- i) *Encabezamiento para los gráficos o figuras* que se indicaron en el texto principal.
- j) *Gráficos o figuras*, confeccionados en gama de grises.

Seguidamente se presentan ejemplos ilustrativos de cómo confeccionar cada una de las secciones y subsecciones mencionadas anteriormente y que los potenciales autores interesados en enviar sus manuscritos a la RPTO pueden utilizar de acuerdo a su mejor conveniencia. No obstante, debe recordarse a los autores que tales ejemplos no sustituyen la lectura y estudio del Publication Manual de la American Psychological Association, al cuál deben remitirse en caso de dudas o para más precisiones.

## Ejemplos

*Ejemplo 1. Página 1 del manuscrito (Portada): Título en español, con un único autor y su dirección de contacto del autor.*

Encabezamiento: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA ECE

1

Running Head: DESIGN AND VALIDATION OF A SBI

Diseño y validación de una Entrevista Conductual Estructurada  
para la selección de agentes de policía local

Design and Validation of a Behavior Structured Interview for  
Selecting Police Officers

Javier Sáez Lanas

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Palabras clave: entrevista conductual estructurada, desempeño de tarea, desempeño contextual, validez predictiva.

Key words: selection interview, structured behavioral interview, task performance, contextual performance, predictive validity.

La correspondencia sobre este artículo deberá enviarse al autor a la siguiente dirección:

c/San Prudencio 34, 3, 01005 Vitoria-Gasteiz. E-mail: [jsaez@vitoriagasteiz.org](mailto:jsaez@vitoriagasteiz.org)

*Ejemplo 2. Página 1 del manuscrito (Portada): Título en español, con tres autores, dos de la misma universidad y el tercero de otra, incluyendo la dirección de contacto del autor principal.*

Titulo Abreviado: CUESTIONARIO DE ACOSO PSICOLOGICO PERCIBIDO 1

Running Head: PERCEIVED MOBBING QUESTIONNAIRE

Valoración Psicométrica del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido

Psychometric Evaluation of the Perceived Mobbing Questionnaire

Consuelo Morán,

Universidad de León

Monica Teresa González y Rene Landero

Universidad Autónoma de Nuevo León

Palabras clave: Acoso psicológico, validez, fiabilidad, análisis factorial, salud

Key words: Mobbing, validity, reliability, factor analysis, health.

La correspondencia sobre este artículo debe enviarse a la primera autora a Universidad de León, Facultad de Ciencias del Trabajo, Campus de Vagazana, s/n 24071, León. E-mail: consuelo.moran@unileon.es

*Ejemplo 3. Página 1 del manuscrito (Portada): Título en español y múltiples autores de la misma universidad, incluyendo la dirección del contacto del autor principal.*

**Título Abreviado: SALUD Y SEGURIDAD ORGANIZACIONAL**

**1**

**Running Head: HEALTH AND ORGANIZATIONAL SAFETY**

**La Salud y la Seguridad Organizacional desde una Perspectiva Integradora**

**Health and Organizational Safety from an Integrative Perspective**

**Dolores Díaz-Cabrera, Rosa Isla-Díaz, Gladys Rolo-González,**

**Oskelys Villegas-Velásquez, Yeray Ramos-Sapena y Estefanía Hernández-Fernaud**

**Universidad de La Laguna**

**Palabras Clave: Salud, Seguridad Organizacional, Perspectiva Integradora, Accidentes.**

**Key Words: Health, Organizational Safety, Integrative Perspective, Accidents**

**Correspondencia: Dolores Díaz-Cabrera. Universidad de La Laguna. Facultad de Psicología. Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional. Campus de Guajara. 38205. La Laguna. Tenerife. España. E-mail: [mddiaz@ull.es](mailto:mddiaz@ull.es)**

*Ejemplo 4. Página 1 del manuscrito (Portada): Título en español, con tres autores de tres universidades diferentes y dirección de contacto del autor principal.*

1

Título abreviado: AUTOEFICACIA, EQUIPOS Y ESTABLECIMIENTO DE METAS

Running Head: SELF-EFFICACY, WORK TEAMS, AND GOAL-SETTING

Autoeficacia, Equipos de Trabajo y Establecimiento de Metas

Francisco Gil

Universidad Complutense. Madrid

Ramón Rico

Universidad Autónoma. Madrid

Miriam Sánchez-Manzanares

Universidad Carlos III. Madrid

Palabras clave: Autoeficacia, Equipos de Trabajo, Establecimiento de Metas

Key words: Self-efficacy, work teams, goal-setting

Una versión más amplia de este artículo puede solicitarse al segundo autor en la siguiente dirección: Ramón Rico, Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Psicología, Campus de Cantoblanco, 28086 Madrid. E-mail: [ramón.rico@uam.es](mailto:ramón.rico@uam.es)



*Ejemplo 5. Página 1 del manuscrito (Portada): Título en inglés y dos autores de universidades diferentes, incluyendo una nota de agradecimiento por la financiación recibida y la dirección de contacto del autor.*

1

Running Head: COGNITIVE ABILITY TESTING IN THE EUROPEAN COMMUNITY

Cognitive and GMA Testing in the European Union:  
Issues and Evidence

Tests Cognitivos y de Capacidad Mental General en la Unión Europea:  
Problemas y Evidencia

Jesús F. Salgado

University of Santiago de Compostela, Spain

Neil Anderson

Goldsmiths College, University of London, UK

Key words: GMA, ability tests, validity generalization, fairness.

Palabras Clave: HMG, tests de capacidad, generalización de la validez, justicia

The preparation of this manuscript was supported by the Xunta de Galicia (Spain) grant number XUGA PGIDT00PX121104PR to Jesús F. Salgado. Correspondence should be sent to Jesús F. Salgado, Departamento de Psicología Social, Universidad de Santiago de Compostela, 15706 Santiago de Compostela, Spain (E-mail: [psjesal@usc.es](mailto:psjesal@usc.es)) or to Neil Anderson, Department of Psychology, Goldsmiths College, University of London, New Cross London SE14 6NW, Great Britain (E-mail: [pss01na@gold.ac.uk](mailto:pss01na@gold.ac.uk)).

*Ejemplo 6. Página 2 del manuscrito: Resumen y Abstract.***Resumen**

En este artículo se analiza si el uso de la entrevista de descripción de conducta (EDC) puede implicar discriminación indirecta. Doce entrevistados, 6 con previa experiencia laboral y 6 sin experiencia, la mitad de ellos hombres y la mitad mujeres, fueron evaluados mediante una EDC. Se han calculado las puntuaciones medias de los entrevistados, al igual que la fiabilidad interjueces de la entrevista, utilizando un panel de 12 y de 6 evaluadores. No se han encontrado diferencias significativas entre los entrevistados con y sin experiencia laboral previa, al igual que entre hombres y mujeres. Se debaten las implicaciones de estos resultados para el uso de la EDC en los procesos de selección de personal

**Abstract**

In this paper, the potential unfairness when using a behavior description interview (BDI) is analyzed. Twelve interviewees (6 experienced and 6 inexperienced ones, half of them men and the other half women) were assessed using a BDI. The average scores of participants and the interrater reliability coefficients when using 12 or 6 raters were calculated. Statistically significant differences were not found between experienced and inexperienced interviewees, or between male and female ones. The implications of these findings in the use of the BDI for personnel selection processes are discussed.

**Ejemplo 7. Página 3 del manuscrito: Introducción.** Nótese la forma en que se realizan las citas tan dentro como fuera de paréntesis. En los manuscritos en inglés, la palabra “and” se utiliza en las citas fuera de paréntesis y se sustituye por el símbolo “&” en las citas dentro de un paréntesis.

International Validity Generalization of GMA and Cognitive Abilities as Predictors of Work Behaviors: A European Community Meta-analysis.

Tests of general mental ability (GMA) and specific cognitive ability are popular elements in organizational selection procedures in both the USA and the European Community (EC). Over the years many meta-analyses of the predictive or criterion-related validity of GMA tests have been performed in the USA (e.g. Hunter & Hunter, 1984; Hunter & Hirsh, 1987; Pearlman, Schmidt & Hunter, 1980; Levine, Spector, Menon, Narayanan & Cannon-Bowers, 1996; Schmitt, Gooding, Noe & Kirsch, 1984). These meta-analyses have found that GMA and cognitive ability tests are valid predictors of job performance and training success and furthermore, that validity generalizes across samples, criteria, and occupations (see Schmidt, 2002 for an extensive review of all major studies). For example, in a seminal article, Hunter and Hunter (1984) re-analyzed the results of previous studies consisting of 515 primary studies, and also reported the main results of a series of meta-analyses carried out with the USES database of the General Aptitude Test Battery (GATB) validity studies.

*Ejemplo 8. Página 3 del manuscrito: Introducción. Véase la forma en que se realizan las citas tan dentro como fuera de paréntesis.*

### Validación de Contenido de una Entrevista Conductual Estructurada

Varios estudios han confirmado que, independientemente del país del que se trate, las entrevistas son un núcleo central de cualquier proceso selectivo, siendo muchas veces la única base para tomar las decisiones de contratación. Su flexibilidad como método y su relativamente bajo coste de ejecución, comparando con otras técnicas de selección, permite su amplio uso: se estima que, dependiendo de los autores del estudio, el 90% de empresas europeas y entre el 80 y 99% de empresas americanas utilizan este instrumento en los procesos de selección (Harris, 1989; Moscoso, 2001a; 2001b). De acuerdo a Jones (2004), resulta sorprendente que los datos acumulados a través de numerosas investigaciones tanto cuantitativas (meta-análisis) como cualitativas sobre las propiedades psicométricas de las entrevistas de selección convencionales muestran que éstas poseen una fiabilidad de moderada a baja y una validez de criterio muy pequeña (Arvey y Campion, 1982; Hunter y Hunter, 1984; Mayfield, 1964; Reilly y Chao, 1982; Schmitt, 1976; Ulrich y Trumbo, 1965; Wagner, 1949 y Wright, 1969). Aunque lo anteriormente dicho pudiera tener un base real, hoy en día existe una gran bibliografía que indiscutiblemente demuestra que las propiedades psicométricas de la entrevista aumentan cuanto más estructurado es su formato (Anderson 1992; Campion, Palmer y Campion, 1997; Harris, 1989; Huffcutt y Arthur, 1994, y Wiesner y Cronshaw, 1988;).

*Ejemplo 9. Sección de Método de un manuscrito, en la que se detalla la muestra (participantes) los instrumentos (medias, tests, cuestionarios) y el procedimiento de recogida de la información.*

## Method

### *Participants*

A sample of 291 working adults from the general population (60% females, mean age = 43.3 years;  $SD = 8.8$ ) and 471 university students who either were in work or had some work experience participated voluntarily in this study (55% females, mean age = 24.3 years,  $SD = 3.4$ )

### *Instruments*

*Clinical Personality Inventory.* The CPI is a questionnaire comprising 226 affirmations, each of which is scored by the participant along a seven-point scale from 1 (“absolutely agree”) to 7 (“absolutely disagree”). It provides a clinical personality profile, based on the DSM-IV. The CPI scales showed reliability coefficients (Cronbach’s *alphas*) of .80 or higher,

### *Procedure*

The CPI was individually administered to participants of the working adult subsample and in groups of 20 individual in the student subsample.

*Ejemplo 10. Sección de Resultados de un manuscrito en la que se detalla como indicar la colocación de las tablas.*

### Results

The results of the meta-analysis of the relations between the five personality dimensions and job performance appear in Table 2, classified according to the degree of complexity of the occupations. With regard to the validity of the personality measures for the occupations of high complexity, the results indicate that only the conscientiousness factor is a valid predictor and that it generalizes validity across the situations and conditions of the studies. The value of the true validity coefficient is equal to .30, a value which is slightly lower than the average value for all the occupations when the effect of the job complexity is not taken into account.

Insert Table 2 about here

The second block of results refers to the effects of the middle level of complexity on the validity. Three personality factors turned out to be predictors of job performance in this value block, showing a credibility value different from zero, which implies that they generalize validity. The magnitude of the validity coefficients is high, with conscientiousness being the highest with .36, followed by agreeableness with .25 and the third highest being emotional stability with .24. These results indicate that job complexity has an important effect on conscientiousness given that it shows the highest validity coefficient, almost 20% more than the validity coefficient for the occupations classified with a high complexity level.

*Ejemplo 11. Sección de Resultados de un manuscrito en la que se detalla como indicar la colocación de las tablas y de los gráficos.*

### Resultados

En la Tabla 1 se muestran las medidas de tendencia central y la prueba de Kolmogorov-Smirnov que evidencia la falta de normalidad en las variables. Considerando las medidas de tendencia central y los puntajes máximos posibles de las escalas, puede observarse que... (continúa el texto en el manuscrito)

Insertar la Tabla 1 cerca de aquí

### *Análisis factorial exploratorio*

En el análisis factorial exploratorio realizado para el Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido, el valor de KMO (.937) es alto y adecuado, la prueba de esfericidad fue significativa ( $\chi^2 = 2883.86$ ;  $gl = 105$ ;  $p = .001$ ). El número sugerido de factores por el criterio de autovalor mayor a 1 es de 2 factores, sin embargo, el gráfico de sedimentación (figura 1) sugiere un factor, el cual explica el 47.78% de la varianza, el segundo factor aportaría 7.52% de varianza. El alfa de Cronbach de esta escala fue de .92.

Situar el Gráfico 1 aproximadamente aquí

*Ejemplo 12. Sección de Discusión de un manuscrito en español.*

## Discusión

El objetivo general de este estudio era examinar la validez de la entrevista conductual estructurada para predecir el desempeño de los puestos del Grupo A correspondientes a los niveles 26 (con jefatura), 27 y 28 de la Administración General Vasca. Todos los puestos eran puestos de jefatura o coordinación y máximos niveles de dicha Administración. Se usó un diseño predictivo y el lapso de tiempo transcurrido entre la medida de la entrevista y la medida del desempeño ha oscilado entre los 8 a 21 meses. El examen de la validez de la entrevista es de interés para las autoridades de la Administración Vasca porque se está cambiando el sistema clásico de perspectiva administrativista a un sistema de recursos humanos con nuevas metodologías y técnicas (adecuación persona a puesto; gestión de la diferencia). La visión tradicional de la entrevista en la Administración es generalmente negativa. Se ve a la entrevista como un instrumento con muchos problemas (p.e., su carácter subjetivo, su baja fiabilidad y validez, el bajo ratio de aceptación por parte de superiores y candidatos y la posibilidad de que la entrevista pueda usarse para seleccionar a candidatos preseleccionados, por lo que su frecuencia de uso es muy baja).

(El texto continúa en el artículo)



*Ejemplo 13. Sección de Discusión de un manuscrito escrito originalmente en inglés.*

Discussion

The major finding of the present meta-analytic investigation is that the criterion-related validity of GMA tests in the USA and the EC is notably similar for different criteria, and that the reported validity coefficients generalize internationally. This has important implications for the use of such tests in employee selection on both continents and also for the on-going debate between validity generalization and situational specificity alluded to earlier in this paper. As evidenced here, validity generalized internationally for GMA and cognitive ability tests for predicting job performance and training success, disconfirming the situational specificity hypothesis.

*Validity Generalization of GMA and Specific Cognitive Abilities*

The European Community data set collected here contained validity studies carried out in ten member countries of the European Community, all conducted using civilian samples... (el texto continua en el artículo).

*Ejemplo 14. Sección dedicada a la presentación del resumen amplio en inglés de los artículos originales en español. (Extended Summary)*

### Extended Summary

The relevance of the concept of mental workload is determined by the cognitive demands required for doing a broad number of jobs and its influence on the physical and psychological well-being of workers.

### Method

*Participants:* The sample consisted of 474 participants. 293 (60.7%) were workers that were working in different jobs in a variety of enterprises.

*Instrument:* A multidimensional scale to evaluate the subjective mental workload was developed.

*Procedure:* The scale was self-administered and filled in collectively by the sample of students while the workers filled in the scale individually.

### Results

Se describen los principales resultados

### Conclusions

The findings showed that the mental workload measurement reflected five factor. The empirical structure obtained was similar to the theoretical dimensions used for the scale development. However, some of the theoretical dimensions were grouped together in one factor only (e.g., information used and cognitive demands) whereas others dimensions were divided into two different factors (e.g., temporal work organization)...

*Ejemplo 15. Sección de Referencias de un manuscrito, en la que se incluyen tanto referencias a artículos, como a capítulos en libros de editor, como a monografías o manuales de tests.*

35

## Referencias

Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9–30.

Cudeck, R. (1982). Methods for estimating between-battery factors. *Multivariate Behavioral Research*, 17, 47-68.

Finch, J., Panter, A., & Caskie, G. (1999). Two approaches for identifying shared personality dimensions across methods. *Journal of Personality*, 67, 407-438.

Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology*, 88, 545-551.

Jackson, D. N. (1984). *Personality Research Form manual (3<sup>o</sup> ed.)*. Port Huron, MI: Research Psychologists Press.

Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.

Thompson, B. (1996). AERA editorial policies regarding statistical significance testing: Three suggested reforms. *Educational Researcher*, 25, 26-30.

Winter, D.G., John, O.P., Stewart, A.J., Klohnen, E.C., & Duncan, L.E. (1998). Traits and motives: Toward an integration of two traditions in personality research. *Psychological Review*, 105, 230-250.

*Ejemplo 16. Sección de Referencias de un manuscrito en el que se incluye un meta-análisis*

## References

References marked with an asterisk indicate studies included in the meta-analysis.

Ackerman, P.L. (1994). Intelligence, attention, and learning: Maximal and typical performance. In D.K. Ditterman (Ed.), Current topics in human intelligence: Vol 4: Theories of intelligence (pp. 1-27). Norwood, NJ: Ablex

Ackerman, P.L. & Humphreys, L.G. (1991). Individual differences theory in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Vol 1. (pp. 223-282). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

\*Amthauer, R. (1973). *I-S-T 70. Intelligenz-Struktur-Test. I-S-T 70.* [Intelligence-Structure-Test]. Gottigen: Hogrefe.

\*Amthauer, R., Brocke, B., Liepmann, D. & Beauducel, A. (1999). *I-S-T 2000. Intelligenz-Struktur-Test 2000.* [I-S-T- 2000. Intelligence-Structure-Test 2000]. Gottingen: Hogrefe.

\*Anderberg, R. (1936). Psychoteschnische rekrutierungsmethoden bei den schwedischen staasbahnen. [Psychotenichal methods of recruitment in the Swedish railways]. Industrielle Psychotechnike, 13, 353-383.

Anderson, N., Herriot, P., & Hodgkinson, G.P. (2001). The Practitioner-researcher divide in Industrial, Work and Organizational (IWO) Psychology: Where are we now, and where do we go from here. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74, 391-441.

*Ejemplo 17. Notas a pie.*

## Notes

<sup>1</sup> Before data collection, the company intended to hire 63 new operators for the production department. These new workers were to be the sample of this study. However, during data collection, the firm decided to reduce the number of recruits. This unexpected situation forced us to resort to workers already employed in the company to finish data collection. These workers were randomly selected.

<sup>2</sup> We could only correlate the overall measure with the results of the company performance appraisal process because this measure had a one-dimensional nature and did not allow us to check for the relationship between task and contextual performance measures and the results of the company process.

<sup>3</sup> According to Cohen's convention for research in the social sciences (1988).

**Ejemplo 18. Modelo de una tabla de resultados en la que se incluye un análisis de regresión jerárquico con tres variables independientes.**

Tabla 2. Análisis de Regresión Jerárquico. Desempeño Laboral, Tamaño del Equipo, Cultura y Motivación.		
	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>
Paso 1		
Tamaño del equipo	.34**	
Paso 2		
Tamaño del Equipo y Cultura	.34**	.00
Paso 3		
Tamaño del equipo y Motivación	.50**	.16**
Nota. N=356; **= p < .01		

**Ejemplo 19. Modelo de una tabla de resultados de un análisis de varianza.**

Tabla 1. ANOVA de los efectos del desempeño, la motivación y la interacción.			
Fuente	df	F	η <sup>2</sup>
Desempeño	1	7.25**	.03
Motivación	1	58.06**	.20
D x M	1	.29	.00
Error	200		
Nota. ** p < .01			

*Ejemplo 20. Modelo de una tabla de resultados de un análisis de varianza.*

Tabla 4. Comparación de Modelos Mediante Análisis Factorial Confirmatorio.

Modelo	$\chi^2$ (df)	RMSEA	NNFI	CFI
Un factor	289.69 (14)**	.24	.65	.77
Dos Factores	119.67 (13)**	.15	.86	.91
Tres Factres	30.71 (1.12)**	.07	.97	.98

Nota. N=375. RMSEA= root-mean-square error of approximation; NNFI=nonnormed fit index; CFI= comparative fit index.

\*\*  $p < .01$

*Ejemplo 21. Tabla en la que se incluyen los resultados de un meta-análisis realizado empleando el método de Hunter y Schmidt.*

Table 2. Meta-analytic results of the relationships between the Big Five and job performance, using the correction for range restriction, and job complexity as a moderator.

Dimension	K	N	r	SDr	Var	$r_c$	SDrc	$\rho$	SDro	90CV	VE
High Job Complexity											
Conscientiousness	29	5431	.35	.096	.0092	.44	.092	.55	.103	.16	71
Emotional Stability	25	3922	.05	.113	.0127	.08	.136	.09	.148	-.10	51
Medium Job Complexity											
Conscientiousness	78	19283	.26	.092	.0085	.36	.100	.46	.110	.22	65
Emotional Stability	67	13826	.11	.087	.0075	.22	.090	.24	.090	.12	73
Low Job Complexity											
Conscientiousness	21	6887	.25	.084	.0071	.34	.100	.39	.110	.11	47
Emotional Stability	16	2391	.09	.068	.0046	.14	.000	.15	.000	.00	100

Nota.- K=number of coefficients; N=simple size; r =mean validity; SDr =standard deviation of r, Var= Observed Variance;  $r_c$ = validity corrected for criterion reliability and range restriction; SDrc= standard desviación of  $r_c$ ;  $\rho$  = trae validity; SDro= standard deviation of  $\rho$ ; 90CV= credibility value of 90%; VE= explained variance.

*Ejemplo 22. Modelo de una tabla de texto.*

Tabla 4. Estrategias de Reducción de la Deseabilidad Social y Sugerencias a los Profesionales.

Estrategia	Descripción	Limitaciones
Escalas de Elección Forzosa	Elegir entre ítems con similar grado de deseabilidad social	Teóricas, y prácticas
Usar escalas de Deseabilidad Social y descartar a los sujetos altos en DS.	Incluir una medida de distorsión y excluir a los que puntúen por encima de un punto de corte.	Teóricas, y legales
Informar a los evaluados	Se informa a los evaluados que existe la posibilidad de ser eliminados o penalizados si distorsionan sus respuestas.	No tiene
Elaborar baremos basados en muestras de solicitantes	Baremar las puntuaciones de los evaluados después de crear un baremo confeccionado con muestras de solicitantes en vez de una muestra de la población en general.	No tiene

*Ejemplo 23. Tabla de resultados en la que se incluyen simultáneamente los estadísticos descriptivos y las correlaciones entre tres variables.*

Tabla 1. Estadísticos Descriptivos y Correlaciones entre el Assesment Center, la Entrevista y Extraversión.

Variable	M	SD	1	2	3
1. Assesment Center	3.94	0.75	1.00		
2. Entrevista	3.55	0.56	.39**	1.00	
3. Extraversión	2.09	0.62	.34**	.29**	1.00

Note. \*\* =  $p < .01$ ; N= 876



*Ejemplo 24. Encabezamiento de un gráfico*

Figura 2. Perfiles de carga mental en función del puesto de trabajo

*Ejemplo 25. Modelo de un gráfico de puntos.*