

Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia: Aplicaciones para la selección de personal*

Antonio León García-Izquierdo^{1*}, Mariano García-Izquierdo² y Pedro José Ramos-Villagrasa³

¹Universidad de Oviedo, ²Universidad de Murcia y ³Universidad de Barcelona

Resumen: El objetivo de este artículo es comprobar la mejora de la validez orientada al criterio de la inteligencia emocional y la autoeficacia como variables predictoras del rendimiento en un proceso de selección de personal. Mediante un diseño transversal, y utilizando un modelo de predicción múltiple y regresión jerárquica, hemos elaborado varios modelos predictivos en los que se incluyen variables de personalidad (Cinco Grandes), aptitudes y datos biográficos. Los resultados obtenidos indican la relación de estas variables con los criterios, y el incremento de la capacidad predictiva del modelo, aunque la aportación de cada variable es escasa. La ganancia y utilidad de esta mejora queda a criterio del profesional o científico.

Palabras clave: Selección de personal; inteligencia emocional; autoeficacia; regresión jerárquica; personalidad, "Cinco Grandes"

Title: Emotional Intelligence and Self-Efficacy in personnel selection contexts.

Abstract: The aim of this paper is finding the added criterion referenced validity of emotional intelligence and self-efficacy as predictor variables of performance in a personnel selection simulation context over the big-five model of personality, aptitudes and biodata. We applied hierarchical and multiple regression models. Results obtained point that such variables present a significant association with criteria and predictive accuracy. However, the appropriate use of that variables depend on the particular criteria both professional and scientific, because the amount of gain is not high.

Key words: Personnel selection; emotional intelligence; self-efficacy; hierarchical regression; Big Five, personality

Uno de los aspectos de la selección de personal que actualmente más atención está recibiendo, es el estudio de cómo las diferencias individuales contribuyen a la mejora de los modelos de predicción mediante el incremento de la varianza explicada. Tradicionalmente, tanto las aptitudes como las variables de personalidad han formado parte de estos modelos. Las investigaciones mediante metanálisis han presentado sus posibilidades y limitaciones en el ámbito laboral, arrojando como conclusión una notable capacidad predictiva de ambos tipos de variables (Lievens, Highhouse y De Corte, 2005) para la mayor parte de los comportamientos organizativos (Ones, Viswesvaran y Dilchert, 2005) y, en particular, en lo concerniente a la predicción del rendimiento desde la selección de personal (*p.ej.* Barrick y Mount, 1991; Salgado, 1997, 2003; Tett, Jackson y Rothstein, 1991), el estatus en el trabajo (De Fruyt y Mervielde, 1999) y la búsqueda de empleo (Schmit, Amel y Ryan, 1993; Wanberg, Kanfer y Banas, 2000).

Las aptitudes, desde los inicios de la psicología, se han empleado profusamente como predictores del rendimiento en el ámbito laboral (Salgado, Anderson, Moscoso, Bertua y de Fruyt, 2003). La mayoría de los instrumentos psicométricos al uso evalúan varias aptitudes aunque se puedan resumir, en muchos casos, en una dimensión general ("g"). Varios metanálisis han confirmado la validez de las aptitudes y la pertinencia de su aplicación (*p.ej.*, Ree y Carretta, 1998, Ree y Earles, 1994; Salgado y Anderson, 2001; Salgado *et al.*, 2003; Schmitt, Gooding, Noe y Kirsch, 1984, Schmidt y Hunter, 1998), hasta confirmarse como el mejor predictor del rendimiento. No obstante, encontramos cierta controversia respecto a las dimensiones, factor g y los factores es-

pecíficos, aunque se observa como una cuestión de preferencias ya que los factores están relacionados, existiendo covarianza con muchas medidas de diferente contenido (Lubinski y Dawis, 1992; Sternberg, 1985). Asimismo, estos autores recogen que g aglutina un importante conjunto de atributos socialmente válidos, siendo uno de los constructos psicológicos (sino el que más) con mayor amplitud y profundidad de significado, derivándose importantes implicaciones tanto de las correlaciones positivas como de las negativas en el ámbito académico y laboral.

Por lo que respecta a la personalidad, el modelo de los *Big Five* o "Cinco Grandes" es aceptado como el más adecuado y utilizado en el contexto laboral (Salgado, 2005), y goza de consenso respecto a su solidez (Hough y Ones, 2001). A pesar de esto ha recibido algunas críticas, como la de Block (1995) respecto al número de dimensiones, y la de Tellegen (1991) respecto a su falta de capacidad de dar una explicación completa del comportamiento, que animan a seguir investigando, e incluso suscitan la posibilidad de incorporar nuevas variables predictoras.

Uno de los datos biográficos más importantes es, sin duda, la experiencia en el trabajo. Para Morrison y Brantner (1992), la experiencia laboral es crítica en el aprendizaje y desarrollo de las competencias necesarias para un rendimiento eficaz, y para Lurigio y Carroll (1985) aporta un mayor grado de detalle en los conocimientos, una mayor orientación hacia el cumplimiento de metas y representaciones mentales más abstractas. El modelo de Tesluk y Jacobs (1998) señala que los factores individuales ejercen su influencia activamente en la experiencia, seleccionando el contenido y el contexto en el que se desenvuelven los individuos (Morrison y Hock, 1986). Además, la experiencia se relaciona con una mayor capacidad, y a los más capaces se les brinda más oportunidades para promocionar y un acceso más fácil a tener experiencia (Borman y Motowidlo, 1993). También cabe añadir que los individuos con mayor nivel de au-

* Dirección para correspondencia [Correspondence address]: Antonio León García-Izquierdo. Departamento de Psicología: Área de Psicología Social. Facultad de Psicología (despacho 314). Universidad de Oviedo. Plaza Feijóo s/n. 33003 Oviedo (España).
E-mail: angarcia@uniovi.es

toeficacia tienen experiencias con tareas de mayor variedad y complejidad después de la formación (Ford, Quiñones, Sego y Speer-Sorra, 1992).

De todo lo anteriormente expuesto podemos deducir que las posibilidades de las variables de aptitud y de personalidad como componentes exclusivos de los modelos predictivos parecen haber alcanzado su “techo”, siendo necesario añadir otras variables que mejoren nuestras predicciones. Esto ha conducido a cierta controversia sobre qué otras variables deben ser consideradas. En este sentido, últimamente se ha reseñado la importancia de la inteligencia emocional y la autoeficacia en la mejora de la predicción del comportamiento organizativo (Lopes, Grewal, Kadis, Gall y Salovey, 2006; Fernández-Berrocal y Extremera, 2006; Mayer y Salovey, 1997).

Inteligencia emocional y comportamiento organizacional

Desde mediados de los años noventa del siglo pasado, la inteligencia emocional (IE) ha sido objeto de una gran divulgación (Fineman, 1993; Law; Wong y Song, 2004; Fernández-Berrocal y Extremera, 2006), aunque no exenta de polémica, ya que para algunos autores (Bachman, Stein, Campbell y Sitarenios, 2000; Daus y Ashkanasy, 2005) es relevante porque ayuda a predecir el éxito en la vida y explica las habilidades de afrontamiento ante las demandas del entorno; mientras que para otros (Conte, 2005; Davies, Stankov y Roberts, 1998; Locke, 2005) carece de identidad sustantiva suficiente ya que son variables conocidas anteriormente, pero con una nueva etiqueta. A pesar de estas críticas de diferente matiz, se han sucedido las investigaciones que intentan arrojar luz sobre este asunto.

Seguindo a Mayer y Salovey (1997), la inteligencia emocional trata de la capacidad de identificar, evaluar y diferenciar las emociones personales y de los demás, comprenderlas, y regular las emociones positivas y negativas en uno mismo y en otros. Aunque para estos autores la inteligencia emocional se entiende como una faceta de la inteligencia (inteligencia social); para otros como Epstein (1994, 1998), Bar-On (1997) y Goleman (1998), es similar a un rasgo de personalidad, incluso algunos como Davies *et al.* (1998) muestran que son indistinguibles ya que la mayoría de las escalas revisadas mediante análisis factorial exploratorio así lo evidencia. Las personas que puntúan alto en inteligencia emocional (Epstein, 2001, p.10) “tienen, sobre todo, una estructura de pensamiento flexible, adaptan sus modos de pensar a las modalidades de diferentes situaciones... se aceptan bien a sí mismas y a los demás, suelen establecer relaciones gratificantes y generalmente tienden a conceder a otros el beneficio de la duda... incluso en esta situación evalúan sus conductas como eficaces o ineficaces para conseguir una finalidad específica”. Diversos estudios empíricos, como los de Davies *et al.* (1998), Fox y Spector (2000), y Van Rooy y Viswesvaran (2004) respaldan la independencia entre inteligencia e inteligencia emocional y la relación de esta última

con la personalidad. Sin embargo, ninguna teoría ha logrado delimitar el rol de la inteligencia emocional y su relación con los resultados del trabajo (Wong y Law, 2002). Como señalan Van Rooy y Viswesvaran (2004, p. 74) “aún queda por determinar si la inteligencia emocional influye en el rendimiento de forma consistente o bien difiere dependiendo del tipo de tareas (por ejemplo, académico *vs.* laboral) y de otras potenciales variables”. Recientemente, Conte (2005) advierte que no queda mucho espacio para una mayor capacidad predictiva de la inteligencia emocional sobre determinados criterios como el rendimiento y el liderazgo, ya que las medidas de autoinforme presentan correlaciones con variables de personalidad. A pesar de ello, existen trabajos que muestran la capacidad predictiva de la inteligencia emocional en contextos académicos y laborales. En este sentido, Jordan (2000) encontró relaciones con rendimiento académico en estudiantes; Sue-Chan y Latham (2004) hallan una fuerte relación con trabajo en equipo y el rendimiento académico; Jordan, Ashkanasy, Hartel y Hooper (2002) aprecian asociaciones del WEIP (*Workgroup Emotional Intelligence Profile*) con el rendimiento medido como la orientación a metas y eficacia en los procesos; Law *et al.* (2002) indican que la inteligencia emocional predice el rendimiento en las tareas en el ámbito laboral; y Mayer, Caruso y Salovey (1999) que predice la conducta prosocial. Por ello, consideramos de interés estudiar si la inteligencia emocional puede predecir algunos criterios utilizados en la selección y orientación de personal.

La capacidad predictiva de las creencias de eficacia

También recientemente la autoeficacia ha recibido una especial atención (Gunlach, Martinko y Douglas, 2003; Mayer y Salovey, 1997), y de manera destacada en lo que concierne a la selección de personal (Adeyemo y Ajufo, 2005; Eden y Aviram, 1993; Maertz, Bauer, Mosley, Posthuma y Champion, 2005; Page, 1997), a la contribución de cada individuo a un equipo de trabajo (de Jong, Bouhuys y Barnhoorn, 1999), y el incremento en la productividad laboral (Brown y Latham, 2000).

La autoeficacia ha sido definida por Bandura (1999, pág.21) como “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras” y se nutre de cuatro fuentes: las experiencias vividas y vicarias de éxitos y fracasos, la persuasión social y las creencias de eficacia según la percepción del estado de ánimo. Las funciones que engloba la autoeficacia son elección de la tarea, esfuerzo y perseverancia, y desempeña un papel relevante en el comportamiento humano por su influencia en las metas y aspiraciones, expectativas de resultados, tendencias afectivas, motivación y percepción de los impedimentos y oportunidades que se presentan en el medio social (Bandura, 1999).

A pesar de haber gozado de una gran difusión y aceptación, la autoeficacia también ha recibido críticas. Para Kirsch (1985) es el producto de una definición inconsistente, mientras que Lee (1992) considera que aunque la autoeficacia

pueda correlacionar con la conducta a corto plazo, existen otros factores que podrían ser mejores predictores de la ejecución a largo plazo.

Una estrategia para evaluar la autoeficacia puede ser el microanálisis, dado que permite “un grado de congruencia entre las autopercepciones de eficacia y los actos a nivel de tareas individuales” (Bandura, 1987, pág.448). Este es uno de los aspectos que más ha dividido a los investigadores. Mientras que para Bandura (2001) las medidas generales de autoeficacia presentan un escaso valor explicativo y predictivo, Baessler y Schwarzer (1996) defienden que debe adoptarse una perspectiva que permita evaluar en qué grado se juzga el éxito en un amplio abanico de tareas. Una postura alternativa consiste en adoptar un punto intermedio, pero operativo, que permite evaluar aspectos concretos sin el nivel de especificidad del análisis microanalítico, como en los trabajos sobre madurez vocacional de Carbonero y Merino (2004) y motivación en el trabajo (Navarro y Quijano, 2000).

Los criterios en la predicción del comportamiento en las organizaciones

Los cambios en el entorno organizacional propician que los puestos de trabajo cambien, siendo difícil encontrar un único conjunto de variables útiles para pronosticar el comportamiento en el trabajo (Motowidlo y Schmit, 1999). Los predictores son más o menos adecuados en función del puesto de trabajo, y a veces son de difícil comparación debido a que las organizaciones pueden disponer de su propio repertorio de indicadores de éxito, sin que necesariamente sean extrapolables a otras organizaciones. Dado el desarrollo de los modelos predictivos, los avances, según Salgado, Viswesvaran y Ones (2001), deben provenir de nuevos estudios de validez con criterios alternativos (autoevaluaciones, liderazgo, equipos eficientes, etc.). En nuestro caso, y siguiendo las anteriores recomendaciones, los criterios subjetivos elegidos responden a variables que facilitan el ajuste al trabajo en las organizaciones, y que a continuación detallamos. En primer lugar, el desempeño previo de cargos de responsabilidad es utilizado por su relación con la disposición a asumir de responsabilidades en el trabajo. En segundo lugar, la satisfacción con el trabajo en equipo, responde a que el trabajo en equipo es una de las competencias más demandadas en las organizaciones actuales (Gonzalez y Wagenaar, 2003).

De la revisión anterior nos planteamos una serie de cuestionamientos. La pregunta que nuestra investigación quiere contestar es si resulta pertinente utilizar la inteligencia emocional y la autoeficacia como predictores de ciertos criterios, de manera que podamos esclarecer el papel que representan estas variables como ayuda a la selección de personal y como facilitadoras de la inserción laboral. Por lo tanto, nuestro objetivo principal es el de comprobar la contribución de la inteligencia emocional y la autoeficacia, además de conocer de las relaciones entre estas variables y las de capacidad y personalidad. De forma que planteamos las hipótesis que detallamos a continuación.

Como tanto las aptitudes como la personalidad (Barrick y Mount, 1991; Salgado, 1997, 2003; Tett *et al.*, 1991) y la experiencia laboral (Borman y Motowidlo, 1993) han mostrado ser buenos predictores en la selección de personal, deseamos estudiar en qué medida resulta oportuno incorporar a los modelos de predicción la inteligencia emocional y la autoeficacia. Por ello, nuestras dos primeras hipótesis son:

H₁: *la autoeficacia incrementará la varianza explicada por las aptitudes, personalidad y experiencia laboral en un modelo de regresión jerárquica.*

H₂: *la IE incrementará la varianza explicada por las aptitudes, personalidad, experiencia laboral y autoeficacia en un modelo de regresión jerárquica.*

Tomando en consideración los estudios de Sue-Chan y Latham (2004), Jordan *et al.* (2002), y Mayer *et al.* (1999), también consideramos que:

H₃: *la IE predecirá la satisfacción con el trabajo en equipo, de forma que a mayor IE mayor satisfacción con el trabajo en equipo.*

Ya que la IE muestra el éxito en la carrera profesional (Dulewicz y Higgs, 2000), esperamos encontrar una asociación predictiva positiva de la IE con una medida de éxito profesional como es el desempeño de cargos de responsabilidad en las organizaciones.

H₄: *la IE predecirá el éxito profesional, de modo que a mayor IE mayor desempeño de cargos.*

Como la percepción de eficacia se asocia con un mayor rendimiento (de Jong *et al.*, 1999) y salario (Salgado y De Fruyt, 2005), desarrollamos la quinta y última hipótesis:

H₅: *la autoeficacia predecirá el desempeño de cargos, de modo que a mayor autoeficacia mayor desempeño de cargos.*

Método

Participantes

La muestra está compuesta por 130 (127 *listwise*) candidatos en procesos de selección de personal, de los que un alto porcentaje tienen experiencia laboral (70%) en diferentes puestos de trabajo (la media es de 1 año y la desviación típica de 3.10 años; y un rango entre 0 y 24 años). La media de edad de 24.44 años (con desviación típica 3.19 y rango 23, comprendido entre 22 y 45), de los cuales el 73.20% son mujeres y el 26.80% son varones. El tamaño de la muestra es adecuado para los análisis en cuanto a la significación, potencia y generalización de resultados según los criterios que señalan Hair, Anderson, Tatham y Black (1999).

Variables e instrumentos

Las pruebas empleadas en el estudio pueden clasificarse en tres categorías: biográficas (variables sociodemográficas),

aptitudes (fluidez verbal y razonamiento abstracto) y orécticas (autoeficacia, inteligencia emocional y personalidad).

La prueba de tipo biográfico consistió en un cuestionario diseñado a medida en el que se preguntaba acerca de diferentes variables sociodemográficas, entre las cuales destacamos la experiencia laboral (“Experiencia laboral”), que fue medida en meses. También incluye las variables utilizadas como criterios: la satisfacción trabajando en equipo (“Trabajo en equipo”) con el ítem “*Mi experiencia trabajando en equipo es agradable*”, y el desempeño de cargos de responsabilidad (“Cargos”) con el ítem “*En mi trayectoria profesional y/o académica he desempeñado cargos (jefe de equipo, coordinador, delegado, representante de los trabajadores, etc.)*”, ambos estimados en una escala tipo Likert de siete puntos de 1 (total desacuerdo) a 7 (total acuerdo), con un único ítem que refleja el grado en que se dan estas preferencias y situaciones.

En cuanto a las aptitudes, fueron empleadas las subescalas de “Fluidez verbal” y “Razonamiento abstracto” de la versión española del *Primary Mental Abilities* (PMA) de Thurstone (1939; 1949), prueba utilizada en múltiples contextos aplicados y de investigación. La “Fluidez verbal” consiste en una prueba de vocabulario con 40 ítemes siendo la puntuación máxima 40 puntos, mientras que la prueba “Razonamiento abstracto” es una serie lógica con 30 ítemes donde los errores no penalizan siendo la puntuación máxima 30 puntos.

Para la medida de la autoeficacia empleamos la Escala General de Autoeficacia de Jerusalem y Schwarzer (1995), adaptada al castellano por Baessler y Schwarzer (1996); esta prueba consta de diez afirmaciones con respuesta tipo Likert de siete puntos de 1 a 7, de menor a mayor grado de acuerdo. Un ejemplo de ítem es “*Puedo resolver problemas de mi trabajo si me esfuerzo lo suficiente*”.

Para medir la inteligencia emocional se empleó la adaptación al castellano del *Constructive Thinking Inventory* (CTI) de Epstein (2001), el cual aporta una dimensión principal del Pensamiento Constructivo Global (PCG), que consta de 108 afirmaciones con respuesta tipo Likert de cinco puntos desde 1 (en total desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo) y diversas subescalas, “Emotividad”, “Eficacia”, “Pensamiento supersticioso” “Rigidez”, “Pensamiento esotérico” e “Ilusión”. Siguiendo a Epstein (1998), en la formación de PCG se incluyen todas las escalas salvo “Ilusión” debido a que sus características psicométricas son más débiles. Un ejemplo de ítem de PCG es “*La mayor parte de las personas piensan que soy una persona tolerante y que perdona con facilidad*”.

Por último, la personalidad se ha medido mediante el NEO-PI-R de Costa y McRae (1992a; 1992b), compuesto por las siguientes escalas de las que presentamos un ejemplo de ítem característico de cada una de ellas: “Estabilidad emocional” (*Me asusto con facilidad*), “Extraversión” (*En las conversaciones tiendo a ser el que más habla*); “Apertura a la experiencia” (*Prefero dejar abiertas posibilidades más que planificarme todo de antemano*), “Afabilidad” (*Trato de ser cortés con todo el que conozco*), y “Responsabilidad” (*Soy eficiente y eficaz en mi trabajo*). La prueba consta de 240 afirmaciones con escala de respues-

ta tipo Likert de cinco puntos desde 1 (en total desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo).

Procedimiento

La investigación se realizó mediante una validación concurrente, diseño transversal, en un contexto de selección de personal en tres fases: en primer lugar los participantes realizaban su *curriculum vitae*, en segundo lugar se aplicaron las pruebas y en tercer lugar se informaba a los participantes de sus resultados, con el objetivo de orientar una mejora de su carrera profesional y, en el caso de las personas que aún no estaban trabajando, orientar su búsqueda de empleo. Todos los participantes fueron voluntarios y se les comunicó que recibirían un informe final con sus características y resultados.

Para facilitar la interpretación de los datos, todas las escalas se configuraron en el mismo sentido ascendente. Se utilizó el programa estadístico *S.P.S.S.* versión 14.0 para realizar regresión jerárquica y regresión múltiple (*stepwise*). Como medida de ajuste se examina la significación estadística del porcentaje de varianza explicado. Se utilizó el tratamiento *listwise* para los datos perdidos.

Inicialmente examinamos los datos descriptivos, para posteriormente analizar las relaciones entre las variables mediante las correlaciones de Pearson de modo que conociéramos el comportamiento de las variables para orientar los posteriores análisis. Después realizamos los análisis de regresión para comprobar las hipótesis planteadas.

Resultados

Análisis descriptivo

Los estadísticos descriptivos de los distintos instrumentos de medida y de los criterios se encuentran en la Tabla 1. Como podemos observar, las medidas son adecuadas técnicamente para el uso investigador.

Tabla 1: Estadísticos descriptivos.

Variables	Media	DT	Rango
PCG	99.41	13.42	77
Estabilidad emocional	95.48	21.96	95
Extraversión	114.05	16.73	85
Apertura a la experiencia	108.35	13.46	71
Afabilidad	114.32	9.33	44
Responsabilidad	113.48	21.23	105
Autoeficacia	40.62	6.78	45
Fluidez Verbal	27.26	6.72	31
Razonamiento abstracto	16.77	4.77	24
Experiencia laboral	12.47	37.88	288
Trabajo en equipo	5.88	1.06	5
Cargos de responsabilidad	3.50	2.15	6

n = 127

Análisis de las Correlaciones

La Tabla 2 recoge las correlaciones entre las diferentes variables objeto de estudio. Como era de esperar según la bibliografía consultada, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con las variables de personalidad, destacando especialmente la alta correlación con “Estabilidad emocional” ($r=-.74$, $p<.01$). Destaca también la asociación encontrada entre inteligencia emocional y la autoeficacia

($r=.45$, $p<.01$). Las relaciones de los criterios con las variables predictoras son las siguientes: con el criterio “Satisfacción en el trabajo en equipo”, se asocian las variables “IE”, “Estabilidad emocional” (inversamente), “Afabilidad”, “Extraversión”, “Responsabilidad” y “Autoeficacia”; mientras que con el criterio “Cargos”, se asocian “Extraversión”, “Apertura a la experiencia”, “Afabilidad” (inversamente) y “Autoeficacia”.

Tabla 2: Correlaciones entre las variables del estudio

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	(.90)											
2	-.74**	(.90)										
3	.44**	-.32*	(.84)									
4	.22*	.20	.45**	(.82)								
5	.20*	-.17*	.12	.23*	(.83)							
6	.30**	-.40**	.14	-.00	.17*	(.88)						
7	.45**	-.48**	.36**	.25**	.12	.30**	(.81)					
8	.10	-.03	-.14	-.01	-.01	-.11	.07	(.82)				
9	-.00	-.00	-.04	.01	-.10	.04	.01	.24**	(.73)			
10	.13	-.17*	.01	.07	-.01	.03	.20*	.20*	-.02	(1)		
11	.36**	-.26*	.28*	.14	.19*	.23**	.29**	-.06	-.06	.09	(1)	
12	.04	.01	.36**	.16*	-.23**	-.01	.18*	-.02	.01	.01	.10	1

* $p<.05$ ** $p<.01$

Nota: los valores entre paréntesis son coeficientes de fiabilidad

Inteligencia Emocional 1: PCG

Personalidad 2: Estabilidad emocional. 3: Extraversión. 4: Apertura a la experiencia. 5: Afabilidad. 6: Responsabilidad

Autoeficacia 7: Autoeficacia

Aptitudes 8: Fluidez verbal. 9 Razonamiento abstracto

Biografía 10: Experiencia laboral

Criterios 11: Trabajo en equipo. 12: Cargos de responsabilidad

n = 127

Modelos de predicción

Hemos elaborado varios modelos predictivos mediante regresión jerárquica con los criterios simples satisfacción con el trabajo en equipo y cargos. En primer lugar incluimos las variables aptitudinales, de personalidad y biográficas; y posteriormente incluimos la autoeficacia y la inteligencia emocional, en este orden debido a que la autoeficacia ha mostrado mayores índices de validez que la IE como muestran los metanálisis de Stajkovic y Luthans (1998), y de Van Rooy y Viswesvaran (2004). Los resultados, que se muestran en las

Tablas 3 (para trabajo en equipo) y 4 (para cargos) indican que la introducción de la autoeficacia y la inteligencia emocional aportan un escaso incremento de la varianza, aunque los pesos no son significativos. Por lo que debemos aceptar las hipótesis H_1 y H_2 , aunque la aportación de cada variable necesita un examen más detenido. Encontramos también índices de condición superiores a 30, un incremento de la inflación de la varianza y una disminución de la tolerancia, lo que indica la presencia de colinealidad entre las variables del modelo.

Tabla 3: Modelos de predicción realizados con regresión jerárquica para el criterio Trabajo en equipo

Predictores	R ²	R ² corregida	Significación cambio en F	Pesos β significativos
Paso 1	.183	.120	.17	
Extraversión				.21*
Paso 2	.183	.120	.17	
Paso 3	.204	.135	.08	

* $p<.05$

Nota:

Paso 1 Fluidez Verbal, Razonamiento Abstracto, Estabilidad emocional, Extraversión, Apertura a la experiencia, Afabilidad, Responsabilidad y Experiencia laboral.

Paso 2 Autoeficacia

Paso 3 PCG: Inteligencia Emocional

n = 127

Tabla 4: Modelos de predicción realizados con regresión jerárquica para el criterio Cargos

Predictores	R ²	R ² corregida	Pesos β significativos	Significación cambio en F
Paso 1	.172	.116		.00
Extraversión			.36**	
Afabilidad			-.24**	
Paso 2	.178	.115		.34
Extraversión			.35**	
Afabilidad			-.24**	
Paso 3	.181	.110		.51
Extraversión			.36**	
Afabilidad			-.24**	

* $p < .05$ ** $p < .01$

Nota:

Paso 1 Fluidez Verbal, Razonamiento Abstracto, Estabilidad emocional, Extraversión, Apertura a la experiencia, Afabilidad, Responsabilidad y Experiencia laboral.

Paso 2 Autoeficacia

Paso 3 PCG: Inteligencia emocional

n = 127

A la vista de los resultados obtenidos en el análisis de regresión jerárquica, nos planteamos si alguna combinación de variables puede conseguir modelos más parsimoniosos para predecir los criterios a través de regresión múltiple *stepwise*. Dada la colinealidad causada por la elevada correlación entre estabilidad emocional e IE y siguiendo la recomendación de Hair *et al.* (1999) decidimos elaborar los modelos de predicción omitiendo una de las dos en cada caso. Los resultados se muestran en la Tabla 5.

Cuando el criterio empleado es “Trabajo en equipo” los predictores cambian según utilizemos estabilidad emocional

o IE. En el primer caso los predictores son “Extraversión” ($\beta = .24$) y “Autoeficacia” ($\beta = -.19$), explicando un 10% de la varianza, mientras que si se utiliza IE los predictores son “PCG” ($\beta = .25$) y “Extraversión” ($\beta = .18$), explicando un 12% de la varianza. En vista de los resultados de este segundo modelo podemos decir que la H₃ se cumple.

El segundo modelo tiene como criterio “Cargos” los predictores son “Extraversión” ($\beta = .33$) y “Afabilidad” ($\beta = -.25$) tanto si se introduce estabilidad emocional como IE, explicando una proporción de varianza del 14%. Por ello, encontramos que las hipótesis H₄ y H₅ no se cumplen.

Tabla 5: Modelos de predicción realizados con regresión *stepwise*

Criterio	Predictores	R ²	R ² corregida	Pesos β
Trabajo en equipo (con Estabilidad emocional)	Extraversión	.115	.101	.24*
	Autoeficacia			-.19*
Trabajo en equipo (con PCG)	PCG	.135	.121	.25*
	Extraversión			.18*
Cargos de responsabilidad (con Estabilidad emocional)	Extraversión	.156	.143	.33**
	Afabilidad			-.25**
Cargos de responsabilidad (con PCG)	Extraversión	.156	.143	.33**
	Afabilidad			-.25**

* $p < .05$ ** $p < .01$

n = 127

Discusión y conclusiones

En este estudio hemos analizado cómo diferentes predictores pueden pronosticar ciertos criterios simples en el ámbito de la selección de personal, la orientación profesional y la inserción laboral. La presente investigación contribuye al estudio de las variables que determinan el rendimiento del trabajador en su puesto de trabajo incorporando a los predictores clásicos (personalidad, aptitudes y *biodata*) la autoeficacia y la inteligencia emocional, si bien el incremento que aportan no parece sustancial, en consonancia con el estudio de Schulte, Ree y Carretta (2004). A pesar de esto, resulta destacable el papel que representa tanto la inteligencia emocional como la autoeficacia en los modelos descritos, ambos

en consonancia con la bibliografía. La inteligencia emocional se muestra como un predictor del trabajo en equipo y lo mismo ocurre con la autoeficacia, si bien esta última muestra una relación inversa con el criterio. Esto indica que las personas que se perciben más eficaces sienten una menor preferencia por el trabajo en equipo, aunque este efecto desaparece cuando utilizamos la inteligencia emocional y no la estabilidad emocional como predictores. La razón para esto puede encontrarse en la interacción entre variables y consideramos necesario que la investigación futura ahonde en este aspecto. También nos gustaría resaltar que en este estudio se ha medido inteligencia emocional utilizando el CTI. Esta prueba, aunque utilizada en estudios como los de Ghorbani, Ghramaleki y Watson (2005), Lopes *et al.* (2006) y Wong y Lang

(2002), apenas ha sido empleada en la investigación en España. De este modo, contribuimos a conocer las propiedades de este instrumento para su uso aplicado e investigador.

Además de las conclusiones relacionadas con el objetivo de nuestra investigación y las hipótesis planteadas, hay otros resultados interesantes sobre la personalidad y las aptitudes. En cuanto a las aptitudes, podemos destacar que ninguna de las dos variables utilizadas (fluidez verbal y razonamiento) correlaciona significativamente con los criterios, posiblemente porque los criterios se centran en los aspectos contextuales del rendimiento. A pesar de ello, como hemos señalado anteriormente la bibliografía ha mostrado la pertinencia de considerar las aptitudes en la predicción del rendimiento. Asimismo, no presentan asociación con la inteligencia emocional, lo cual parece congruente con los estudios de Davies et al. (1998) y Fox y Spector (2000).

Respecto a la personalidad, las variables que mayor proporción de varianza explican en cuanto al desempeño de cargos de responsabilidad son la extraversión y la afabilidad tomada en sentido inverso, lo que indicaría un rasgo caracterizado por baja afectividad en la relación social en las personas que desempeñan este rol. También llama la atención la escasez predictiva de la variable responsabilidad cuando en diferentes contextos parece haber mostrado su capacidad predictiva (por ejemplo, Tett et al., 1991), incluso ha sido señalado como el predictor de personalidad más válido del rendimiento laboral (Mount y Barrick, 1998). No obstante, presenta asociación con "Autoeficacia" y "Afabilidad", siendo esta última asociación de notable interés ya que Witt, Burke, Barrick y Mount (2002) sugieren que pueden interactuar en la predicción del rendimiento de modo que si la afabilidad es baja o está ausente pueden ser personas poco eficaces, sobre todo en aquellos trabajos en los que sea necesario interactuar con otras personas, lo que hoy en día está ampliamente extendido.

En último lugar, destaca la fuerza de la asociación entre estabilidad emocional e inteligencia emocional. Este resultado nos indica que la inteligencia emocional, operacionalizada tal y como lo hace el CTI, apoya la idea de Van Rooy y Viswesvaran (2004) de que la inteligencia emocional es similar a un rasgo de personalidad. Futuras investigaciones podrían ahondar en la relación entre estabilidad emocional e IE, quizás abordando la cuestión desde las dimensiones del CTI y sus asociaciones con dicho rasgo de personalidad.

En resumen, los resultados encontrados nos llevan a proponer, desde una perspectiva multidimensional del rendimiento, que el incremento conseguido por la inclusión de la inteligencia emocional y la autoeficacia es escaso, por lo que debe ser el investigador o el profesional quien debe juzgar si dicho incremento merece el esfuerzo y coste asociado a la inclusión de dichas variables en sus evaluaciones.

Limitaciones y orientaciones para el futuro

Queremos señalar algunas limitaciones del estudio que convendría corregir en el futuro. Los criterios se han recogido de autoinformes y no de datos objetivos contrastados, aunque la situación de estudio creemos que es oportuna. A pesar de lo señalado, como afirman Van Rooy y Viswesvaran (2004), sigue habiendo una escasez importante de estudios sobre la capacidad predictiva de la inteligencia emocional dado que su medida y utilización se encuentra aún en una primera fase.

Hemos utilizado criterios sencillos, lo que puede restar fiabilidad (Aiken, 1980) y una mayor sensibilidad a la discapacidad social (Salgado, 2005), aunque esto es bastante frecuente en el ámbito de la selección de personal y de la medida del rendimiento debido a la construcción *ad hoc* de los mismos, y el uso de diferentes criterios en diferentes contextos (Schmitt et al. 1984). Aun así, ha sido el criterio sencillo el dominante en selección de personal porque es capaz de explicar la mayor parte de las covarianzas verdaderas (Campbell, Blake y Oswald, 1996). No obstante, hemos desarrollado esto en otro lugar (García-Izquierdo y García-Izquierdo, 2006).

Respecto a la experiencia laboral, se ha tratado habitualmente desde su aspecto cuantitativo, aunque parece que no es suficiente. Dos personas con el mismo tiempo de experiencia pueden diferir en las habilidades adquiridas, en la importancia, calidad y relevancia del trabajo realizado (Ford et al., 1992), incluso no permite diferenciar cambios ínter e intraindividuales ni otros aspectos cualitativos que interactúan con los cuantitativos (Tesluk y Jacobs, 1998), por lo que habría que desarrollar mejor su medida.

A pesar de las limitaciones mencionadas, nuestro estudio se suma a los escasos trabajos sobre la capacidad predictiva de la inteligencia emocional en general y en el ámbito de la selección de personal en particular. También destacamos que en la composición de la muestra hay un elevado número de participantes con experiencia laboral, a diferencia de lo que ocurre en la mayor parte de investigaciones sobre inteligencia emocional en los que suelen participar estudiantes (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

Los resultados encontrados invitan a continuar con posteriores trabajos al respecto y a la consideración de dichas variables en el ámbito aplicado. Las futuras investigaciones podrían orientarse a comprobar la influencia de esta variable y de la autoeficacia formando parte de un modelo integrado con las variables de personalidad, en diferentes contextos tanto académicos como laborales.

Referencias

- Aiken, L. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40, 955-959.
- Adeyemo, D.A., y Ajufo, B.I. (2005). The Effects of Goal-Setting and Self-Efficacy on the Job-Seeking. *IFE Psicológica: An International Journal*, 13 (1), 11-23.
- Baessler, J. y Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la Autoeficacia. Adaptación española de la Escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, 2 (1), 1-8.
- Bachman, J., Stein, S., Campbell, K., y Sitarenios, G. (2000). Emotional intelligence in the collection of debt. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 176-182.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción*. Barcelona: Martínez Roca (Orig. 1986).
- Bandura, A. (1999). Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes. En Bandura, A. (Ed.), *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la Sociedad actual* (pp.19-54). Bilbao: Desclée de Brouwer. (Orig.1995).
- Bandura, A. (2001). *Guía para la construcción de escalas de autoeficacia* [Archivo de texto]. Accesible el 3 de marzo de 2006 <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/self-efficacy.html>
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory: A measure of Emotional Intelligence (Technical Manual)*. Toronto, ON: Multi-Health Systems Inc.
- Barrick, M.R., y Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117, 187-217.
- Borman, W. C., y Motowidlo, S. J. (1993) Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. En N. Schmitt y W.C. Borman (Eds.). *Personnel selection in organizations*, págs 71-98. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brown, T. C., y Latham, G. P. (2000). The effects of goal setting and self-instructions training on the performance of unionised employees. *Industrial Relations*, 55, 80-95.
- Campbell, J.P., Blake, M., y Oswald, F. (1996). The substantive nature of job performance variability. En K.R. Murphy (Ed.) *Individual Differences and Behavior in Organizations*, 258- 299. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Carbonero, M.A. y Merino, E. (2004). Autoeficacia y madurez vocacional. *Psicothema*, 16 (2), 229-234.
- Conte, J. M. (2005). A review and critique of emotional intelligence measures. *Journal of Organizational Behavior*, 26,433-440.
- Costa, R.R., y McCrae, P.T. (1992a). *Revised NEO-Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*. Professional manual: Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, R.R., y McCrae, P.T. (1992b). *NEO-Personality Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Daus, C.S., y Ashkanasy, N.M. (2005). The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 453-466.
- Davies, M., Stankov, L., y Roberts, R.D. (1998). Emotional intelligence: In search of an illusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 989-1015.
- De Fruyt, F., y Mervielde, I. (1999). RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52, 701-727.
- De Jong, R.D., Bouhuys, S.A., y Barnhoorn, J.C. (1999). Personality, Self-efficacy and Functioning in Management Teams: A Contribution to Validation. *International Journal of Selection and Assessment*, 7 (1), 46-49.
- Dulewicz, V., y Higgs, M. (2000). Emotional intelligence: A review and evaluation study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 341-372.
- Eden, D., y Aviram, A. (1993). Self-Efficacy Training to Speed Reemployment: Helping People to Help Themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78 (3), 352-360.
- Epstein, S. (1994). Integration of the cognitive and the psychodynamic unconscious. *American Psychologist*, 49, 709-724.
- Epstein, S. (1998). *Constructive thinking: the key to emotional intelligence*. Westport, CT: Praeger Publishers.
- Epstein, S. (2001). *Inventario de Pensamiento Constructivo*. Madrid: TEA Ediciones. (Orig. 1987).
- Extremera, N., y Fernández Berrocal, P. (2004). El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6.
- Fernández-Berrocal, P., y Extremera, N. (2006). Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Psicothema*, 18, supl, 7-12.
- Fineman, S. (1993). *Emotions in organizations*. Londres: Sage.
- Ford, J.K., Quiñones, M., Segó, D.J. y Speer-Sorra, J. (1992). Factors affecting the opportunity to perform tutorial tasks on the jobs. *Personnel Psychology*, 45, 511 - 527.
- Fox, S., y Spector, P.E. (2000). Relations of emotional intelligence, practical intelligence, general intelligence, and trait affectivity with interview outcomes: It's not all just 'G'. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 203-220.
- García-Izquierdo, A. L. y García-Izquierdo, M. (2006). Utilidad de los criterios compuestos y múltiples mediante eficacia discriminativa en selección de personal. *Psicothema*, 18-2, 243-248.
- Ghorbani, N., Ghramaleki, A.F. y Watson, P.J. (2005). Constructive thinking inventory: Evidence of validity among Iranian managers. *Psychological reports*, 96 (1), 115-121.
- Goleman, D. (1998). *Working with the emotional intelligence*. Nueva York: Bantam Books.
- González, J., y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Gunlach, M. J., Martinko, M. J., Douglas, S. C. (2003). Emotional Intelligence, causal reasoning, and the self-efficacy development process. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11 (3), 229-246.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. y Black, W. (1999). *Análisis Multivariante de Datos*. Madrid: Prentice Hall.
- Hough, L.M. y Ones, D. (2001). The Structure, Measurement, Validity, and Use of Personality Variables in Industrial, Work, and Organizational Psychology, en N. Anderson, D. S. Ones, H.K. Sinangil y C. Viswesvaran (Eds), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, 1, 233-277. Londres: SAGE.
- Jerusalem, M., y Schwarzer, R. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. En Weinman, J., Wright, S. y Johnston, M. (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, 35-37. Windsor: NFER-NELSON.
- Jordan, P.J. (2000, agosto). Measuring emotional intelligence in the workplace: A comparison of self and peer ratings of emotional intelligence. En *Emotional Intelligence at work: Does it make a difference?* Symposium organizado por la Academy of Management Conference. Toronto, Canadá.
- Jordan, P.J., Ashkanasy, N.M., Hartel, C.E.J. y Hooper, G. (2002). Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195-214.
- Kirsch, I. (1985). Self-efficacy and expectancy: Old wine with new labels. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49 (3), 824-830.
- Law, K.S., Wong, C.S., y Song, L.J. (2002). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89, 483-496.
- Lee, C. (1992). On cognitive theories and causation in human behavior. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 23, 257-268.
- Lievens, F., Highhouse, S., y De Corte, W. (2005). The importance of traits and abilities in supervisors' hirability decisions as a function of methods of assessment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 453-470.
- Locke, E.A. (2005). Why emotional intelligence is an invalid concept. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 425-431.
- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., y Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18, supl., 132-138.
- Lubinski, D., y R.V. Dawis, R.V.(1992). Aptitude, Skills and Proficiencies. En M.D Dunette y L.M Houhg.(1992). *Handbook of Industrial and Or-*

- ganizational Psychology*, 3, 1- 59. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lurigio, A.J., y Carroll, J.S. (1985). Probation officer's schemata of offenders: content, development, and impact on treatment decisions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1112-1126.
- Maertz, C. P. Jr., Bauer, T. N., Mosley, D. C.Jr., Posthuma, R.A., y Campion, M.A. (2005). Predictors of self-efficacy for cognitive ability employment testing. *Journal of Business Research*, 58 (2), 160-167.
- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3-34. Nueva York: Basic Books.
- Mayer, J.D., Caruso, D.R., y Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Morrison, R.F. y Brantner, T.M. (1992). What enhances or inhibits learning a new job? A basic career issue. *Journal of Applied Psychology*, 77, 926- 940.
- Morrison, R.F. y Hock, R.R. (1986). Career building: Learning from accumulative work experience. En D.T. Hall y Associates (Eds.) *Career development in Organizations* (págs. 236- 273). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Motowidlo, S.J. y Schmit, M.J. (1999). Performance Assessment in Unique Jobs. En D.R. Ilgen y E.D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*, 56-86. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mount, M. K., y Barrick, M. R. (1998). Five reasons why the "Big Five" article has been frequently cited. *Personnel Psychology*, 51, 849-857.
- Ones, D., Viswesvaran, Ch., y Dilchert, S. (2005). Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions. *Human Performance*, 18 (4), 389-404.
- Page, L. J. (1997). Using a realistic orientation program to influence newcomer's attitudes and behaviors toward their new work environment. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 57(10-b), 6632.
- Quijano, S.D. y Navaro, J. (2000). La autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Apuntes de Psicología*, 18 (1), 159-177.
- Ree, M.J., y Carreta, T.R. (1998). General cognitive ability and occupational performance. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13, 159- 184.
- Ree, M. J. y Earles, J. A. (1994). The ubiquitous predictiveness of g. En M.G. Rumsey, C. B. Walker., y J. H. Harris (Eds.) *Personnel Selection and Classification*, 127-136. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Salgado, J.F. (1997). The five-factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Salgado, J.F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 323-346.
- Salgado, J.F. (2005). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. *Papeles del psicólogo*, 92, 115-128.
- Salgado, J.F. y Anderson, N. (2001). Cognitive and GMA testing in the European Community: Issues and evidence. *Human Performance*, 75-96, 114.
- Salgado, J.F. y De Fruyt, F. (2005). Personality in personnel selection. En A. Evers, O. Schmit-Voskuyl y N. Anderson (Eds.), *Handbook of personnel selection*. Oxford, UK: Blackwell.
- Salgado, J.F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C. y de Fruyt, F. (2003). International validity generalization of FMA and cognitive abilities: A European community meta-analysis. *Personnel Psychology*, 56, 573-605.
- Salgado, J.F., Viswesvaran, C. y Ones, D. (2001). Predictors used for personnel selection: an overview of constructs, methods, and techniques. En N. Anderson, D. Ones, H.K. Sinangil y C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (pp.165-199) New York, NY: Sage.
- Schmidt, F.L. y Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124-2, 262-274.
- Schmit, M.J., Amel, E.L. y Ryan, A.M. (1993). Self reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46, 105-204.
- Schmitt, N., Gooding, R. Z., Noe, R. D. y Kirsch, M. (1984). Meta-analysis of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, 37, 407-422.
- Schulte, M.J., Ree, M., y Carretta, T.R. (2004). Emotional intelligence: not much more than g and personality. *Personality and Individual Differences* 37(5), 1059-1068.
- Stajkovic, A. y Luthans, F. (1998) Self-efficacy and work-related performance: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Sternberg, R.J. (1985). *Beyond IQ*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sue-Chan, Ch., y Latham, G. (2004). The situational interview as a predictor of academic and team performance: a study of the mediating effects of cognitive ability and emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 12-4, 312-320.
- Tellegen, A. (1991). Personality traits: issues of definition, evidence and assessment. En D. Cichetti (Ed.) *Thinking Clearly about Psychology: Essays in Honor of Paul Everett Meehl*, W. Grove. Minneapolis, MN: Universidad de Minnesota Press.
- Tesluk, P.E. y Jacobs. (1998). Toward an integrated model of work experience. *Personnel Psychology*, 51, 321- 355.
- Tett, R., Jackson, D., y Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Thurstone, L.L. (1939). *Manual of Instructions for the Primary Mental Abilities Tests*. Washington, D.C.: ACE.
- Thurstone, L.L. (1949). Primary Abilities. *Occupations*, 27, 527-529.
- Van Rooy, D.L., y Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: a meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71-95.
- Wanberg, C.R., Kanfer, R., y Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491-503.
- Witt, L.A., Burke, L.A., Barrick, M.R., y Mount, M.K. (2002). The Interactive Effects of Conscientiousness and Agreeableness on Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 87-1, 164-169.
- Wong, C., y Law, K. S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.

(Artículo recibido: 15-2-2007; aceptado: 26-6-2007)