



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2020/2021

Convocatoria de Junio

Orientación: Revisión bibliográfica

Título: Medición de la Inteligencia Emocional en los procesos de Selección de Personal

Estudiante: Rodrigo Álvarez Fernández

Tutor/a: Álvaro García del Castillo López

Código OIR: TFM.MGR.ÁGDC.RÁF.210416

RESUMEN

Una medición precisa de la IE parece ser especialmente útil para los contextos de selección de personal de las organizaciones. El objetivo de esta revisión bibliográfica es identificar aquellos instrumentos más relevantes y/o con mejores resultados para su aplicación en el contexto organizacional, centrándonos en el ámbito de la Selección de Personal, según su frecuencia de aparición en la literatura científica.

Para llevar a cabo la investigación se han utilizado la base de datos *Scopus* y la base de datos *Web Of Science* (WOS) y una vez hecha la criba según los criterios de inclusión y exclusión marcados se han seleccionado 18 artículos.

Los resultados muestran que los instrumentos más relevantes a la hora de medir la IE en contextos de selección personal son el Wong's and Lee Emotional Intelligence Scale (WLEIS) y Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT), seguidos por el Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue), el Trait Meta-Mood Scale (TMMS) y el Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test (SSEIT). Si nos centramos en la clasificación inicial aquellos instrumentos más utilizados son los que se basan en una metodología autoinformada (14) frente al resto (6). Cabe destacar, por último, que estos instrumentos son aplicados en diferentes contextos laborales, principalmente para predecir el futuro desempeño laboral.

ABSTRACT

An accurate measurement of EI appears to be especially helpful in organizational recruitment contexts. The objective of this bibliographic review is to identify those instruments that are most relevant and / or with the best results for their application in the organizational context, focusing on the field of Personnel Selection, according to their frequency of appearance in the scientific literature.

To carry out the research, the Scopus database and the Web Of Science (WOS) database were used, and once the screening was done according to the marked inclusion and exclusion criteria, 18 articles were selected.

The results show that the most relevant instruments when measuring EI in personal selection contexts are the Wong's and Lee Emotional Intelligence Scale (WLEIS) and the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT), followed by the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue), the Trait Meta-Mood Scale (TMMS) and the Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test (SSEIT). If we focus on the initial classification, those instruments most used are those based on a self-reported methodology (14) compared to the rest (6). Finally, it should be noted that these instruments are applied in different work contexts, mainly to predict future work performance.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MÉTODO	3
3. RESULTADOS	6
4. DISCUSIÓN.....	14
5. CONCLUSIONES.....	15
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	15



1. INTRODUCCIÓN

Desde el desarrollo del término Inteligencia Emocional (IE), los estudios acerca de este concepto han crecido exponencialmente, convirtiéndose en los últimos años en una de las áreas más estudiadas en la investigación organizacional (Fernández-Berrocal y Extremera, 2006; Van Rooy y Viswesvaran, 2004). Más concretamente la IE puede ser relevante para la selección y gestión del desempeño de los empleados en las organizaciones (Fisher & Ashkanasy, 2000).

Los profesionales de los Recursos Humanos buscan maximizar el potencial de los empleados través de la identificación, selección y capacitación de sus competencias críticas, entre ellas las habilidades emocionales (Goleman, 1998). Por ello, una medición precisa de la IE parece ser especialmente útil para los contextos de selección de personal de las organizaciones (MacCann, Matthews, Zeidner, y Roberts, 2003). Por ejemplo, Iliescu, Illie, Ispas y Ion (2012) encontraron que las pruebas de IE se perciben como una herramienta de selección justa y que predice el desempeño, teniendo mayor validez que las habilidades cognitivas y la personalidad al predecir criterios de desempeño subjetivos y objetivos. A raíz de estos resultados, Iliescu et.al. creen necesarias más investigaciones sobre el uso de la IE en entornos de selección.

Antes de concretar los objetivos de esta revisión, es necesario, aclarar el concepto de Inteligencia Emocional, sus líneas de investigación, así como los instrumentos desarrollados en consecuencia.

La primera ocasión en la que se habla explícitamente de la IE es en los trabajos de Salovey y Mayer (1990), donde la definen como un “la capacidad de percibir con exactitud, valorar y expresar emociones; la capacidad de encontrar y/o generar sentimientos cuando éstos faciliten el pensamiento y la capacidad de comprender y regular las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual”. Otro autor relevante en este ámbito fue Goleman (1995) quien definió la IE como “cualquier característica deseable de carácter personal que no está representada por la inteligencia cognitiva”, estableciendo de esta manera dos dimensiones dentro de la inteligencia personal.

Son tres las principales teorías acerca de la IE: el modelo de Inteligencia Emocional-Social (ESI) de Bar-on (1988, 2000), el modelo de la IE como habilidad de Salovey y Mayer (1997), y el modelo de competencias emocionales centrado en el trabajo de Goleman (1998, 2001).

En primer lugar, Bar-on desarrolló el término “coeficiente emocional” (EQ) como analogía al ya existente coeficiente intelectual (IQ) desglosándolo en cinco habilidades

sociales y emocionales: habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y el estado de ánimo. Se puede entender su modelo dentro de las teorías de la personalidad como un modelo general de bienestar psicológico y de adaptación (Danvila y Sastre, 2010; Goleman, 2001).

En segundo lugar, Salovey y Mayer (1997) crearon un modelo basado en un enfoque cognitivo en el cual distinguen cuatro niveles de habilidades o aptitudes específicas para el reconocimiento y la clasificación de las emociones: percibir las emociones, utilizar las emociones para facilitar el pensamiento, comprender las emociones y gestionar las emociones (Danvila y Sastre, 2010).

Por último, Goleman (1998) basándose en las competencias desarrolló una teoría de la IE que distingue entre habilidades afectivas y cognitivas, e identificó cinco dimensiones de la IE: auto-conciencia, auto-control, auto-motivación, empatía y habilidades sociales; clasificadas en dos grandes bloques: competencias personales en el trato con uno mismo y competencias sociales en el trato con los demás (Danvila y Sastre, 2010)

En cuanto a los instrumentos para la medición de la IE nos encontramos con una discontinuidad importante en este aspecto debido a las discrepancias conceptuales del término en cuestión (Opengart, 2007). De esta manera, Danvila y Sastre (2010) clasifican los instrumentos de medición de la IE según tres grandes tendencias: (1) los que entienden la IE como un conjunto de habilidades de procesamiento de las emociones a través de pruebas de rendimiento objetivo, (2) los que ven la IE como varios aspectos de funcionamiento personal y la medirán mediante metodologías de autoinforme; (3) y los que utilizan la medida de evaluación del observador.

Dentro del primer grupo nos encontramos con los instrumentos de medida más conocidos: la Escala Multifactorial de Inteligencia Emocional (MEIS) y el Test de Inteligencia Emocional de Mayer, Salovey y Caruso (MSCEIT). Ambas son pruebas de habilidad que permiten medir la capacidad real para un buen desempeño. Se trata de test de competencias en los que el individuo ha de desempeñar varias tareas, como la resolución de problemas. Sus mayores inconvenientes se encuentran en la selección de las tareas más pertinentes y la determinación de la respuesta correcta (Rego y Fernandes, 2005).

En el segundo grupo se encuentra una herramienta de auto-informe muy conocida: el Inventario de Cociente Emocional de Bar-on o EQ-i, el cual estima la inteligencia emocional y social exclusivamente, y no rasgos de personalidad ni capacidad cognitiva, los individuos se han de auto-describir mediante respuestas a

diversas afirmaciones. Uno de sus inconvenientes es que puede reflejar el auto-concepto del sujeto y sus percepciones de deseabilidad en lugar de su IE real (Rego y Fernandes, 2005).

Dentro del tercer grupo (la evaluación del observador) se busca medir la reputación de la persona y no tanto sus habilidades (Mayer et al., 2000) y su herramienta más representativa es el ECI o Inventario de Aptitud Emocional, combinando el auto-informe y la calificación del observador (desarrollada por Goleman, 2001). En cuanto a sus desventajas, Rego y Fernandes (2005) destacan que estas pruebas tan solo son válidas para comportamientos observables y no para capacidades mentales ya que son intrínsecas a los sujetos y, por lo tanto, no accesibles mediante la observación.

El objetivo de esta revisión sistemática será, por tanto, identificar aquellos instrumentos más relevantes y/o con mejores resultados para su aplicación en el contexto organizacional, centrándonos en el ámbito de la Selección de Personal, según su frecuencia de aparición en la literatura científica.

2. MÉTODO

En este trabajo se ha llevado a cabo una revisión sistemática de la literatura científica publicada acerca de la Inteligencia Emocional en relación con los procesos de Selección de Personal.

Para su elaboración, se han seguido las directrices de la declaración PRISMA para la correcta realización de revisiones sistemáticas. A continuación, se detallará el proceso de elaboración en sus distintas fases.

Búsqueda inicial

Las primeras búsquedas se realizaron en Febrero, combinando los términos “emotional intelligence”, “personnel selection” (así como sus versiones en español: “inteligencia emocional”, “selección de personal”) en las bases de datos PsicoDoc, PsycINFO, Science Direct, Scopus, Web of Science (WOS). Posteriormente, se amplió con una combinación, usando los operadores booleanos AND y OR según conviniera, de los términos “emotional intelligence”, “personnel selection” y “recruitment” (y sus versiones en español: “inteligencia emocional”, “selección de personal”, “reclutamiento”).

Estas búsquedas dieron lugar a una gran cantidad de resultados, la mayoría de ellos repetidos o poco útiles para la revisión, pero útiles a la hora de dar una visión global de la amplitud del tema.

Debido a que los resultados arrojados por ScienceDirect, PsicoDoc y PsycInfo fueron los más escasos y no parecían aportar ningún estudio que no estuviera incluido en las otras dos bases de datos, se decidió su eliminación de la búsqueda sistemática.

Búsqueda sistemática

La búsqueda sistemática se realizó nuevamente en la segunda semana de Febrero, en Scopus y Web of Science acotando los resultados a las publicaciones de los últimos 10 años (considerando que la búsqueda se realizó en el primer trimestre del 2021, la acotación fue realizada desde el 2010).

La combinación de términos que arrojó mejores resultados en ambos buscadores fue la siguiente:

TITLE-ABS-KEY ("emotional intelligence" AND ("personnel selection" OR "recruitment"))

Concretamente, se obtuvieron 83 resultados en Scopus y 133 en Web of Science. Antes de proceder a la selección de artículos, se definieron los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Estudios empíricos (cualitativos y cuantitativos)
- Escritos en español o inglés
- Que hayan utilizado un instrumento de medida de IE
- Que se den en un contexto de selección de personal
- Publicadas en los últimos 10 años

Criterios de exclusión

- Revisiones, libros o manuales
- Estudios etnográficos, reportes institucionales, presentaciones a congresos, etc.
- Que no se den en un contexto de selección de personal
- Que no utilicen ningún instrumento de medida de IE

Según estos criterios, y sólo con la lectura del título, se consideraron adecuados 35 artículos (tras eliminar 8 duplicados entre las dos bases de datos). Se procedió a leer el resumen y, a partir de esta lectura, se descartaron 14, principalmente por no darse en contextos de selección de personal (n = 9), por tratarse de revisiones (n = 3) y por no utilizar un instrumento de medida de IE (n =2).

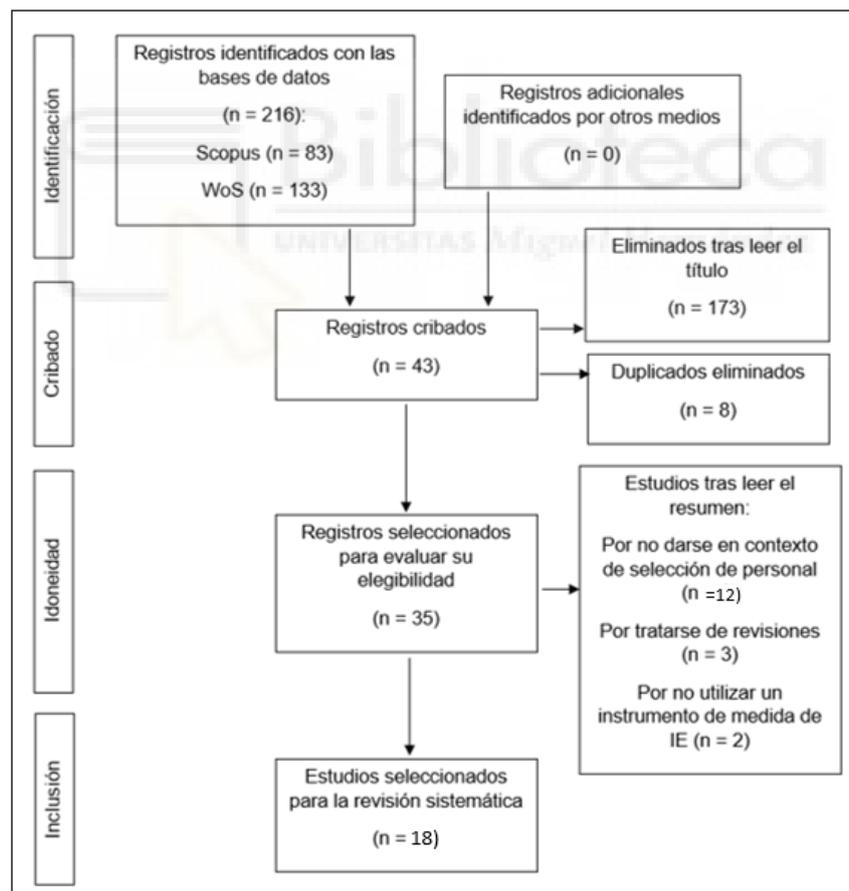
Finalmente, 18 artículos cumplieron los criterios de inclusión y se seleccionaron para llevar a cabo la revisión sistemática. Todos ellos estudios empíricos que utilizan un instrumento de medida de IE en contextos de selección de personal (porque cumplían los criterios de inclusión).

Búsqueda manual

Por último, se utilizó Google Scholar con distintas combinaciones de los términos de búsqueda mencionados al principio para comprobar si podía haber quedado fuera algún artículo que debiera ser incluido, y volvió a revisarse PsycInfo. Estas búsquedas no revelaron nuevos estudios que tuvieran cabida. Así pues, finalmente, se incluyeron 18 artículos empíricos en la revisión sistemática.

Figura 1.

Diagrama de flujo PRISMA en cuatro niveles



3. RESULTADOS

Puede consultarse en la tabla una síntesis de los estudios seleccionados destacando la prueba o cuestionario utilizado, así como los resultados obtenidos.

Se ha obtenido una gran variabilidad en los métodos de medición obtenidos. No obstante, se pueden ordenar los mismos según su orden de apariciones en los estudios incluidos en la revisión (del más recurrente a los menos):

- Wong's and Lee Emotional Intelligence Scale (WLEIS): 4
- Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT): 4
- Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) (el original o en su versión corta): 3
- Trait Meta-Mood Scale (TMMS): 2
- Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test (SSEIT): 2
- BarOn Emotional Quotient Inventory (EQ-i): 1
- Geneva Emotion Recognition Test (GERT-S): 1
- Situational Judgement Test of Emotion Management (STEM): 1
- Test of Emotional Intelligence (TEI): 1
- Emotional and Social Competency Inventory (ESCI): 1

El más utilizado es la escala WLEIS (Wong's and Lee Emotional Intelligence Scale) fue desarrollada por Wong y Law en el 2002 es un instrumento de auto-informe de inteligencia emocional basado en el marco teórico de Mayer y Salovey (1997). Lo crearon con la intención de crear un instrumento breve que se pueda aplicar en investigaciones acerca del liderazgo, desempeño laboral, etc. Esta consta de cuatro factores, cada uno de ellos con 4 ítems: Evaluación de las propias emociones o percepción intrapersonal, Evaluación de las emociones de los demás o percepción interpersonal, Uso de las emociones o asimilación y Regulación de las emociones. Cabe destacar uno de los estudios que han aplicado esta escala ya que han mostrado que las puntuaciones de los solicitantes medidas con esta escala durante el proceso de selección son más altas ($d = 1,12$) y tienen menos varianza (razón $SD = 0,86 / 1$) que las puntuaciones de los empleados una vez incorporados (Lievens, Klehe y Libbrecht, 2011). También, en uno de ellos se encontró una relación positiva entre el uso de entrevistas de estrés por parte de los entrevistadores y su precisión en la evaluación de las habilidades de regulación emocional de los solicitantes (comprobado mediante la escala WLEIS) (Chen, et al., 2019).

Respecto al segundo test más utilizado, el MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test) no se entiende como una medida de autoinforme, sino como

un instrumento de medición de la habilidad, sus respuestas, por tanto, reflejan aptitudes reales a la hora de hacer frente a problemas emocionales. Es el primer método que proporcionó puntuaciones válidas y fiables en cada uno de los cuatro principales factores de la inteligencia emocional según el modelo de Mayer y Salovey (percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y manejo emocional). Entre los estudios de la revisión, se ha utilizado este test para evaluar los datos de referencia sobre la IE en una cohorte de residentes de cirugía ortopédica (Chan, Petrisor y Bhandari, 2014), examinar si la IE predice las calificaciones del Centro de Evaluación (AC) de las competencias relevantes para el trabajo en una muestra de solicitantes para el puesto de asistente de vuelo (Herpertz, Nizielski, Hock, y Schütz, 2016), también en otro estudio realizado por Iliescu, et al. en 2012 el MSCEIT fue percibido como una herramienta de selección justa para los solicitantes de empleo y fue predictiva del desempeño (por encima de las habilidades cognitivas y los factores de personalidad).

El Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) es el siguiente instrumento más utilizado en la revisión y se trata de una herramienta de auto-informe. En el estudio de Lin et. al. (2013) se utilizó demostrando que IE media de la cohorte fue superior a la de la población media (5,43 vs 4,89, $p < 0,001$) y que las puntuaciones globales de IE de los solicitantes de empleo no se correlacionaron con las impresiones de los profesores sobre la IE general ($r = 0,27$, $p = 0,06$). Por otro lado, en el estudio de Pelt et al. (2018) en el cual también fue utilizado el TEIQue mostrando la IE una validez incremental sobre la capacidad mental general y los rasgos de personalidad de BigFive para predecir la capacidad de fingir a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

En cuanto al SSEIT (Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test) es otro método de medición de la IE en forma de auto-informe y fue utilizado en dos estudios diferentes, en uno de ellos se demostró que en un contexto de selección de personal las medidas de IE autoinformadas eran más vulnerables a la distorsión que las medidas basadas en el desempeño (Christiansen, Janovics y Siers 2010). En el otro estudio los resultados mostraron que la inteligencia emocional tiene una relación predictiva positiva y significativa con la conducta solidaria, lo cual es relevante para la selección de personal de organizaciones sanitarias (Nwanzu y Babalola, 2020).

Otro instrumento usado hasta en dos ocasiones en los estudios recopilados, es el TMMMS (Trait Meta-Mood Scale). Es también una medida de IE autoinformada, y demostró en el estudio de Christiansen et al. (2010) junto al SSEIT que eran más vulnerables a la distorsión que las medidas basadas en el desempeño en los contextos de selección de personal.

Tabla 1. Tabla resumen de los artículos seleccionados

REFERENCIA	OBJETIVO	MUESTRA	METODOLOGÍA	CUESTIONARIO / PRUEBA	RESULTADOS
Chan, K., Petrisor, B., & Bhandari, M. (2014). Emotional intelligence in orthopedic surgery residents. <i>Canadian Journal of Surgery</i> , 57(2), 89.	Evaluar los datos de referencia sobre la IE en una cohorte de residentes de cirugía ortopédica.	Todos los residentes de cirugía ortopédica de una sola institución.	VD: IE VI: Valores de corte en la población normal, edad, sexo, raza y nivel de entrenamiento.	Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT)	Treinta y nueve residentes (100%) completaron el MSCEIT. La puntuación media total de IE fue 86 (puntuación máxima 145). Solo 4 (10%) encuestados demostraron competencia en IE. Los residentes jóvenes ($p = 0,026$), los residentes caucásicos ($p = 0,009$) y los menores de 30 años ($p = 0,008$) tenían puntuaciones de IE significativamente más altas.
Al-Hamdan, Z. M., Muhsen, A., Alhamdan, M., Rayan, A., Banyhamdan, K., & Bawadi, H. (2020). Emotional intelligence and intent to stay among nurses employed in Jordanian hospitals. <i>Journal of nursing management</i> , 28(2), 351-358.	Examinar la relación entre la inteligencia emocional (IE) y la intención de quedarse e identificar sus correlatos entre las enfermeras.	280 enfermeras registradas que trabajan en un hospital público, privado y universitario en Jordania.	VD: IE VI: Intención de quedarse	WLEIS (Wong's and Lee Emotional Intelligence Scale)	La IE se correlacionó significativamente con la intención de las enfermeras de quedarse ($r = .427$, $p < .01$). Se encontró que algunas de las características sociodemográficas y laborales de las enfermeras predecían la IE y la intención de quedarse.
Dhliwayo, P., & Coetzee, M. (2020). Cognitive intelligence, emotional intelligence and personality types as predictors of job performance: Exploring a model for personnel selection. <i>SA Journal of Human Resource Management</i> , 18, 13.	Explorar la inteligencia cognitiva (CI), la inteligencia emocional de habilidades (IE habilidad), la inteligencia emocional rasgo (IE rasgo) y los tipos de personalidad como predictores del desempeño laboral con el fin de proponer un modelo de selección válido para el contexto organizacional de Zimbabwe.	299 especialistas experimentados, calificados profesionalmente y supervisores de diversas organizaciones de Zimbabwe	VD: CI, IE habilidad, IE rasgo, tipos de personalidad VI: Desempeño laboral	Wong's and Lee Emotional Intelligence Scale (WLEIS)	El modelado de ecuaciones estructurales indicó que la IC es el mejor predictor del desempeño laboral, seguida de la IE de capacidad y luego de los tipos de personalidad. El rasgo EI no pudo explicar ninguna variación en el desempeño laboral.

Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2020). Examining the Moderating Role of Workload in the Relationship between Emotional Intelligence and Caring Behavior in Healthcare Organizations. <i>International Journal of Business Science & Applied Management</i> , 15(1).	Examinó el papel de moderación de la carga de trabajo en la predicción de la relación entre la inteligencia emocional y el comportamiento solidario en las organizaciones sanitarias.	121 profesionales de la salud, incluidos médicos, enfermeras, farmacéuticos, científicos de laboratorio y oficiales de registros médicos en hospitales de propiedad pública.	VD: IE, comportamiento solidario VI: Carga de trabajo	Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test (SSEIT)	La inteligencia emocional tiene una relación predictiva positiva y significativa con la conducta solidaria, y que la carga de trabajo tiene un efecto de interacción negativo, pero no significativo en la relación. Los hallazgos sugieren que la inteligencia emocional y el volumen de tareas laborales que realizan los empleados podrían tener un impacto en los resultados laborales.
Leutner, F., Sonia-Cristina, S. C., Liff, J., & Mondragon, N. (2020). The potential of game-and video-based assessments for social attributes: examples from practice. <i>Journal of Managerial Psychology</i> .	Describir el desarrollo y las propiedades psicométricas de una evaluación novedosa de atributos sociales basada en juegos y videos.	1300 participantes	VD: Evaluaciones basadas en juegos novedosos, Cuestionarios tradicionales de IE VI: Desempeño laboral	Geneva Emotion Recognition Test (GERT-S; Schlegel and Scherer, 2016) Situational Judgement Test of Emotion Management (STEM; MacCann and Roberts, 2008)	La evaluación basada en video demuestra validez predictiva preliminar para el desempeño laboral autoinformado. Las evaluaciones basadas en juegos novedosos (GBA) se perciben como mejor diseñadas y más inmersivas que los cuestionarios tradicionales. El análisis de impacto adverso indica diferencias de grupos pequeños por edad, género y etnia.
Isaeva O., Mkrtychyan G. (2019). Emotional intelligence of HR managers: is it really improves management performance? <i>Organizacionnaâ psihologiâ (Organizational Psychology)</i> , vol. 9, no 2, pp. 52-69 (in Russian)	El objetivo del estudio es determinar el papel de la inteligencia emocional en el desempeño de gerentes de RRHH.	Grupo de gerentes de recursos humanos que trabajan en las empresas comerciales de Nizhny Novgorod (N = 161)	VD: IE VI: Desempeño laboral	Test of Emotional Intelligence (TEI) se basa en el concepto de inteligencia emocional de J. Mayer, P. Salovey, D. Caruso (Mayer et al, 2000) y la teoría psicoevolutiva de las emociones de R. Plutchik (Plutchik, 1980).	El diagnóstico de inteligencia emocional revela que el nivel promedio de formación de inteligencia emocional es típico de los gerentes de recursos humanos.

<p>Herpertz, S., Nizielski, S., Hock, M., & Schütz, A. (2016). The relevance of emotional intelligence in personnel selection for high emotional labor jobs. <i>PLoS one</i>, 11(4), e0154432.</p>	<p>Examinar si la IE predice las calificaciones del Centro de Evaluación (AC) de las competencias relevantes para el trabajo en una muestra de solicitantes para el puesto de asistente de vuelo.</p>	<p>193 personas que habían solicitado puestos de asistente de vuelo en una gran aerolínea alemana, 138 de las cuales fueron aceptadas más tarde. Las mujeres constituyeron el 78,8% de la muestra. Las edades oscilaron entre los 17 y los 52 años (M = 25,88, SD = 7,13).</p>	<p>VD: IE VI: Calificaciones del Centro de Evaluación (AC)</p>	<p>Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)</p>	<p>La capacidad de los solicitantes para regular las emociones predijo el rendimiento en ejercicios grupales. Sin embargo, hubo efectos inconsistentes en la capacidad de los solicitantes para comprender las emociones: mientras que la capacidad para comprender las emociones tuvo un efecto positivo en el desempeño en la entrevista y el juego de roles, el efecto en el desempeño en los ejercicios grupales fue negativo.</p>
<p>Snowden, A., Watson, R., Stenhouse, R., & Hale, C. (2015). Emotional Intelligence and Nurse Recruitment: Rasch and confirmatory factor analysis of the trait emotional intelligence questionnaire short form. <i>Journal of advanced nursing</i>, 71(12), 2936-2949.</p>	<p>Examinar la validez de constructo del Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short form.</p>	<p>Estudiantes de primer año de enfermería e informática (N=938)</p>	<p>VD: IE VI: Resultados del análisis de Rasch y el análisis factorial confirmatorio.</p>	<p>Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short form.</p>	<p>La mayoría de los ítems del cuestionario hicieron una contribución única al rasgo latente de inteligencia emocional. Cinco ítems no se ajustan al modelo y el funcionamiento diferencial de los ítems (género) explica este desajuste. El análisis factorial confirmatorio reveló una estructura de cuatro factores que consta de: autoconfianza, empatía, incertidumbre y conexión social. Los cinco elementos que no encajaban en el análisis de Rasch pertenecían al factor de "conexión social".</p>
<p>Lin, D. T., Kannappan, A., & Lau, J. N. (2013). The assessment of emotional intelligence among candidates interviewing for general surgery residency. <i>Journal of surgical education</i>, 70(4), 514-521.</p>	<p>Determinar si las impresiones derivadas de las entrevistas con el profesorado se correlacionan con la IE real de un solicitante, medida por un instrumento objetivo validado.</p>	<p>Solicitantes participantes que se entrevistaron para un puesto de residencia quirúrgica en Stanford</p>	<p>VD: IE VI: Impresiones de entrevistas</p>	<p>El inventory Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue).</p>	<p>La IE media de la cohorte fue superior a la de la población media (5,43 vs 4,89, $p < 0,001$). La edad fue la única variable demográfica que informó significativamente a la IE ($B = 0.07$, $p = 0.005$). Las puntuaciones globales de IE de los solicitantes no se correlacionaron con las impresiones de los profesores sobre la IE general ($r = 0,27$, $p = 0,06$).</p>

Talarico, J. F., Varon, A. J., Banks, S. E., Berger, J. S., Pivalizza, E. G., Medina-Rivera, G., ... & Metro, D. G. (2013). Emotional intelligence and the relationship to resident performance: a multi-institutional study. <i>Journal of clinical anesthesia</i> , 25(3), 181-187.	Probar la hipótesis de que la inteligencia emocional, medida por BarOn Emotional Quotient Inventory(EQ-i), la versión del inventario personal de 125 ítems (EQ-i: 125), se correlaciona con el desempeño del residente.	Residentes de 2, 3 y 4 años de posgrado (PGY) inscritos en programas de residencia en anestesiología.	VD: IE VI: Desempeño	BarOn Emotional Quotient Inventory(EQ-i), the 125-item version personal inventory (EQ-i:125)	Algunos aspectos del BarOn EQ-i: 125 se correlacionaron significativamente con el desempeño de los residentes y probablemente fueran predictores del mismo.
Iliescu, D., Ilie, A., Ispas, D., & Ion, A. (2012). Emotional Intelligence in Personnel Selection: Applicant reactions, criterion, and incremental validity. <i>International Journal of selection and Assessment</i> , 20(3), 347-358.	Examinaron las reacciones de los solicitantes, la validez de criterio e incremental y la predicción diferencial de la inteligencia emocional (IE) en la selección de personal	Cuatro muestras y más de 600 participantes	VD: IE VI: reacciones, validez de criterio e incremental.	Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test.	La prueba de IE se percibe como una herramienta de selección justa y es predictiva del desempeño. La prueba de IE tiene validez incremental sobre las habilidades cognitivas y la personalidad (cinco grandes) al predecir criterios de desempeño subjetivos y objetivos.
Boyatzis, R. E., Good, D., & Massa, R. (2012). Emotional, social, and cognitive intelligence and personality as predictors of sales leadership performance. <i>Journal of Leadership & Organizational Studies</i> , 19(2), 191-201.	Evaluó el papel del nivel de comportamiento de las competencias de ESI (emotional and social intelligence) en el desempeño del liderazgo.	Los participantes eran DE's de una empresa de servicios financieros, con más de 4.000 consultores financieros a tiempo completo.	VD: ESI VI: Liderazgo	Emotional and Social Competency Inventory (ESCI; Boyatzis & Goleman, 2007).	ESI predijo significativamente el desempeño del líder mientras que las medidas de inteligencia y personalidad generalizadas no lo hicieron.

Downey, L. A., Lee, B., & Stough, C. (2011). Recruitment consultant revenue: Relationships with IQ, personality, and emotional intelligence. <i>International Journal of Selection and Assessment</i> , 19(3), 280-286.	El objetivo de este artículo es abordar la validez predictiva de la prueba de inteligencia emocional de la Universidad de Swinburne en el lugar de trabajo.	100 consultores de contratación de una gran empresa con sede en Australia	VD: IE VI: Desempeño laboral e ingresos.	The workplace Swinburne University Emotional IntelligenceTest.	Los resultados mostraron que las competencias emocionales y los rasgos de personalidad son predictores valiosos del desempeño laboral medido por los ingresos acumulados por los consultores de contratación.
Lievens, F., Klehe, U. C., & Libbrecht, N. (2011). Applicant versus employee scores on self-report emotional intelligence measures. <i>Journal of Personnel Psychology</i> .	Compara las puntuaciones de los solicitantes en una medida de autoinforme bien conocida de IE a las puntuaciones de los empleados que ya trabajan en la organización.	Solicitantes reales en una gran organización de TIC (n = 109) y empleados que ya trabajan en la organización (n=239).	VD: IE en el proceso de selección VI: IE de empleados	Wong and Law (2002) Emotional Intelligence Scale (WLEIS)	Las puntuaciones de los solicitantes en una medida de autoinforme de la IE durante el proceso de selección son de hecho más altas (d = 1,12) y tienen menos varianza (razón SD = 0,86 / 1) que las puntuaciones de los titulares.
Christiansen, N. D., Janovics, J. E., & Siers, B. P. (2010). Emotional Intelligence in Selection Contexts: Measurement method, criterion-related validity, and vulnerability to response distortion. <i>International Journal of Selection and Assessment</i> , 18(1), 87-101.	Examinaron qué aspectos de la validez del autoinforme y las medidas de inteligencia emocional (IE) basadas en el desempeño relevantes para su uso en la selección de personal.	175 estudiantes universitarios de psicología empleados en la actualidad o recientemente en una universidad estadounidense de tamaño medio	VD: IE autoinformada VI: IE basada en el desempeño.	IE basada en el desempeño: MSCEIT IE Autoinformada: THE SCHUTTE EQ TEST (SSEIT) Y THE TMMS	Las medidas de IE autoinformadas eran más vulnerables a la distorsión que las medidas basadas en el desempeño.

De Haro, J. M., Castejon, J. L., & Gilar, R. (2020). Personality and salary at early career: the mediating effect of emotional intelligence. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 31(14), 1844-1862.	Examina el papel de la inteligencia emocional (IE) como mediadora en la relación entre el salario al inicio de la carrera y la personalidad.	130 graduados universitarios, que se encontraban en las primeras etapas de sus carreras profesionales.	VD: Salario VI: IE y rasgos de personalidad	Trait Meta-Mood Scale (TMMS)	El salario fue predicho por el neuroticismo (tanto positivo como negativo), la extraversión (positivamente) y la apertura (positivamente) a través de las dimensiones de la IE siguiendo la cadena causal: percepción, comprensión y regulación emocional.
Chen, C. C., Lee, Y. H., Huang, T. C., & Ko, S. F. (2019). Effects of stress interviews on selection/recruitment function of employment interviews. <i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i> , 57(1), 40-56.	Examinar si las entrevistas de estrés pueden ayudar a los entrevistadores a medir y evaluar eficazmente la regulación emocional de los solicitantes de empleo en entornos muy estresantes.	90 solicitantes de empleo y 62 entrevistadores	VD: IE VI: Uso de entrevistas de estrés	Wong and Law Emotional Intelligence Scale [WLEIS]	Los resultados muestran que hubo una relación positiva entre el uso de entrevistas de estrés por parte de los entrevistadores y la precisión de los entrevistadores en la evaluación de las habilidades de regulación emocional de los solicitantes, pero que hubo una relación negativa entre el uso de entrevistas de estrés por parte de los entrevistadores y las percepciones de los solicitantes sobre la amabilidad del entrevistador y la atracción organizacional.
Pelt, D. H., van der Linden, D., & Born, M. P. (2018). How emotional intelligence might get you the job: The relationship between trait emotional intelligence and faking on personality tests. <i>Human Performance</i> , 31(1), 33-54.	Examinó el rasgo de la inteligencia emocional (IE) en relación con la capacidad de fingir en las pruebas de personalidad.	Estudiantes de pregrado (N = 129) con la posibilidad de obtener dos puestos de trabajo distintos (abogado y secretario de archivo).	VD: IE VI: Capacidad de mentir	Trait Emotional Intelligence Questionnaire (Petrides & Furnham, 2006)	El predijo estadísticamente la capacidad de fingir en igual grado en ambos escenarios laborales. Finalmente, la IE mostró una validez incremental sobre la capacidad mental general y los rasgos de personalidad de BigFive para predecir la capacidad de fingir.

4. DISCUSIÓN

Esta revisión sistemática se ha desarrollado con el objetivo de identificar aquellos instrumentos más relevantes para la medición de la IE en el contexto organizacional, centrándonos en el ámbito de la Selección de Personal.

En primer lugar, como se menciona en la Introducción los instrumentos de medición de la IE se pueden clasificar según tres grandes tendencias: (1) los que entienden la IE como un conjunto de habilidades de procesamiento de las emociones a través de pruebas de rendimiento objetivo, (2) los que ven la IE como varios aspectos de funcionamiento personal y la medirán mediante metodologías de autoinforme; (3) y los que utilizan la medida de evaluación del observador (Danvila y Sastre, 2010). La tendencia de los instrumentos utilizados en los estudios es la de utilizar herramientas de autoinforme, los instrumentos de este grupo han sido utilizados hasta 14 veces, mientras que los métodos del grupo de herramientas en las miden la IE basada en el desempeño aparecen en tan sólo 5 ocasiones y los que utilizan la medida de evaluación del observador sólo encontramos el Emotional and Social Competency Inventory (ESCI) (combinando el auto-informe y la calificación del observador) aplicado en un artículo de los seleccionados.

Dos de los más repetidos concuerdan con los instrumentos más famosos en el ámbito de la Inteligencia Emocional (Wong's and Lee Emotional Intelligence Scale (WLEIS) y Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT), sin embargo, cabe señalar que ni el Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) ni el Emotional and Social Competency Inventory (ESCI) están muy representados en la bibliografía relacionada con la selección personal pese a gran popularidad.

Teniendo en cuenta una de las reflexiones de las que parte el presente trabajo: “una medición precisa de la IE parece ser especialmente útil para los contextos de selección de personal de las organizaciones” (MacCann, Matthews, Zeidner, y Roberts, 2003) no existen muchos artículos concretos que estudien cuál es el instrumento de medida más adecuado en los procesos de selección de personal, lo más aproximado fue el estudio de Christiansen et al. (2010) destacando que los instrumentos que utilizan una metodología basada en el autoinforme eran más vulnerables a la distorsión que las medidas basadas en el desempeño en los contextos de selección de personal. Lo que no concuerda con los resultados obtenidos, ya que la mayoría de los estudios han utilizado en sus contextos de selección pruebas autoinformadas (14) frente al resto de instrumentos (6).

Como dificultades o limitaciones a la hora de desarrollar la presente revisión destacaría la falta de estudios realizados en un contexto de selección de personal, muchos de ellos son hechos en contextos laborales o en contextos académicos y en la búsqueda de la predicción

del desempeño laboral, pero sin hacer referencia a un proceso de selección como tal. Por lo que, teniendo en cuenta, que la IE se ha convertido en los últimos años en una de las áreas más estudiadas en la investigación organizacional (Fernández-Berrocal y Extremera, 2006; Van Rooy y Viswesvaran, 2004) considero relevante como recomendación la investigación en este aspecto sobre todo haciendo hincapié en una medición fiable y válida de las competencias emocionales para hacer de la selección de personal un proceso justo con el fin de valorar el talento y las aptitudes de los candidatos de la manera más ajustada posible.

5. CONCLUSIONES

Según su frecuencia de aparición en la literatura científica, los instrumentos más relevantes a la hora de medir la IE en contextos de selección personal son el Wong's and Lee Emotional Intelligence Scale (WLEIS) y Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT), seguidos por el Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue), el Trait Meta-Mood Scale (TMMS) y el Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test (SSEIT). Si nos centramos en la clasificación inicial aquellos instrumentos más utilizados son los que se basan en una metodología autoinformada (14) frente al resto (6). Cabe destacar, por último, que estos instrumentos son aplicados en diferentes contextos laborales, principalmente para predecir el futuro desempeño laboral.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Hamdan, Z. M., Muhsen, A., Alhamdan, M., Rayan, A., Banyhamdan, K., & Bawadi, H. (2020). Emotional intelligence and intent to stay among nurses employed in Jordanian hospitals. *Journal of nursing management*, 28(2), 351-358.
- Boyatzis, R. E., Good, D., & Massa, R. (2012). Emotional, social, and cognitive intelligence and personality as predictors of sales leadership performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(2), 191-201.
- Chan, K., Petrisor, B., & Bhandari, M. (2014). Emotional intelligence in orthopedic surgery residents. *Canadian Journal of Surgery*, 57(2), 89.
- Chen, C. C., Lee, Y. H., Huang, T. C., & Ko, S. F. (2019). Effects of stress interviews on selection/recruitment function of employment interviews. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(1), 40-56.

- Christiansen, N. D., Janovics, J. E., & Siers, B. P. (2010). Emotional Intelligence in Selection Contexts: Measurement method, criterion-related validity, and vulnerability to response distortion. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 87-101.
- De Haro, J. M., Castejon, J. L., & Gilar, R. (2020). Personality and salary at early career: the mediating effect of emotional intelligence. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(14), 1844-1862.
- Dhliwayo, P., & Coetzee, M. (2020). Cognitive intelligence, emotional intelligence and personality types as predictors of job performance: Exploring a model for personnel selection. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 13.
- Downey, L. A., Lee, B., & Stough, C. (2011). Recruitment consultant revenue: Relationships with IQ, personality, and emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 280-286.
- Herpertz, S., Nizielski, S., Hock, M., & Schütz, A. (2016). The relevance of emotional intelligence in personnel selection for high emotional labor jobs. *PLoS one*, 11(4), e0154432.
- Iliescu, D., Ilie, A., Ispas, D., & Ion, A. (2012). Emotional Intelligence in Personnel Selection: Applicant reactions, criterion, and incremental validity. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(3), 347-358.
- Isaeva O., Mkrtychyan G. (2019). Emotional intelligence of HR managers: is it really improves management performance? *Organizacionnaâ psihologiâ (Organizational Psychology)*, 9(2), 52-69.
- Leutner, F., Sonia-Cristina, S. C., Liff, J., & Mondragon, N. (2020). The potential of game-and video-based assessments for social attributes: examples from practice. *Journal of Managerial Psychology*.
- Lievens, F., Klehe, U. C., & Libbrecht, N. (2011). Applicant versus employee scores on self-report emotional intelligence measures. *Journal of Personnel Psychology*.
- Lin, D. T., Kannappan, A., & Lau, J. N. (2013). The assessment of emotional intelligence among candidates interviewing for general surgery residency. *Journal of surgical education*, 70(4), 514-521.
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2020). Examining the Moderating Role of Workload in the Relationship between Emotional Intelligence and Caring Behavior in Healthcare Organizations. *International Journal of Business Science & Applied Management*, 15(1).

- Pelt, D. H., van der Linden, D., & Born, M. P. (2018). How emotional intelligence might get you the job: The relationship between trait emotional intelligence and faking on personality tests. *Human Performance*, 31(1), 33-54.
- Snowden, A., Watson, R., Stenhouse, R., & Hale, C. (2015). Emotional Intelligence and Nurse Recruitment: Rasch and confirmatory factor analysis of the trait emotional intelligence questionnaire short form. *Journal of advanced nursing*, 71(12), 2936-2949.
- Talarico, J. F., Varon, A. J., Banks, S. E., Berger, J. S., Pivalizza, E. G., Medina-Rivera, G., ... & Metro, D. G. (2013). Emotional intelligence and the relationship to resident performance: a multi-institutional study. *Journal of clinical anesthesia*, 25(3), 181-187.

