

GESTIÓN DE LAS PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Validez predictiva de una batería de pruebas de selección de personal con relación a la empleabilidad de los candidatos evaluados

Predictive validity of a battery of personnel selection tests in relation to the employability
of the candidates evaluated

Edición Nº 40 – Abril de 2021

Artículo Recibido: Noviembre 03 de 2020

Aprobado: Marzo 25 de 2021

Autores

Alberto Alegre Bravo

Doctor en Psicología y Magister en Neurociencias por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), Licenciado y Bachiller en Psicología por la Universidad de Lima (UL). Director de Assessment en la Universidad San Ignacio de Loyola. Especialista en medición y estadística en ciencias sociales.

<https://orcid.org/0000-0001-6331-6094>

Correo electrónico: aalegrebravo@gmail.com

Lima, Perú.

Ana Lucia Sánchez Almonte

Maestría en Gestión de personas y dinámica Organizacional por la Universidad de Chile. Bachiller y Licenciada en Psicología por la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima - Perú. Psicóloga de Desarrollo Organizacional en Clínica Las Condes.

<https://orcid.org/0000-0003-3263-4561>

Correo electrónico: analuciasa1988@gmail.com

Santiago, Chile.

Resumen

Este estudio buscó determinar la validez predictiva de una batería de pruebas de selección de personal, para ello se evaluó la capacidad predictiva del Inventario de Coeficiente Emocional de Baron, el Inventario de Discernimiento Personal, el Cuestionario de los Cinco Factores, la Prueba de Inteligencia General y Factorial, el

Inventario de Competencias y la Prueba de Comunicación Corporativa en relación con la empleabilidad de los candidatos evaluados, es decir la probabilidad de ser contratado para un trabajo una vez que el candidato ha sido presentado por una empresa de servicios de personal. Se seleccionaron al azar 100 candidatos de una base de participantes en procesos de selección para mandos medios de una consultora que presta servicios a otras empresas. A partir de ello, se identificó que un rasgo de personalidad, el factor de Afabilidad se relacionó significativamente con la posterior contratación. Asimismo, se constató que muchos componentes de la batería carecen de capacidad predictiva.

Palabras clave: Validez predictiva, selección de personal, rasgos de personalidad, empleabilidad.

Abstract

This study sought to determine the predictive validity of a battery of personnel selection tests, for which the predictive capacity of the BarOn Emotional Quotient Inventory, the Personal Discernment Inventory, the Big Five Questionnaire, the General and Factorial Intelligence Test, the Inventory of Competences and the Corporate Communication test were assessed in relation to the employability of the candidates evaluated, that is, the probability of being hired for a job once the candidate has been presented by a personnel services company. 100 candidates were randomly selected from a base of participants in selection processes for middle managers of a consulting firm that provides services to other companies. From this, it was identified that a personality trait, the Affability factor, was significantly related to subsequent hiring. Likewise, it was found that many battery components lack predictive capacity.

Key words: Predictive validity, personnel selection, personality traits, employability.

1. Introducción

Independientemente del tipo de organización, se acepta generalmente que el éxito de un empleador se encuentra atado al tipo de individuos que emplea (Dineen y Soltis, 2011).

Dado que la manera como un empleador recluta a su personal determina el tipo de individuos que son contratados, no sorprende que el proceso de selección de personal haya atraído considerable atención científica en el campo de la psicología organizacional.

Breaugh (2013) ha proporcionado una revisión del estado presente del conocimiento científico sobre los principales tópicos de la selección de personal. Este autor le prestó atención al proceso de elaboración del perfil de candidatos, los métodos específicos de reclutamiento, el mensaje de reclutamiento, la visita de observación al sitio de trabajo, la oferta de trabajo y el momento de las acciones de reclutamiento.

Una revisión de la literatura, igualmente amplia, aunque algo más antigua es la de Borman y otros (1997), quienes analizaron los trabajos publicados en los años 90 en las áreas de los criterios de desempeño, asuntos de igualdad de oportunidades, selección para grupos de trabajo, ajuste persona-organización, reacción de los postulantes ante los procedimientos de selección e investigación sobre los predictores, incluyendo habilidades, personalidad, centros de evaluación, entrevistas, y biodatos. Estos autores encontraron relaciones muy consistentes entre el dominio de los predictores (habilidad, personalidad, conocimiento del trabajo) y el dominio del criterio (competencia técnica, competencia extra-técnica, incluyendo constructos tales como el de comportamiento organizacional prosocial, y desempeño global en el trabajo).

Schmidt y Hunter (1998) proporcionan una revisión más focalizada, de 85 años de investigación en el tema de selección de personal examinando la validez de 19 procedimientos para predecir el desempeño del trabajo. Hallaron que las tres mejores combinaciones involucraban a la habilidad mental general (HMG) y un test tipo muestra de trabajo, la HMG y un test de integridad, y la HMG y una entrevista estructurada.

Gran parte de los psicólogos organizacionales peruanos trabaja en selección de personal (Flórez y Salas, 2011). Lo hacen dentro de corporaciones industriales y comerciales, con frecuencia, subsidiarias de transnacionales; así como en empresas consultoras. Abarcan todo tipo de ocupaciones y niveles organizacionales, desde obreros no especializados hasta gerentes generales.

Actualmente se identifica una gran diversidad de enfoques y técnicas de selección.

Sin embargo, en el Perú se encuentra un limitado número de investigaciones capaces de fortalecer las buenas prácticas de evaluación y selección de personal. Se utilizan instrumentos importados, siendo excepción estudios como el de Vicuña y otros (2008), quienes construyeron y le dieron validez de consistencia interna a una prueba de habilidades para la gestión en la resolución de conflictos.

Los psicólogos peruanos no suelen investigar si los instrumentos empleados para el proceso de selección son efectivos en los propósitos esperados. Como León (2013) ha hecho notar, los psicólogos usan la prueba de la persona bajo la lluvia y otras pruebas de personalidad con poblaciones obreras y predicen mejor desempeño laboral mientras más estables emocionalmente diagnostican a sus candidatos. Sin embargo, esto ha dejado de ser una buena práctica en Estados Unidos, pues en un estudio publicado en el *Journal of Applied Psychology* se evidencia que la estabilidad emocional predice un mal desempeño en ocupaciones en las que priman las tareas repetitivas (Le y otros, 2011).

Es, pues, prioritario validar la capacidad predictiva específica de las pruebas de selección en el Perú. La principal preocupación de un psicólogo en un proceso de selección es que la persona a presentar sea aceptada por la empresa o área contratante. Si la empresa rechaza al candidato, el psicólogo habrá perdido tiempo en el proceso de selección, pues ahora deberá buscar un reemplazo, incluso puede perder prestigio ante su cliente, de allí la importancia de validar las baterías de pruebas de selección (De Fruyt, 2019). En términos del planteamiento de esta investigación, la pregunta a responder fue si las pruebas en uso servían para predecir la empleabilidad presentado a empresas cliente.

La revisión de la literatura peruana en el área de la evaluación y selección de personal que realizó León (2013), englobando la producción del 2003 al 2012, reveló tal pobreza cuantitativa y cualitativa de estudios que no viene al caso revisarlos aquí de nuevo; aunque vale la pena remarcar excepciones como las de Solf (2006) y Torres y Lajo (2008, 2009, 2011). En cambio, el metaanálisis que hace tres lustros condujo Schmidt y Hunter (1998) sobre las implicaciones prácticas de 85 años de investigación relativa a la selección de personal, principalmente en Estados Unidos, al que se ha aludido en un párrafo anterior, todavía representa la frontera del conocimiento científico en esta área; así, no se necesita una revisión bibliográfica abundante para saber lo que es útil y lo que

falta por investigar, al menos en el plano internacional.

El metaanálisis se refirió a la validez predictiva de los *test* para anticipar el desempeño laboral, el aprendizaje de tareas, y otros criterios, así como la ponderación económica de estos criterios, y confirmó que, para incorporar a personal sin experiencia previa en un trabajo específico, el mejor predictor es la habilidad mental general (también conocida como inteligencia). Sin embargo, otros predictores pueden contribuir a la validez global del proceso de selección: medidas de responsabilidad (*conscientiousness*) e integridad personal, entrevistas estructuradas y, en el caso del personal con experiencia, conocimiento del puesto y muestras del trabajo (Schmidt y Hunter, 1998).

La variabilidad del desempeño laboral es un factor clave y se mide por el valor en dólares de la producción individual como un porcentaje de la producción promedio (Evers, y otros, 2005). Otro determinante es la proporción de candidatos que son empleados; los ratios de selección suelen estar entre .30 y .70 y aun así resultan rentables. Una conclusión importante del metaanálisis fue que la habilidad general es un predictor tan poderoso del desempeño laboral ya que permite un aprendizaje veloz y óptimo de las tareas (Le y otros, 2007). Una influencia similar es la de la experiencia adquirida en la tarea. El rol de *conscientiousness* se define por el mayor esfuerzo puesto en la tarea y mayor tiempo invertido. Finalmente, el metaanálisis reveló que el Perú no es el único país con prácticas deficientes en esta área. Muchas organizaciones en Francia, Israel, y Estados Unidos usan la grafología y entrevistas no estructuradas (Le y otros, 2007).

El concepto de empleabilidad ha sido asociado de modo general con la capacidad mayor o menor para encontrar trabajo, ya sea en la situación de búsqueda del primer empleo (Berntson y Marklund, 2007) o cuando se pretende encontrar un trabajo alternativo al presente (Alarco, 2010). En la perspectiva del psicólogo seleccionador de personal, la empleabilidad de sus candidatos representa un desafío específico moldeado por las expectativas de la empresa requeridora de los servicios. En el proceso iniciado con la empresa cliente, el psicólogo ha recibido instrucciones respecto a las características deseables de los candidatos y ha empleado una batería de *tests* y otros instrumentos para evaluarlas y seleccionar a quienes mejor se ajustan al perfil demandado.

El objetivo de esta investigación fue evaluar la validez predictiva de una batería de pruebas de selección de personal con relación a la empleabilidad de candidatos presentados a empresas cliente. La estrategia de validación apeló a la contribución aditiva de los diversos puntajes obtenidos por cada individuo en las pruebas de selección. La hipótesis de la investigación fue que: una combinación de puntajes de una batería predeciría mejor que el azar la empleabilidad. Para contrastarla se evaluó la capacidad predictiva de las pruebas de selección de una empresa de consultoría que presta servicios a otras empresas diversas. La variable predicha fue la empleabilidad de los candidatos evaluados.

2. Metodología

Este estudio es del tipo Instrumental, pues se orienta a establecer la validez predictiva a partir de puntajes en las pruebas (predictores) con respecto a un criterio (Montero y León, 2007).

2.1 Predictores y Criterio

Las variables predictivas, es decir, aquellas de la batería de pruebas, incluyeron:

1. Coeficiente emocional, desagregado en intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de tensión y ánimo en general.
2. Discernimiento personal, incluyendo dominancia, influencia, estabilidad y *conscientiousness*.
3. Cinco grandes factores de personalidad: energía, afabilidad, estabilidad emocional, tesón y apertura mental.
4. Inteligencia general y factorial: inteligencia no verbal, inteligencia verbal, razonamiento abstracto, aptitud espacial, razonamiento verbal y aptitud numérica.
5. Competencias corporativas: calidad de trabajo, liderazgo, independencia, estabilidad, creatividad, orientación al servicio, retos y calidad de vida.
6. Comunicación corporativa (estilos): estructurado, emocional, idealista y directo.

Mientras que la empleabilidad fue la variable criterio, siendo definida en este estudio, como la probabilidad de ser contratado para un trabajo una vez que el candidato ha sido presentado por una empresa de servicios de personal.

2.2 Participantes

Se seleccionaron al azar a 50 candidatos hombres y 50 candidatos mujeres, de una base de datos generada por procesos de selección de personal llamado Mando Medio, el cual se define por rangos salariales. La muestra incluye contadores, representantes de ventas, analistas, ejecutivos comerciales, ingenieros, etc. que participaron en procesos de selección de personal para diversos clientes en distintos rubros llevados a cabo en la Consultora 1 durante seis meses del año 2013. El rango de edad fue de 23 a 45 años.

En estos procesos, la consultora envía al cliente los curriculum vitae de candidatos preseleccionados y luego evalúa en profundidad a quienes fueron considerados aceptables por el cliente. Es importante mencionar que no se seleccionaron procesos de selección sino candidatos, es decir, la muestra no contiene necesariamente a todos los candidatos que fueron presentados a un cliente en un mismo proceso.

2.3 Instrumentos

Seis inventarios fueron utilizados:

2.3.1 El Inventario de Cociente Emocional de Baron

Se midió la inteligencia emocional a través del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE (Ugarriza, 2004). Su aplicación requiere de 30 a 40 minutos, siendo la administración individual o colectiva. Consta de 133 ítems con opciones de respuesta de cinco puntos. Genera como resultados un Coeficiente Emocional total y puntuaciones en cinco escalas compuestas: Inteligencia Emocional, Interpersonal, Intrapersonal, Adaptabilidad, Manejo de tensión y Estado de ánimo en general.

2.3.2 Modelo DISC Clásico

El inventario de Discernimiento de personalidad – DISC fue creado por Marston, en 1920, sin embargo, fue Thomas Hendrickson, quien lo adaptó al mercado laboral (Guion, 2011). Evalúa cuatro elementos de la personalidad: Dominancia, Influencia, Estabilidad y *Conscientiousness*. Consta de una hoja, donde se le presentan al evaluado 24 grupos de

palabras, y este debe seleccionar las palabras que más y que menos considera que lo identifiquen en su ambiente de trabajo. Su forma de aplicación es individual y colectiva. El tiempo de duración es de aproximadamente de 15 minutos.

Cuestionario Big Five.

Corresponde al modelo de los Cinco Factores de la Personalidad de Caprara, Barbaranelli, Borgogni y Perugini, adaptado al español por Bermúdez (1995), para la evaluación de adolescentes y adultos, siendo su aplicación individual y colectiva. Consta de 132 elementos de respuesta múltiple (tipo Likert) y el tiempo de duración es variable, entre 20 y 30 minutos. Su finalidad es la evaluación de cinco dimensiones (energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental), 10 subdimensiones de la personalidad y una escala de distorsión. Permite obtener el perfil de rasgos de la personalidad del candidato.

2.3.4 Inteligencia General y Factorial

La prueba de Inteligencia General y Factorial de Yuste (2002) es de aplicación individual y colectiva, con una duración de 45 minutos. Está conformada por 70 preguntas que evalúan las áreas de razonamiento verbal (relaciones analógicas y completar oraciones), razonamiento numérico (series y problemas numéricos), aptitud espacial (matrices lógicas y encajar figuras) y razonamiento lógico. Además, esta prueba proporciona una puntuación de CI (Cociente Intelectual) e índices de inteligencia verbal y no verbal.

2.3.5 El Inventario de Competencias

Este cuestionario basado en la teoría de McClelland (1973) cuenta con 40 ítems y toma 15 minutos. Para calificar los conceptos cada uno califica que tan ciertos son para la persona, se asigna un número del uno al seis. Entre más alto el número, más cierto es para la persona. Luego se le asigna cuatro puntos a tres de las preguntas que la persona considere más importante y se obtienen las competencias con niveles más altos.

2.3.6 Yo Hablo - Comunicación Corporativa

Este cuestionario no posee respuestas correctas e incorrectas, se compone por 45 ítems

y dura 20 minutos. Consta de frases con descripciones personales y cada una tiene cuatro terminaciones diferentes: Emocional, Idealista, Directo o Estructurado. Se indica el orden en que la persona cree que cada terminación corresponde a una característica suya. Además, al lado derecho de cada terminación debe colocar el número 4,3,2,1 de acuerdo con las alternativas que mejor lo describan. Se analiza el rasgo de comunicación más alto en las diferentes situaciones como en condiciones normales o situaciones bajo estrés (Myers y otros, 1993).

3. Resultados

En la Tabla 1 se presentan los coeficientes de regresión logística de la empleabilidad sobre tres grupos de habilidades. Según las variables de inteligencia emocional, una de ellas alcanzó significación estadística, y otra se aproximó, la Adaptabilidad ($\beta = .009$, $p < .05$) y el componente Interpersonal ($\beta = .015$, $p > .05$) respectivamente. Entre las variables de personalidad, solamente Afabilidad predijo significativamente la empleabilidad ($\beta = .075$, $p < .05$) (Tabla 2). Las competencias corporativas presentan una situación similar a la de las habilidades intelectuales, es decir, una incapacidad para discriminar entre los candidatos que llegaron a ser contratados por el cliente y quienes no lo fueron (Tabla 3).

Tabla 1.

Regresión logística de la empleabilidad de los candidatos sobre varias habilidades, por prueba.

Variables	β	$Exp(\beta)$	p
Inteligencia General y Factorial			
Inteligencia No Verbal	23.909	.000	.999
Inteligencia Verbal	1.635	5.130	.999
Razonamiento Abstracto	-20.234	.000	1.000
Aptitud Espacial	-20.259	.000	.999
Razonamiento Verbal	2.140	8.500	1.000
Aptitud Numérica	1.959	7.095	1.000
Inteligencia Emocional			
Intrapersonal	-.013	.987	.125
Interpersonal	.015	1.015	.069
Adaptabilidad	.009	1.009	.046

Manejo del Estrés	.013	1.013	.386
Estado de Ánimo General	-.011	.989	.472
Competencias Corporativas			
Calidad de Trabajo	-.029	.971	.928
Liderazgo	-.372	.690	.205
Independencia	-.076	.927	.768
Estabilidad	.227	1.255	.397
Creatividad	-.020	.980	.949
Orientación al Servicio	.171	1.187	.516
Asunción de Retos	-.107	.899	.719
Calidad de vida	.265	1.304	.400

Tabla 2.

Regresión logística de la empleabilidad de los candidatos sobre variables de personalidad por prueba.

Variables específicas	β	$Exp(\beta)$	p
Afabilidad	.087	1.091	.005
Apertura Mental	-.050	.951	.140
Intrapersonal -Autorrealización	-.040	.961	.162
Intrapersonal - Independencia	-.002	.998	.942
Adaptabilidad- Prueba de Realidad	-.005	.995	.821

Tabla 3.

Regresión logística de la empleabilidad de los candidatos sobre variables selectas por varias pruebas de personalidad y habilidades.

Variables	β	$Exp(\beta)$	p
Big Five			
Energía	.028	1.028	.480
Afabilidad	.075	1.078	.013
Tesón	.035	1.035	.327
Estabilidad Emocional	-.022	.979	.486
Apertura Mental	-.091	.913	.041

Discernimiento Personal

Dominancia	-.149	.862	.119
Influyente	-.111	.895	.230
Estable	-.059	.943	.564
Concienzudo	.117	.890	.247

Estilos de Comunicación

Condic. Normales Estructurado	-.034	.966	.646
Condic. Normales Emocional	-.107	.899	.180
Condic. Normales Idealista	-.056	.946	.532
Condiciones Normales Directo	.070	1.072	.339
Bajo Presión Estructurado	.027	1.028	.685
Bajo Presión Emocional	-.039	.962	.608
Bajo Presión Idealista	-.038	.963	.562
Bajo Presión Directo	-.049	.952	.500

4. Discusión

Llama la atención que ninguna de las variables de inteligencia general y factorial haya sido capaz de predecir la empleabilidad de los candidatos, considerando que la literatura indica que este tipo de variable es el principal determinante del desempeño posterior a contratación (Schmidt y Hunter, 1998). Una posibilidad que se abre para entender este resultado es que todos los candidatos seleccionados y presentados al cliente fueron del mismo nivel intelectual. La consultora utiliza las pruebas de inteligencia general y factorial justamente para seleccionar a los mejores candidatos.

En cambio, dos variables de inteligencia emocional predijeron casi significativamente la empleabilidad. Una de ellas fue la adaptabilidad y la otra la inteligencia emocional, que se pone en juego en situaciones interpersonales. Esto sugiere que el cliente es influido por la expresión de estas habilidades del candidato durante la entrevista y que no presta atención al informe escrito donde se habla de otros aspectos de la inteligencia emocional más difíciles de detectar en la entrevista (inteligencia intrapersonal, manejo del estrés, estado de ánimo general).

En cuanto a las variables de personalidad, se halló que solamente el factor de afabilidad

de los Big Five predecía significativamente la empleabilidad. Este resultado sugiere que, a iguales condiciones intelectuales de los candidatos que presenta la Consultora, el cliente es influido por la manera como el candidato se desenvuelve en la entrevista con él. Factores como la energía, tesón, y estabilidad emocional que puedan exhibir los candidatos en la entrevista o no son percibidos por el cliente o no son valorados por él en la toma de decisiones de contratación.

Ante esta evidencia cabe preguntarse si los clientes prestan atención a las restantes variables que aparecen en el informe escrito enviado por la consultora, o si basan todas sus decisiones de contratación en las impresiones que obtienen a través de la entrevista. Esto genera dudas sobre la importancia práctica de los informes que envían las consultoras a los clientes.

En cuanto a los aspectos positivos, la irrupción del concepto de inteligencia emocional es relativamente reciente (Goleman, 1994) y ha producido gran debate, en relación con su utilidad como constructo medible y como predictor de desempeño laboral. El hallazgo de una capacidad predictiva de las variables interpersonal y adaptabilidad medidas por la prueba utilizada por la Consultora, con relación a las decisiones del cliente de contratar candidatos, sugiere que ella está midiendo adecuadamente la inteligencia emocional y que esta juega un rol importante en los procesos de adaptación laboral desde el momento del primer contacto personal con su nueva empresa.

5. Conclusión

La impresión que dejan los resultados es que la empresa consultora involucrada tiene aún mucho por conocer respecto a la utilidad de la batería de pruebas que utilizan cotidianamente. Pues se encontró que solamente las variables más fáciles de observar en el comportamiento del candidato en el curso de la entrevista con el cliente –su afabilidad, relación interpersonal, adaptabilidad– tenían un impacto en las decisiones finales de contratación.

Evidentemente, este estudio no agota el análisis del tema; sin embargo, abre nuevos rumbos a la investigación nacional sobre procesos de selección de personal con un sentido práctico, respondiendo así a una necesidad objetiva.

Referencias Bibliográficas

- Dineen, B. y Soltis, S. (2011). Recruitment: A review of research and emerging directions. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 2. Selecting and developing members for the organization* (pp. 43–66). American Psychological Association. DOI: 10.1037/12170-002
- Breaugh, J. (2013). Employee recruitment. *Annual Review of Psychology*, 64, pp. 389-416.
- Borman, W, Hanson, M., y Hedge, J. (1997). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 48, pp. 299-337.
- Schmidt, F, y Hunter, J. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, pp. 262–274.
- Flórez, J. y Salas, E. (2011). Industrial and organizational psychology in Latin America: The Peruvian story. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 48(4), pp. 70-75. Disponible en <<https://www.siop.org/Portals/84/TIP/Archives/484.pdf?ver=2019-08-19-115633-133>> [Consultado 17-06-18]
- Vicuña, L., Hernández, H., Paredes, M. y Río, J. (2008). Elaboración del test de habilidades para la gestión en la negociación de conflictos. *Revista de Investigación en Psicología*, 11, pp. 182-200.
- León, F. (2013). Las psicologías del área social-organizacional en el Perú: 2003-2012. *Revista de Psicología*, 31, pp. 179-226.
- De Fruyt, F. (2019). Towards an evidence-based recruitment and selection process. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (16), pp. 8-15.

- Le, H., Robbins, S., Holland, E., Oh, I., Ilies, R. y Westrick, P. (2011). Too Much of a Good Thing: Curvilinear Relationships Between Personality Traits and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), pp.113-33. DOI: 10.1037/a0021016
- Solf, A. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón. *Persona*, 9, pp.111-126
- Torres. M. y Lajo, R. (2008). Variables psicológicas implicadas en el desempeño laboral docente. *Revista de Investigación en Psicología*, 11, pp. 121-138.
- Torres, M. y Lajo, R. (2009). Dominancia cerebral asociada al desempeño laboral de los docentes de una UGEL de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 12, pp. 83-96.
- Torres, M. y Lajo, R. (2011). Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 14, pp.79-93.
- Evers, A., Anderson, N. y Voskuijl, O. (Eds.). (2005). *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. Malden, MA.: Blackwell Publishing.
- Le, H., Oh, I.-S., Shaffer, J. y Schmidt, F. (2007). *Implications of Methodological Advances for the Practice of Personnel Selection: How Practitioners Benefit from Meta-analysis*. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), pp. 6–15. DOI:10.5465/amp.2007.26421233
- Berntson, E. y Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health, *Work & Stress*, 21(3), pp. 279-292.
- Alarco, B. (2010). *Conceptual and empirical similarities and differences between job insecurity and employability: A test in Peru*. Tesis doctoral. Leuven, Bélgica: Katholieke Universiteit Leuven.
- Montero, I. y León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.

- Ugarriza N. 2004. *La evaluación de la inteligencia Emocional a través del inventario de BarOn(ICE), en una muestra Lima Metropolitana*. Lima: Editorial Libro Amigo.
- Guion, R. (2011). *Assessment, measurement, and prediction for personnel decisions* (2nd ed.). Routledge/Taylor & Francis Group. DOI: 10.4324/9780203836767
- Bermúdez, J. (1995). Cuestionario “Big Five”. *Adaptación al castellano del cuestionario BFQ de Caprara, Barbaranelli, & Borgogni (1993)*. Madrid: Tea Ediciones.
- Yuste, C. 2002. *Inteligencia general factorial-revisada 5 (IGF-r 5)*. Madrid: EOS.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American psychologist*, 28(1), pp. 1-14.
- Myers, B., Kirby, K. y Myers, K. (1993). *Introduction to type: A guide to understanding your results on the Myers-Briggs Type Indicator*. Consulting Psychologists Press.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.