

|                                                                                   |                                                                           |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|  | <b>MACROPROCESO DE APOYO</b>                                              | <b>CÓDIGO: AAAR113</b>      |
|                                                                                   | <b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>                                    | <b>VERSIÓN: 5</b>           |
|                                                                                   | <b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> | <b>VIGENCIA: 2021-04-19</b> |
|                                                                                   |                                                                           | <b>PÁGINA: 1 de 1</b>       |

16

|              |                  |
|--------------|------------------|
| <b>FECHA</b> | 18 de Junio 2021 |
|--------------|------------------|

Señores  
**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**  
 BIBLIOTECA  
 Ciudad

|                                               |                                                    |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>UNIDAD REGIONAL</b>                        | Facatativá                                         |
| <b>TIPO DE DOCUMENTO</b>                      | Trabajo de Grado                                   |
| <b>FACULTAD</b>                               | Ciencias Sociales Humanidades y Ciencias Políticas |
| <b>NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO</b> | Pregrado                                           |
| <b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>                     | Psicología                                         |

El Autor(Es):

| <b>APELLIDOS COMPLETOS</b> | <b>NOMBRES COMPLETOS</b> | <b>No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN</b> |
|----------------------------|--------------------------|----------------------------------------|
| Quintero Celis             | Yuri Alejandra           | 1.070.988.481                          |
| Cárdenas Laverde           | Rosa Paola               | 1.070.987.067                          |
|                            |                          |                                        |
|                            |                          |                                        |

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

| <b>APELLIDOS COMPLETOS</b> | <b>NOMBRES COMPLETOS</b> |
|----------------------------|--------------------------|
| Narváez Rodríguez          | Ricardo Andrés           |
|                            |                          |
|                            |                          |

| <b>TÍTULO DEL DOCUMENTO</b>                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------|
| Evidencias de validez en la entrevista de selección: Una revisión sistemática |

| <b>SUBTÍTULO</b><br>(Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                      |

**TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:  
Aplica para Tesis/Trabajo de**

**Psicólogo**

**AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO**

14/04/2021

**NÚMERO DE PÁGINAS**

100

**DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS**

| <b>ESPAÑOL</b>          | <b>INGLÉS</b>         |
|-------------------------|-----------------------|
| 1.Validez               | Validity              |
| 2.Entrevista            | Interview             |
| 3.Empleo                | Employment            |
| 4.Psicología Industrial | Industrial psychology |
| 5.Evidencia             | Evidence              |
| 6.Síntesis              | Synthesis             |

**RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS**

La presente monografía comprende una revisión sistemática sobre la validez de la entrevista de empleo a partir de las bases de datos: Academic Search Complete, Ejournals, ERIC (The Education Resources Information Center), Google Scholar, Jstor - Journal Storage, PROQUEST, SAGE Journals, Science Direct, Scopus, Web of Science y Wiley Online Library; de las cuales se obtuvo 83 artículos que incluyen los temas de: características de la entrevista, características del entrevistado, características del entrevistador, estructura de la entrevista, evidencias de validez y toma de decisiones.

Por consiguiente, se retoma la información encontrada en artículos que cumplan con las siguientes características: idioma de publicación inglés, formato tipo artículo y temática relacionada con la validez de la entrevista de selección; con base en esta información se analiza cada artículo y se extrae su fecha de publicación, ubicación geográfica, tipo de estudio, nivel de evidencia, objetivo de la investigación, resultados y conclusiones. Los artículos fueron examinados en función de sus resultados para identificar similitudes o diferencias que permitieran la elaboración de recomendaciones y mejorar el proceso de administración del personal en las organizaciones de modo tal que, sea un proceso justo, transparente y válido de acuerdo con su propósito de evaluación.

Finalmente, se encuentra una preferencia por las entrevistas estructuradas, inquietud entre aplicación de entrevistas individuales o por panel considerando su costo de aplicación, sesgos en el proceso de evaluación y acuerdo entre autores sobre algunas prácticas bajo las cuales desarrollar la entrevista de empleo, entre otras conclusiones.

**ABSTRACT**

The present monograph comprises a systematic review on the validity of the employment interview from the databases: Academic Search Complete, Ejournals, ERIC (The Education Resources Information Center), Google Scholar, Jstor - Journal Storage, PROQUEST, SAGE Journals, Science Direct, Scopus, Web of Science and Wiley Online Library; from which 83 articles were obtained including the topics of: interview characteristics, interviewee characteristics, interviewer characteristics, interview structure, validity evidence and decision making.

Therefore, the information found in articles that meet the following characteristics: language of publication English, article format and subject matter related to the validity of the selection interview is taken; based on this information each article is analyzed and its date of publication, geographic location, type of study, level of evidence, research objective, results and conclusions are extracted. The articles were examined in terms of their results to identify similarities or differences that would allow the elaboration of recommendations and improve the personnel administration process in organizations so that it is a fair, transparent and valid process in accordance with its evaluation purpose.

Finally, there is a preference for structured interviews, concern between the application of individual or panel interviews considering their application cost, biases in the evaluation process and agreement among authors on some practices under which to develop the employment interview, among other conclusions.

**FUENTES**

Acosta, T., & Domínguez, A. (2014). El Manejo de la Impresión y su Influencia Sobre el Bienestar Psicológico en dos Poblaciones Latinoamericanas. Acta de investigación psicológica, 4(2), 1535-1553.

Argibay, J. C. (2006). Técnicas Psicométricas. Cuestiones De Validez Y Confiabilidad. 20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630247002.pdf>

Arias, M. del R. M., Hernández, M. V., & Lloreda, M. J. H. (2006). Psicometría. Apartado 2, numeral 8. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=284004>

Arvey, R. (1979). Unfair discrimination in the employment interview: Legal and psychological aspects. *Psychological bulletin*, 86(4), 736.

Arvey, R., & Campion, J. (1998). Being there: Writing the highly cited article. *Personnel Psychology*, 51(4), 845-848. ProQuest Central.

Arvey, R., & Campion, J. (1982). The Employment Interview: A Summary and Review of Recent Research. *Personnel Psychology*, 35(2), 281-322. ERIC.

Arvey, R., Miller, H., Gould, R., & Burch, P. (1987). Interview Validity For Selecting Sales CLERKS. *Personnel Psychology*, 40(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb02373.x>

Baker, H., & Spier, M. (1990). The Employment Interview: Guaranteed Improvement in Reliability. *Public Personnel Management*, 19(1), 85-90. ERIC.

Barrick, M., Dustin, S., Giluk, T., Stewart, G., Shaffer, J., & Swider, B. (2012). Candidate characteristics driving initial impressions during rapport building: Implications for employment interview validity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 330-352.

Blacksmith, N., Willford, J., & Behrend, T. (2016). Technology in the Employment Interview: A Meta-Analysis and Future Research Agenda. *Personnel Assessment and Decisions*, 2(1). <https://doi.org/10.25035/pad.2016.002>

Botella, J., & Zamora, Á. (2017). El Meta-Análisis: Una Metodología para la Investigación en Educación. *Educación XX1*, 20(2). <https://doi.org/10.5944/educxx1.19030>

Broadhurst, A. (1976). Validity of Interview for Selecting Students for Postgraduate Training in Clinical Psychology. *Psychological Reports*, 38(3), 887-894. <https://doi.org/10.2466/pr0.1976.38.3.887>

Burns, P., Rohrich, R., & Chung, K. (2011). The Levels of Evidence and their role in Evidence-Based Medicine. *Plastic and reconstructive surgery*, 128(1), 305-310. <https://doi.org/10.1097/PRS.0b013e318219c171>

Byrd, M., & Robinson, A. (1995). Gender In Interviewing. ERIC. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED388928&site=ehost-live>

Camp, R., Schulz, E., Vielhaber, M., & Wagner, F. (2011). Human resource professionals' perceptions of interviewer training. *Journal of Managerial Issues*, 23(3), 250-268. Scopus.

Campion, M. & And Others. (1988). Structured Interviewing: Raising the Psychometric Properties of the Employment Interview. *Personnel Psychology*, 41(1), 25-42. ERIC.

Campion, M., Palmer, D., & Campion, J. (1998). Structuring Employment Interviews to Improve Reliability, Validity, and Users' Reactions. *Current Directions in Psychological Science*, 7(3), 77-82. Academic Search Complete.

Chiner, E. (2011). Tema 6-Validez. (s. f.). studylib.es. Recuperado 17 de abril de 2021, de <https://studylib.es/doc/5241056/tema-6-validez>

Coral, D. (2016). Hacer una Revisión Bibliográfica. Primera Edición. Universidad del Bosque. Recuperado de <https://pl.unbosque.edu.co/wp-content/uploads/09-Guia-Revisio%CC%81n-bibliografica.pdf>

Culbertson, S., Weyhrauch, W., & Huffcutt, A. (2017). A tale of two formats: Direct comparison of matching situational and behavior description interview questions. *Human Resource Management Review*, 27(1), 167-177. E-Journals.

DeGroot, T., & Kluemper, D. (2007). Evidence of Predictive and Incremental Validity of Personality Factors, Vocal Attractiveness and the Situational Interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 30-39. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00365.x>

Di Milia, L., & Gorodecki, M. (1997). Some Factors Explaining the Reliability of a Structured Interview System at a Work Site. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(4), 193-199. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00060>

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72706-6](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72706-6)

Díaz, N. (2006). Técnicas de muestreo. Sesgos más frecuentes. 12.

Dillon, A., & Ebmeier, H. (2009). The Development and Field Test of an Employment Interview Instrument for School Paraprofessionals. *Journal of Special Education Leadership*, 22(2), 93-104. ERIC.

Dreher, G., Ash, R., & Hancock, P. (1988). The role of the traditional research design in underestimating the validity of the employment interview. *Personnel Psychology*, 41(2), 315-325.

Ebmeier, H., & Ng, J. (2005). Development and Field Test of an Employment Selection Instrument for Teachers in Urban School Districts. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 18(3), 201-218. E-Journals.

Eisenkraft, N. (2013). Accurate by way of aggregation: Should you trust your intuition-based first impressions? *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(2), 277-279. Academic Search Complete.

Emley, K., & Ebmeier, H. (1997). The Effect of Employment Interview Format on Principals' Evaluations of Teachers. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 11(1), 39-56. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1023/A:1007947220472>

Fernandez, A. (2008). Propiedades Psicométricas de las Escalas y Cuestionarios Objetivos en Psicología: Aspectos a Considerar en la Construcción, Adaptación y Utilización de Instrumentos Psicológicos (pp. 97-126).

Ferreira, I., Urrutia, G., & Alonso, P. (2011). Revisiones sistemáticas y metaanálisis: Bases conceptuales e interpretación. *Revista Española de Cardiología*, 64(8), 688-696. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2011.03.029>

Gabris, G., & Rock, S. (1991). Situational Interviews and Job Performance: The Results in One Public Agency. *Public Personnel Management*, 20(4), 469-483. <https://doi.org/10.1177/009102609102000408>

Gibb, J., & Taylor, P. (2003). Past Experience versus Situational Employment: Interview Questions in a New Zealand Social Service Agency. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(3), 371-383. E-Journals.

Gowing, M., & Slivinski, L. (1994). A Review of North American Selection Procedures: Canada and the United States of America. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(2), 103-114. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1994.tb00156.x>

Hamdani, M., Valcea, S., & Buckley, M. (2014). The relentless pursuit of construct validity in the design of employment interviews. *Human Resource Management Review*, 24(2), 160-176. E-Journals.

Hamilton, R., & Bowers, B. (2006). Internet Recruitment and E-Mail Interviews in Qualitative Studies. *Qualitative Health Research*, 16(6), 821-835. <https://doi.org/10.1177/1049732306287599>

Harris, M. (1989). Reconsidering the Employment Interview: A Review of Recent Literature and Suggestions for Future Research. *Personnel Psychology*, 42(4), 691-726. ERIC.

Highhouse, S., Nye, C., & Zhang, D. (2019). Dark Motives and Elective Use of Brainteaser Interview Questions. *Applied Psychology: An International Review*, 68(2), 311-340. Academic Search Complete.

Hogan, T. P. (2015). Pruebas psicológicas: Una introducción práctica. Cap. 4. Editorial El Manual Moderno.

Hollman, T., & Wayne, D. (1971). A Preliminary Look at Employment Interviewers' Proficiency at Combining Information Cues. ERIC. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED050400&site=ehost-live>

Huffcutt, A., & Roth, P. (1998). Racial group differences in employment interview evaluations. *Journal of applied Psychology*, 83(2), 179.

Huffcutt, A., & Woehr, D. (1999). Further analysis of employment interview validity: A quantitative evaluation of interviewer-related structuring methods. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 549-560. E-Journals.

Huffcutt, A., Conway, J., Roth, P., & Stone, N. (2001). Identification and meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. *The Journal of Applied Psychology*, 86(5), 897-913. SciTech Premium Collection.

Huffcutt, A., Culbertson, S., & Weyhrauch, W. (2014). Moving Forward Indirectly: Reanalyzing the validity of employment interviews with indirect range restriction methodology. *International Journal of Selection & Assessment*, 22(3), 297-309. Academic Search Complete.

Hurn, B. (2006). The selection of international business managers: Part 1. *Industrial and Commercial Training*, 38(6), 279-286. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1108/00197850610685581>

Inche M., Andía C., Huamanchumo V., López O., Vizcarra M., & Flores C. (2014). Paradigma Cuantitativo: Un Enfoque Empírico y Analítico. *Industrial Data*, 6(1), 023. <https://doi.org/10.15381/idata.v6i1.5938>

Irvine, S., Mettam, D., & Syrad, T. (1994). Valid and more valid? Keys to understanding personal appraisal practices at work. *Current Psychology*, 13(1), 27-59. Scopus. <https://doi.org/10.1007/BF02686857>

Jeif, G. (1999). A Narrative Review of post-1989 Employment Interview Research. *Journal of Business & Psychology*, 14(1), 25-58. Academic Search Complete.

Judge, T., Cable, D., & Higgins, C. (2000). The employment interview: A review of recent research and recommendations for future research. *Human Resource Management Review*, 10(4), 383-406.

Kell, H., Martin-Raugh, M., Carney, L., Inglese, P., Chen, L., & Feng, G. (2017). Exploring Methods for Developing Behaviorally Anchored Rating Scales for Evaluating Structured Interview Performance. *ETS Research Report Series*, 2017(1), 1-26. <https://doi.org/10.1002/ets2.12152>

Kennedy, R. (1994). The Employment Interview. *Journal of Employment Counseling*, 31(3), 110-114. Academic Search Complete.

Krajewski, H., Goffin, J., McCarthy, J., Rothstein, M., & Johnston, N. (2006). Comparing the validity of structured interviews for managerial-level employees: Should we look to the past or focus on the future? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 411-432. <https://doi.org/10.1348/096317905X68790>

Levashina, J., & Campion, M. (2007). Measuring faking in the employment interview: Development and validation of an interview faking behavior scale. *The Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1638-1656. SciTech Premium Collection.

Levashina, J., Hartwell, C., Morgeson, F., & Campion, M. (2014). The Structured Employment Interview: Narrative and Quantitative Review of the Research Literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241-293. <https://doi.org/10.1111/peps.12052>

Lievens, F., & de Paepe, A. (2004). An empirical investigation of interviewer-related factors that discourage the use of high structure interviews. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 29-46. E-Journals.

Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 203-218. E-Journals.

Manterola, C., Asenjo-Lobos, C., & Otzen, T. (2014). Jerarquización de la evidencia: Niveles de evidencia y grados de recomendación de uso actual. *Revista chilena de infectología*, 31(6), 705-718. <https://doi.org/10.4067/S0716-10182014000600011>

Marchese, M., & Muchinsky, P. (1993). The validity of the employment interview: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 1(1), 18-26.

Maurer, T., Solamon, J., & Lippstreu, M. (2008). How does coaching interviewees affect the validity of a structured interview? *Journal of Organizational Behavior*, 29(3), 355-371. E-Journals.

McDaniel, M. (1988). Employment Interviews: Structure, Validity, and Unanswered Questions. ERIC. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED297219&site=ehost-live>

McDaniel, M., Whetzel, D., Schmidt, F., & Maurer, S. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 79(4), 599.

Moore, L., & Lee, A. (1974). Comparability of interviewer, group, and individual interview ratings. *Journal of Applied Psychology*, 59(2), 163-167. Scopus. <https://doi.org/10.1037/h0036518>

Moreira, T. (2006). Estimación de la validez predictiva de las pruebas de bachillerato en educación media. *Actualidades en psicología*, 20(107), 121-140.

Moreno, J., García, A., & Suárez, P. (2008). *Psicología de la personalidad: Teoría e investigación. Volumen 1*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=475457>

Moss, P. (1994). ¿Puede haber validez sin confiabilidad? *Educational Researcher*, 23(2), 5-12. <https://doi.org/10.3102/0013189X023002005>

Motowidlo, S., & Burnett, J. (1995). Aural and Visual Sources of Validity in Structured Employment Interviews. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 61(3), 239-249. <https://doi.org/10.1006/obhd.1995.1019>

Oliphant, G., Hansen, K., & Oliphant, B. (2008). A Review of a Telephone-Administered Behavior-Based Interview Technique. *Business Communication Quarterly*, 71(3), 383-386. ERIC.

Paunonen, S., Jackson, D., & Oberman, S. (1987). Personnel selection decisions: Effects of applicant personality and the letter of reference. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 40(1), 96-114. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(87\)90007-0](https://doi.org/10.1016/0749-5978(87)90007-0)

Posthuma, R., Morgeson, F., & Campion, M. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55(1), 1-81.

Prieto, C. (2007). Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social. *Papeles del CEIC*, 2007.

Prieto, G., & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 67-74.

Quaglino, M. & Pagura, J. (1998). Una propuesta para algunas aplicaciones de Análisis de Correspondencias Múltiples. 9.

Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2014). Interviewers' perceptions of impression management in employment interviews. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 141-163. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2012-0295>

Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2015). Honest and Deceptive Impression Management in the Employment Interview: Can It Be Detected and How Does It Impact Evaluations? *Personnel Psychology*, 68(2), 395-444. E-Journals.

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

Sánchez, J. (2010). Cómo realizar una revisión sistemática y un meta-análisis. 11.

Saville, A. (1986). Tailoring the Interview Process for More Effective Personnel Selection. ERIC. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED283302&site=ehost-live>

Schmidt, F., & Rader, M. (1999). Exploring the boundary conditions for interview validity: Meta-analytic validity findings for a new interview type. *Personnel Psychology*, 52(2), 445-464.

Schmidt, F., & Zimmerman, R. (2004). A counterintuitive hypothesis about employment interview validity and some supporting evidence. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 553.

Schmitt, N. (1976). Social and Situational Determinants of Interview Decisions: Implications for the Employment Interview. *Personnel Psychology*, 29(1), 79. ERIC.

Sears, G., & Rowe, P. (2003). A personality-based similar-to-me effect in the employment interview: Conscientiousness, affect-versus competence-mediated interpretations, and the role of job relevance. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35(1), 13-24. Scopus. <https://doi.org/10.1037/h0087182>

Segrest, S., Perrewé, P., Gillespie, T., Mayes, B., & Ferris, G. (2006). Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101(2), 152-167. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.06.005>

Sieverding, M. (2009). 'Be Cool!': Emotional costs of hiding feelings in a job interview. *International Journal of Selection & Assessment*, 17(4), 391-401. Academic Search Complete.

Stohr, M., Stohr-Gillmore, M., & Kistler, N. (1990). Improving Selection Outcomes With the Use of Situational Interviews: Empirical Evidence from a Study of Correctional Officers for New Generation Jails. *Review of Public Personnel Administration*, 10(2), 1-18. <https://doi.org/10.1177/0734371X9001000201>

Taylor, P., & Small, B. (2002). Asking applicants what they would do versus what they did do: A meta-analytic comparison of situational and past behaviour employment interview questions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 75(3), 277-294.

Thorsteinson, T. (2018). A meta-analysis of interview length on reliability and validity. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 91(1), 1-32. Academic Search Complete.

Urrúti, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: Una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*, 135(11), 507-511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>

Van Iddekinge, C., Raymark, P., & Roth, P. (2005). Assessing personality with a structured employment interview: Construct-related validity and susceptibility to response inflation. *Journal of Applied psychology*, 90(3), 536.

Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. 6.

Wagner, R. (1949). The employment interview: A critical summary. *Personnel Psychology*, 2(1), 17-46.

Wareing, R., & Stockdale, J. (1989). Decision Making in the Promotion Interview. *Management Decision*, 27(3). SciTech Premium Collection. <https://doi.org/10.1108/00251748910132656>

Wiesner, W., & Cronshaw, S. (1988). A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 275-290. Academic Search Complete.

Williamson, L., Campion, J., Malos, S., Roehling, M., & Campion, M. (1997). Employment interview on trial: Linking interview structure with litigation outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 900.

Yeager, J., & Brenner, J. (1994). The Assessment Interview: Metalinguistic Strategies in Management Assessment Practices. *Consulting Psychology Journal*, 46(3), 1-10. Scopus. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.46.3.1>

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son: Marque con una "X":

| AUTORIZO (AUTORIZAMOS)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | SI | NO |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | X  |    |
| 2. La comunicación pública, masiva por cualquier procedimiento, medio físico, electrónico y digital                                                                                                                                                                                                                                                                  | X  |    |
| 3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones. | X  |    |
| 4. La inclusión en el Repositorio Institucional con motivos de publicación, en pro de su consulta, vicivilización académica y de investigación.                                                                                                                                                                                                                      | X  |    |

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. SI\_\_\_ NO\_X\_\_\_.

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

## LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).
- b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.
- c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.
- e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003"
- i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



- j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



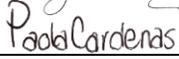
Nota:

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

| Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión                                    | Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.) |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1, Evidencias de validez en la entrevista de selección: Una revisión sistemática.pdf | Texto                                              |
| 2,                                                                                   |                                                    |
| 3,                                                                                   |                                                    |
| 4,                                                                                   |                                                    |

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

| APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS | FIRMA<br>(autógrafo)                                                               |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Quintero Celis Yuri Alejandra |  |
| Cárdenas Laverde Rosa Paola   |  |
|                               |                                                                                    |

21.1-51.20

**Evidencias de validez en la entrevista de selección: Una revisión sistemática**

**Yuri Alejandra Quintero Celis**

**Rosa Paola Cárdenas Laverde**

**Universidad de Cundinamarca**

**Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias Políticas**

**Programa de Psicología**

**Facatativá, Cundinamarca**

**2021**

**Evidencias de validez en la entrevista de selección: Una revisión sistemática**

**Yuri Alejandra Quintero Celis**

**Rosa Paola Cárdenas Laverde**

**Monografía para optar al título de Psicóloga**

**Ricardo Andrés Narváez Rodríguez**

**Director de monografía**

**Universidad de Cundinamarca**

**Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias Políticas**

**Programa de Psicología**

**Facatativá, Cundinamarca**

**2021**

## 1. Tabla de Contenido

|                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2. Introducción .....</b>                                                     | <b>6</b>  |
| <b>3. Planteamiento del problema.....</b>                                        | <b>8</b>  |
| Pregunta problema.....                                                           | 10        |
| Objetivo general .....                                                           | 10        |
| Objetivos específicos.....                                                       | 10        |
| <b>4. Justificación .....</b>                                                    | <b>11</b> |
| Relevancia del problema .....                                                    | 11        |
| Pertinencia con el campo disciplinar y línea de investigación del programa ..... | 13        |
| <b>5. Marco epistemológico y paradigmático .....</b>                             | <b>14</b> |
| <b>6. Marco teórico.....</b>                                                     | <b>16</b> |
| Entrevista de empleo .....                                                       | 16        |
| Propiedades psicométricas.....                                                   | 17        |
| Metodologías de síntesis.....                                                    | 20        |
| Sesgo.....                                                                       | 21        |
| Discriminación.....                                                              | 22        |
| Personalidad.....                                                                | 22        |
| Gestión de impresiones.....                                                      | 23        |
| Revisión Sistemática.....                                                        | 23        |
| <b>7. Marco empírico .....</b>                                                   | <b>24</b> |
| <b>8. Marco Metodológico .....</b>                                               | <b>28</b> |
| Alcance de la investigación .....                                                | 28        |
| Diseño.....                                                                      | 28        |
| Población .....                                                                  | 28        |

|                                                                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Instrumentos .....                                                                                                    | 28        |
| Descripción del método .....                                                                                          | 29        |
| Procedimiento .....                                                                                                   | 30        |
| <b>9. Resultados .....</b>                                                                                            | <b>40</b> |
| Fase I. Búsqueda de fuentes de información y delimitación de aspectos a evaluar y destacar por cada estudio.....      | 40        |
| Fase II. Lectura y síntesis de los artículos seleccionados.....                                                       | 41        |
| Fase III. Caracterización de las categorías de análisis.....                                                          | 59        |
| Fase IV. Validez y objetividad de la entrevista de empleo, identificación de dificultades y posibles soluciones. .... | 71        |
| Características de la entrevista de empleo .....                                                                      | 71        |
| Entrevistador.....                                                                                                    | 74        |
| Estructura de la entrevista.....                                                                                      | 76        |
| Evidencias de validez .....                                                                                           | 78        |
| Toma de decisiones .....                                                                                              | 79        |
| <b>10. Discusión .....</b>                                                                                            | <b>80</b> |
| Limitaciones .....                                                                                                    | 82        |
| <b>11. Conclusiones .....</b>                                                                                         | <b>84</b> |
| <b>12. Referencias.....</b>                                                                                           | <b>87</b> |

**Lista de tablas**

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1.</b> <i>Artículos encontrados por cada base de datos.</i> .....                                | 38 |
| <b>Tabla 2.</b> <i>Niveles de evidencia</i> .....                                                         | 31 |
| <b>Tabla 3.</b> <i>Síntesis de los estudios.</i> .....                                                    | 42 |
| <b>Tabla 4.</b> <i>Porcentaje de estudios encontrados por lugar de desarrollo y fecha de publicación.</i> | 61 |
| <b>Tabla 5.</b> <i>Nivel de evidencia en función de la disciplina.</i> .....                              | 67 |

**Lista de figuras**

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1.</b> <i>Flujograma de Revisión sistemática</i> .....                                | 35 |
| <b>Figura 2.</b> <i>Distribución temática de los estudios</i> .....                             | 60 |
| <b>Figura 3.</b> <i>Ubicación geográfica de los niveles de evidencia</i> .....                  | 63 |
| <b>Figura 4.</b> <i>Tipos de estudio desarrollados para cada tema</i> .....                     | 65 |
| <b>Figura 5.</b> <i>Perfiles de investigación: análisis de correspondencias múltiples</i> ..... | 69 |

## 2. Introducción

Los instrumentos de evaluación implementados durante los procesos de selección están diseñados para emitir un diagnóstico sobre la aptitud, capacidades, adaptación al contexto laboral o características de personalidad de un candidato para determinado cargo; entre ellos se encuentra la entrevista, que corresponde a la estrategia de evaluación más usada durante la admisión de personal, dado que es versátil, permite acercarse a los candidatos, ofrece información sobre el lenguaje no verbal, posibilita observar actitudes de los aspirantes, predecir su desempeño laboral y medir el grado de ajuste que podrían tener dentro de la organización.

A lo largo de este documento, se pretende sintetizar la información reportada en la literatura científica que ha sido publicada hasta el año 2020 sobre la validez de la entrevista de selección. Mediante una Revisión Sistemática, se convoca a realizar una búsqueda exhaustiva de información y un análisis crítico sobre las evidencias y sugerencias que contribuyen a la mejora de esta estrategia de evaluación.

Según Salgado & Moscoso (2008), para 1987 existían siete revisiones de literatura que trataron de dar cuenta de los indicadores psicométricos y las conclusiones a las que cada autor llega, siendo consistente que la entrevista de selección presenta una baja fiabilidad y validez. Por esta razón llega a cuestionarse su adecuación y rigor, convirtiéndola en un tema sujeto a constantes investigaciones.

Este estudio se fundamenta en hacer una revisión de la literatura que incluya las investigaciones más actuales y aquellas que han sido consideradas en revisiones previas, así como también información adicional, pero con un enfoque de contribución a la práctica organizacional más que el reporte de resultados cuantitativos, que permita al evaluador instaurar

estrategias para mejorar la validez de sus procesos de entrevista y ampliar la posibilidad de elegir colaboradores más aptos.

Se realiza un reporte sobre el desarrollo de la metodología, incluyendo los *string* de búsqueda, las características de inclusión y exclusión de los artículos, el número de bases de datos y artículos considerados, los aspectos que se destacan en cada texto y las conclusiones, sugerencias, recomendaciones, controversias y preguntas que quedaron al revisar la literatura.

### 3. Planteamiento del problema

Constantemente, las organizaciones se ven expuestas a exigencias internas y externas que las convocan a estar preparadas para modificaciones y procesos de adaptación, dando lugar a la planeación estratégica bajo la cual direccionan sus recursos materiales y humanos. Por lo tanto, es indiscutible la importancia del factor humano en el cambio y proyección de las organizaciones y entidades para poder desarrollar su visión (Quirant & Ortega, 2006).

El factor humano se ha considerado como un elemento trascendente en el éxito, competitividad, productividad y desarrollo de las organizaciones, dado su impacto en la consecución de metas (Romero & Alvarado, 2014). Por ende, mantiene una relación directa con el proceso de selección, al brindar agentes que puedan dar cumplimiento a los objetivos corporativos, el desarrollo de la misión y el alcance de la visión; para ello, resulta trascendente que el proceso de administración de personal exija parámetros y desarrolle sus evaluaciones desde métodos accesibles y eficientes.

La entrevista laboral se posiciona como una estrategia preferente en selección de personal. Para la década de los 60, ya era considerada como el método más empleado por las empresas, al permitir obtener información para prever el éxito de una tarea futura y predecir el rendimiento que tendría un colaborador en una posición laboral (Laso, 1958; Forteza, 1958).

De igual modo, su propósito prevalece en la actualidad y se centra en distinguir entre candidatos y asegurar una proyección de comportamientos deseables para un empleo, es decir, definir entre las mejores características que ofrezca cada aspirante comparado con el perfil esperado. Sin embargo, existen varios factores de influencia sobre la toma de decisiones en las entrevistas de selección que dificultan obtener una evaluación consistente; entre ellos, la superposición de estereotipos atribuidos al entrevistado (por ejemplo, habla étnica, cultura, raza),

similitud con el entrevistador y comparaciones con otros candidatos (Segrest, et al., 2006).

Por ende, es necesario considerar el rigor y adecuación de la entrevista al momento de evaluar a los candidatos, la cual, aunque es una estrategia empleada con frecuencia y considerada útil por su versatilidad, en algunas situaciones o contextos puede llegar a perder las propiedades técnicas que definen su efectividad, dando como resultado una posible subestimación del potencial de evaluación.

Para dar cuenta de ello, es fundamental tomar como referencia los aspectos que demuestran la validez de esta estrategia de evaluación. Según Prieto & Delgado (2010), la validez corresponde al grado en que la evidencia empírica y la teoría sustentan las interpretaciones que se hace sobre el puntaje obtenido por un instrumento para su fin último. Es decir, la validez da cuenta de cuan justificada científicamente es una evaluación para un fin en particular y, del mismo modo, aportar evidencia en la toma de decisiones.

Con el fin de mejorar este proceso por parte de los evaluadores, es necesario retomar las dificultades que ha tenido la entrevista de selección sobre sus condiciones de aplicación, las disimilitudes de calificación, el efecto de los entrevistadores, la rigurosidad con que se percibe, las características del entrevistado y el propósito con que se ejecuta. Además, se pretende explorar las críticas que se ha hecho sobre la entrevista, para establecer un panorama actual y definir recomendaciones sustentadas en la evidencia.

En conclusión, resulta trascendente revisar la literatura científica reportada hasta este momento para dar cuenta de las características, avances y propuestas que sustentan la efectividad, utilidad y adecuación de la entrevista, así como también las sugerencias que hacen los expertos para mejorar la calidad de este proceso evaluativo.

Esta revisión sistemática se realiza bajo la línea de investigación del programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca denominada *Desarrollo Humano*, la cual se establece en el

Acuerdo 002 de 2008 y, a su vez, queda sustentada bajo las políticas definidas por el Programa Nacional de Ciencias Sociales y Humanas (COLCIENCIAS). Se opta por esta línea de investigación, dado que busca comprender la entrevista de selección como un proceso particular de la dimensión laboral que converge con el desarrollo humano, las implicaciones éticas y la calidad de vida, donde la toma de decisiones en un proceso de selección de personal repercutirá sobre la vida de los candidatos, las condiciones que medien su entorno y la estabilidad de la organización.

### **Pregunta problema**

¿Qué recomendaciones se podrían abstraer a partir de las investigaciones que han abordado el efecto de variables asociadas con propiedades de la entrevista de selección, para mejorar su objetividad y validez?

### **Objetivo general**

Proporcionar recomendaciones para mejorar la objetividad y validez de la entrevista de selección a partir de artículos publicados en once bases de datos indexadas.

### **Objetivos específicos**

Especificar los tipos de estudios que, por su rigurosidad metodológica y calidad de sus resultados, son más adecuados para realizar recomendaciones sobre la entrevista organizacional.

Identificar las variables que han sido consideradas como factores de influencia sobre la validez de la entrevista de selección.

Determinar las dificultades y soluciones que se le han atribuido a la entrevista en función de los entrevistadores, entrevistados y contexto de aplicación.

#### **4. Justificación**

##### **Relevancia del problema**

Cuando se habla de la entrevista de selección, se suscitan innumerables aspectos que no son considerados durante su ejecución. En la presente investigación se revisa la validez de la entrevista, generalmente usada en el campo de la psicología industrial y que, desde una percepción coloquial, es una de las estrategias más favorables que a lo largo del tiempo ha generado confianza a los evaluadores al momento de elegir el personal. Tal es el caso que, hasta la fecha, se reportan diferentes tipos de entrevista de selección entre contenido y estructura, ocasionando posibles factores que influyen en su confiabilidad y validez de acuerdo con el tipo de entrevista y el contexto en el que se desarrolle.

En consecuencia, las investigaciones científicas que promueven el desarrollo y la constante mejora en los resultados organizacionales cobran importancia en la reestructuración de mecanismos y estrategias empleadas en el contexto laboral. Actualmente, la entrevista de selección ha tomado un papel protagónico dentro del proceso de la administración del personal, titulándose como una estrategia de evaluación reconocida por las organizaciones y los candidatos que, desde su experiencia, lo aceptan como una fase decisiva en la búsqueda de empleo.

Para esta investigación, se observa la necesidad de realizar una búsqueda profunda de información sobre la validez y objetividad de la entrevista, debido a que es un tema poco explorado en la psicología organizacional. Para esto, se hace una revisión sistemática con el fin de obtener una síntesis de los estudios previos que han sido planteados por otros autores desde sus inicios y, de esta manera, verificar la trascendencia de las entrevistas de selección, logrando poner en tela de juicio si este método presenta las evidencias de validez y objetividad suficientes para el propósito con que se implementa. También es importante considerar su pertinencia frente a la sensibilidad de ser afectada

por sesgos o por predictivos erróneos que la hagan una estrategia carente de propiedades psicométricas y que, de este modo, se invalide su capacidad interpretativa en la evaluación.

En segundo lugar, se plantea este estudio como una herramienta de apoyo para los psicólogos y el personal del campo organizacional que estén interesados en optar por la entrevista como método efectivo para el proceso de selección; así mismo, resaltar las ventajas de esta metodología para evaluar y predecir el desempeño de un candidato.

Dado que los antecedentes de esta revisión sistemática han identificado poca exploración investigativa sobre la entrevista de selección, posiblemente, la información que pueda encontrarse en este estudio orientará la promoción de nuevas investigaciones desde la psicología organizacional y la innovación de enfoques de estudio, con el fin de dar respuestas a las interrogantes que puedan surgir.

Aunque la psicología organizacional ha centrado su potencial en la ejecución práctica, es menor su interés por los avances teóricos y propuestas innovadoras que mejoren la calidad de sus procesos; posiblemente, esto se refleje en los tipos de estudios que se reportan sobre la entrevista de selección y la amplitud de los temas abordados.

Puede añadirse que, desde revisiones previas, la entrevista ha venido presentando un rigor disminuido en su método de ejecución, donde algunas organizaciones han dejado a un lado el interés en las consecuencias sobre la validez al variar constantemente su técnica de aplicación; tanto así que se normaliza esta práctica en los contextos laborales.

Al hacer recomendaciones sobre la validez de la entrevista, se brinda un panorama alentador para los trabajadores, donde se les garantiza tener un proceso justo, objetivo y transparente que los evalúe en función de sus capacidades y se abstenga de otorgar los cargos por clientelismo o por sesgos. Además, para las organizaciones, la mejora en el proceso de administración del personal implica

disminuir gastos innecesarios, ocupar el recurso humano en tareas pertinentes y reducir la rotación laboral para construir vínculos más estables entre los colaboradores. Para los entrevistadores, la elaboración de recomendaciones connota mejoras en el saber y la aplicación de la entrevista, así como también sustentar los procesos que desarrollan bajo un conglomerado de referentes teóricos.

Para el programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca, se prevé la generación de propuestas que impacten a nivel local, regional y nacional en las prácticas desarrolladas por sus profesionales y, en términos de investigación, que se continúe el legado de autores interesados por mejorar esta estrategia de evaluación.

### **Pertinencia con el campo disciplinar y línea de investigación del programa**

De acuerdo con la línea de investigación de *Desarrollo Humano* del programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca, es relevante hacer una síntesis sobre la entrevista de selección ya que, al momento de evaluar candidatos, si se procede a realizar una entrevista justa y que contemple parámetros éticos, se está contribuyendo a desarrollar una evaluación transparente en la administración de personal y, por consiguiente, considerar que las decisiones tomadas en este proceso tendrán consecuencias en la vida de los candidatos y sus diferentes áreas de ajuste, llevándolos a contemplar la posibilidad de continuar participando en vacantes de empleos que mejoren su calidad de vida.

Por último, desde la psicología organizacional se construye un campo de acción que entiende las etapas del desarrollo humano como un factor determinante en la autorrealización de los colaboradores que hacen parte de una organización y sus posibles candidatos, llevando a esta rama de la psicología a convertirse en un soporte y guía en la humanización de los procesos laborales y contribuir a la justicia en la evaluación psicológica.

## 5. Marco epistemológico y paradigmático

El empleo ha sido considerado como un fenómeno que está definido y regulado por las relaciones sociales, construido y determinado por el contexto y las transformaciones históricas de la humanidad (Prieto, 2007). De ahí que se entienda como un conglomerado de cambios, avances y propuestas dirigidas a las personas que se encuentran en un marco laboral, donde la experiencia, el contacto con el entorno y la observación de hechos permiten obtener datos creadores de teoría y conocimiento que sustentan la práctica.

Para tal efecto, esta investigación teórica puede sustentarse mediante la línea de pensamiento positivista, que considera el conocimiento como válido cuando se estudia la realidad desde la observación de hechos sensibles, singulares y susceptibles a la operacionalización (Inche, et al., 2014). En otras palabras, si bien es una revisión teórica donde se construye el conocimiento desde referentes investigativos previos, surge de la confrontación de estudios experimentales, correlacionales, descriptivos, exploratorios, meta-analíticos y otras revisiones bibliográficas donde prima el uso del método científico.

Esta revisión sistemática se sustenta bajo el paradigma empírico analítico, considerando su carácter explicativo, predictivo y el énfasis que mantiene la rigurosidad en el procedimiento por el cual se aborda al objeto de estudio (Ríos, 2006). Este paradigma permite acercarse al conocimiento mediante un proceso detallado y diseñado previamente, razón por la cual este tipo de estudios recibe el nombre de sistemáticos, dada su notoria esquematización y rigor en el proceso.

Además, bajo esta perspectiva, la investigación parte del acumulado teórico usado para abordar el problema de investigación y responder interrogantes a partir del contacto con referentes empíricos. Es así como, desde un enfoque empírico analítico, se hace una recolección

de evidencias investigativas, que fueron construidas desde el método científico y que, para este caso, mantiene una posición objetiva del investigador, donde busca la extracción de información y datos que contribuyan a la construcción de la teoría formal sin involucrarse ni alterar el contexto en el que se desarrolla.

Por consiguiente, este tipo de investigación reconoce los artículos como los objetos de estudio y la fuente primaria de información que, si bien están enfocados en explorar un fenómeno social que involucra al investigador, también se entiende que existe una relación de independencia entre sujeto y objeto, que permite la generación del conocimiento desde su naturaleza y no desde la conveniencia de alguna de las partes.

## 6. Marco teórico

El desarrollo de esta revisión sistemática comprende un cúmulo de temas y propuestas que surgen desde la teoría y bajo la cual se espera dar recomendaciones a partir de los estudios que han abordado el efecto de variables asociadas con la validez de la entrevista de selección. Para ello, es importante iniciar con una breve explicación de los conceptos necesarios para entender los resultados de las investigaciones consideradas.

### **Entrevista de empleo**

Durante el desarrollo de la psicología organizacional se han implementado técnicas e instrumentos que contribuyen con la realización de sus objetivos. Actualmente, uno de los procesos atribuidos a los psicólogos dentro de las organizaciones es la administración del personal, que se convierte en un aspecto de gran importancia al proporcionar el recurso humano que ejecuta el trabajo y permite el funcionamiento de las entidades laborales.

Conjuntamente, la entrevista de empleo se ha convertido en la estrategia de evaluación preferida por los evaluadores y esperada por los candidatos; tanto así, que los postulantes tienden a otorgarle un mayor grado de justicia a este proceso que a otros implementados en la etapa de selección, al considerarse como una interacción social de intercambio y procesamiento de información que involucran la personalización del solicitante y el evaluador (Macan, 2009).

Debido a esta definición, la entrevista yace en la oportunidad de interacción entre las dos partes del proceso de selección y, amplía su campo de aplicación, al poder adecuarse a las vacantes, organizaciones, situaciones, relaciones sociales y el propósito que se le otorgue, convirtiéndose en una estrategia reconocida y aceptada laboralmente.

### **Entrevista estructurada.**

La entrevista de selección ha ido adoptando estrategias que contribuyen al aumento de su

objetividad; tal es el caso de la entrevista estructurada, que busca evaluar, clasificar y analizar las respuestas de las personas, manteniendo la objetividad de la evaluación a partir de su organización bastante rígida y rigurosa; sin embargo, su desventaja es la falta de flexibilidad, ya que puede ser una herramienta que no se adapte a las condiciones del sujeto entrevistado (Díaz et al., 2013).

La entrevista estructurada es una metodología que establece, a nivel estructural, un esquema de secuencia de preguntas con un orden estratégico y específico que busca la obtención de información objetiva y clara sobre lo que se está evaluando y, por lo tanto, no tiene la opción de ser maleable por el entrevistador, ya que, al acogerse a este tipo de entrevista, no se le es permitido alterar o parafrasear las preguntas que realizará ni formular preguntas nuevas.

Cabe señalar que esta objetividad no depende exclusivamente de la estrategia de entrevista, pues la influencia de la sociedad en el individuo puede hacer que este trate acomodar su imagen personal a las demandas sociales con el fin de encajar y obtener una aprobación, la cual, aunque se realiza de manera intencional, de alguna forma se convierte en un proceso adaptativo cotidiano.

### **Propiedades psicométricas**

Al evaluar candidatos mediante la entrevista de selección, se debe cuestionar qué parametriza o regula este proceso y hace que los resultados obtenidos sean fidedignos. Al ser una estrategia de evaluación, es fundamental valorar las propiedades psicométricas que deben cumplir todos los instrumentos de medición en psicología para garantizar su calidad e idoneidad (Fernandez, 2008). Así, dichas propiedades están en función de dar cuenta de la pertinencia y certeza con que un instrumento puede ofrecer una apreciación acertada y confiable de los evaluados.

Como se indicó, el objetivo de esta investigación es la recopilación de evidencias de validez sobre la entrevista en el contexto laboral. Sin embargo, es necesario comprender que, desde la psicometría, la confiabilidad es percibida como una condición necesaria pero insuficiente para

garantizar la validez (Moss, 1994). Por esta razón y para efectos de la revisión, se hace énfasis en la búsqueda explícita de validez y no de confiabilidad en las bases de datos, al ser la consideración más importante en una medida.

### **Validez.**

La validez se refiere al grado en que la evidencia empírica y teórica logran sustentar las interpretaciones de las puntuaciones hechas sobre un instrumento de evaluación diseñado para cumplir un propósito específico (Prieto & Delgado, 2010). Por lo tanto, se asume el término de validez en función del propósito de la evaluación, dado que las afirmaciones realizadas sobre una medida obtenida con una estrategia de evaluación serán tan válidas como pueda asumirse que, desde la teoría y los datos empíricos, corresponden al constructo que pretendía evaluarse.

Cabe resaltar que, a partir del 2014 y con la consolidación de los estándares para las pruebas educativas y psicológicas de la APA, AERA y NMCE, se concibe la validez como un concepto unitario, que durante su desarrollo ha adoptado nombres alusivos al método o aspectos con que se calculan sus coeficientes, y es por lo que se encuentran varias denominaciones como lo son: validez predictiva, de constructo, del contenido, entre otras. Desde un enfoque determinado, validar implica cuantificar los coeficientes de validez a través de correlaciones entre sus puntuaciones y alguna medida de criterio (Chiner, 2011), lo cual no genera una modificación conceptual o redefinición al cambiar el criterio de validez, más bien es una mera aproximación al método por el que se obtuvo.

Es necesario aclarar que, al definir validez de criterio y validez predictiva, no se hace con el objetivo de mantener la idea de tipos de validez, sino de retomar la terminología empleada en las investigaciones que se considerarán en este estudio y leerlo desde la perspectiva que se tenía en esta época.

***Validez de criterio.***

Este concepto es frecuentemente empleado por las investigaciones que pretenden dar cuenta del procedimiento bajo el cual se revisan algunas propiedades psicométricas de las pruebas. La validez de criterio corresponde a la medida de relación entre un parámetro externo llamado criterio y las puntuaciones de evaluación obtenidas por el instrumento; por lo tanto, contribuye en la formación de inferencias entre los puntajes de la prueba y otra variable de interés (Argibay, 2006). Con todo lo anterior, se retoma la idea de que las puntuaciones den cuenta del propósito con que fue diseñado el instrumento.

***Validez predictiva.***

Si bien es otra denominación sobre la capacidad de un instrumento para dar cuenta del objetivo de evaluación, es un término usado con frecuencia en el contexto laboral, al considerar que las entrevistas de selección están diseñadas para predecir el desempeño laboral o la adecuación de un candidato a las vacantes disponibles, por lo cual es uno de los indicadores que constantemente se intentan reportar sobre la calidad de las entrevistas. Sin embargo, es una medida que dependerá del tiempo y facilidad con que pueda contrastarse su medición con una variable que dé cuenta de cuán acertada fue la precisión (Moreira, 2006)

**Confiabilidad.**

La confiabilidad es entendida como la consistencia o estabilidad de una medida, que de manera general, comprende la precisión con que un instrumento estima las características para las que fue diseñado (Virla, 2010). La idea de la entrevista de empleo es evaluar a los candidatos para una vacante, frente a criterios como la idoneidad, el ajuste contextual, el desempeño laboral, la resolución de problemas y, en algunos casos, conocimientos específicos; de ahí que, la confiabilidad se entienda como el grado de precisión con que se evalúa cada uno de estos

criterios. Existen fuentes de error aleatorio que no pueden ser controladas en el proceso de evaluación y que afectan la confiabilidad de los instrumentos; algunas de ellas son: las condiciones de aplicación, condiciones personales, variaciones en el muestreo de los ítems y la calificación de la prueba; esta última se refiere a la variación de las puntuaciones ocasionada por diferencias de criterio entre los jueces frente al mismo sujeto de evaluación (Hogan, 2015).

Por lo tanto, cuando un candidato es evaluado por dos o más entrevistadores, se puede generar una fuente de error de medición ocasionada por el sesgo del evaluador y, para estimarlo, se puede determinar la concordancia de las evaluaciones emitidas por varios entrevistadores para generar una apreciación conjunta; en este caso, se calcula un coeficiente de fiabilidad como acuerdo entre jueces (Arias et al., 2006). Es decir, cuando las entrevistas son realizadas por panel, es necesario establecer una medida de consenso de la evaluación del candidato contemplada a partir de la estimación de todos los evaluadores.

### **Metodologías de síntesis**

En vista de que este estudio pretende sintetizar información a tal punto que puedan ofrecerse recomendaciones o sugerencias en la implementación de la entrevista, se vuelve importante hablar del metaanálisis y las revisiones bibliográficas que tendrán un carácter decisivo en la dirección que tomen los resultados.

#### **Metaanálisis.**

Se identifica como una herramienta de investigación, mediante la cual se sintetiza la información cuantitativa de evidencias acumuladas que dan respuesta a una pregunta previamente definida (Botella & Zamora, 2017). Por ende, es importante comprender que los metaanálisis permiten contrastar los resultados de varios estudios con el fin de ofrecer una visión holística.

No obstante, el uso de este método dependerá de cuan equiparables son los resultados y el número de valores que puede tomar una variable, puesto que, comparar valores que difieren entre sí por las condiciones en que se dieron, puede dar como resultado conclusiones erróneas o fuera de contexto.

### **Revisión bibliográfica.**

Incluye la selección del material bibliográfico que se considere suficiente, necesario e idóneo para abordar una temática determinada; busca hacer un análisis de documentos que mantengan una relación entre sí, ya sea de similitud o contraste y que exponga el panorama bajo el cual se delimita el tema de investigación (Coral, 2016). En consecuencia, el metaanálisis y la revisión bibliográfica son herramientas que se complementan, de acuerdo con la información disponible, y que permiten hacer una observación macro para tener una perspectiva más fundamentada.

### **Sesgo**

Se considera error sistemático o sesgos a los errores que aparecen de manera sistemática en las investigaciones, es decir, que su aparición no proviene de algún factor al azar. Estos sesgos son clasificados en diferentes tipos, que se determinan según la característica del error. Los sesgos de selección están enfocados en la muestra escogida para el estudio, la cual es distorsionada según la estimación del efecto; es decir, esta selección muestral no refleja adecuadamente la población. El sesgo de seguimiento determina que no se encontrarán errores si ambos grupos de estudios son semejantes, por lo que se espera que, a medida del desarrollo del estudio, no se pierdan sujetos o características. El sesgo de información se muestra cuando existe un error a la hora de medir la información brindada o recolectada entre los grupos. Y finalmente, el sesgo de confusión, en el cual aparecen más efectos que se pueden confundir con el efecto evaluado (Díaz, 2006).

Por lo tanto, se entiende que los sesgos son esa parte de la investigación que, a medida de su proceso, va reflejando los errores que presenta el investigador en el desarrollo y que son relevantes para los estudios.

### **Discriminación**

Según Rabossi (1990), se define la discriminación como una actitud o acción prejuiciosa e injusta que pretende hacer una distinción en algo o de alguien; es decir, practicar actos que vulneren o muestren trato desigual e inadmisibles. Por esta razón, se considera discriminación a todo acto desigual e injusto ante una persona o un grupo de personas por causa de sus creencias religiosas o políticas, sexuales, raciales, de edad y condición física y mental.

### **Personalidad**

De acuerdo con Moreno et al., (2008), se reconoce la personalidad como la forma de pensar, percibir o sentir de un individuo; es decir, lo que conforma su propia identidad. Además, esta se constituye por las diferentes características estables de la persona, como los rasgos y desarrollo cognitivo, la influencia sociocultural, motivacional y afectiva, que muestran aspectos propios cambiantes y adaptables según el entorno en el que surja, por lo que se determina que hay una interrelación e interdependencia en la conducta manifiesta del individuo y su conducta privada y, por lo tanto, es posible que se observe un cambio de conducta futuro, como por ejemplo, nuevas creencias o metas.

Frente a lo anterior, la personalidad se convierte en una construcción de diferentes aspectos que la persona va desarrollando a medida de su contacto con la sociedad y la forma en la que piensa, pues esta personalidad se va adaptando a las situaciones o contextos que definirían más adelante su conducta o accionar, para así crear nuevos comportamientos o fortaleciendo algunas características de su propia identidad.

**Gestión de impresiones**

La gestión de impresiones es vista como un proceso donde el individuo pretende mostrar a los demás una imagen personal utilizando información que le permita conseguir algún objetivo específico; es decir, que su propia imagen va a estar enmarcada por las expectativas sociales para quedar bien frente a los demás, lo que se ha considerado como uno de los procesos de adaptabilidad de los individuos, para así obtener aprobación social. Algunas características involucradas en la gestión de impresiones son la motivación, la personalidad y los estilos de comunicación (Acosta & Domínguez, 2014).

**Revisión Sistemática**

Es un término establecido para definir los protocolos usados en la obtención de datos, con el fin de recabar y recopilar información de un tema en específico o del cual se está investigando a partir de un sistema planificado y gradual que busca obtener conclusiones válidas y objetivas sobre lo documentado (Sánchez, 2010).

Es decir, es un proceso estructurado donde se busca obtener la mayor cantidad de datos, siendo estos recolectados y seleccionados de una manera gradual, con el fin de tener información veraz y concisa sobre los temas o investigación.

## 7. Marco empírico

Los antecedentes de esta investigación corresponden a las líneas de estudio más frecuentes en los últimos diez años sobre la validez de la entrevista de empleo. A partir de la literatura revisada, se identifican como ejes centrales la estructura de la entrevista, los entrevistadores y el uso de medios tecnológicos, temas que son abordados desde artículos amplios que incluyen una variedad de investigaciones previas.

Cabe señalar que la entrevista de empleo actualmente es una estrategia de evaluación versátil que se adapta al objetivo que designa cada organización al emplearla en sus procesos de selección; por ende, la trascendencia de los hallazgos y las recomendaciones de cada estudio se ven limitados situacionalmente y requieren de una evaluación contextual antes de ponerlas en práctica.

### **Estructura de la entrevista**

En las investigaciones sobre la entrevista, uno de los temas con mayor exploración ha sido su estructura como medio para mejorar la validez de los resultados. Durante los últimos veinte años de investigación se han encontrado algunas consideraciones: en primer lugar, se determina que el fin último de la estructura de la entrevista está orientado hacia la estandarización y el aumento de sus propiedades psicométricas, a partir de ello, los entrevistadores han mostrado preferencia por un esquema de preguntas basado en el comportamiento pasado más que preguntas de tipo situacional, ya que las preguntas de comportamiento los acercan más a la predicción. Por otro lado, asumiendo que la intensificación de dicha estructura se relaciona con la reducción de sesgos en las calificaciones y que la gestión de primeras impresiones se ha identificado como una de las variables de contaminación en los resultados, los entrevistadores también comienzan a elegir el uso de escalas de clasificación ancladas que contribuyan a otorgar una puntuación más

objetiva sobre los postulantes; cabe aclarar que, si bien los evaluadores adaptan algunos aspectos de las entrevistas estructuradas que pueden solucionar las dificultades y críticas que reciben sus procesos de selección, se identificó que aún existe resistencia a elegir las entrevistas con un alto nivel de estructura (Levashina et al., 2014).

Bajo este orden de ideas, estructurar las entrevistas de empleo ha causado gran controversia dentro del campo laboral, lo que ha llevado a los investigadores a considerar los beneficios o desventajas que pueda tener la implementación de esta práctica. Aun cuando el objetivo es mejorar las propiedades de la entrevista, puede pensarse que limita esta estrategia al desarrollo de un cuestionario y al mismo tiempo la despersonaliza.

Por otro lado, el abordaje de los tipos de preguntas situacionales y de comportamiento pasado se ha intensificado al prever el propósito de las interrogantes como un predictor del desempeño laboral; a causa de ello, los entrevistadores prefieren las preguntas de comportamiento pasado, porque se sustentan en el principio de que el mejor predictor de la conducta es la conducta pasada.

Justamente, la entrevista estructurada ha cobrado importancia al mostrarse como una alternativa que puede disminuir los sesgos al considerar meticulosamente variables o aspectos externos que afecten el juicio emitido por los evaluadores y así garantizar un proceso justo y transparente.

### **Participantes de la entrevista**

En la investigación realizada sobre los entrevistadores, se destaca la percepción como uno de los aspectos más relevantes a la hora de realizar una entrevista de trabajo. Cuando se realiza un proceso de selección, se plantean dos perspectivas: la primera es la forma en que se presenta el entrevistado hacia el entrevistador y la otra perspectiva es una mirada del entrevistador hacia su

influencia en la decisión de escoger al candidato correcto. Para la primera perspectiva, se decide utilizar la táctica de MI o Gestión de la impresión, a través de la cual se contemplan aspectos como la autopromoción del solicitante (que corresponde a un intento por mostrar sus acciones honestas, como referentes de éxitos pasados) y la persuasión engañosa (donde el participante busca [caer bien] o tener actitudes similares a las del entrevistador). En la segunda perspectiva se aborda la imagen que genera el entrevistador sobre el solicitante, definida como la capacidad que tiene el entrevistador para observar a través del candidato y detectar hechos que no son veraces en medio de sus relatos (Roulin et al., 2014).

La táctica MI plantea que la percepción del entrevistador y el entrevistado pueden mostrar diferentes percepciones que se viven al momento de realizar una entrevista. El entrevistador se percatará en qué momento puede ser engañado por los candidatos y su atención se enfocará en esto, mientras que el entrevistado usa técnicas honestas o engañosas para obtener la vacante o crear empatía con el entrevistador.

### **Implementación de la tecnología**

Por último, uno de los temas con gran auge en las investigaciones recientes es la implementación de la tecnología, donde debe considerarse que la nueva era ha tomado un papel relevante en la sociedad actual, pues a través de los años ha llevado a la inclusión y adaptación como medio y canal, haciéndola una herramienta útil y necesaria para el desarrollo. Tanto es su impacto que se encuentra siendo participe de nuevas formas para la selección de personal, donde ya no se necesita tener presencialidad para poder realizar una entrevista de trabajo y que, aunque sea una herramienta que corte distancias, no puede evaluar en su totalidad al candidato.

En otras palabras, los medios tecnológicos tienen un efecto desfavorable al momento de evaluar a un candidato. Por ejemplo, en un encuentro presencial, el evaluado consigue mostrar de

sus habilidades sociales, pero mediante la tecnología, puede que su capacidad para dar estas impresiones sea un poco restringida, lo que probablemente deje como consecuencia el no mostrar su verdadero potencial. Otra manera en que la tecnología afecta el proceso de administración del personal es la limitación para que el entrevistador observe el lenguaje no verbal del candidato y, por consiguiente, deje a un lado esta comunicación que se considera relevante para la selección. Finalmente, se identifica carencia de estudios recientes que busquen mejorar las estrategias de las entrevistas implementadas por este medio, por lo que, se sugieren más estudios dado que la validez encontrada para estas calificaciones fue baja (Blacksmith et al., 2016).

Por lo tanto, se observa que la tecnología, aunque en este siglo se ha considerado una de las mejores estrategias de comunicación e innovación, para elementos de trabajo como los procesos de selección cuenta con diferentes problemáticas como: el sesgo del entrevistador y la percepción que tiene el entrevistado al momento de realizar la entrevista, dificultades para otorgar calificaciones que se evidencian en una validez decreciente y la mala conexión que también puede afectar la ejecución óptima de lo que se pretende evaluar.

## **8. Marco Metodológico**

### **Alcance de la investigación**

La presente investigación se desarrolla como una recopilación y síntesis sobre la validez de la entrevista de selección, a partir de un escrutinio sobre la información que es considerada idónea y la constante revisión y clasificación de los resultados de cada estudio

### **Diseño**

Se establece como diseño la investigación teórica dado que bajo esta línea se recopilan los avances obtenidos desde la metodología, la construcción de teorías formales y al ser una actualización de revisiones previas que no requiere de la obtención de datos empíricos por contacto, sino que se soporta en los hallazgos de otros autores (un sistema de clasificación).

Puntualmente, esta investigación teórica se orienta como una revisión sistemática dado que busca la acumulación de datos, pero no se hace en procedimiento estadísticos con los datos cuantitativos identificados

### **Población**

Los objetos de estudio en un a revisión sistemática consisten en todos los documentos, estudios y publicaciones que se relacionen con la pregunta de investigación, en este caso los artículos sobre validez de la entrevista de empleo; el tamaño muestral está definido desde la realización de la revisión sistemática que se considerara más adelante.

### **Instrumentos**

Como software de apoyo en la síntesis, organización y tratamiento de los datos se hace uso del gestor de referencias bibliográficas Zotero desarrollado por el Center for History and Media de la Universidad George Mason, para el registro de todos los archivos que se generen en la primera búsqueda; el paquete estadístico informático Statistical Package for Social Sciences

SPSS, para la elaboración de gráficos y visualización del comportamiento de los datos y *Système Portable pour l'Analyse de Données SPAD*, para el desarrollo del análisis de correspondencias múltiples. Además, se implementó una bitácora de seguimiento en hojas de cálculo de Excel para tomar registro de la información y las condiciones en que se extrajo.

### **Descripción del método**

Esta investigación se realizó por medio de una revisión sistemática definida como una herramienta de la investigación científica para recabar información de estudios, con el fin de obtener información clara y relevante sobre los criterios explícitos en la búsqueda de los temas, por lo tanto serán sintetizados de manera procesual, aplicando estrategias centradas en limitar su sesgo o error aleatorio; para esto, se tiene en cuenta factores como: la búsqueda de información, selección y recopilación delimitados por criterios específicos y relevantes para la investigación, hasta llegar al consolidado de estudios (Ferreira et al., 2011)

Para comenzar, se optó por el diseño de revisiones sistemáticas PRISMA que consiste en una propuesta estructurada sobre los elementos de la revisión: elección del protocolo y registro, criterios de elegibilidad de la muestra, descripción de las fuentes de información, búsqueda y selección de los estudios, proceso de abstracción de datos, lista de datos, medidas de resumen o categorización, síntesis de resultados, riesgo de sesgo entre los estudios, selección de los resultados a reportar y finalmente el compendio de las características de los estudios (Urrútiá & Bonfill, 2010).

Con base en el anterior listado de aspectos que debe contener la revisión sistemática se establece un cronograma que permita completar todos los elementos citados

## **Procedimiento**

Para realizar la presente revisión sistemática se desarrolló un procedimiento detallado de cuatro fases: Fase I búsqueda de fuentes de información, Fase II delimitación de aspectos a evaluar y destacar por cada artículo encontrado, Fase III lectura y síntesis de los artículos seleccionados y Fase IV caracterización de las categorías de análisis.

### **Fase I. Búsqueda de fuentes de información y delimitación de aspectos a evaluar y destacar por cada estudio**

#### ***Bases de datos.***

Inicialmente, los revisores buscan todas las bases de datos reconocidas donde se desarrollen estudios científicos para seleccionar cuales pueden emplearse en la búsqueda de información, posteriormente, cada revisor evalúa las bases de datos y se somete a un acuerdo donde se determine que fuentes de información se considerara.

Se tiene como criterio de inclusión las bases de datos que reporten temas de psicología o información sobre métodos de evaluación laboral y que el registro de dichos estudios este dado en artículos o documentos indexados; se excluyen bases de datos con un foco de interés diferentes al de la psicología y bases de datos cuya información este registrada como videos, imágenes, diccionarios, enciclopedias, libros, tesis y disertaciones.

Para seleccionar las bases de datos que se tienen cuenta se revisa una breve descripción de los temas abordados por las mismas y los formatos en que se dispone la información. En la tabla 2 se consolida el resultado de la búsqueda incluyendo cada uno de los elementos considerados para su inclusión o exclusión; se identificaron 314 bases de datos de diversas áreas de interés que fueron revisadas por descripción, disciplina de enfoque, formatos de presentación de la información y alcance para abordar el tema de investigación propuesto; de esas 314 bases se seleccionaron 11

**Tabla 1.** *Artículos encontrados por cada base de datos.*

| <b>Base de datos</b>                              | <b>Elementos de búsqueda</b>                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Número de archivos</b> | <b>Fecha de búsqueda</b> |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Academic Search Complete                          | Búsqueda avanzada<br>Sin límites de fechas<br>String de búsqueda: AB validity AND AB employment AND AB interview<br>Buscado en resumen<br>(sin limitación de texto completo)<br>En materias equivalentes                                                                              | 85                        | 4/02/2021                |
| Ejournals                                         | Búsqueda desde la biblioteca de la universidad<br>Ordenado por relevancia<br>String de búsqueda: AB validity AND AB employment AND AB interview<br>Buscado en el resumen                                                                                                              | 131                       | 30/01/2021               |
| ERIC (The Education Resources Information Center) | Búsqueda desde la biblioteca de la universidad<br>Ordenado por relevancia<br>String de búsqueda: AB validity AND AB employment AND AB interview<br>Buscado en el resumen                                                                                                              | 53                        | 30/01/2021               |
| Web of Science                                    | Búsqueda avanzada<br>String de búsqueda: (AB=(validity) AND AB=(employment) AND AB=(interview)) AND TIPOS DE DOCUMENTOS: (Article)<br>Período de tiempo: Todos los años. Índices: SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, ESCI.<br>Buscado en resumen<br>Sin límite de categoría<br>Sólo artículos | 127                       | 4/02/2021                |

| Base de datos           | Elementos de búsqueda                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Número de archivos | Fecha de búsqueda |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------|
| Google Scholar          | <p>Búsqueda avanzada<br/>           Artículos a partir de 1900 (primera época de la administración de personas)<br/>           String de búsqueda: Validity employment interview (45300 resultados), buscadas todas ellas palabras en todo el texto<br/>           Ordenado por relevancia (7530 resultados)<br/>           Cualquier idioma<br/>           Cada página presenta 10 artículos, se decide tomar las primeras 3 páginas (30 resultado) que permiten el acceso a su información complete y de acuerdo con la organización por relevancia, son los artículos mayormente citados.</p> | 30                 | 31/01/2021        |
| Jstor - Journal Storage | <p>Búsqueda avanzada<br/>           Sin límites de fechas<br/>           String de búsqueda:((ab:(validity) AND ab:(employment)) AND ab:(interview))<br/>           Buscado en Resumen<br/>           Sin limitación de tema ni acceso</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 8                  | 31/01/2021        |
| PROQUEST                | <p>Búsqueda a través de operadores booleanos<br/>           Sin límites de fecha<br/>           Artículos principales<br/>           Idioma Ingles<br/>           String de búsqueda: AB (validity) AND AB(employment) AND AB(interview)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 249                | 31/01/2021        |

| <b>Base de datos</b> | <b>Elementos de búsqueda</b>                                                                                                                                                                                              | <b>Número de archivos</b> | <b>Fecha de búsqueda</b> |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| SAGE Journals        | Búsqueda avanzada<br>Sin límites de fechas<br>String de búsqueda: [Abstract validity] AND [Abstract employment] AND [Abstract interview]<br>Buscado en Resumen<br>Sin limitación acceso                                   | 131                       | 31/01/2020               |
| Science Direct       | Búsqueda avanzada<br>Sin límites de fechas<br>String de búsqueda: validity employment interview<br>Buscado en: Title, abstract, keywords<br>Tipo de Artículo: Artículos de investigación                                  | 41                        | 31/01/2020               |
| Scopus               | Búsqueda básica<br>Sin límites de fechas<br>String de búsqueda: (ABS ( validity ) AND ABS ( employment ) AND ABS ( interview ) ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) )<br>Buscado en: Resumen<br>Limitado a: Sólo artículos | 206                       | 31/01/2020               |
| Wiley Online Library | Búsqueda avanzada<br>Sin límite de fechas<br>String de búsqueda: "validity" in Abstract and "employment" in Abstract and "interview" in Abstract<br>Con filtro de sólo revistas                                           | 228                       | 31/01/2020               |
| <b>Total</b>         |                                                                                                                                                                                                                           | 1289                      |                          |

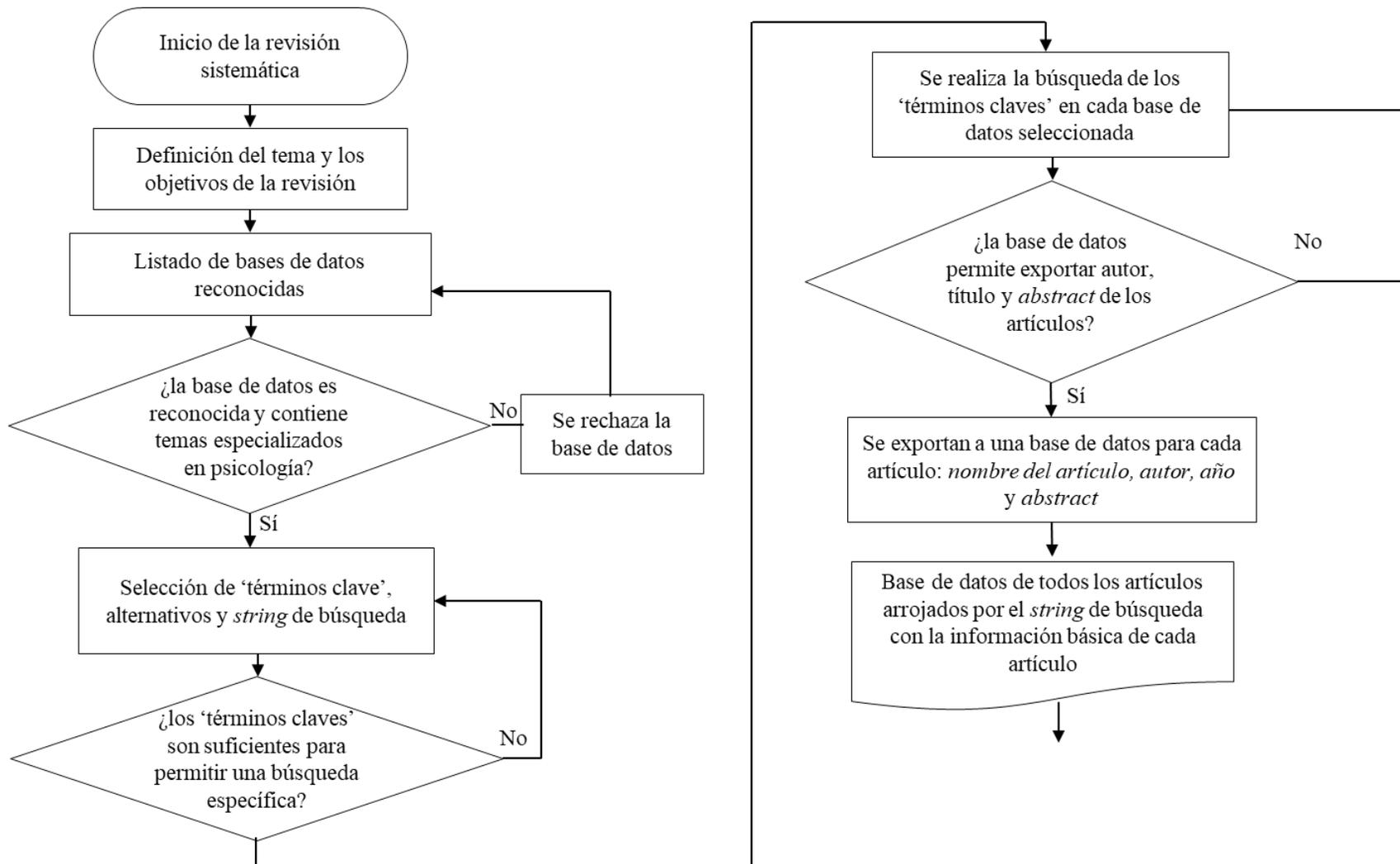
que cumplieran con los parámetros definidos. Las bases de datos elegidas fueron: Academic Search Complete, Ejournals, ERIC (The Education Resources Information Center), Google Scholar, Jstor - Journal Storage, PROQUEST, SAGE Journals, Science Direct, Scopus, Web of Science y Wiley Online Library

### *Artículos*

Los criterios de inclusión de los artículos son: que el tema de interés debe ser validez de la entrevista de empleo, que estén publicados en inglés y que sean artículos de revistas indexadas se establece como criterios de exclusión publicaciones de otros idiomas, capítulos de libros, reportes de eventos académicos como conferencias o congresos y documentos que emplean la entrevista como método de evaluación sin hacer un reporte de ella.

En primer lugar, se establece un string de búsqueda de acuerdo con la base de datos, se revisan los filtros que dejen la información más relevante y se guardan los artículos en la biblioteca de Zotero; con esta información se genera una base de datos reportando autores, año de publicación, título de la investigación y el resumen. En la figura 1, se observa el proceso explicado hasta este punto y se procede a hacer el primer filtro que consiste en eliminar la información duplicada, de diferentes formatos a los ya establecidos y que difiera en el idioma definido.

Después, los revisores examinan los resúmenes de cada artículo con la tentativa de categorizar los estudios en tres grupos: se acepta y el resumen es suficiente para incluirlo, se rechaza y el resumen es suficiente para excluirlo o el resumen no es suficiente para incluir o excluir el artículo. En consecuencia, aquellos artículos que no se pueden incluir o excluir con base en su resumen se descargan y se evalúa su pertinencia en conjunto de los dos revisores.



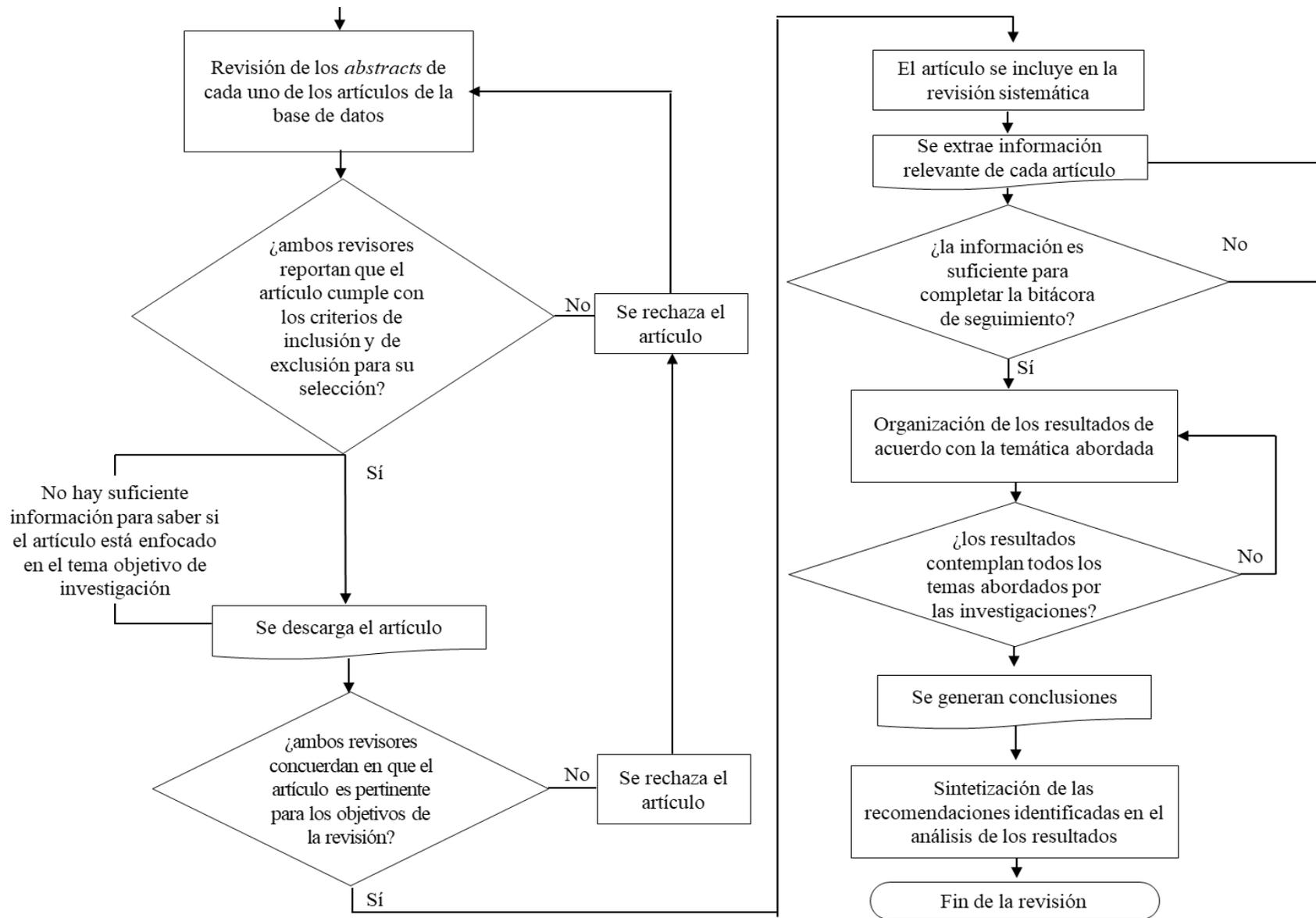


Figura 1. Flujograma de la revisión sistemática

Los artículos seleccionados se descargan, enlistan y se inicia la revisión, cabe señalar que la cantidad de artículos examinada por cada revisor consiste en la mitad de la totalidad de los estudios, sin embargo, al término de cada semana se comparte los hallazgos entre revisores para que los dos cuenten con la misma información.

Adicionalmente, en esta fase se dispone a describir las dimensiones evaluadas para cada artículo, con base en los resultados presentados en revisiones previas, se tiene en cuenta el año (entendido como la fecha de publicación del estudio), década que corresponde al periodo en que puedan ubicarse las investigaciones, lugar (consiste en el país donde se realiza la publicación, se desarrolla la investigación o se orientan los resultados), continente (es la clasificación de los países en función del geo esquema diseñado por la Organización de Naciones Unidas ONU), disciplina (comprende la orientación disciplinaria o científica desde la cual se realiza el estudio), temas (corresponde al objetivo temático que tienen las investigaciones), subtema (es la especificación del foco de interés de cada artículo), tipo de estudio, objetivo del estudio, método, los resultados, nivel de evidencia de investigación, y recomendaciones o limitaciones que se reportaran en los procedimientos aplicados. De ahí que, se registren los aspectos relevantes para cada una de las anteriores categorías de análisis en una base de datos, sobre la cual se trabajan las conclusiones y procedimientos para reportar la información recopilada.

Para empezar, se considera relevante abordar el nivel de evidencia reflejada en dichas investigaciones, entendiendo el nivel de evidencia como una clasificación de estudios a partir de la valoración de los escenarios y el diseño de investigación que mantienen (Manterola et al., 2014). Es decir, se adaptan algunos niveles de evidencia que han sido desarrollados previamente para dar respuesta al muestreo de información previsto en esta revisión, como puede observarse en la tabla 1.

**Tabla 2.** *Niveles de evidencia.*

| <b>Nivel</b> | <b>Magnitud del tema abordado</b>                                                  | <b>Tipo de estudio</b>                                                                                                   | <b>Implicaciones para la práctica</b>                                                                                            |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| IV           | Consolidación de diferentes variables relacionadas con la validez de la entrevista | Revisión sistemática o teóricas de estudios experimentales y metaanálisis                                                | La evidencia soporta conclusiones basadas en la recopilación de estudios y es apta para apoyar la toma de decisiones             |
| III          | Abordaje sobre aspectos específicos que afectan la validez de la entrevista        | Estudios experimentales, cuasiexperimentales, comparativo, correlacionales y explicativos sobre validez de la entrevista | Permite validar los resultados de una práctica, pero el evaluador debe estar abierto a cambios contextuales o situacionales      |
| II           | Técnicas singulares para hacer entrevista                                          | Estudios exploratorios, descriptivos y pruebas de instrumentos o técnicas que se asocian con la entrevista               | Es un punto de referencia que advierte las consecuencias o efectos de una acción en particular sobre la validez de la entrevista |
| I            | Resumen y crítica de investigaciones previas                                       | Opiniones de expertos y bibliografía comentada                                                                           | Recomendación desde la experiencia para desarrollar una entrevista de empleo con resultados favorables                           |

Los niveles de evidencia han sido ampliamente evaluados por el área de la medicina, para esta revisión se hace una adaptación de la información reportada por Burns et al. (2011), donde se van a considerar algunas características de las evidencias planteadas, por un lado la magnitud del tema abordado, el grado de recomendación con que se efectúan las conclusiones y la rigurosidad con que son reportados estos estudios.

### **Fase II. Lectura y síntesis de los artículos seleccionados**

En esta fase los revisores examinan cada artículo que este bajo su responsabilidad, dado que se divide la cantidad de artículos entre los dos y así se reduce el efecto de fatiga permitiendo prestar mayor atención a cada estudio, además, aquellos artículos que generen confusión se analizan por los dos revisores hasta llegar a un acuerdo de la información registrada.

La información obtenida se dispone en una base de datos conjunta reportando año, autor, título, método, resultado y nivel de evidencia para cada publicación; este informe se presentará como resultado de la revisión.

### **Fase III. Caracterización de las categorías de análisis**

Para presentar los hallazgos de la revisión inicialmente se revisa el comportamiento de cada una de las categorías para sintetizar aspectos consistentes y relevantes; luego se hacen cruces entre las categorías para que puedan apreciarse las características de las investigaciones y a partir de la exploración se identifica los resultados sobresalientes. La información debe ser presentada de manera gráfica dado que en términos prácticos permite hacer una explicación parsimoniosa.

Para definir algunos perfiles identificados en la orientación de la investigación se realiza un análisis de correspondencias múltiples que es una técnica multivariada usada en investigaciones cualitativas para analizar, describir y representar gráficamente información obtenida por tablas de distribución conjunta de datos (Quaglino & Pagura, 1998). Con base en el gráfico generado se describe los temas, tipos de estudios, nivel de evidencia y década para cada perfil.

### **Fase IV. Validez y objetividad de la entrevista de empleo, identificación de dificultades y posibles soluciones.**

En esta fase se presentan las interpretaciones de los estudios considerados, de manera conjunta, atendiendo a sus similitudes o contradicciones para presentar un panorama general de los temas que atiende esta revisión sistemática. Para ello, se agrupan las investigaciones por enfoque y se comienza a comparar sus resultados para elaborar una síntesis o explicación de los aspectos en función de exponer variables que afectan la validez de la entrevista de empleo.

## 9. Resultados

### **Fase I. Búsqueda de fuentes de información y delimitación de aspectos a evaluar y destacar por cada estudio**

En esta fase se identificaron tanto bases de datos como estudios que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos, posteriormente se descargaron los artículos de investigación para ser sometidos a una revisión.

#### **Artículos de investigación.**

Teniendo en cuenta las bases de datos seleccionadas, se realizó una búsqueda exhaustiva de investigaciones que pudieran tener relación con el objeto de estudio, mediante el uso del gestor de referencias bibliográficas Zotero se recopilaron los artículos de este primer sondeo. De acuerdo con la información presentada en la tabla 1 fueron identificados en total 1289 estudios, inicialmente se descartó 603 artículos que estaban repetidos entre las bases de datos. En segundo lugar, se revisaron los resúmenes de las 686 investigaciones restantes para determinar si estaban relacionados con la entrevista de empleo; justamente, a través de este segundo filtro se eliminaron 612 estudios bajo los supuestos del tema, el formato de presentación de la información y el idioma.

En consecuencia, se aceptaron 72 estudios para empezar y 34 adicionales se revisaron con mayor detalle dado que el resumen no era suficiente para concluir la inclusión o exclusión del artículo. Finalmente, después del tercer filtro se definieron 83 artículos sobre los que fue desarrollada la revisión sistemática.

Al determinarse el número de artículos que serían empleados, se procedió a buscar los archivos y descargarlos en su totalidad para iniciar la lectura, análisis y reporte de cada uno de los estudios seleccionado.

**Fase II. Lectura y síntesis de los artículos seleccionados**

Esta fase tardó en desarrollarse un mes, durante el cual se revisaron todos los artículos y se realizó un conversatorio entre las investigadoras al cierre de cada semana para compartir los hallazgos y dudas que pudieran generar desacuerdo, hasta que se llegó a un consenso sobre la información que se plasmaría, en la tabla 3 se muestra la síntesis de los artículos reportando los aspectos más relevantes de la revisión.

La disposición de los estudios es consecuente con la organización alfabética de las referencias para facilitar la consulta de los textos originales, recuérdese que, el nivel de evidencia fue expuesto en el marco metodológico, por ende, para leer el compendio de las investigaciones reportadas puede remitirse a la tabla 2 que está sustentada desde la adaptación de previas jerarquías de evidencia.

**Tabla 1.** *Síntesis de los estudios.*

| Art. | Año  | Autor                                      | Título                                                                              | Método                                                                                                                                                                 | Resultados                                                                                                                                                                              | Evidencia |
|------|------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1    | 1979 | Arvey,R                                    | Unfair discrimination in the employment interview: Legal and psychological aspects. | Revisión literaria acerca de los sesgos que se dan en las entrevistas de empleo respecto a la raza, mujeres, discapacitados y ancianos.                                | Los temas abordados por la investigación fueron: sesgos en calificación de mujeres y percepción del entrevistador para negar candidatos adulto mayor o discapacitado.                   | IV        |
| 2    | 1982 | Arvey,R & Campion,J                        | The Employment Interview: A Summary and Review of Recent Research.                  | Revisión teórica sobre confiabilidad y validez de la entrevista de trabajo y las variables se relacionan con estimación.                                               | Los temas abordados por la investigación fueron: la entrevista por panel, características del entrevistado, sesgo, acceso a información previa a la entrevista.                         | IV        |
| 3    | 1987 | Arvey, R., Miller, H., Gould, R & Burch, P | Interview validity for selecting sales clerks.                                      | Estudio correlacional realizado en dos años usando una encuesta para calificar impresiones en su primer estudio, después se realizó el mismo estudio pero sin un ítem. | Primer estudio mostro correlación juicios de la entrevista y el rendimiento laboral de 0,34 tras su corrección se estimó en 0,42. El segundo año correlación de 0,51 correcciones 0,61. | III       |
| 4    | 1998 | Arvey, Richard D & Campion, James E        | Being there: Writing the highly cited article                                       | Revisión literaria de los procesos de entrevista poco fiables, inexactos y erróneos que llevan a su descalificación.                                                   | Los temas de investigación fueron: Recomendaciones para realizar la entrevista estructurada y disminuir el sesgo.                                                                       | IV        |
| 5    | 1990 | Baker, H & Spier, M.                       | The Employment Interview: Guaranteed Improvement in Reliability.                    | Bibliografía comentada sobre estudios de recomendaciones para mejorar la calidad de la entrevista de empleo.                                                           | Los temas abordados por la investigación fueron: estructura de la entrevista, esquema de calificación, toma de decisiones. Sesgos y la toma de notas.                                   | I         |

| Art. | Año  | Autor                                                                                   | Título                                                                                                                        | Método                                                                                                                                                                       | Resultados                                                                                                                                                                                          | Evidencia |
|------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 6    | 2012 | Barrick, M.,<br>Dustin, S.,<br>Giluk, T.,<br>Stewart, G.,<br>Shaffer, J &<br>Swider, B. | Candidate characteristics driving initial impressions during rapport building: Implications for employment interview validity | Estudio correlacional entre la primera impresión que tienen los entrevistadores y la evaluación que hacen del candidato; tamaño muestral de 130 candidatos.                  | Las impresiones iniciales tienen una influencia importante en los juicios del evaluador, encontrándose un coeficiente de correlación de .40 con la evaluación final de los entrevistados.           | III       |
| 7    | 1976 | Broadhurst, A                                                                           | Validity of Interview for Selecting Students for Postgraduate Training in Clinical Psychology                                 | Estudio exploratorio para seleccionar estudiantes de psicología clínica para posgrado, donde se usó formularios, bases académicas y entrevistas para su selección.           | De los candidatos que realizaron la prueba se proporcionaron 17 calificaciones un años después, su correlación fue de -0,08 entre predicción de éxito e idoneidad de capacitación de la entrevista. | II        |
| 8    | 2002 | Brtek, M &<br>Motowidlo, S.                                                             | Effects of procedure and outcome accountability on interview validity.                                                        | Estudio cuasiexperimental con 338 estudiantes asumiendo un papel de entrevistador de supuestos postulantes evaluando su liderazgo.                                           | Uso de escala para calificación de juicios en entrevistas, la validez de estos determinada por la atención observable de las grabaciones.                                                           | III       |
| 9    | 1995 | Byrd, M &<br>Robinson, A.                                                               | Gender In Interviewing.                                                                                                       | Bibliografía comentada de 32 estudios sobre entrevista de empleo para el periodo comprendido entre 1976 - 1994.                                                              | Los temas abordados por la investigación fueron: diferencias de evaluación por género y edad y favorecimiento de preguntas                                                                          | I         |
| 10   | 2011 | Camp, R.,<br>Schulz, E.,<br>Vielhaber, M<br>& Wagner-<br>Marsh, F.                      | Human resource professionals' perceptions of interviewer training                                                             | Estudio exploratorio con 156 participantes familiarizados con RRHH o profesionales en RRHH se usó entrevistas para determinar sus percepciones de las entrevistas de equipo. | Se observa que el análisis factorial de los ítems indicaron que los profesionales de RRHH tienen a percibir la entrevista en equipo mejor que los que no tienen experiencia en esta.                | II        |

| Art. | Año  | Autor                                       | Título                                                                                                        | Método                                                                                                                                                                     | Resultados                                                                                                                                                                              | Evidencia |
|------|------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 11   | 1988 | Campion, M., Pursell, E & Brown, B.         | Structured Interviewing: Raising the Psychometric Properties of the Employment Interview.                     | Estudio cuasiexperimental con una muestra de 243 operarios de una fábrica, evaluados a partir de una entrevista estructurada y una batería mental de aptitudes cognitivas. | La entrevista diseñada presenta un coeficiente de consistencia interna de .72, coeficiente de concordancia de .88 y validez predictiva de .56                                           | III       |
| 12   | 1998 | Campion, M., Palmer, D & Campion, J.        | Structuring Employment Interviews to Improve Reliability, Validity, and Users' Reactions.                     | Revisión teórica de 200 artículos sobre la estructura de la entrevista de selección                                                                                        | Se identifican 15 componentes de la estructura de la entrevista, donde siete hacen referencia al contenido y los restantes al proceso de evaluación.                                    | IV        |
| 13   | 2017 | Culbertson, S., Weyhrauch, W & Huffcutt, A. | A tale of two formats: Direct comparison of matching situational and behavior description interview questions | Revisión sistemática de estudios sobre preguntas situacionales y de comportamiento pasado y metaanálisis de 29 coeficientes de validez identificados.                      | Se identifica una mayor grado de validez para las preguntas situacionales que las preguntas de descripción de comportamientos en relación con el desempeño laboral.                     | IV        |
| 14   | 1994 | Dalessio, A & Silverhart, T.                | Combining biodata test and interview information: predicting decisions and performance criteria               | Estudio exploratorio donde se realizan entrevistas estructuradas que contaban con 11 ítems para evaluar las habilidades para el puesto de agente en ventas.                | Se evidencio que los entrevistados que tenían calificaciones bajas en sus biodatos era probable predecir su rendimiento que con los de alta calificación.                               | II        |
| 15   | 1986 | Daniel, C.                                  | Science, System, or Hunch: Alternative Approaches to Improving Employee Selection                             | Revisión literaria de las limitaciones en la metodología de selección de personal tradicional, como métodos intuitivos, que restringe su efectividad.                      | Los temas investigación fueron: poco uso de test o pruebas en las empresas, limitaciones en el tamaño de la empresa y en las dinámicas usadas para mejorar la motivación y rendimiento. | IV        |

| Art. | Año  | Autor                            | Título                                                                                                                     | Método                                                                                                                                                                                      | Resultados                                                                                                                                                                                                        | Evidencia |
|------|------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 16   | 2007 | DeGroot, T & Kluemper, D.        | Evidence of Predictive and Incremental Validity of Personality Factors, Vocal Attractiveness and the Situational Interview | Estudio cuasiexperimental que evalúa la entrevista situacional dada en 30 preguntas para cada situación midiendo factores como amabilidad, escrupulosidad y extraversión.                   | Se observa que la validez en la entrevista SI es útil en puestos de servicio al cliente se correlacionan con las entrevistas de desempeño laboral, la amabilidad y escrupulosidad.                                | III       |
| 17   | 1997 | Di Milia, L & Gorodecki, M.      | Some Factors Explaining the Reliability of a Structured Interview System at a Work Site                                    | Estudio exploratorio donde la compañía busca realizar su propio instrumento de selección de personal utilizando entrevistas estructuradas.                                                  | Se observa una preocupación sobre el uso de la entrevista pues al hacer el análisis se encontró que los entrevistadores no tenían claro el objetivo de la entrevista por lo tanto muestra una baja confiabilidad. | II        |
| 18   | 1998 | Di Milia, L & Smith, P.          | Australian Management Selection Practices: Why Does the Interview Remain Popular?                                          | Síntesis de la gestión de prácticas de selección usadas en empresas australianas, las cuales realizaron un cuestionario que examina las competencias que evalúan las agencias de selección. | Se observó una dependencia de métodos asociadas con baja validez, el problema radica en las herramientas usadas.                                                                                                  | I         |
| 19   | 2009 | Dillon, A & Ebmeier, H.          | The Development and Field Test of an Employment Interview Instrument for School Paraprofessionals                          | Estudio experimental con una muestra de 45 para profesionales para corroborar las características psicométricas de una entrevista de perfiles educativos.                                   | La confiabilidad interna de este instrumento se reporta con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,958.                                                                                                             | III       |
| 20   | 1988 | Dreher, G & Ash, R., Hancock, P. | The Role Of The Traditional Research Design In Underestimat                                                                | Revisión literaria de 28 estudios sobre la validez de la entrevista de selección, 5 estudios consideran datos individuales en entrevistador, el resto involucran más entrevistadores        | Los temas de investigación fueron: Calificaciones de los entrevistares, el sesgo de la respuesta y poca claridad en predicciones precisas sobre el comportamiento del entrevistado.                               | IV        |

| Art. | Año  | Autor                  | Título                                                                                                    | Método                                                                                                                                                                           | Resultados                                                                                                                                                                        | Evidencia |
|------|------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 21   | 2005 | Ebmeier, H & Ng, J.    | Development and Field Test of an Employment Selection Instrument for Teachers in Urban School Districts   | Estudio descriptivo para evaluar un banco de 56 preguntas aleatorizadas, diseñadas por expertos en selección de perfiles educativos.                                             | El instrumento evalúa cinco áreas: conocimiento sobre la enseñanza, los estudiantes y el contenido, habilidades para trabajar con otros, y aptitud e idoneidad para la enseñanza. | II        |
| 22   | 2013 | Eisenkraft, N.         | Accurate by way of aggregation: Should you trust your intuition-based first impressions?                  | Estudio cuasiexperimental con una muestra de 34 estudiantes de pregrado evaluados por 41 adultos que solo vieron 10 segundos de sus entrevistas.                                 | Los juicios intuitivos individuales tuvieron un coeficiente de confiabilidad de .16, mientras la confiabilidad de los juicios intuitivos por panel fue de .89                     | III       |
| 23   | 1997 | Emley, K & Ebmeier, H. | The Effect of Employment Interview Format on Principals' Evaluations of Teachers                          | Estudio comparativo entre profesores 4 de estos identificados como débiles y 4 como fuertes, realizaron una entrevista ramificada y otra estructurada para compararlos entre sí. | El análisis indicó que ambas entrevistas fueron efectivas para diferenciar maestros fuertes y débiles, no hubo una diferencia significativa entre los dos formatos de entrevista. | III       |
| 24   | 1991 | Gabris, G & Rock, S.   | Situational Interviews and Job Performance: The Results in One Public Agency                              | Se escogió una técnica de MDOPC con una muestra aleatoria de 300 participantes solicitando que completaran en instrumento de 162 ítems calificados en escala Likert.             | El estudio del MDOC mostro la comparación de las entrevista situaciones en una correccional.                                                                                      | III       |
| 25   | 2003 | Gibb, J & Taylor, P.   | Past Experience versus Situational Employment: Interview Questions in a New Zealand Social Service Agency | Estudio comparativo con una muestra de 130 trabajadores sociales, evaluados bajo una condición: con preguntas situacionales o preguntas basadas en el comportamiento.            | La correlación entre puntajes de la entrevista y desempeño laboral fue de: .62 para preguntas de comportamiento pasado y .63 en preguntas situacionales.                          | III       |

| Art. | Año  | Autor                                | Título                                                                                                     | Método                                                                                                                                                                    | Resultados                                                                                                                                                                         | Evidencia |
|------|------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 26   | 1994 | Gowing, M & Slivinski, L.            | A Review of North American Selection Procedures: Canada and the United States of America                   | Revisión literaria sobre los procedimientos de selección más usados en Norteamérica para crear un consenso de información sobre los más utilizados.                       | Se observa una amplia similitud entre los enfoques de la entrevista con relación a la validez y equidad.                                                                           | IV        |
| 27   | 2014 | Hamdani, M., Valcea, S & Buckley, M. | The relentless pursuit of construct validity in the design of employment interviews                        | Revisión teórica sobre la validez de constructo de la entrevista laboral.                                                                                                 | Los aspectos identificados para mejorar la validez de constructo de la entrevista son: sustentar el instrumento en un marco teórico, y estructurar la entrevista.                  | IV        |
| 28   | 2006 | Hamilton, R & Bowers, B.             | Internet Recruitment and E-Mail Interviews in Qualitative Studies                                          | Revisión de autores que relatan la llegada de las entrevistas por internet usando métodos cualitativos para encontrar su confiabilidad y validez de la entrevista.        | Se determina que las entrevistas por correo serían planteadas por formatos diferentes con preguntas reflexivas en la entrevista y su validez no sería diferente a la cuantitativa. | I         |
| 29   | 1989 | Harris, M.                           | Reconsidering the Employment Interview: A Review of Recent Literature and Suggestions for Future Research. | Bibliografía comentada de seis revistas sobre recursos humanos sobre la entrevista como instrumento de selección y comunicación.                                          | Los temas abordados por la investigación fueron: gestión de impresiones, sesgos, confiabilidad y validez, tipos de preguntas y propósito de la entrevista.                         | I         |
| 30   | 2004 | Hausknecht, J., Day, D & Thomas, S.  | Applicant Reactions to Selection Procedures: An Updated Model and Meta-Analysis                            | Se utiliza el metaanálisis para crear un nuevo modelo de selección del personal realizando una revisión de criterios ya que algunos no evalúan lo que se quiere observar. | La hipótesis planteada sobre las características percibidas en contextos auténticos y calificaciones de favorabilidad, correlacionan con la percepción del solicitante.            | IV        |

| Art. | Año  | Autor                                            | Título                                                                                                     | Método                                                                                                                                                                                 | Resultados                                                                                                                                                                       | Evidencia |
|------|------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 31   | 2017 | Highhouse, S., Brooks, M., Nesnidol, S & Sim, S. | Is a .51 validity coefficient good? Value sensitivity for interview validity.                              | Estudio experimental con una muestra de 201 profesionales de Recursos Humanos asignados aleatoriamente a una situación: entrevista estructurada o no estructurada.                     | Los evaluadores necesitan comparar las virtudes de las entrevistas estructuradas y no estructuradas para definir cual se ajusta a su propósito.                                  | III       |
| 32   | 2019 | Highhouse, S; Nye, C & Zhang, D.                 | Dark Motives and Elective Use of Brainteaser Interview Questions.                                          | Estudio exploratorio con una muestra de 736 participantes entrevistados, se evalúa la reacción las preguntas acertijo con una encuesta de escala Likert de cinco puntos.               | Se identifica el narcisismo y sadismo como rasgos de personalidad que explican el uso de preguntas de tipo acertijo, afectando la evaluación y la validez de la entrevista.      | II        |
| 33   | 1971 | Hollman, T., Wayne, S & Detroit, M.              | A Preliminary Look at Employment Interviewers' Proficiency at Combining Information Cues.                  | Estudio exploratorio de tres fases dependientes, con una muestra de 39 entrevistadores para conocer el sistema de puntuación que aplican.                                              | Los entrevistadores procesan con mayor precisión la información negativa que la información positiva y tienden estar de acuerdo cuando son de la misma organización.             | II        |
| 34   | 2001 | Huffcutt, A., Conway, J., Roth, P & Stone, N.    | Identification and meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. | Metaanálisis para analizar 7 tipos de constructo que puede evaluar la entrevista, se usaron 338 calificaciones de 47 estudios que indicaran la personalidad y habilidades sociales     | Las dimensiones analizadas reflejan diferentes tendencias según su nivel de estructura, en el estudio la personalidad y las habilidades sociales se mostraron de forma primaria. | IV        |
| 35   | 1994 | Huffcutt, A & Arthur, W.                         | Hunter and Hunter (1984) revisited: Interview validity for entry-level jobs.                               | Análisis de 114 investigaciones publicadas incluyendo metaanálisis de entrevistas para evaluar criterios de calificación y puestos de trabajo a nivel inicial con 20 estudios al azar. | Se identifica el aumento de la validez en las entrevistas cuando su calificación está en nivel a la estructural y es usada para trabajo inicial.                                 | IV        |

| Art. | Año  | Autor                                       | Título                                                                                                                                                        | Método                                                                                                                                                                         | Resultados                                                                                                                                                | Evidencia |
|------|------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 36   | 2014 | Huffcutt, A., Culbertson, S & Weyhrauch, W. | Moving Forward Indirectly: Reanalyzing the validity of employment interviews with indirect range restriction methodology.                                     | Revisión sistemática de 73 estudios sobre entrevista de empleo, se hace un metaanálisis teniendo en cuenta cuatro niveles de estructura identificados y el reporte de validez  | Existe un relación directa entre el nivel de estructura de la entrevista y el valor estimado para la validez                                              | IV        |
| 37   | 1998 | Huffcutt, A & Roth, P.                      | Racial group differences in employment interview evaluations.                                                                                                 | Uso de metaanálisis para evaluar 31 estudios de entrevistas grupales y estructuradas sobre negros e hispanos, con el fin de comparar las entrevistas con pruebas de capacidad. | Se identifica que las entrevistas grupales de negros e hispanos referente a los blancos no afectan su minoría ya que oscilan entre .6 y .8.               | IV        |
| 38   | 1996 | Huffcutt, A., Roth, P & McDaniel, M.        | A meta-analytic investigation of cognitive ability in employment interview evaluations: Moderating characteristics and implications for incremental validity. | Revisión sistemática y metaanálisis de 49 estudios reporten alguna correlación entre las calificaciones de la entrevista y algún tipo de prueba de capacidad cognitiva.        | Se identificó una correlación media corregida de .40 entre las calificaciones de una entrevista y las calificaciones de un prueba de capacidad cognitiva. | IV        |
| 39   | 1999 | Huffcutt, A & Woehr, D.                     | Further analysis of employment interview validity: a quantitative evaluation of interviewer-related structuring methods                                       | Estudio correlacional con una muestra de 123 estudios entre las variables desempeño laboral, entrenamiento, validez y puntaje de la entrevista.                                | Correlación de: .41 entre validez y entrenamiento; .3 entre toma de notas y validez y .03 entre validez y formato del entrevistador.                      | III       |

| Art. | Año  | Autor                                                                                      | Título                                                                                                               | Método                                                                                                                                                                             | Resultados                                                                                                                                                                             | Evidencia |
|------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 40   | 2006 | Hurn, B.                                                                                   | The selection of international business managers: part 1                                                             | Revisión literaria que muestra los diferentes métodos de selección de personal enviado al exterior, usando pruebas psicológicas, test de adaptación y uso de terceros.             | Los temas abordados en la investigación fueron: Técnicas que no evaluaban la predicción de la persona a nivel de adaptación y resistencia al choque cultural.                          | IV        |
| 41   | 1994 | Irvine, S.,<br>Mettam, D &<br>Syrad, T.                                                    | Valid and more valid? Keys to understanding personal appraisal practices at work                                     | Estudio exploratorio que compara 4 estudios utilizando un mismo formato de evaluación en diferentes contextos para predecir su rendimientos en diferentes funciones profesionales. | Datos agrupados por contextos el primero comparar autoinforme y formulario el segundo escala del 1 al 5 para evaluar directivos si liberan o dejan personal usando análisis factorial. | III       |
| 42   | 1999 | Jeif, G.                                                                                   | A narrative review of post-1989 employment interview research.                                                       | Revisión teórica sobre la entrevista de empleo para el periodo de 1989-1999 en revistas Estadounidenses.                                                                           | Los temas abordados por la investigación fueron: validez y confiabilidad, toma de decisiones, características y reacciones del solicitante y comunicación.                             | IV        |
| 43   | 2000 | Judge, T.,<br>Cable, D &<br>Higgins, C.                                                    | The employment interview: A review of recent research and recommendations for future research                        | Revisión literaria basada en la última revisión de un autor en áreas de la investigación en la entrevista fiabilidad, validez y toma de decisiones.                                | Los temas abordados fueron: la validez en pro de mejorar estructura en la última década y los beneficios de estructura en decisiones de contratación.                                  | IV        |
| 44   | 2017 | Kell, H.,<br>Martin-<br>Raugh, M.,<br>Carney, L.,<br>Inglese, P.,<br>Chen, L &<br>Feng, G. | Exploring Methods for Developing Behaviorally Anchored Rating Scales for Evaluating Structured Interview Performance | Se realizan 12 preguntas estructuradas para evaluar habilidades sociales, las respuestas se estas preguntas hacen la creación de BARS.                                             | Se usó la desviación estándar de las calificaciones de efectividad para cada incidente y así indexar su grado de acuerdo.                                                              | II        |

| Art. | Año  | Autor                                                                | Título                                                                                                                             | Método                                                                                                                                                                                     | Resultados                                                                                                                                                                                      | Evidencia |
|------|------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 45   | 1994 | Kennedy, R..                                                         | The Employment Interview.                                                                                                          | Se realiza una síntesis de opiniones de expertos sobre recomendaciones para mejorar la precisión de la entrevista                                                                          | Los aspectos que mejoran la entrevista de empleo son: contenido, nivel de estructura, formación del evaluador, escalas de calificación y definición del propósito.                              | I         |
| 46   | 2002 | Kilsby M., Bennert K & Beyer, S.                                     | Measuring and reducing acquiescence in vocational profiling procedures for first time job-seekers with mental retardation.         | Estudio exploratorio con una muestra de 15 entrevistas grabadas antes y después de hacer una capacitación a los entrevistadores sobre el efecto de aquiescencia.                           | La formación de los entrevistadores disminuye el número de respuestas condescendientes que reciben así como el uso de preguntas cerradas                                                        | II        |
| 47   | 2006 | Krajewski, H., Goffin, R., McCarthy, J., Rothstein, M & Johnston, N. | Comparing the validity of structured interviews for managerial-level employees: Should we look to the past or focus on the future? | Se utilizaron entrevistas y guías especiales para evaluar 6 habilidades, se tomó en cuenta que las preguntas SI y PBI evaluaran las mismas habilidades para garantizar juicios de validez. | Uso del análisis factorial demostró que por separado los constructos daban mejores resultados, en confiabilidad la consistencia interna oscila entre .89 y .93                                  | III       |
| 48   | 2007 | Levashina, J & Campion, M.                                           | Measuring faking in the employment interview: development and validation of an interview faking behavior scale.                    | Estudio descriptivo que analizo la escala IFB de 64 ítems para evaluar el nivel de honestidad en la entrevista de selección con participantes universitarios.                              | Instrumento que evalúa comportamiento falso del candidato en entrevistas estructuradas, se realizaron 6 estudios algunos con test-retest o con nuevas medidas para reducir las falsificaciones. | II        |
| 49   | 2004 | Lievens, F & De Paepe, A.                                            | An empirical investigation of interviewer-related factors that discourage the use of high structure interviews                     | Estudio experimental de dos fases con una muestra de 76 representantes de recursos humanos para exponer la resistencia a las entrevistas estructuradas                                     | Solo el 3% de los representantes de recursos humanos indicó que determinan las preguntas principales y la calificación de los solicitantes en criterios preestablecidos                         | III       |

| Art. | Año  | Autor                                              | Título                                                                                   | Método                                                                                                                                                        | Resultados                                                                                                                                                                      | Evidencia |
|------|------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 50   | 2009 | Macan, T                                           | The employment interview: A review of current studies and directions for future research | Revisión teórica de estudios sobre la entrevista de empleo para el periodo comprendido entre 2002 - 2008                                                      | Los temas abordados por la investigación fueron: estructura de la entrevista, características de los solicitantes y los evaluadores y definición del objetivo de la entrevista. | IV        |
| 51   | 1993 | Marchese, M & Muchinsky, P.                        | The validity of the employment interview: A meta-analysis                                | Revisión teórica de 31 estudios que reporten coeficientes de validez de la entrevista de empleo hasta 1993.                                                   | Se identifican género del grupo solicitante, la estructura , número de entrevistadores y duración de la entrevista y como aspectos relacionados con su validez.                 | IV        |
| 52   | 2008 | Maurer, T., Solamon, J & Lippstreu, M.             | How does coaching interviewees affect the validity of a structured interview?            | Estudio exploratorio con una muestra de 146 candidatos divididos en dos condiciones: 75 recibieron coaching laboral y 71 no asistieron al taller de coaching. | El entrevistado expone sus habilidades con mayor facilidad cuando ha sido instruido a través del coaching para reducir la ansiedad.                                             | II        |
| 53   | 1988 | McDaniel, M.                                       | Employment Interviews: Structure, Validity, and Unanswered Questions.                    | Revisión teórica de revisiones previas sobre la validez de la entrevista, clasificación de la evidencia por niveles.                                          | Los temas identificados fueron: factores que obstaculizan la interpretación de los datos sobre la validez y la variación de la estructura de la entrevista.                     | IV        |
| 54   | 1994 | McDaniel, M., Whetzel, D., Schmidt, F & Maurer, S. | The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis.         | Análisis de 245 investigaciones narrativas y cuantitativas sobre la validez en la entrevista de trabajo usando metaanálisis .                                 | Se determinó la validez de cada tipo de entrevista por análisis: situacional 0.50, relación al trabajo 0.29 y puesto de trabajo 0,36 psicológicas 0.50.                         | IV        |
| 55   | 1974 | Moore, L & Lee, A.                                 | Comparability of interviewer, group, and individual interview ratings                    | Estudio correlacional que compara la calificación de los entrevistadores en manera presencial, grabada y conjunta.                                            | Se usó la desviación de medias y estándar para los 12 rasgo en la entrevista y un análisis para comparar los tres métodos de entrevista y así examinar su idoneidad.            | III       |

| Art. | Año  | Autor                                   | Título                                                                                                         | Método                                                                                                                                                                                    | Resultados                                                                                                                                                                        | Evidencia |
|------|------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 56   | 1995 | Motowidlo, S & Burnett, J.              | Aural and Visual Sources of Validity in Structured Employment Interviews                                       | Estudio correlacional que evalúa dos conjuntos de preguntas de entrevista para la eficacia gerencial, se grabaron y calificaron las entrevistas con sonio/sin imagen o imagen/sin sonido. | Uso de análisis de varianza multivariado para cruzar 2 tipos de pregunta y 3 tipos de señales visual y auditiva correlacionaron , solo visual y solo auditiva correlacionaron .53 | III       |
| 57   | 2008 | Oliphant, G., Hansen, K & Oliphant, B.  | A Review of a Telephone-Administered Behavior-Based Interview Technique                                        | Revisión teórica sobre la utilidad de la entrevista de selección basadas en preguntas de comportamiento pasado.                                                                           | La premisa básica de la entrevista sustenta que los comportamientos pasados son un buen predictor de los comportamientos futuros y del éxito de una vacante.                      | IV        |
| 58   | 1987 | Paunonen, S., Jackson, D & Oberman, S.  | Personnel selection decisions: Effects of applicant personality and the letter of reference                    | Estudio experimenta donde los solicitantes se describen así mismos para la entrevista, primero se evalúa la competencia percibida del solicitante y su personalidad.                      | Se observó una manipulación en las competencias, hubo un aumento en la personalidad congruente con los que fueron juzgados adecuados para ese puesto.                             | III       |
| 59   | 2002 | Posthuma, R., Morgeson, F & Campion, M. | Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time | Revisión teórica de 238 estudios encontrados desde 1989 hasta el 2002 sobre la entrevista de selección.                                                                                   | Los temas abordados por la investigación fueron: similitud entre el solicitante y el entrevistador, gestión de impresiones, diferencias sociales y factores de resultado.         | IV        |
| 60   | 1992 | Roth, P & Campion, J.                   | An analysis of the predictive power of the panel interview and pre-employment tests.                           | Estudio comparativo con 834 postulantes a quienes se les evaluó desempeño laboral y posibilidad de ascenso mediante una entrevista y una prueba de capacidad                              | La entrevista por panel tiene la capacidad de predecir el desempeño laboral, pero no el éxito de un entrenamiento ni la posibilidad de obtener un ascenso.                        | II        |

| Art. | Año  | Autor                                    | Título                                                                                                                         | Método                                                                                                                                                                       | Resultados                                                                                                                                                                         | Evidencia |
|------|------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 61   | 1980 | Rothstein, M & Jackson, D.               | Decision Making in the Employment Interview: An Experimental Approach                                                          | Estudio cuasiexperimental con 112 estudiantes universitarios de manera aleatoria los jueces fueron seleccionados para hacer juicios interferenciales sobre el solicitante.   | Se considera discutir los juicios en consenso grupal para mejorar las decisiones de selección y las implicaciones de características implícitas en comportamiento.                 | III       |
| 62   | 2015 | Roulin, N., Bangerter, A & Levashina, J. | Honest and Deceptive Impression Management in the Employment Interview: Can It Be Detected and How Does It Impact Evaluations? | Estudio exploratorio de cinco fases independientes con una muestra de 246 entrevistadores profesionales y 270 entrevistadores novatos, para detectar engaño del solicitante. | No hay diferencias significativas en la precisión de detección de engaño entre los evaluadores profesionales y los novatos, dado que los dos están expuestos a la misma condición. | II        |
| 63   | 2018 | Roulin, N & Powell, D.                   | Identifying Applicant Faking in Job Interviews                                                                                 | Estudio exploratorio con una muestra de 211 participantes divididos en dos grupos: con y sin control de la falsación de las respuestas.                                      | Cuando un participante miente, puede ser identificado por que sus respuestas son menos detalladas y mantiene un discurso controlado y preparado.                                   | II        |
| 64   | 2002 | Salgado, J & Moscoso, S.                 | Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview                                              | Revisión teórica y metaanálisis de estudios sobre aspectos que definen la validez de constructo de las entrevistas de empleo.                                                | Validez de constructo definida por: capacidad mental, conocimiento laboral, experiencia laboral, juicio situacional, personalidad, calificaciones y habilidades sociales.          | IV        |
| 65   | 1986 | Saville, A.                              | Tailoring the Interview Process for More Effective Personnel Selection.                                                        | Estudio exploratorio para diseñar una entrevista de selección para docentes, con base en opiniones de expertos.                                                              | Para diseñar una entrevista de selección se debe hacer análisis de las tareas evaluadas, recopilar la información sobre las condiciones de la vacante y estructurarla.             | III       |

| Art. | Año  | Autor                      | Título                                                                                                                                                                    | Método                                                                                                                                                                        | Resultados                                                                                                                                                                                        | Evidencia |
|------|------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 66   | 1999 | Schmidt, F & Rader, M.     | Exploring the boundary conditions for interview validity: Meta-analytic validity findings for a new interview type                                                        | Uso de metaanálisis para evaluar una base de datos sobre validez predictiva en la entrevista estructurada tradicional.                                                        | Se observa que las entrevistas tradicionales están en función de su capacidad de discriminar o aceptar candidatos y usadas para determinar la validez predictiva.                                 | IV        |
| 67   | 2004 | Schmidt, F & Zimmerman, R. | A Counterintuitive Hypothesis About Employment Interview Validity and Some Supporting Evidence                                                                            | Uso del metaanálisis para analizar los datos en conjunto de la hipótesis planteada acerca de la validez de criterio en entrevistas estructuradas con no estructuradas.        | Se obtuvieron resultados mixtos que apoyaban la hipótesis planteada con mayor fiabilidad en entrevistas estructuradas y correlaciones altas en rendimiento laboral.                               | IV        |
| 68   | 1976 | Schmitt, N.                | Social and Situational Determinants of Interview Decisions: Implications for the Employment Interview                                                                     | Revisión teórica sobre los avances de la investigación durante la década de los 70's.                                                                                         | Los temas encontrados fueron: validez y confiabilidad, efecto de primacía, toma de decisiones, formación del entrevistado y evaluación de la motivación.                                          | IV        |
| 69   | 2003 | Sears, G & Rowe, P.        | A personality-based similar-to-me effect in the employment interview: Conscientiousness, affect-versus competence-mediated interpretations, and the role of job relevance | Estudio experimental donde se designan 2 participantes uno con alta conciencia y otro con baja conciencia que son evaluados dimensiones usando un instrumento de autoinforme. | Se observó que los evaluadores con bajo nivel de conciencia evaluaron candidatos con bajo nivel de conciencia que a los de alto nivel por lo tanto se ve la existencia del efecto "similar a mí". | III       |
| 70   | 2009 | Sieverding, M              | 'Be Cool!': Emotional costs of hiding feelings in a job interview.                                                                                                        | Estudio exploratorio con una muestra de 74 participantes, quienes respondieron un cuestionarios autoinforme para identificar supresión y exhibición emocional                 | Los participantes indican que su comportamiento está regulado por reglas de exhibición emocional y son los hombres quienes mayor supresión reflejan.                                              | II        |

| Art. | Año  | Autor                                                                       | Título                                                                                                                                                 | Método                                                                                                                                                                        | Resultados                                                                                                                                                                                             | Evidencia |
|------|------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 71   | 1978 | Smith, D                                                                    | Selection and the Decision-Making Process                                                                                                              | Estudio descriptivo donde se plantea la falta de estructura en el proceso de selección, por lo tanto se decidió evaluar la validez en la toma de decisiones de la entrevista. | Se resalta el uso de entrevista estructurada para la selección de personal ya que empresas tienden a evitar el gasto y evaluar con pruebas de rendimiento que no evalúan la toma de decisiones.        | II        |
| 72   | 1993 | Smither, J.,<br>Reilly, R.,<br>Millsap, R.,<br>Pearlman, K<br>& Stoffey, R. | Applicant reactions to selection procedures                                                                                                            | Estudio exploratorio de una investigación que realiza dos estudios, primero compara reacciones en procedimientos y percepciones, segundo percepción de puestos públicos.      | Primer estudio muestra una amplia cantidad de predictores, la validez percibida no corresponde a los procesos de selección, segundo estudio la percepción relacionada con el atractivo organizacional. | II        |
| 73   | 2012 | Snyder, J &<br>Shahani-<br>Denning, C.                                      | Fairness Reactions to Personnel Selection Methods: A look at professionals in Mumbai, India                                                            | Estudio exploratorio basado en la solución de un cuestionario que contenía la lista de métodos de selección más usados en el último trabajo que solicitaron.                  | Afirmación de la hipótesis sobre entrevistas, muestras de trabajo y currículums percibidos favorables y pruebas de personalidad, honestidad, desfavorables.                                            | II        |
| 74   | 1990 | Stohr-<br>Gillmore, M.,<br>Stohr-<br>Gillmore,<br>MW &<br>Kistler, N.       | Improving Selection Outcomes With the Use of Situational Interviews: Empirical Evidence from a Study of Correctional Officers for New Generation Jails | Estudio descriptivo en dos grupos para un proceso de selección de tres fases, información recopilada, examen escrito de admisión y entrevista con tres evaluadores.           | Se muestra que existe una diferencia de grupos en cuanto a la experiencia y que los calificadores estaban teniendo en cuenta solo la entrevista por lo tanto se da una correlación de 0.51 baja.       | II        |

| Art. | Año  | Autor                                   | Título                                                                                                                                                     | Método                                                                                                                                                               | Resultados                                                                                                                                                        | Evidencia |
|------|------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 75   | 2002 | Taylor, P & Small, B.                   | Asking applicants what they would do versus what they did do: a meta-analytic comparison of situational and past behaviour employment interview questions. | Revisión sistemática y metaanálisis de 49 estudios que reportan coeficientes de validez para las entrevistas con preguntas situacionales y de comportamiento pasado. | Se identifica un coeficiente de validez de .63 para las entrevistas con preguntas de comportamiento pasado y de .47 para entrevistas con preguntas situacionales. | IV        |
| 76   | 2018 | Thorsteinson, T.                        | A meta-analysis of interview length on reliability and validity.                                                                                           | Revisión sistemática de 83 estudios sobre la duración de la entrevista, se hace un metaanálisis a partir de los coeficientes de confiabilidad y validez.             | No se encontró relación significativa entre la duración de la entrevista y su confiabilidad y validez.                                                            | IV        |
| 77   | 2005 | Van Iddekinge, ., Raymark, P & Roth, P. | Assessing personality with a structured employment interview: Construct-related validity and susceptibility to response inflation.                         | Estudio descriptivo con una muestra de 143 universitarios evaluados a través de una entrevista estructurada y el inventarios de personalidad NEO.                    | Las entrevistas diseñadas para evaluar rasgos específicos de personalidad no aumenta la correlación con las calificaciones de autoinforme de las mismos rasgos.   | II        |
| 78   | 1949 | Wagner, R                               | The employment interview: A critical summary                                                                                                               | Revisión teórica de 106 artículos de los cuales 25 son investigaciones experimentales sobre la entrevista de empleo.                                                 | Los temas abordados por la investigación fueron: diferencias individuales, sobreestimación de la inteligencia, características del entrevistador.                 | IV        |
| 79   | 1974 | Waldron, L.                             | The Validity of an Employment Interview Independent of Psychometric Variables                                                                              | Estudio comparativo de instrumentos para la construcción de dos escalas en 59 reclutas de la naval midiendo competencia laboral y adaptación                         | El análisis factorial de ambas escalara después probarlas mostraron que no eran unidimensionales.                                                                 | III       |

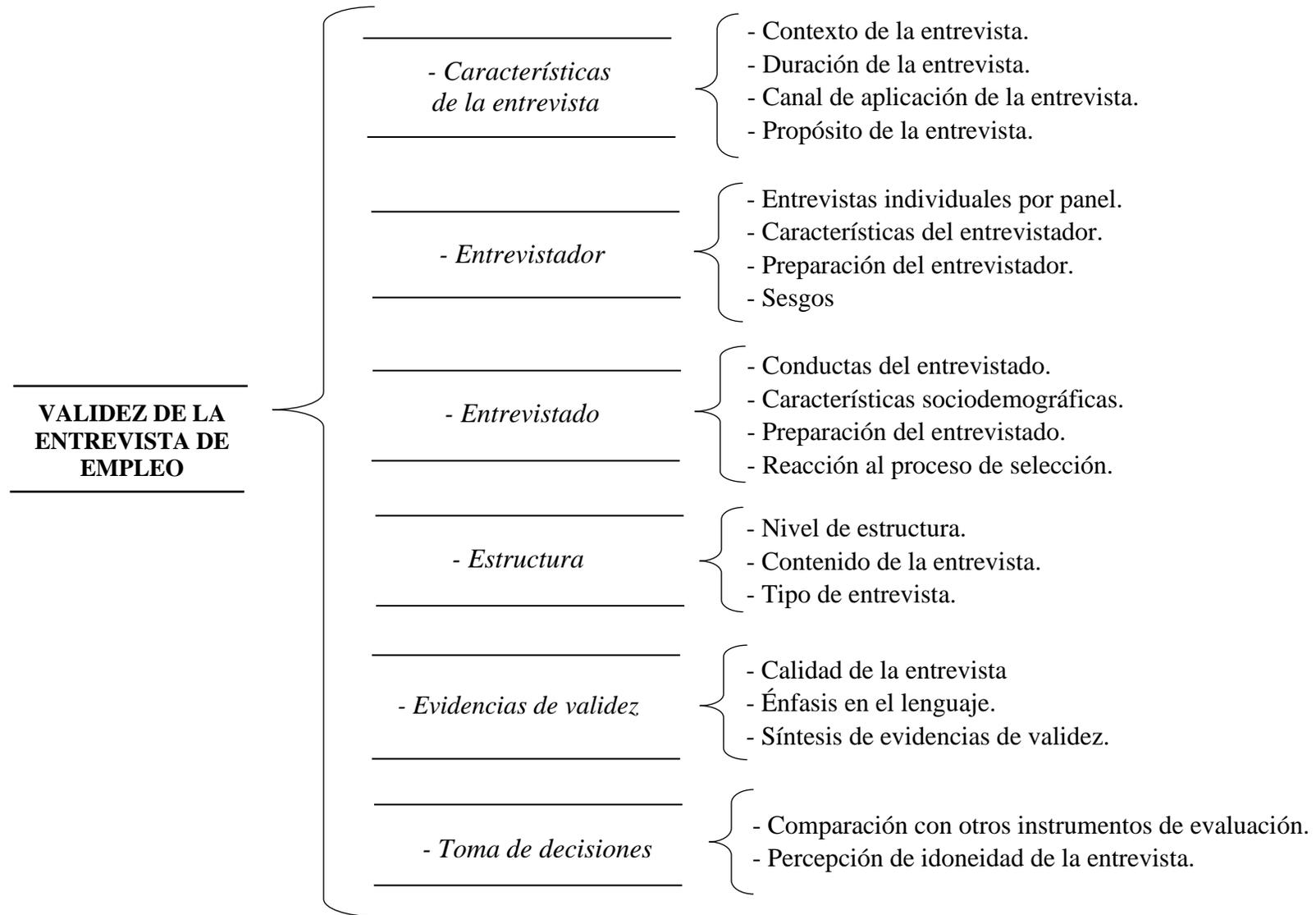
| <b>Art.</b> | <b>Año</b> | <b>Autor</b>                                                         | <b>Título</b>                                                                                                                        | <b>Método</b>                                                                                                                                                               | <b>Resultados</b>                                                                                                                                                                                                    | <b>Evidencia</b> |
|-------------|------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 80          | 1989       | Wareing, R. & Stockdale, J.                                          | Decision Making in the Promotion Interview                                                                                           | Estudio descriptivo con candidatos oficiales usando entrevistas cronometradas y estructuradas, preguntas de experiencia personal y opiniones policiales, acuerdo de jueces. | Se observó que los candidatos seleccionados y no seleccionados difirieron significativamente en la etapa de la entrevista, esta se utilizó para confirmar la opinión escrita.                                        | II               |
| 81          | 1988       | Wiesner, W & Cronshaw, S.                                            | A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. | Mediante una revisión sistemática se recopilan 150 coeficientes de validez de entrevistas de empleo, sintetizando los datos a través de un metaanálisis.                    | Los datos encontrados refutan la teoría sobre invalidez de la entrevista, pero, si identifica que dichos coeficientes están relacionados con el nivel de estructura.                                                 | IV               |
| 82          | 1997       | Williamson, L., Champion, J., Malos, S., Roehling, M & Champion, M.. | Employment interview on trial: Linking interview structure with litigation outcomes.                                                 | Estudio explicativo que analizó 84 reclamaciones sobre la estructura de la entrevista, calificándolas en escalas de 5 puntos dependiendo de cada caso.                      | Se identifica que la estructura de la entrevista es clave para mejorar la confiabilidad y validez así reforzar su defensa a nivel legal, además se usó análisis multivariado para evaluar los compuestos analizados. | III              |
| 83          | 1994       | Yeager, J & Brenner, J.                                              | The Assessment Interview: Metalinguistic Strategies in Management Assessment Practices                                               | Estudio exploratorio que usa estrategias metalingüísticas para la realización de evaluaciones en pro de su desarrollo tradicional.                                          | Se propone que los enfoques metalingüísticos intencionales y conscientes de la evaluación darán paso a su eficacia para la integración en la psicología y la lingüística.                                            | II               |

### **Fase III. Caracterización de las categorías de análisis**

El tratamiento de los datos se basó en la identificación de aspectos consistentes, categorías destacadas, asociación entre categorías y delimitación temática, temporal o espacial de los artículos, por lo tanto, será abordado en los siguientes apartados.

#### **División de temas.**

Si bien algunos de los estudios involucran el abordaje de varios temas en paralelo, se destaca uno de dichos temas dentro del objetivo o propósito con que se desarrolla; cabe señalar, que la clasificación está hecha desde y para esta revisión sistemática por lo que está en función de la evidencia teórica recopilada, como puede observarse en la figura 2 cada tema engloba algunos subtemas que caracterizan la investigación.



. **Figura 2.** Distribución temática de los estudios

**Ubicación espacio – temporal de la investigación.**

Al hacer un mapeo del momento y lugar dónde se desarrollaron los estudios seleccionados se encontró que el 79,52% fueron investigaciones desarrolladas en Norteamérica; de acuerdo con la tabla 4, se identifica a Estados Unidos como el país con mayor producción de investigación en temas relacionados con la validez de la entrevista de empleo. Dado que, el siguiente país con mayor cantidad de artículos publicados es Canadá con 6,02%, puede afirmarse que el número de artículos publicados por Estados Unidos es 13 veces mayor al de los demás países.

**Tabla 2.** *Porcentaje de estudios encontrados por lugar de desarrollo y fecha de publicación*

| UBICACIÓN         |                | DÉCADA         |                |                |                |                | TOTAL |
|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| Continente        | País           | 1950 –<br>1979 | 1980 -<br>1989 | 1990 –<br>1999 | 2000 -<br>2009 | 2010 –<br>2019 |       |
| Asia del sur      |                | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 1,20           | 1,20  |
|                   | India          | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 1,20           | 1,20  |
| Europa del Norte  |                | 1,20           | 1,20           | 1,20           | 3,61           | 0,00           | 7,23  |
|                   | Inglaterra     | 1,20           | 1,20           | 1,20           | 1,20           | 0,00           | 4,82  |
|                   | Reino Unido    | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 2,41           | 0,00           | 2,41  |
| Europa del Sur    |                | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 1,20           | 0,00           | 1,20  |
|                   | España         | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 1,20           | 0,00           | 1,20  |
| Europa Occidental |                | 2,41           | 0,00           | 2,41           | 2,41           | 1,20           | 8,43  |
|                   | Alemania       | 1,20           | 0,00           | 0,00           | 1,20           | 0,00           | 2,41  |
|                   | Australia      | 1,20           | 0,00           | 2,41           | 0,00           | 0,00           | 3,61  |
|                   | Bélgica        | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 1,20           | 0,00           | 1,20  |
|                   | Suiza          | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 1,20           | 1,20  |
| Norteamérica      |                | 6,02           | 13,25          | 27,71          | 19,28          | 13,25          | 79,52 |
|                   | Canadá         | 0,00           | 3,61           | 0,00           | 1,20           | 1,20           | 6,02  |
|                   | Estados Unidos | 6,02           | 9,64           | 27,71          | 18,07          | 12,05          | 73,49 |
| Oceanía           |                | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 2,41           | 0,00           | 2,41  |
|                   | Nueva Zelanda  | 0,00           | 0,00           | 0,00           | 2,41           | 0,00           | 2,41  |
| <b>TOTAL</b>      |                | 9,64           | 14,46          | 31,33          | 28,92          | 15,66          | 100   |

Cabe resaltar que, ninguno de los 83 artículos se llevó a cabo en Latinoamérica, sin embargo, debe considerarse que uno de los criterios de inclusión para esta revisión sistemática fue el idioma en que estaban escritos los artículos, por ende, existe la posibilidad de que haya investigaciones en Latinoamérica, pero no estén publicadas en inglés.

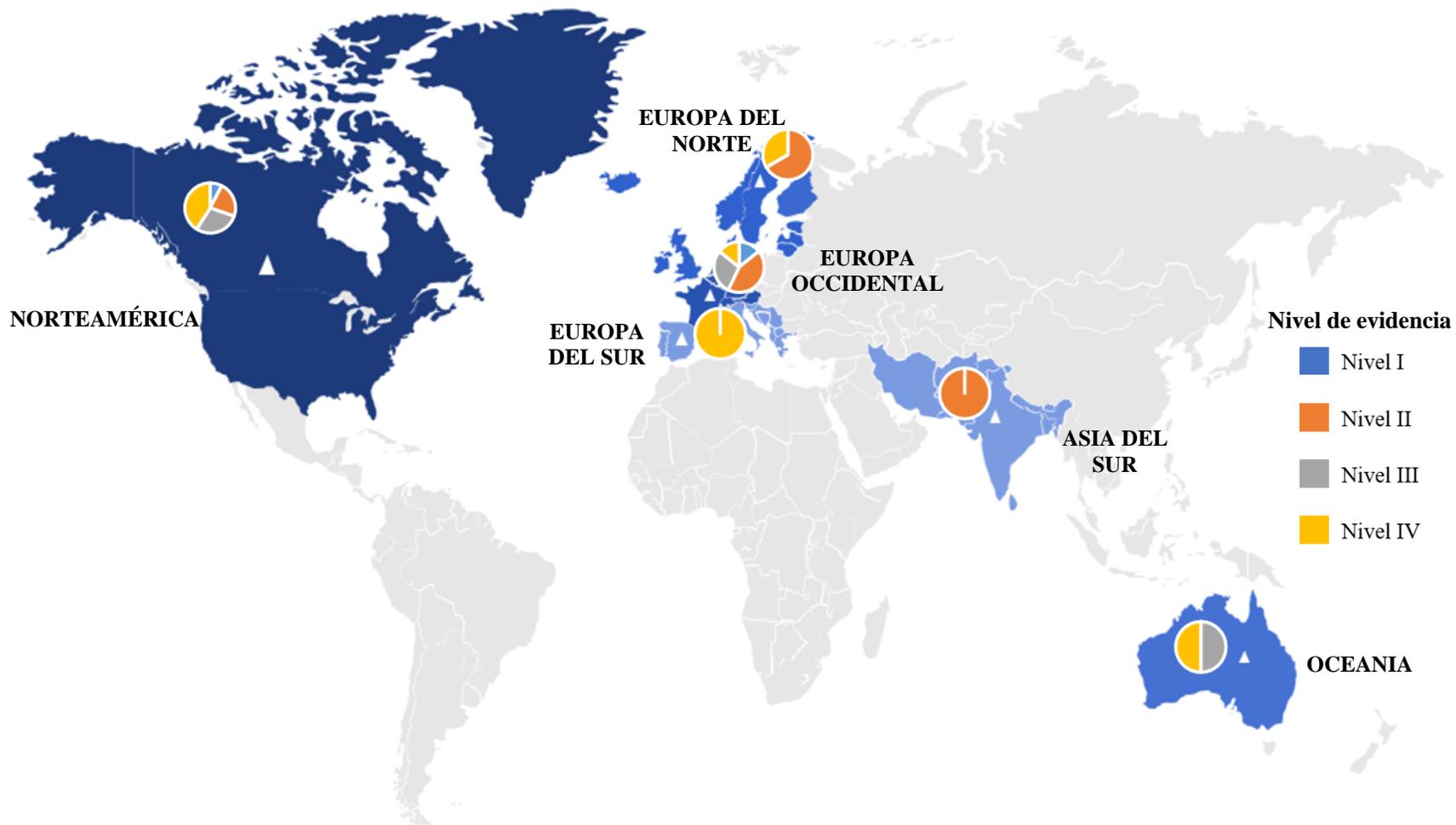
Por otro lado, el auge de la investigación sobre la entrevista de empleo tuvo lugar entre 1990 y el 2009 donde se desarrollaron el 60,25% de los estudios en consideración y además fue el rango de tiempo donde mayor número de países hicieron publicaciones; no obstante, es notorio el descenso de la cantidad de investigaciones registradas para la última década, reduciéndose casi a la mitad del porcentaje calculado en los dos periodos anteriores.

Por último, para el siglo XXI aparentemente comienza a explorarse el tema de la entrevista laboral por países donde no se identificaron estudios previos, entre ellos India, España y Nueva Zelanda, de hecho, esta información puede considerarse como un inicio para ampliar los contextos desde los cuales se cuestiona las propiedades de la entrevista como una estrategia de selección.

### **Ubicación geográfica de los niveles de evidencia.**

Uno de los aspectos para sustentar las conclusiones de esta revisión sistemática es el grado con que puede recomendarse los resultados de una investigación en particular, para ello, se realizó una jerarquización de la evidencia que fue expuesta anteriormente y bajo la cual se clasificaron los estudios, sin embargo, resulta trascendente observar cómo se distribuyen dichos niveles de evidencia en función de su localización por continente.

En vista de lo anterior, la intensidad del color para cada subregión de los continentes se asignó con base en la frecuencia de investigaciones publicadas, como puede apreciarse en la figura 3. Conjuntamente, se graficó la manera como están dispuestos los niveles de evidencia,



**Figura 3.** Ubicación geográfica de los niveles de evidencia.

encontrando a Asia del Sur con investigaciones de segundo nivel, mientras Europa del Sur ubicó sus estudios en el nivel IV, por otro lado, Europa Occidental y Norteamérica han registrado investigaciones en los cuatro niveles de evidencia, pero, cabe resaltar que Norteamérica le apunta a desarrollaren mayor proporción investigaciones de nivel IV.

Finalmente, en el caso de Oceanía y Europa del Norte se han registrado artículos en dos niveles de evidencia, por un lado, Oceanía ejecutó sus estudios con evidencias de nivel III y IV en tanto que Europa del Norte ha estado orientado a evidencias de nivel II y IV.

### **Tipos de estudios en relación con el foco de interés.**

Para dar cuenta del tipo de estudio bajo el cual fueron abordados los temas identificados durante la revisión sistemática, se realizó un contraste grafico donde puede observarse la cantidad de estudios según su tipología (eje Y) y los temas abordados (eje X); de acuerdo con la figura 4 puede afirmarse que las revisiones teóricas por un lado son los estudios de mayor publicación y por otro lado dan cuenta de las recomendaciones que se identifican en otras investigaciones.

Si bien las revisiones teóricas son frecuentes, gran parte de ellas buscan la comprensión individual de los aspectos que se relacionan con la validez de la entrevista de empleo, es decir, estos estudios son específicos en el objeto de la investigación, por ejemplo, duración, el contexto, el canal o propósito de la entrevista; se hace la acotación son el objetivo de señalar la importancia de una síntesis con un amplio abordaje.

En comparación, los estudios explicativos donde se pretende demostrar el efecto que tiene una intervención o proceso, es el tipo de estudio menos encontrado siendo un solo caso registrado en investigación sobre la estructura de la entrevista; sin embargo, este último tema

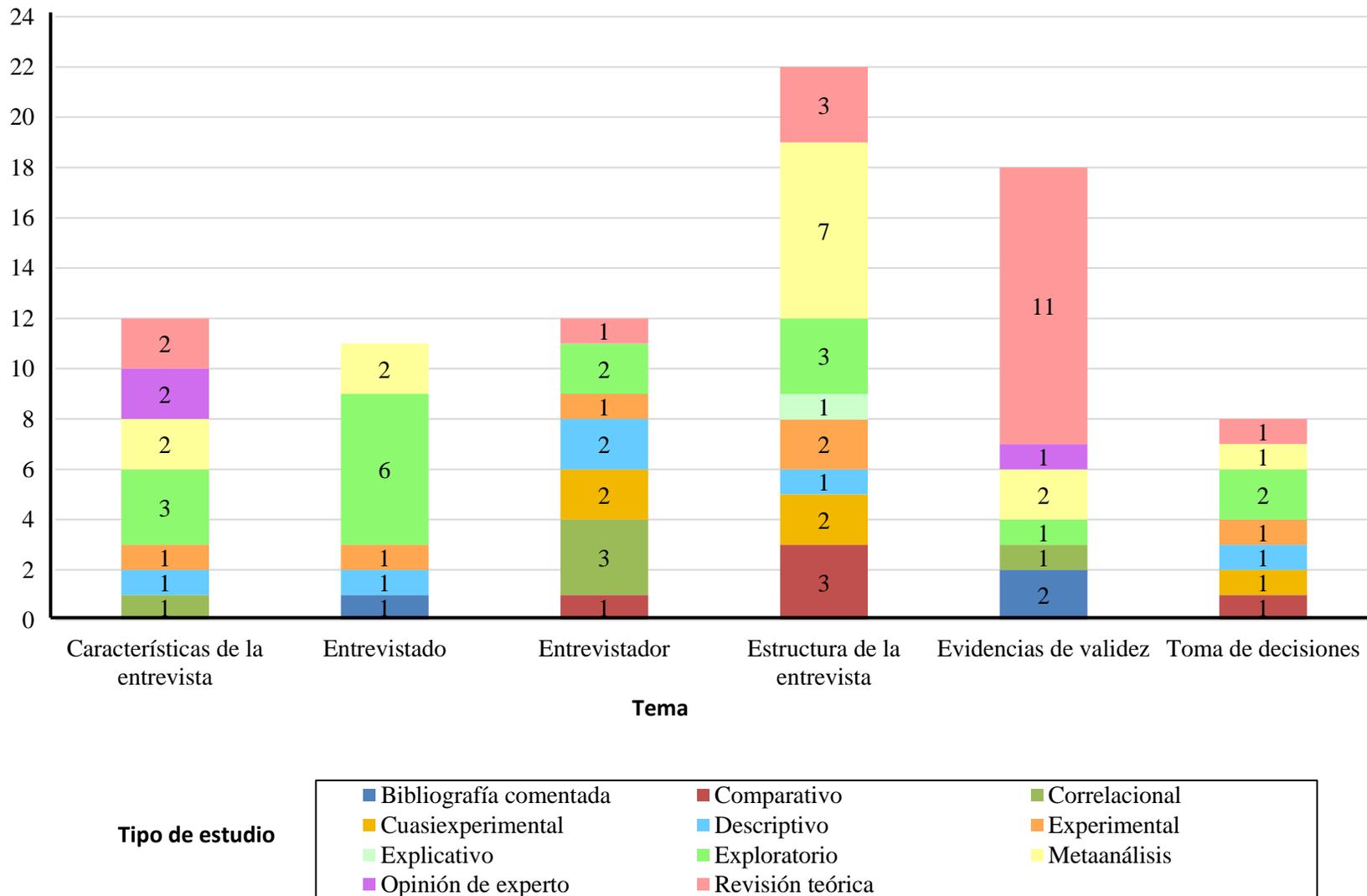


Figura 4. Tipos de estudio desarrollados para cada tema

puede resaltarse por su variedad de tipología de estudios, ya que presenta 8 de las 11 divisiones de esta categoría.

De igual modo, los metaanálisis fueron empleados en cinco de los seis focos de interés, excluyéndose la investigación sobre los entrevistadores; donde se reportó el mayor número de casos de estudios correlacionales. No obstante, el tipo de estudio de mayor versatilidad temática fueron los estudios exploratorios reportados para todos los temas evidenciados. Para el caso de la bibliografía comentada solo se informó seis estudios de los 83 artículos seleccionados y además se tuvieron en consideración únicamente para el tema de las características de la entrevista y su estructura; cabe recordar que el nivel de evidencia con menor cantidad de artículos fue el nivel I donde se ubica este tipo de estudios.

Para terminar, resultó interesante que el tema con menor diversidad en la tipología de estudio fue el entrevistado, pese a que es el sujeto de evaluación en las entrevistas de selección; con frecuencia se le aborda meramente desde la exploración en el caso de los artículos encontrados se identificó un estudio experimental que pretendía enfocarse en la personalidad de los postulantes.

### **Orientación disciplinaria de la investigación.**

Tomando como enfoque cada una de las disciplinas mediante las cuales se ha orientado la investigación sobre entrevista de empleo, se encontró que ha sido la psicología el campo con mayor acción investigativo y que además la rama de la psicología organizacional tuvo el papel protagónico con un 33,7% de los artículos revisados como promotor de la generación de nuevos conocimientos; se dividieron las investigaciones hechas desde la psicología en tres subcategorías, psicología (general), psicología organizacional y psicología social debido que gran parte los

artículos indicaba el énfasis de una rama, aunque el compendio se desarrolló el 67,4% desde esta disciplina.

El 22,9 % de investigaciones fueron producidas desde las facultades de administración, de hecho, tomando como referencia la psicología organizacional es un porcentaje aparentemente prometedor y que a diferencia de las demás disciplinas se encontraron 19 artículos de su autoría, mientras que en las carreras restantes se distinguió un porcentaje que varía entre 1 % y 4 % ; razón por la cual se reconoce la administración como una fuente activa en la innovación y promoción de mejoras para la entrevista.

En la tabla 5 se calculó el porcentaje de estudios para los niveles de evidencia en función de la disciplina bajo la cual fueron realizados, por ende, se asume como totalidad cada área de conocimiento y se orienta a la identificación de estudios trascendentes, recomendables y útiles.

**Tabla 3.** Nivel de evidencia en función de la disciplina.

| DISCIPLINA                | NIVEL DE EVIDENCIA |        |        |       | TOTAL  |
|---------------------------|--------------------|--------|--------|-------|--------|
|                           | I                  | II     | III    | IV    |        |
| Administración            | 10,00              | 25,00  | 35,00  | 30,00 | 100,00 |
| Comunicación              | 100,00             | 0,00   | 0,00   | 0,00  | 100,00 |
| Criminalística            | 0,00               | 100,00 | 0,00   | 0,00  | 100,00 |
| Education                 | 0,00               | 33,33  | 66,67  | 0,00  | 100,00 |
| Medicina                  | 50,00              | 50,00  | 0,00   | 0,00  | 100,00 |
| Psicología                | 0,00               | 33,33  | 22,22  | 44,44 | 100,00 |
| Psicología organizacional | 7,14               | 21,43  | 21,43  | 50,00 | 100,00 |
| Psicología social         | 0,00               | 0,00   | 100,00 | 0,00  | 100,00 |
| <b>TOTAL</b>              | 7,23               | 27,71  | 26,51  | 38,55 | 100,00 |

El 38,55% de los artículos fueron clasificados como evidencias de nivel IV, mientras que solo se identificó 7,23% de investigaciones de nivel I, por lo que, se considera que los filtros

aplicados en la búsqueda de fuentes de información fueron adecuados para seleccionar investigaciones apropiadas y relevantes. Además, los niveles II y III de evidencia fueron parcialmente proporcionales al número de estudios que se abordó, siendo 27,71% y 38,55% respectivamente.

También, se evidencio que el 50% de los estudios en psicología organizacional es de nivel IV, mientras que en medicina todos los artículos se ubicaron entre nivel I y II, lo cual muestra un decrecimiento en la publicación de estudios sobre entrevista de empleo desde esta disciplina. Finalmente, la administración se ha distribuido entre los cuatro niveles de evidencia, pero el nivel de primacía fue el nivel III donde se ubica el 35% de sus investigaciones.

### **Perfiles de investigación**

De acuerdo con el objetivo delimitado al inicio del documento, uno de los resultados esperados en esta revisión sistemática, consiste en hacer un consolidado sobre las recomendaciones que se han hecho a lo largo de las décadas citadas; para ello, inicialmente se ha contrastado información sobre aspectos singulares que en perspectiva llamarón la atención. En este apartado se realizó un análisis de correspondencias múltiples sobre las categorías de: década, subtema, nivel de evidencia, tipo de estudio y artículo, todas definidas como variables categóricas activas, además se incluyeron todos los casos que para el caso consiste en los 83 artículos. En la figura 5 se ilustran las modalidades en que se dividieron las categorías generales, su ubicación se da a partir de semejanzas o similitudes con otras modalidades, por consiguiente, la separación de perfiles está dada en función de las asociaciones por proximidad, y fueron resaltadas para efectos prácticos en cuatro agrupaciones.

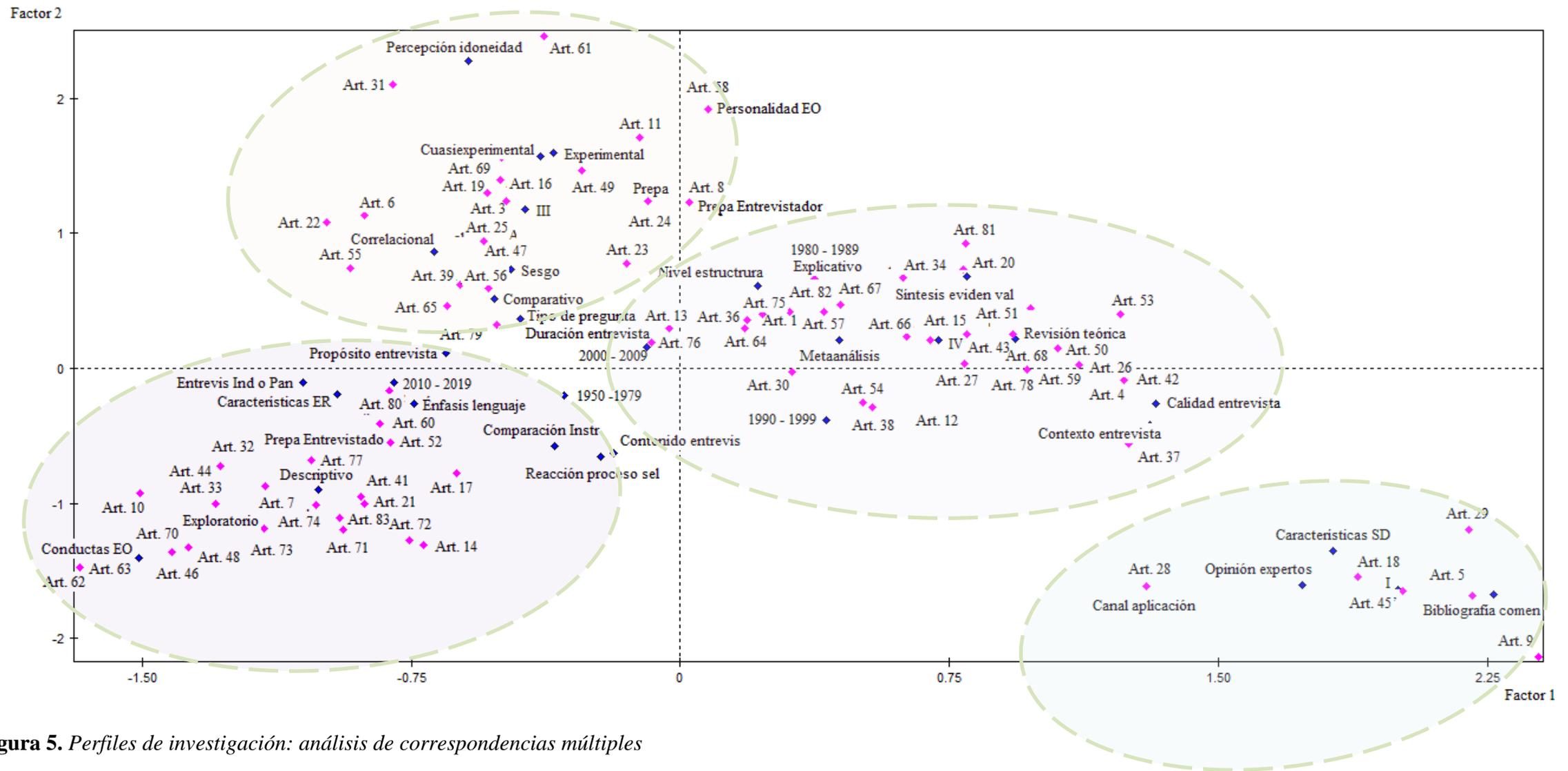


Figura 5. Perfiles de investigación: análisis de correspondencias múltiples

***Perfil superior izquierdo.***

Se identifica que la investigación con evidencias de nivel III está asociada con temas de sesgo, preparación del entrevistador, la percepción de idoneidad que se tiene en la entrevista y de manera menos frecuente el tema de la estructura de la entrevista; este foco de investigación se desarrolla a partir de estudios experimentales, cuasiexperimentales, correlacionales y comparativos como en el caso de los artículos 49, 16, 55, 56 y 47 respectivamente. Este perfil, no identifico una década específica en que fueron desarrollados los estudios probablemente porque existe variabilidad para esta categoría.

***Perfil inferior izquierdo.***

Se ubica la evidencia de nivel II, relacionada con estudios de corte descriptivo y exploratorio que se reporta durante dos décadas diferentes, el periodo comprendido entre 1950 a 1979 y la investigación realizada en la última década. Aparentemente los temas de interés se relacionaron con las conductas del entrevistado, su preparación y reacción al proceso de selección, la comparación de este método con otros estudios que enfocan el lenguaje como tema central de la entrevista, características del entrevistador, la elección de entrevistas individuales o de panel y junto con el perfil anterior evalúan sobre el propósito de que debe cumplir al entrevista, la nube de puntos de este perfil expone los artículos seleccionados con el tema de interés.

***Perfil medio derecho.***

Los estudios clasificados como nivel IV en evidencia hacen parte de este perfil y presuntamente se desarrollan en la década de los 80 y el periodo de 2000 a 2009, se realizaron mediante revisiones teóricas, metaanálisis y estudios explicativos que pretenden dar cuenta de causas o efectos sobre la validez de la entrevista; en particular, los temas estudiados en estos artículos giran en torno al contenido, calidad, y nivel de estructura de la entrevista de empleo, así

como también en el compendio de estos estudios se realizan síntesis sobre evidencias de validez y como era de esperarse es la nube de puntos con la mayor cantidad de artículos relacionados.

### ***Perfil inferior derecho.***

Abarca el menor número de artículos relacionados, que puede interpretarse de acuerdo con resultados anteriores, dado que incluye las investigaciones de nivel I realizadas por medio de bibliografías comentadas y opiniones de experto; siendo la menor cantidad de investigaciones enfocadas en dos temas: características sociodemográficas y canal de aplicación, de ahí que, se evalué su limitación en el abordaje de temas populares.

## **Fase IV. Validez y objetividad de la entrevista de empleo, identificación de dificultades y posibles soluciones.**

### **Características de la entrevista de empleo**

#### ***¿Cómo se manejan las entrevistas por correo electrónico?***

Las entrevistas realizadas por correo electrónico se entienden como un formato diferente de entrevista y las precauciones que tome el evaluador se establecen previamente de acuerdo con la vacante, en términos metodológicos este tipo de entrevistas muestran facilidad para su acceso, sin embargo, se ha identificado que se pierde información importante como el lenguaje no verbal y el papel que desenvuelve el entrevistador tiende a mecanizarse (Hamilton & Bowers, 2006).

#### ***¿Qué sucede con el contexto de la entrevista?***

Las investigaciones sobre prácticas de selección connotan que, aun cuando los profesionales tienen conocimiento de investigaciones previas que desmeritan la entrevista siguen empleándose en la mayoría de las organizaciones porque es un proceso que se ha naturalizado; sin embargo, se estima que a través de las buenas prácticas pueda contribuirse a la eficacia organizacional y el método se cuestione para mejorarlo; además, se ha identificado a Estados Unidos como un

modelo en la aplicación de las entrevistas basados en su interés por investigar sobre los procesos de selección, sus frecuentes publicaciones han delimitado los entornos corporativos y señalado que existe una preocupación al adaptar entrevistas en otros contextos, dado que puede producirse un choque cultural y una resistencia a ser candidato de selección (Di Milia & Gorodecki, 1997; Gowing & Slivinski, 1994; Hurn, 2006).

### ***¿Cuánto debe durar una entrevista?***

De hecho, las investigaciones que contemplan como objeto de estudio la duración de la entrevista ha informado que ni la validez ni la confiabilidad están relacionadas con este aspecto, sino que, por el contrario, debe prestarse mayor atención a la estructura y el número de evaluadores, que son los factores que determina la duración de la entrevista; normalmente los estudios reportan una duración media de 30 minutos por cada evaluador. Dado que, la validez de la entrevista no depende de la duración, las empresas podrían ahorrar dinero acortando las entrevistas siempre y cuando se asegure que es la misma evaluación (Thorsteinson, 2018).

### ***¿Qué propósito tiene la entrevista de selección?***

Uno de los temas cuestionados en el uso indiscriminado de entrevistas de selección es el objetivo con el que emplean, pues se han identificado investigaciones donde se evalúa conocimiento, inteligencia, personalidad y no se tiene un soporte de hasta qué punto resulte pertinente evaluar dichos aspectos mediante entrevista. En algunos contextos organizacionales se ha usado la entrevista a modo de cuestionario con el único fin de conocer exigencias de los colaboradores o de sondear dificultades del ambiente laboral (Arvey et al., 1987; Broadhurst, 1976; Dillon & Ebmeier, 2009).

Cabe aclarar que, hablar de entrevistas de selección no implica que solo se empleen en fábricas u organizaciones, sino que, en el interior de cada entidad al requerir de personal externo

la entrevista moldea su campo de acción, pero no su propósito. Tradicionalmente, las entrevistas se han enfocado en evaluar la capacidad mental, personalidad o habilidades sociales, mientras que desde su auge en las entrevistas de comportamientos se ha apuntado a examinar conocimientos laborales, juicios situacionales y habilidades específicas de los cargos (Irvine et al., 1994; Salgado & Moscoso, 2002; Saville, 1986).

Uno de los temas que causa inquietud es el hecho de, determinar hasta donde la personalidad del solicitante influye en la percepción de idoneidad laboral, sin embargo, puede disminuirse exposiciones de agrandamiento durante una entrevista, contrario a la ejecución de un autoinforme. (Van et al., 2005).

#### *¿Hay ventajas de acuerdo con las características sociodemográficas?*

Los resultados de la investigación sugieren que las mujeres y los solicitantes mayores tienen mejores puntuaciones en las entrevistas, y además las mujeres se evalúan con mayor cortesía, mientras los hombres se les reconoce su gestión del discurso. Cabe señalar que, existe un estereotipo sexual sobre los cargos que son desempeñados por mujeres o por hombres; una de las maneras en las que se ha encontrado salida para mitigar efectos de evaluación en grupos minoritarios es la evaluación por panel ya que permite ampliar la muestra cultural y social y a su vez ampliar la perspectiva con que es evaluado cada candidato (Byrd & Robinson, 1995; Huffcutt & Roth, 1998)

#### *¿Qué conductas del entrevistado mejoran el proceso de selección?*

Se ha encontrado que, capacitar a los entrevistadores para evitar fomentar preguntas de aquiescencia, disminuye el número de respuestas condescendientes de los entrevistados y a su vez evita sé que falseen o tergiversen las respuestas, para no alterar la estimación de la medida calculada por la entrevista.

Uno de los aspectos concomitantes de la entrevista es el uso de tácticas de mensajería instantánea, conocida también como gestión de impresiones que pueden sobrestimar la puntuación obtenida; adicionalmente, las conductas emocionales están reguladas por reglas de exhibición o supresión que cambian la percepción del entrevistador de acuerdo con la adecuación que tengan sus emociones para ese contexto (Roulin & Powell, 2018; Sieverding, 2009).

### *¿Cómo afecta la preparación del entrevistado?*

A partir de un estudio sobre coaching se expuso que los entrevistados puede ser evaluados de manera errónea cuando su capacidad de expresión se ve limitada por un estado de ansiedad, debido que, trunca la expresión de sus fortalezas; después de la intervención capacitadora sobre manejo de ansiedad las respuestas se enfocan en los aspectos laborales más que en estados emocionales (Maurer et al., 2008).

## **Entrevistador**

### *¿Qué caracteriza al entrevistador?*

Se ha identificado que los entrevistadores procesan con mayor precisión la información negativa que la positiva, lo que abre la posibilidad a sesgos; para esto se ha corroborado que proporcionar capacitación a los entrevistadores mejora el reporte de validez de la entrevista; porque se les enseña a esquematizar esta estrategia y a contrastar sus evaluaciones con otros entrevistadores (Hollman & Wayne, 1971; Huffcutt & Woehr, 1999).

Esta información está enfocada, en hacer del entrevistador un evaluador capaz, justo y competente para seleccionar y a traer el mejor talento humano, por lo que, las capacitaciones son consideradas como una inversión que se retribuye a las organizaciones al disminuir efectos de rotación del personal y a su vez aportar personal que contribuya al crecimiento corporativo.

### *¿Son recomendables las evaluaciones por panel?*

Las evaluaciones individuales o por panel han sido contrastadas a lo largo de la investigación en entrevista, aunque aún existen contradicciones, se ha identificado las bondades que tienen las entrevistas mediadas por un grupo de evaluadores; la experiencia en entrevistas por panel hace que sea más positiva la apreciación que se tiene sobre dicho tipo de entrevista, mientras que, aquellos que no han tenido la oportunidad de hacer una entrevista en grupo desvirtúan las propiedades y beneficios en función del costo que tienen, de igual modo, se le atribuye mayor precisión a los juicios emitidos por un panel de entrevista frente a los juicios generados por un entrevistador de manera individual, es decir, se suma importancia y confianza en la entrevista por panel (Camp et al., 2011; Eisenkraft, 2013; Moore & Lee, 1974; Roth & Campion, 1992; Stohr et al., 1990).

### *¿Qué sesgos tienen los entrevistadores?*

Una de las razones por las que se aborda la entrevista como foco de investigación, es debido al interés que se pone en desarrollar procesos de selección justos, transparentes y libres de juicios discriminativos; se han identificado sesgos por sexo, impresiones iniciales, el sesgo similar a mí y el sesgo de corroboración. En primer lugar, hay una tendencia en desmeritar el trabajo y capacidad de otros cuando el empleo viene siendo desarrollado por una persona de otro sexo al del candidato; además, el primer contacto en la entrevista parece definir la evaluación que se hará del postulante, puesto que, es a partir de esta corta percepción que se cataloga a la persona y se define el trato que recibirá.

Pero también, uno de los sesgos más criticados a los entrevistadores consiste en buscar candidatos que se asemejen al evaluador y atribuir puntuaciones sobre estimadas por la coincidencia en algún aspecto o con quien se siente identificado el entrevistador por creer conocerlo, de hecho, los evaluadores asumen que alguien similar a ellos se va a desempeñar de

la misma manera que ellos vienen haciéndolo y si se comparará con otros candidatos está tiende a destacarse no por sus habilidades sino, por su similitud.

Finalmente, el sesgo de corroboración implica las conductas que ejecuta el entrevistador para validar percepciones que fueron construidas con antelación, a partir de la información del currículo u otra información a la que se tuviera acceso; el problema radica en pasar por desapercibida la información que contradice la primera impresión (Arvey, 1979; Barrick et al., 2012; Sears & Rowe, 2003; Wareing & Stockdale, 1989).

### **Estructura de la entrevista**

#### *¿Cuál es el contenido de la entrevista?*

La información contenida en una entrevista de selección depende del contexto y objetivo con que se evalúa, se ha destacado la importancia de abordar aspectos de conocimiento en el cargo, información sobre la organización para la que se postula, apartados sobre la formación requerida y preguntas que cuestionen el rendimiento laboral; sin embargo, al ser la entrevista un método tan versátil, su contenido cambia y se adapta situacionalmente, pero debe ser el igual si se considera la misma vacante (Ebmeier & Ng, 2005; McDaniel et al., 1994).

#### *¿Qué nivel de estructura se sugiere en las entrevistas?*

No puede olvidarse que las sugerencias son relativas a la época y la situación particular en que quiera aplicarse, pero, un gran número de investigadores han puesto su atención en el nivel de estructura que debe presentar una entrevista con el fin de considerarse óptima; la investigación donde se registra un coeficiente de validez en torno a la estructura ha sido consistente en afirmar que las entrevistas estructuradas mejoran la estimación de la validez, sin embargo, aún se aprecia resistencia a este tipo de entrevista porque de alguna manera se resta trascendencia al evaluador durante el proceso (Campion et al., 1998; Campion & And Others,

1988; Di Milia & Gorodecki, 1997; Dreher et al., 1988; Emley & Ebmeier, 1997; Gabris & Rock, 1991)

Cuando se emplean las mismas preguntas y criterios con cada candidato se ayuda a disminuir los sesgos idiosincráticos de los entrevistadores y se hacen más equiparables las entrevistas con otros instrumentos de evaluación, lo cual socialmente les otorga reconocimiento y las identifica como una evaluación de calidad. Para dar cuenta de una estructura aceptable se han hecho algunas sugerencias: basar las preguntas en un análisis del trabajo, hacer las mismas preguntas a cada candidato, utilizar los mejores tipos de pregunta, utilizar escalas de calificación detalladas y proporcionar un amplio entrenamiento sobre la entrevista. (11 12 17 20 23 24 35 36 49 66 67 82)(Huffcutt et al., 2014; Huffcutt & Woehr, 1999; Lievens & de Paepe, 2004; Schmidt & Rader, 1999; Schmidt & Zimmerman, 2004; Williamson et al., 1997).

### *¿Qué tipo de pregunta se recomienda para evaluar el desempeño laboral?*

Con el fin de, connotar cuál es la estructura más apropiada para la selección de personal, en varias investigaciones se hizo énfasis en distinguir entre preguntas de orden situacionales y entrevistas basadas en el comportamiento; se creía que las preguntas situacionales podían proyectar como se comportaría x candidato en un cargo laboral según su respuesta sobre una situación a la que hipotéticamente se viera enfrentado, pero, con el paso de las investigaciones las preguntas basadas en el comportamiento empezaron a tomar fuerza cuando se tomó como premisa que el mejor predictor de la conducta es justamente la conducta pasada. Así, al comparar en algunos estudios los tipos de pregunta se ha formado un consenso en pensar que son más recomendables las preguntas de comportamiento pasado, porque están basadas en un precedente, más que en una suposición (Culbertson et al., 2017; DeGroot & Kluemper, 2007; Gibb & Taylor, 2003; Highhouse et al., 2019; Kell et al., 2017).

Al mismo tiempo, surgió la inquietud de si una pregunta situacional podría evaluar de la misma manera que las preguntas basadas en el comportamiento pasado, dejando expuesto a luz que las preguntas pueden evaluar el mismo aspecto pero no lo hacen con la misma precisión, aunque, esto no implica que las preguntas situacionales no sean de utilidad, sino que, debe considerarse la vacante que se pretende ocupar (Krajewski et al., 2006; Oliphant et al., 2008; Taylor & Small, 2002).

### **Evidencias de validez**

#### *¿Qué aspectos afectan positiva o negativamente la calidad de la entrevista de empleo?*

Existen algunas acciones que pueden mejorar o perjudicar la entrevista y que han sido recopiladas previamente: hay ventajas potenciales en la confiabilidad al realizar entrevistas por paneles, realizar un análisis del trabajo para definir el contenido de la entrevista puede beneficiar la confiabilidad y validez de esta estrategia. Uno de los problemas metodológicos que se venían considerando sobre investigación en entrevista laboral es el uso de estudiantes como entrevistadores; sin embargo, los resultados de investigaciones sobre este aspecto han demostrado que no existen diferencias significativas.

Además, cuando los entrevistadores tienen acceso a información previa a la entrevista sobre un candidato tienden a buscar confirmar las hipótesis generadas, por lo que esta parte del proceso se vuelve decisivo para la contratación; por ende, se reafirma el hecho de que los evaluadores tienden a tomar decisiones sobre el proceso de selección en los primeros minutos de la entrevista. Por otro lado, se ha llegado al consenso de que el comportamiento no verbal sigue considerándose como un aspecto definitorio en la decisión de la contratación, pues los entrevistadores ubican más información de la que suministra el candidato.

Igualmente, los estudios han informado que cuando un candidato se siente a gusto con un entrevistador sus expectativas sobre ser contratado tienden a ser más altas. Otro aspecto para destacar es la formación de los entrevistados, dado que, se relaciona con una mejor evaluación de su desempeño, pues los candidatos tienden a brindar información más relevante y pueden mostrar sus características para el cargo (Arvey & Campion, 1982).

### **Toma de decisiones**

#### ***¿Por qué elegir la entrevista de empleo?***

Elegir entre la entrevista de empleo como método de evaluación o usar pruebas estandarizadas ha sido un dilema en la investigación, de ahí que, se ha optado por hacer estudios de comparación entre varios instrumentos, para mostrar en qué casos resulta conveniente emplear otro instrumento. De acuerdo con toda la información que se ha tratado hasta este punto, que la entrevista de empleo sea una estrategia adecuada dependerá de cuán estructurado este y sobre todo del rigor con que se aplique, así como también la preparación que tenga el entrevistador ya que es justamente él canal de evaluación.

## 10. Discusión

Los artículos que fueron consideradas como objetos de estudio, dejan un panorama claro sobre la orientación que ha tomado la investigación respecto a la validez de la entrevista de empleo, en el periodo comprendido entre 1949 y 2019; se ha identificado que es un tema abordado desde la psicología organizacional en su mayoría, pero que aún se encuentra en la caracterización de las variables de interés por lo que, hay evidencia de pocos estudios experimentales. Sin embargo, pudo percibirse que los pocos experimentos registrados tuvieron un alto costo tanto humano como monetarios, ya que la información que brindaban para este caso los autores apuntaba a, tener que pagar por contar con sujetos de estudio y en el mejor de los casos conseguir candidatos simulados.

Allí se cuestiona, qué tan dispuestas estarían las organizaciones en financiar estudios que mejoraran sus procesos de selección y aún más cuán abiertos estarían en hacer cambios en la administración del personal, porque se encontró, que hay resistencia por parte de los evaluadores a cambiar el nivel de estructura de la entrevista abogando que se convertía en un proceso despersonalizado, sin embargo, debe pensarse hasta qué punto las entrevistas que son realizadas actualmente están viendo al candidato en su carácter biopsicosocial. En consecuencia, se considera como temas de interés la resistencia al cambio en la entrevista de selección y la financiación de estudios experimentales, que pueden implicar un nuevo enfoque de investigación desde la psicología organizacional.

En segundo lugar, el panorama de esta revisión sistemática sobre la entrevista de empleo ha situado la investigación en su mayoría en Norteamérica, dónde no solo se investiga con mayor frecuencia, sino que le apunta a estudios que contribuyan en la toma de decisiones, esto sustentado en el nivel de evidencia IV, dónde más se registran estudios para esta zona.

En comparación, con los estudios realizados en Norteamérica, para esta revisión sistemática no se identificaron estudios desarrollados en Latinoamérica, lo cual en principio puede comprenderse porque uno de los criterios de inclusión fue la escritura del texto en inglés, sin embargo, resulta preocupante porque la búsqueda se realizó a partir del título y abstract de cada artículo y posiblemente puede implicar que la información se está quedando en ciertos sectores, es decir, no se comparten las investigaciones a nivel general, lo que limita su acceso y la colaboración para crear una teoría formal y adaptable a más contextos.

Cuando se habló de características de la entrevista, se encontró que los estudios bajo este tema buscan resaltar el hecho de que al ser una estrategia tan versátil, sus propiedades van a estar en función del contexto, la duración, el canal y propósito con que se implemente, entonces, no puede suponerse que una entrevista vaya a tener el mismo resultado al adaptarse a una situación diferente, lo cual, de antemano evoca la constante actualización de las investigaciones a fin de cubrir más contextos y prever situaciones que puedan estar afectando su validez.

De hecho, fue la estructuración una de las soluciones propuestas para disminuir el efecto citado anteriormente, ya que, a través de la estructura, se establecen algunos parámetros bajo los cuales deben ser construidas las entrevistas para ofrecer las mismas condiciones a todos los candidatos, sin llegar a generalizar un único formato que despersonalice la estrategia de selección. Además, cabe aclarar que esta solución también contribuye en la transparencia del proceso de evaluación y brinda al postulante mayor certeza de tener un proceso justo y válido.

Recuérdese que, uno de los temas considerados fue el sesgo, dado que podía estarse evaluando de manera errónea a los candidatos al contaminar las entrevistas con percepciones muy subjetivas y prejuicios; así mismo, la estructura de la entrevista pretende disminuir esos sesgos a partir de un abordaje amplio y holístico, que dé cuenta de la evaluación del desempeño

laboral y no de características lejanas de su propósito. Por ejemplo, el sesgo denominado cómo 'similar a mí' se enfocó en criticar qué tan válida era una calificación cuando el entrevistador emitía su juicio desde su identificación con el entrevistado; a partir de esta crítica se empezó a cuestionar qué tan libre de juicios estaba la selección de personal, y se encontró que algunas prácticas que eran consideradas usuales podrían configurarse como sesgos. En esta parte de la revisión, se generó inquietud por saber hasta dónde actos como evaluar si el candidato se adaptará al ambiente de empleo y será gestor de un clima amigable con las demás personas del área, podría considerarse como un sesgo, la atención se pone en ver si se pasa de la investigación crítica a la satanización de todo lo que se considera como un acto excluyente, siendo que no se hace con el objetivo de generar rechazo, sino de aportarle un nuevo talento a la organización.

Basado en las investigaciones sobre discriminación en el proceso de selección, entra en consideración el ahondar en actitudes y conductas prejuiciosas que conllevan a alterar el resultado de las entrevistas; si bien, se ha investigado sobre el tema aún no se tiene certeza de qué se considera un acto discriminatorio, qué efecto tiene sobre la validez y cómo se puede disminuir esta práctica.

Para terminar las investigaciones que se han hecho en el marco de la validez de la entrevista laboral, son visualizadas como un inicio prometedor para que ya no se hable solamente del entrevistado, entrevistador, estructura, toma de decisiones y otras recomendaciones, sino que se especifiquen temas que al ponerse en práctica sustenten el porqué de la elección de la entrevista de selección como sistema de evaluación.

### **Limitaciones**

En el desarrollo de la investigación se observaron algunas limitantes que dificultan su proceso, dado que, al revisar los estudios se encontró que no hay una estandarización en cuanto a

las interpretaciones de los coeficientes de validez para la entrevista, además, el uso de bases de datos en inglés limitó el acceso a investigaciones en países Latinoamericanos, por lo tanto, no se considera esta información en el documento.

Otra de las limitaciones giro en torno, a la falta de reporte sobre datos que ayudan a la interpretación de los estudios, es tal el caso, de los tamaños muestrales, la formación de los entrevistadores, el contexto en que se hacían las entrevistas y la información sobre el alcance de la investigación.

Pero también, pudo evidenciarse la constante simulación de las entrevistas, debido que, se informaba sobre la necesidad de emplear entrevistados simulados porque no se obtenía acceso a candidatos empíricos.

## 11. Conclusiones

Esta revisión sistemática incluyó el abordaje de varios aspectos que buscaban establecer recomendaciones para mejorar la validez y objetividad de la entrevista de selección; se tuvo en consideración 83 estudios dónde se identificó como líneas generales de investigación los temas de: características de la entrevista, el entrevistador, el entrevistado, niveles de estructura, evidencias de validez y toma de decisiones. Estos temas guiaron la creación de preguntas prácticas para los entrevistadores como puede observarse en la fase IV del apartado de resultados; y las recomendaciones que se abstraen están fundamentadas en la solución de dichas preguntas.

Para empezar, existe consenso en incluir un mayor grado de estructura en las entrevistas de empleo, ya que, permite que todos los candidatos tengan las mismas condiciones de evaluación, disminuir los sesgos de primacía, “similar a mí”, sesgos generados por la gestión de impresiones y los sesgos de corroboración que hacen algunos evaluadores centrándose en un solo aspecto y obviando características relevantes para una vacante. Además, la estructura de la entrevista está relacionada con mejores indicadores de validez al convertir esta herramienta de evaluación en un proceso más controlado y evitar la contaminación de resultados; así como también, dar una mayor credibilidad a la calificación que otorga un entrevistador, puesto que al compararse con instrumentos y pruebas psicotécnicas que evalúan dimensiones similares existen argumentos fundamentados en la investigación para sustentar la decisión de optar por la entrevista como método de selección preferido.

Cabe aclarar que, la estructuración de las entrevistas no busca generalizar un único formato, sino, enfocarse en definir parámetros desde los cuales se cree cada entrevista de acuerdo con la situación o contexto a la que vaya dirigida; de ahí que, se hable del uso de preguntas

situacionales o preguntas basadas en comportamiento pasado como una opción o alternativa para predecir el desempeño de tareas propias de un cargo, la adecuación de uno u otro tipo de pregunta dependerá del propósito con que se evalúa. Sin embargo, algunas investigaciones sugieran un grado de preferencia por preguntas basadas en el comportamiento pasado ya que lo consideran un mejor predictor de la conducta.

En segundo lugar, la elección de realizar una entrevista por panel o individual muestra cierta inclinación por entrevistas donde un candidato recibe varias estimaciones sobre su desempeño, permitiendo obtener una calificación menos subjetiva, evitando prejuicios y ampliando los aspectos que se evaluaron para el candidato; pero, no puede negarse el hecho de que estas entrevistas aumentan el costo al requerir mayor trabajo, razón por la cual aún se tiene en consideración como mitigar este efecto.

Por otro lado, no sólo se trata de cuántos entrevistadores se emplean sino quiénes son los entrevistadores, dado que, su preparación repercute en qué tan efectivo es el proceso de administración del personal. Aunque no existe un perfil determinado para caracterizar a un buen entrevistador es necesario que las organizaciones se planteen requisitos que definan las habilidades inamovibles para garantizar transparencia y justicia en sus procesos.

Uno de los objetivos de esta investigación era identificar el tipo de estudios que por su rigurosidad permitían hacer recomendaciones más adecuadas, frente a ellos se concluye que las revisiones teóricas y los metaanálisis son los estudios que ofrecen un enfoque holístico y mayor claridad en sus resultados; dado que, recopilan varias investigaciones comparando sus semejanzas y contradicciones y estableciendo pautas que surgen desde la comunalidad. Por ende, las recomendaciones que se hacen en esta revisión sistemática parten del conglomerado de estudios que permitan incluir un mayor número de variables y efectos.

Por su parte, algunos autores han puesto su interés en el estudio de las características del entrevistado, donde se identifica que la preparación frente a su estado de ansiedad podría permitirle exponer con mayor claridad sus capacidades y recibir una mejor valoración, además su desempeño también dependerá de la percepción que tenga frente a la organización que lo entrevista. Aunque se han abordado investigaciones sobre discriminación o favorecimiento de candidatos aún falta indagar más este tema para ofrecer resultados más concluyentes.

Finalmente, la revisión de literatura sobre validez de la entrevista de empleo permite apreciar esta estrategia de evaluación como una oportunidad de mejorar los procesos de administración del personal y aprovecharla aún más desde una buena práctica; haciendo conciencia del desarrollo que ha tenido desde sus inicios de aplicación a la actualidad y como ha venido identificándose un mayor número de variables que están asociadas a su mejora. Por ende, se espera que continuase la innovación en este tema y desde la psicología organizacional se construya una línea de investigación prometedora.

## 12. Referencias

- Acosta, T., & Domínguez, A. (2014). El Manejo de la Impresión y su Influencia Sobre el Bienestar Psicológico en dos Poblaciones Latinoamericanas. *Acta de investigación psicológica*, 4(2), 1535-1553.
- Argibay, J. C. (2006). *Técnicas Psicométricas. Cuestiones De Validez Y Confiabilidad*. 20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630247002.pdf>
- Arias, M. del R. M., Hernández, M. V., & Lloreda, M. J. H. (2006). *Psicometría*. Apartado 2, numeral 8. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=284004>
- Arvey, R. (1979). Unfair discrimination in the employment interview: Legal and psychological aspects. *Psychological bulletin*, 86(4), 736.
- Arvey, R., & Campion, J. (1998). Being there: Writing the highly cited article. *Personnel Psychology*, 51(4), 845-848. ProQuest Central.
- Arvey, R., & Campion, J. (1982). The Employment Interview: A Summary and Review of Recent Research. *Personnel Psychology*, 35(2), 281-322. ERIC.
- Arvey, R., Miller, H., Gould, R., & Burch, P. (1987). Interview Validity For Selecting Sales CLERKS. *Personnel Psychology*, 40(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb02373.x>
- Baker, H., & Spier, M. (1990). The Employment Interview: Guaranteed Improvement in Reliability. *Public Personnel Management*, 19(1), 85-90. ERIC.
- Barrick, M., Dustin, S., Giluk, T., Stewart, G., Shaffer, J., & Swider, B. (2012). Candidate characteristics driving initial impressions during rapport building: Implications for employment interview validity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 330-352.

- Blacksmith, N., Willford, J., & Behrend, T. (2016). Technology in the Employment Interview: A Meta-Analysis and Future Research Agenda. *Personnel Assessment and Decisions*, 2(1).  
<https://doi.org/10.25035/pad.2016.002>
- Botella, J., & Zamora, Á. (2017). El Meta-Análisis: Una Metodología para la Investigación en Educación. *Educación XX1*, 20(2). <https://doi.org/10.5944/educxx1.19030>
- Broadhurst, A. (1976). Validity of Interview for Selecting Students for Postgraduate Training in Clinical Psychology. *Psychological Reports*, 38(3), 887-894.  
<https://doi.org/10.2466/pr0.1976.38.3.887>
- Burns, P., Rohrich, R., & Chung, K. (2011). The Levels of Evidence and their role in Evidence-Based Medicine. *Plastic and reconstructive surgery*, 128(1), 305-310.  
<https://doi.org/10.1097/PRS.0b013e318219c171>
- Byrd, M., & Robinson, A. (1995). Gender In Interviewing. ERIC.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED388928&site=ehost-live>
- Camp, R., Schulz, E., Vielhaber, M., & Wagner, F. (2011). Human resource professionals' perceptions of interviewer training. *Journal of Managerial Issues*, 23(3), 250-268. Scopus.
- Campion, M. & And Others. (1988). Structured Interviewing: Raising the Psychometric Properties of the Employment Interview. *Personnel Psychology*, 41(1), 25-42. ERIC.
- Campion, M., Palmer, D., & Campion, J. (1998). Structuring Employment Interviews to Improve Reliability, Validity, and Users' Reactions. *Current Directions in Psychological Science*, 7(3), 77-82. Academic Search Complete.
- Chiner, E. (2011). Tema 6-Validez. (s. f.). studylib.es. Recuperado 17 de abril de 2021, de <https://studylib.es/doc/5241056/tema-6-validez>

- Coral, D. (2016). *Hacer una Revisión Bibliográfica*. Primera Edición. Universidad del Bosque.  
Recuperado de <https://lpl.unbosque.edu.co/wp-content/uploads/09-Guia-Revisio%CC%81n-bibliografica.pdf>
- Culbertson, S., Weyhrauch, W., & Huffcutt, A. (2017). A tale of two formats: Direct comparison of matching situational and behavior description interview questions. *Human Resource Management Review*, 27(1), 167-177. E-Journals.
- DeGroot, T., & Kluemper, D. (2007). Evidence of Predictive and Incremental Validity of Personality Factors, Vocal Attractiveness and the Situational Interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 30-39. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00365.x>
- Di Milia, L., & Gorodecki, M. (1997). Some Factors Explaining the Reliability of a Structured Interview System at a Work Site. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(4), 193-199. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00060>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167.  
[https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72706-6](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72706-6)
- Díaz, N. (2006). Técnicas de muestreo. Sesgos más frecuentes. 12.
- Dillon, A., & Ebmeier, H. (2009). The Development and Field Test of an Employment Interview Instrument for School Paraprofessionals. *Journal of Special Education Leadership*, 22(2), 93-104. ERIC.
- Dreher, G., Ash, R., & Hancock, P. (1988). The role of the traditional research design in underestimating the validity of the employment interview. *Personnel Psychology*, 41(2), 315-325.

- Ebmeier, H., & Ng, J. (2005). Development and Field Test of an Employment Selection Instrument for Teachers in Urban School Districts. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 18(3), 201-218. E-Journals.
- Eisenkraft, N. (2013). Accurate by way of aggregation: Should you trust your intuition-based first impressions? *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(2), 277-279. Academic Search Complete.
- Emley, K., & Ebmeier, H. (1997). The Effect of Employment Interview Format on Principals' Evaluations of Teachers. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 11(1), 39-56. ProQuest Central. <https://doi.org/10.1023/A:1007947220472>
- Fernandez, A. (2008). Propiedades Psicométricas de las Escalas y Cuestionarios Objetivos en Psicología: Aspectos a Considerar en la Construcción, Adaptación y Utilización de Instrumentos Psicológicos (pp. 97-126).
- Ferreira, I., Urrútia, G., & Alonso, P. (2011). Revisiones sistemáticas y metaanálisis: Bases conceptuales e interpretación. *Revista Española de Cardiología*, 64(8), 688-696. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2011.03.029>
- Gabris, G., & Rock, S. (1991). Situational Interviews and Job Performance: The Results in One Public Agency. *Public Personnel Management*, 20(4), 469-483. <https://doi.org/10.1177/009102609102000408>
- Gibb, J., & Taylor, P. (2003). Past Experience versus Situational Employment: Interview Questions in a New Zealand Social Service Agency. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(3), 371-383. E-Journals.

- Gowing, M., & Slivinski, L. (1994). A Review of North American Selection Procedures: Canada and the United States of America. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(2), 103-114. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1994.tb00156.x>
- Hamdani, M., Valcea, S., & Buckley, M. (2014). The relentless pursuit of construct validity in the design of employment interviews. *Human Resource Management Review*, 24(2), 160-176. E-Journals.
- Hamilton, R., & Bowers, B. (2006). Internet Recruitment and E-Mail Interviews in Qualitative Studies. *Qualitative Health Research*, 16(6), 821-835.  
<https://doi.org/10.1177/1049732306287599>
- Harris, M. (1989). Reconsidering the Employment Interview: A Review of Recent Literature and Suggestions for Future Research. *Personnel Psychology*, 42(4), 691-726. ERIC.
- Highhouse, S., Nye, C., & Zhang, D. (2019). Dark Motives and Elective Use of Brainteaser Interview Questions. *Applied Psychology: An International Review*, 68(2), 311-340. Academic Search Complete.
- Hogan, T. P. (2015). Pruebas psicológicas: Una introducción práctica. Cap. 4. Editorial El Manual Moderno.
- Hollman, T., & Wayne, D. (1971). A Preliminary Look at Employment Interviewers' Proficiency at Combining Information Cues. ERIC.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED050400&site=ehost-live>
- Huffcutt, A., & Roth, P. (1998). Racial group differences in employment interview evaluations. *Journal of applied Psychology*, 83(2), 179.

- Huffcutt, A., & Woehr, D. (1999). Further analysis of employment interview validity: A quantitative evaluation of interviewer-related structuring methods. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 549-560. E-Journals.
- Huffcutt, A., Conway, J., Roth, P., & Stone, N. (2001). Identification and meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. *The Journal of Applied Psychology*, 86(5), 897-913. SciTech Premium Collection.
- Huffcutt, A., Culbertson, S., & Weyhrauch, W. (2014). Moving Forward Indirectly: Reanalyzing the validity of employment interviews with indirect range restriction methodology. *International Journal of Selection & Assessment*, 22(3), 297-309. Academic Search Complete.
- Hurn, B. (2006). The selection of international business managers: Part 1. *Industrial and Commercial Training*, 38(6), 279-286. ProQuest Central.  
<https://doi.org/10.1108/00197850610685581>
- Inche M., Andía C., Huamanchumo V., López O., Vizcarra M., & Flores C. (2014). Paradigma Cuantitativo: Un Enfoque Empírico y Analítico. *Industrial Data*, 6(1), 023.  
<https://doi.org/10.15381/idata.v6i1.5938>
- Irvine, S., Mettam, D., & Syrad, T. (1994). Valid and more valid? Keys to understanding personal appraisal practices at work. *Current Psychology*, 13(1), 27-59. Scopus.  
<https://doi.org/10.1007/BF02686857>
- Jeif, G. (1999). A Narrative Review of post-1989 Employment Interview Research. *Journal of Business & Psychology*, 14(1), 25-58. Academic Search Complete.

- Judge, T., Cable, D., & Higgins, C. (2000). The employment interview: A review of recent research and recommendations for future research. *Human Resource Management Review*, 10(4), 383-406.
- Kell, H., Martin-Raugh, M., Carney, L., Inglese, P., Chen, L., & Feng, G. (2017). Exploring Methods for Developing Behaviorally Anchored Rating Scales for Evaluating Structured Interview Performance. *ETS Research Report Series*, 2017(1), 1-26.  
<https://doi.org/10.1002/ets2.12152>
- Kennedy, R. (1994). The Employment Interview. *Journal of Employment Counseling*, 31(3), 110-114. Academic Search Complete.
- Krajewski, H., Goffin, R., McCarthy, J., Rothstein, M., & Johnston, N. (2006). Comparing the validity of structured interviews for managerial-level employees: Should we look to the past or focus on the future? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 411-432. <https://doi.org/10.1348/096317905X68790>
- Levashina, J., & Campion, M. (2007). Measuring faking in the employment interview: Development and validation of an interview faking behavior scale. *The Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1638-1656. SciTech Premium Collection.
- Levashina, J., Hartwell, C., Morgeson, F., & Campion, M. (2014). The Structured Employment Interview: Narrative and Quantitative Review of the Research Literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241-293. <https://doi.org/10.1111/peps.12052>
- Lievens, F., & de Paepe, A. (2004). An empirical investigation of interviewer-related factors that discourage the use of high structure interviews. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 29-46. E-Journals.

- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 203-218. E-Journals.
- Manterola, C., Asenjo-Lobos, C., & Otzen, T. (2014). Jerarquización de la evidencia: Niveles de evidencia y grados de recomendación de uso actual. *Revista chilena de infectología*, 31(6), 705-718. <https://doi.org/10.4067/S0716-10182014000600011>
- Marchese, M., & Muchinsky, P. (1993). The validity of the employment interview: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 1(1), 18-26.
- Maurer, T., Solamon, J., & Lippstreu, M. (2008). How does coaching interviewees affect the validity of a structured interview? *Journal of Organizational Behavior*, 29(3), 355-371. E-Journals.
- McDaniel, M. (1988). *Employment Interviews: Structure, Validity, and Unanswered Questions*. ERIC.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED297219&site=ehost-live>
- McDaniel, M., Whetzel, D., Schmidt, F., & Maurer, S. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 79(4), 599.
- Moore, L., & Lee, A. (1974). Comparability of interviewer, group, and individual interview ratings. *Journal of Applied Psychology*, 59(2), 163-167. Scopus.  
<https://doi.org/10.1037/h0036518>
- Moreira, T. (2006). Estimación de la validez predictiva de las pruebas de bachillerato en educación media. *Actualidades en psicología*, 20(107), 121-140.

- Moreno, J., García, A., & Suárez, P. (2008). *Psicología de la personalidad: Teoría e investigación*. Volumen 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=475457>
- Moss, P. (1994). ¿Puede haber validez sin confiabilidad? *Educational Researcher*, 23(2), 5-12. <https://doi.org/10.3102/0013189X023002005>
- Motowidlo, S., & Burnett, J. (1995). Aural and Visual Sources of Validity in Structured Employment Interviews. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 61(3), 239-249. <https://doi.org/10.1006/obhd.1995.1019>
- Oliphant, G., Hansen, K., & Oliphant, B. (2008). A Review of a Telephone-Administered Behavior-Based Interview Technique. *Business Communication Quarterly*, 71(3), 383-386. ERIC.
- Paunonen, S., Jackson, D., & Oberman, S. (1987). Personnel selection decisions: Effects of applicant personality and the letter of reference. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 40(1), 96-114. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(87\)90007-0](https://doi.org/10.1016/0749-5978(87)90007-0)
- Posthuma, R., Morgeson, F., & Campion, M. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55(1), 1-81.
- Prieto, C. (2007). Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social. *Papeles del CEIC*, 2007.
- Prieto, G., & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 67-74.
- Quaglino, M. & Pagura, J. (1998). Una propuesta para algunas aplicaciones de Análisis de Correspondencias Múltiples. 9.
- Ríos, L. (2006). La Teoría Y Su Función En Los Tres Modelos De Investigación. *Ánfora*, 13(20), 66-76.

- Romero, B., & Alvarado, A. (2014). El factor humano en las organizaciones y su relación con la promoción de la competitividad y la productividad. *Tópicos Selectos de Recursos: Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional*, 2014, ISBN 978-376-4590-68-0, págs. 37-44, 37-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4907627>
- Roth, P., & Campion, J. (1992). An analysis of the predictive power of the panel interview and pre-employment tests. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 65(1), 51-60. Academic Search Complete.
- Roulin, N., & Powell, D. M. (2018). Identifying Applicant Faking in Job Interviews. *Journal of Personnel Psychology*, 17(3), 143-154. E-Journals.
- Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2014). Interviewers' perceptions of impression management in employment interviews. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 141-163. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2012-0295>
- Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2015). Honest and Deceptive Impression Management in the Employment Interview: Can It Be Detected and How Does It Impact Evaluations? *Personnel Psychology*, 68(2), 395-444. E-Journals.
- Salgado, J., & Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(3), 299-324.
- Sánchez, J. (2010). *Cómo realizar una revisión sistemática y un meta-análisis*. 11.
- Saville, A. (1986). *Tailoring the Interview Process for More Effective Personnel Selection*. ERIC. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED283302&site=ehost-live>

- Schmidt, F., & Rader, M. (1999). Exploring the boundary conditions for interview validity: Meta-analytic validity findings for a new interview type. *Personnel Psychology*, 52(2), 445-464.
- Schmidt, F., & Zimmerman, R. (2004). A counterintuitive hypothesis about employment interview validity and some supporting evidence. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 553.
- Schmitt, N. (1976). Social and Situational Determinants of Interview Decisions: Implications for the Employment Interview. *Personnel Psychology*, 29(1), 79. ERIC.
- Sears, G., & Rowe, P. (2003). A personality-based similar-to-me effect in the employment interview: Conscientiousness, affect-versus competence-mediated interpretations, and the role of job relevance. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35(1), 13-24. Scopus. <https://doi.org/10.1037/h0087182>
- Segrest, S., Perrewé, P., Gillespie, T., Mayes, B., & Ferris, G. (2006). Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101(2), 152-167. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.06.005>
- Sieverding, M. (2009). 'Be Cool!': Emotional costs of hiding feelings in a job interview. *International Journal of Selection & Assessment*, 17(4), 391-401. Academic Search Complete.
- Stohr, M., Stohr-Gillmore, M., & Kistler, N. (1990). Improving Selection Outcomes With the Use of Situational Interviews: Empirical Evidence from a Study of Correctional Officers for New Generation Jails. *Review of Public Personnel Administration*, 10(2), 1-18. <https://doi.org/10.1177/0734371X9001000201>

- Taylor, P., & Small, B. (2002). Asking applicants what they would do versus what they did do: A meta-analytic comparison of situational and past behaviour employment interview questions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 75(3), 277-294.
- Thorsteinson, T. (2018). A meta-analysis of interview length on reliability and validity. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 91(1), 1-32. Academic Search Complete.
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: Una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*, 135(11), 507-511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>
- Van Iddekinge, C., Raymark, P., & Roth, P. (2005). Assessing personality with a structured employment interview: Construct-related validity and susceptibility to response inflation. *Journal of Applied psychology*, 90(3), 536.
- Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. 6.
- Wagner, R. (1949). The employment interview: A critical summary. *Personnel Psychology*, 2(1), 17-46.
- Wareing, R., & Stockdale, J. (1989). Decision Making in the Promotion Interview. *Management Decision*, 27(3). SciTech Premium Collection.  
<https://doi.org/10.1108/00251748910132656>
- Wiesner, W., & Cronshaw, S. (1988). A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 275-290. Academic Search Complete.
- Williamson, L., Campion, J., Malos, S., Roehling, M., & Campion, M. (1997). Employment interview on trial: Linking interview structure with litigation outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 900.

Yeager, J., & Brenner, J. (1994). The Assessment Interview: Metalinguistic Strategies in Management Assessment Practices. *Consulting Psychology Journal*, 46(3), 1-10. Scopus.  
<https://doi.org/10.1037/1061-4087.46.3.1>