



Validez predictiva e impacto adverso de la entrevista conductual estructurada en el sector público



Alexander Rodríguez*

Instituto Vasco de Administración Pública, España

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 4 de noviembre de 2015

Aceptado el 7 de abril de 2016

On-line el 9 de junio de 2016

Palabras clave:

Entrevista

Evaluación del desempeño

Selección

Validez predictiva

Diferencias de género

Sector público

R E S U M E N

En este trabajo se estudia el papel de la entrevista conductual estructurada (ECE) en los procedimientos de selección del sector público, cuya legislación insta a comprobar si los procedimientos selectivos están vinculados con el desempeño y si se cumple el principio de igualdad de oportunidades entre sexos. Para ello se ha analizado en una muestra de 379 candidatos si existían diferencias de género en la puntuación de la entrevista. Por otro lado, se midió el desempeño de las 125 personas contratadas, lo que permitió estudiar la validez predictiva de la ECE. Los resultados son similares a los obtenidos por investigaciones precedentes –la ECE predice de manera significativa el desempeño y no produce impacto de género. Finalmente se discuten las implicaciones de estos resultados.

© 2016 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la CC BY-NC-ND licencia (<http://creativecommons.org/licencias/by-nc-nd/4.0/>).

Predictive validity and adverse impact of the structured behavioral interview in the public sector

A B S T R A C T

This paper studies the role of the structured behavioral interview (SBI) in the selection procedures of the public sector. The Spanish legislation calls on to examine whether selection procedures are linked to performance and whether the principle of equal opportunities regarding gender is respected. Hence, it was analyzed if there were gender differences in the interview scores in a sample of 379 candidates. Furthermore, performance of 125 hired subjects was assessed, allowing us to measure the predictive validity of the SBI. Results are similar to those obtained by previous research –SBIs are a significant predictor of performance and they do not produce adverse gender impact. Finally, implications of these results are discussed.

© 2016 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

La selección de empleados públicos

Tradicionalmente, los métodos de selección utilizados en la mayor parte de los procesos selectivos en la administración pública española han sido las pruebas de conocimientos, la valoración de la experiencia y, en menor medida, las entrevistas (Salgado, 2010).

Según la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (Congreso de Los Diputados, 2007a), que regula la selección en las administraciones públicas españolas, las entrevistas tienen cabida en las oposiciones y deben servir “para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos”. El Tribunal Supremo español ha defendido la legalidad de la entrevista y su compatibilidad con los principios de mérito y capacidad, pero también ha dictaminado que debe tener un peso proporcional inferior al de las pruebas de valoración de conocimientos (Chaves, 2009; Marín, 2009; Mauri, 2009). Como señala Chaves (2009), la entrevista se ha introducido con muchas cautelas en el sector público, algo que se puede vincular a su incorrecto uso (Marín, 2009). En ese

* Autor para correspondencia. Instituto Vasco de Administración Pública. C/Donostia-San Sebastián, 1. 01010 Vitoria-Gasteiz. Correo electrónico: alexander-rodriguez@ivap.es

sentido, Mauri (2009) aclara que no es admisible cualquier tipo de entrevista de selección, y afirma que es preciso diferenciar entre entrevistas convencionales no estructuradas, cuyas características psicométricas no son adecuadas y por tanto no deberían tener lugar en las oposiciones, y las entrevistas conductuales estructuradas, que emplean preguntas elaboradas previamente que se hacen a todos los candidatos, escalas de valoración para cada pregunta y dimensión objeto de valoración y entrevistadores formados adecuadamente. Este autor, en su análisis jurisprudencial, señala que las entrevistas, al igual que el resto de pruebas a emplear en las oposiciones, han de ser objetivas y relacionadas con las funciones a desempeñar y que su utilización en la selección de funcionarios se justifica en tanto puedan servir para elegir al mejor candidato para un puesto de trabajo determinado, principal objetivo del proceso de selección.

La Ley 7/2007 trata de los procesos de selección en el acceso al empleo público en su artículo 61, que insta a que dichos procedimientos cuiden dos aspectos. Por un lado, deben cuidar “especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados”. Sin embargo, como señalan Gorriti y López (2014), son pocas las administraciones públicas españolas que hayan comprobado las predicciones hechas en sus procedimientos selectivos empleando el desempeño como criterio. A modo de ejemplo, es preciso citar las experiencias del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (Sáez, 2007), el Ayuntamiento de Zaragoza (Berges, 2011) o el Gobierno Vasco (Salgado, Gorriti y Moscoso, 2007). Estas administraciones han podido demostrar el cumplimiento del mencionado precepto y, por tanto, la eficacia de sus pruebas selectivas, evidenciando su conexión con el desempeño de los trabajadores, es decir, la relación entre el contenido de las pruebas y el comportamiento laboral concreto que predicen. Esto está relacionado con el concepto *validez de criterio*, que se define como “el grado en que las puntuaciones de una prueba están relacionadas con una medida de criterio” (AERA, APA y NCME, 1999). Como señalan Aguinis, Henle y Ostroff (2001), la validez de criterio implica correlación de puntuaciones del predictor (como las pruebas empleadas en la selección) con un criterio (otra medida, por ejemplo de desempeño laboral) para determinar si se pueden tomar decisiones precisas a partir de las puntuaciones en la prueba empleada, y cuando el objetivo es la predicción de una conducta futura se habla de *validez predictiva*. En este caso se trata de estudiar la relación entre dos medidas relativas a los mismos sujetos tomadas en dos momentos distintos: primero, los resultados en el proceso selectivo de las personas contratadas –los predictores– y posteriormente las evaluaciones del desempeño de esas mismas personas en los puestos para los que han sido contratadas –los criterios–. Se trata por tanto, de estudiar en qué medida las puntuaciones de una prueba selectiva predicen el desempeño futuro de los candidatos a un puesto.

Por otro lado, el mencionado artículo 61 afirma que “los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos”. Como indicaron Alfama y Alonso (2015), la legislación ha previsto tomar medidas para garantizar el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de paridad, por lo que poder comprobar si los métodos de selección producen resultado o impacto adverso en función del género de los candidatos es una cuestión relevante tanto desde un punto de vista aplicado como desde un punto de vista jurídico (Alonso, 2011).

Alonso (2011) señala que el resultado o impacto adverso “se produce cuando la aplicación de un mismo criterio, método o procedimiento para la selección tiene un efecto negativo sobre uno o más grupos o minorías”. Este concepto está vinculado con la discriminación indirecta por razón de sexo, definida por la legislación española en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Congreso de Los Diputados, 2007b), como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros

pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”. Según Alonso (2011), si se demostrase que las entrevistas de selección producen impacto adverso en contra de las mujeres se podría propiciar la aparición de demandas por discriminación indirecta, al entenderse que vulnerarían los principios de igualdad entre mujeres y hombres establecidos por la Constitución Española y regulados por la Ley 3/2007.

La entrevista

La entrevista de empleo, definida por Dipboye (1992) como un “diálogo entre una o más personas para conseguir información y evaluar las cualidades de un candidato a un puesto”, tiene una destacada presencia en los procesos de selección de empresas y organizaciones de todo el mundo (Alonso, Moscoso y Cuadrado, 2015; Salgado, Viswesvaran y Ones, 2001). Sin embargo, aunque se empleen los términos entrevista de empleo o entrevista de selección de modo genérico, existen diferentes tipos de entrevista, que varían en su frecuencia de uso y sus propiedades psicométricas (Salgado y Moscoso, 2005; Salgado, Moscoso y Gorriti, 2004).

Las entrevistas se pueden clasificar en función de su contenido y de su grado de estructura (Salgado y Moscoso, 2005; Salgado et al., 2004). Con respecto al contenido, es preciso distinguir entre entrevistas convencionales y entrevistas conductuales. Las entrevistas convencionales se basan en preguntas sobre hechos biográficos, credenciales y logros, así como descripciones sobre experiencia e información auto-evaluativa, como virtudes y defectos, agrados y desagradados, metas, etc. Aquí cabe diferenciar entre entrevistas convencionales no estructuradas o semiestructuradas, que duran pocos minutos y donde las preguntas no son las mismas para todos los candidatos, y entrevistas convencionales estructuradas, de mayor duración y que utilizan un repertorio de preguntas similar para todos los entrevistados. Las entrevistas conductuales, por su parte, se centran en preguntas sobre experiencias en el trabajo y, fundamentalmente, en descripciones de conducta. Las entrevistas conductuales más usadas son las entrevistas situacionales, en las que se pregunta a los candidatos sobre su actuación en situaciones hipotéticas, y las entrevistas conductuales estructuradas (ECE), en las que los candidatos deben describir su comportamiento en determinadas situaciones pasadas (Janz, 1982; Salgado y Moscoso, 2005; Salgado et al., 2004).

Por lo que se refiere al grado de estructura, Huffcutt y Arthur (1994) establecieron criterios para clasificar los distintos tipos de entrevista, distinguiendo 4 niveles en cuanto a la estandarización de las preguntas: 1) ausencia de restricciones formales con respecto a las preguntas a formular, algo propio de las entrevistas convencionales no estructuradas o semiestructuradas, 2) hay un esquema de temas a tratar, pero no preguntas concretas, como en las entrevistas convencionales estructuradas, 3) especificación previa de preguntas, aunque los entrevistadores pueden adaptar la entrevista a los diferentes candidatos, elegir entre cuestiones alternativas y sondear a los solicitantes sobre cuestiones específicas, como en la entrevista de descripción de conducta de Janz (1982) y 4) mismas cuestiones para todos los candidatos, sin posibilidad de reformular las preguntas ni de realizar preguntas para profundizar en las respuestas –repreguntas– como en las entrevistas conductuales estructuradas.

Huffcutt y Arthur (1994) también distinguieron tres niveles progresivamente más estandarizados para la valoración de las respuestas del candidato: (1) una única evaluación global en función de la información obtenida en el conjunto de la entrevista, como sucede en las entrevistas convencionales no estructuradas o

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/895289>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/895289>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)