



DETERMINANTES DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL EN AGENTES DE POLICÍA LOCAL

Javier Sáez Lanas

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, marzo 2011



El fenómeno de la seguridad

Los cambios que inciden en Europa:

- Globalización
- Desarrollo telecomunicaciones
- Movimientos migratorios
- Libre circulación de capitales y personas



Seguridad percibida

Encuesta Delincuencia y Victimización:

En la Comunidad de Madrid, sobre una muestra de 711 sujetos, el 47.3% opina que la inseguridad ciudadana constituye el principal problema en España.

C.I.S. (junio, 2007)

European Crime and Safety Survey:

Entre 18 países europeos y 30,000 encuestas telefónicas, España se clasifica como el país con menor delincuencia común.

Van Dijk et al., 2005



Incremento de la delincuencia y de las plantillas policiales en España

España evoluciona desde los 1,553,833 episodios delictivos en 1990, a los 2,256,470 en el año 2006 (45%)

Cuerpo Nacional de Policía:

Incremento de 50,000 efectivos en 2004 a 61,000 agentes en el 2008 (12%)

Previsión de crecimiento Policía Nacional y Guardia Civil:

Incremento de 136,258 efectivos en 2007 a 153,348 efectivos en 2011 (12.5%)

Ministerio del Interior, 2008



Policía Local

En España:

- 60,000 efectivos (2008)
- Recomendaciones de la UE:
2 policías por cada 1,000 habitantes
- En España, las ratios oscilan desde .93 en el caso de Galicia, hasta 2.09 en el de Valencia

Aumento de la plantilla en Vitoria-Gasteiz:

De 226 efectivos en el 2001 a 386 en el 2008 (70.8%),
siendo el aumento poblacional del 8.7%. Ratio= 1.6



Interés de la Selección Policial

“El desempeño de la función policial, deviene en un asunto de trascendencia y en la necesidad de cuestionar la utilidad y adecuación de los métodos selectivos que se vienen aplicando en la selección de policías y, más específicamente, en la selección de policías locales”



Objeto del estudio

Determinar la validez orientada al criterio de las siguientes variables predictoras:

- a) Destrezas físicas
- b) Conocimiento del puesto
- c) Habilidad Mental General
- d) Estabilidad Emocional
- e) Extraversión
- f) Amigabilidad
- g) Conciencia
- h) Integridad-Honestidad
- i) Entrevista
- j) Formación para el puesto



Procedimiento

Estudio longitudinal con tres puntos temporales de registro de variables:

- T1 medición individual y grupal de las variables.
- T2 análisis de relaciones entre las variables y los resultados obtenidos en la Academia de Policía.
- T3 análisis de las relaciones entre las variables y el desempeño en el puesto.



ESTUDIO DE VALIDACIÓN



Hipótesis de investigación

Hipótesis 1:

HMG correlacionará positiva y significativamente con CP, AF y DL.

Hipótesis 2:

Los factores de personalidad EX, EE, AM y CO, correlacionarán positiva y significativamente con CP, AF y DL.

Hipótesis 3:

CP correlacionará positiva y significativamente con AF y DL.



Hipótesis 4:

PF correlacionarán positiva y significativamente con AF y DL.

Hipótesis 5:

ECE correlacionará positiva y significativamente con AF DL.

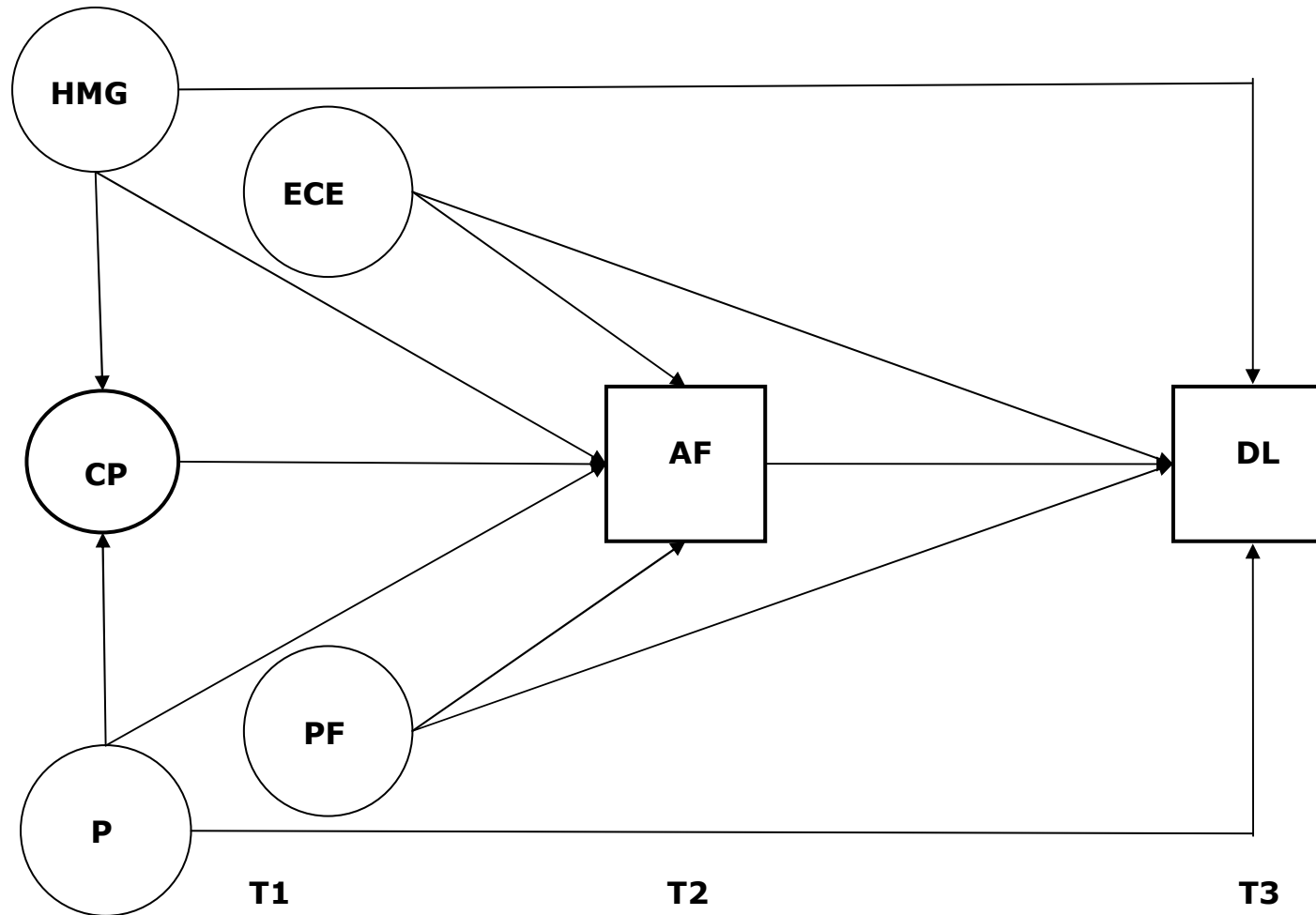
Hipótesis 6:

AF correlacionará positiva y significativamente con DL.

Hipótesis 7:

Existen diferencias significativas en las pruebas físicas entre los grupos en función del sexo del aspirante. Las mujeres obtendrán puntuaciones significativamente más bajas que los hombres.

Modelo de estudio





Descripción de la muestra

Dos cohortes de candidatos de ambos sexos ($N_1 = 626$ y $N_2 = 402$) correspondientes a dos procesos selectivos, realizados mediante oferta pública de empleo para el puesto de Agente de Policía Local, entre los años 2002 y 2007.

Tras la conclusión del proceso selectivo, el número de sujetos que superaron las pruebas y, por lo tanto, fueron evaluados en las variables dependientes fue de **65** y **73**, respectivamente, siendo la N total de la muestra de validación igual a **138**.



PREDICTORES

El conjunto de predictores a utilizar se estructuró a partir del análisis de puesto, según el modelo propuesto por Salgado (2003):

- A. Pruebas Físicas
- B. Prueba de Conocimientos
- C. Pruebas de Aptitudes y Personalidad
- D. Entrevista Conductual Estructurada



A. Pruebas Físicas

- Flexibilidad Profunda
- Abdominales
- Flexiones de brazos /Press de banca
- Carrera de 800 metros



B. Prueba de Conocimiento del puesto

Prueba objetiva de 50 ítems relacionados con las funciones, contenidos y actividad del puesto de policía local en las áreas de:

- Derecho Constitucional y Administrativo
- Tráfico y Circulación
- Derecho Procesal y Penal, Criminología y Función Policial



C. Pruebas de Aptitudes y Personalidad

1) Habilidad Mental General (HMG): Test MET-RLS (Metis, Personas, Tecnología y Sistemas, 2000); $\alpha = .86$ test-retest

2) Big Five: Inventario de Personalidad MET-IP/5F (Salgado, 1994, 1996, 1998b); $\alpha = .84$ Cronbach (promedio 4 factores)

3) Personalidad disfuncional: Cuestionario de Estilos Personales MET-CEP (Metis, Personas, Tecnología y Sistemas, 2000); $\alpha = .80$ test-retest

4) Integridad: Escala de Integridad-Honestidad MET-EIH (Metis, Personas, Tecnología y Sistemas, 2000); $\alpha = .76$ Cronbach



D. Entrevista

Entrevista Conductual Estructurada (ECE):

- Gestión del Conflicto
- Observación al detalle
- Cumplimiento de normas y reglas de trabajo



CRITERIOS

1. Aprovechamiento Formativo:

- Área de Destrezas Policiales
- Área Técnico Operativa



Matriz de componentes rotados

Componentes Formativos	Factores	
	1	2
Educación Física	.094	.536
Conducción de Vehículos	-.030	.645
Técnicas Intervención Policial	-.122	.737
Función Policial	.712	-.110
Policia y Función Asistencial	.691	.252
Policia e Ilícitos Administrativos	.628	.342
Policia y Seguridad Ciudadana	.375	.436
Policia y Seguridad Vial	.612	-.153
Policia y Hechos Delictivos	.821	-.079
Atestados de Tráfico	.393	.258



2. Desempeño Laboral

A) Desempeño de tarea

- 1. Solución de problemas.**
- 2. Toma de decisiones.**
- 3. Organización del trabajo.**
- 4. Conocimiento del puesto.**
- 5. Resistencia a la presión.**
- 6. Prevención de riesgos.**
- 7. Disciplina personal**

B) Desempeño Contextual

- 8. Competencia interpersonal.**
- 9. Iniciativa.**
- 10. Desempeño extra-rol.**

Coeficiente de fiabilidad inter-jueces $r_{yy}=.87$



ANÁLISIS DE CORRELACIONES Y VALIDEZ OBSERVADA

Matriz de correlaciones observadas entre las variables predictoras y el criterio Aprovechamiento Formativo

	ADP	ATO	TAF	PF	CP	HMG	EE	EX	AM	CO	IH	ECE
ADP	1											
ATO	.26**	1										
TAF	.75**	.83**	1									
PF	.50**	.19*	.42**	1								
CP	-.06	.31**	.17*	.13	1							
HMG	.40**	.41**	.51**	.23**	.26**	1						
EE	.39**	.19*	.35**	.19*	.12	.43**	1					
EX	.06	.04	.06	.16	.24**	.17	.15	1				
AM	.00	.08	.05	-.03	-.02	-.04	-.01	-.03	1			
CO	-.26**	-.29**	-.35**	-.14	-.10	-.36**	-.24**	-.04	-.06	1		
IH	.35**	.03	.22*	.15	-.07	.22*	.42**	-.01	.24**	.02	1	
ECE	.06	.01	.05	-.07	.14	-.04	.10	.12	.04	.12	.11	1

Nota: **p<.01; *p<.05. Muestra de sujetos evaluados en Aprovechamiento Formativo. **ADP**= Área de Destrezas Policiales; **ATO**= Área Técnico Operativa; **TAF**= Total Aprovechamiento Formativo; **PF**= Pruebas Físicas; **CP**= Conocimiento del Puesto; **HMG**= Habilidad Mental General; **EE**= Estabilidad Emocional; **EX**= Extraversión; **AM**= Amigabilidad; **CO**= Conciencia; **IH**= Integridad-Honestidad; **ECE**= Entrevista.

Matriz de correlaciones observadas entre las variables predictoras y el criterio Desempeño Laboral

	DT	DC	DG	PF	CP	HMG	EE	EX	AM	CO	IH	ECE
DT	1											
DC	.76**	1										
DG	.92**	.94**	1									
PF	.05	-.04	-.01	1								
CP	-.08	-.01	-.04	.18*	1							
HMG	-.06	.00	-.03	.18*	.22*	1						
EE	-.10	-.14	-.13	.20*	.08	.49**	1					
EX	.00	-.13	-.07	.15	.23**	.17	.17	1				
AM	.13	.04	.09	-.05	-.02	-.02	.01	.01	1			
CO	-.15	-.22*	-.20*	-.12	-.07	-.42**	-.25**	-.06	-.04	1		
IH	-.04	-.10	-.08	.14	-.12	.18*	.40**	-.01	.22*	.05	1	
ECE	.24**	.18*	.23*	.02	.17	-.08	.09	.08	.05	.15	.14	1

Nota: **p<.01; *p<.05. Muestra de sujetos evaluados en Desempeño Laboral. **DT**= Desempeño de Tarea; **DC**= Desempeño Contextual; **DG**: Desempeño Global; **PF**= Pruebas Físicas; **CP**= Conocimiento del Puesto; **HMG**= Habilidad Mental General; **EE**= Estabilidad Emocional; **EX**= Extraversión; **AM**= Amigabilidad; **CO**= Conciencia; **IH**= Integridad-Honestidad; **ECE**= Entrevista.



La paradoja del factor Conciencia

Apoyo empírico (Barrick y Mount, 1991; Barrick, Mount y Judge, 2001; Colquitt et al., 2000; Colquitt, LePine y Noe, 2000; Hough, 1992; Ones y Viswesvaran, 1998a; Salgado, 1997a; Schmitt y Hunter, 1998).

1. Homogenización de la muestra en el factor Conciencia. Artefacto estadístico, como consecuencia de la fuerte restricción del rango (Thorndike, 1949).

2. Probable relación curvilínea de algunos factores de personalidad como E. Emocional y Conciencia con el Desempeño, según la complejidad del puesto (Ones et al., 2007; Le, Oh, Robbins, Ilies, Holland, y Westrick, 2011).

3. Integridad-Honestidad obtiene una validez corregida de .66 y .40, en su relación con el Área de Destrezas Policiales y el Total A. Formativo, respectivamente.


Restricción del rango y validez operativa

$$\mu = \frac{\text{sd muestra validación}}{\text{SD muestra total}}$$

$$\text{Restricción del Rango } U = \frac{1}{\mu}$$



**Análisis de relaciones entre
los predictores y Conocimiento
del Puesto como variable
dependiente**



Validez corregida para HMG y Extraversión como predictores de CP para el grupo de evaluados en Aprovechamiento Formativo

Predictores	Validez	Valores de restricción del rango y fiabilidad
HMG	$r_o = .26$ $r_{RR} = .34$	$U = 1.19$; $r_{xx} = .83$; $r_{yy} = .80$
Extraversión	$r_o = .24$ $r_{RR} = .39$	$U = 1.50$; $r_{xx} = .86$; $r_{yy} = .80$

Nota: N=130; $p < .05$; r_o = validez observada; r_{RR} = validez operativa; U = valor de la restricción del rango; r_{xx} = valor de fiabilidad del predictor; r_{yy} = valor de fiabilidad del criterio.

Validez operativa = validez observada corregida por fiabilidad del criterio y restricción indirecta en el predictor.

Validez corregida para HMG y Extraversión como predictores de CP para el grupo de evaluados en Desempeño Laboral.

Predictores	Validez	Valores de restricción del rango y fiabilidad
HMG	$r_o = .22$ $r_{RR} = .29$	$U = 1.16$; $r_{xx} = .83$; $r_{yy} = .80$
Extraversión	$r_o = .23$ $r_{RR} = .38$	$U = 1.51$; $r_{xx} = .86$; $r_{yy} = .80$

Nota: N=130; $p < .05$; r_o = validez observada; r_{RR} = validez operativa; U = valor del restricción del rango; r_{xx} = valor de fiabilidad del predictor; r_{yy} = valor de fiabilidad del criterio.

Validez operativa = validez observada corregida por fiabilidad del criterio y restricción indirecta en el predictor.



Análisis de relaciones de los predictores con el criterio Aprovechamiento Formativo

Validez corregida de los predictores respecto del Total Aprovechamiento Formativo

Predictores	Validez	Valores de restricción del rango y fiabilidades
P. Físicas	$r_o = .42$ $r_{RR} = .66$	$U = 1.52$; $r_{xx} = .68$; $r_{yy} = .69$
C. del Puesto	$r_o = .17$ $r_{RR} = .31$	$U = 1.62$; $r_{xx} = .80$; $r_{yy} = .69$
HMG	$r_o = .51$ $r_{RR} = .67$	$U = 1.19$; $r_{xx} = .83$; $r_{yy} = .69$
E. Emocional	$r_o = .35$ $r_{RR} = .57$	$U = 1.49$; $r_{xx} = .90$; $r_{yy} = .69$
I-Honestidad	$r_o = .22$ $r_{RR} = .40$	$U = 1.57$; $r_{xx} = .82$; $r_{yy} = .69$

Nota: N=130; $p < .05$; r_o = validez observada; r_{RR} = validez operativa; U = valor del restricción del rango; r_{xx} = valor de fiabilidad del predictor; r_{yy} = valor de fiabilidad del criterio.

Validez operativa = validez observada corregida por fiabilidad del criterio y restricción directa en el predictor.

Correlación múltiple observada para el compuesto predictivo respecto del Total Aprovechamiento Formativo

R	R²	R² ajustada	F	Sig.
.61	.37	.35	14.837	.000

	Coefficientes estandarizados β	t	Sig.
Constante		6.91	.00
P. Físicas	.30	4.10	.00
C. del Puesto	.03	.37	.71
HMG	.38	4.62	.00
E. Emocional	.11	1.25	.21
I-Honestidad	.05	.64	.53

Nota: $p < .05$. Compuesto predictivo formado por Pruebas Físicas, Prueba de Conocimientos, HMG, Estabilidad Emocional e Integridad-Honestidad.




Análisis de relaciones de los predictores con el criterio Desempeño Laboral

Validez corregida para el compuesto predictivo respecto del Desempeño Global

Predictores	Validez	Valores de restricción del rango y fiabilidades
Amigabilidad	$r_o = .09$ $r_{RR} = .15$	$U = 1.52$; $r_{xx} = .79$; $r_{yy} = .87$
ECE	$r_o = .26$ $r_{RR} = .31$	$U = 1.12$; $r_{xx} = .92$; $r_{yy} = .87$
Á. Destrezas Policiales	$r_o = .16$ $r_{pc} = .24$	$U = 1.03$; $r_{xx} = .51$; $r_{yy} = .87$
Á. Técnico-Operativa	$r_o = .09$ $r_{pc} = .11$	$U = 1.00$; $r_{xx} = .73$; $r_{yy} = .87$
Total A. Formativo	$r_o = .15$ $r_{pc} = .19$	$U = 1.03$; $r_{xx} = .69$; $r_{yy} = .87$

Nota: $N=130$; $p < .05$; r_o = validez observada; r_{pc} = validez corregida por la fiabilidad del predictor y del criterio ; U = valor de restricción del rango; r_{xx} = valor de fiabilidad del predictor; r_{yy} = valor de fiabilidad del criterio.
 Validez operativa = validez observada corregida por fiabilidad del criterio y restricción directa en el predictor.



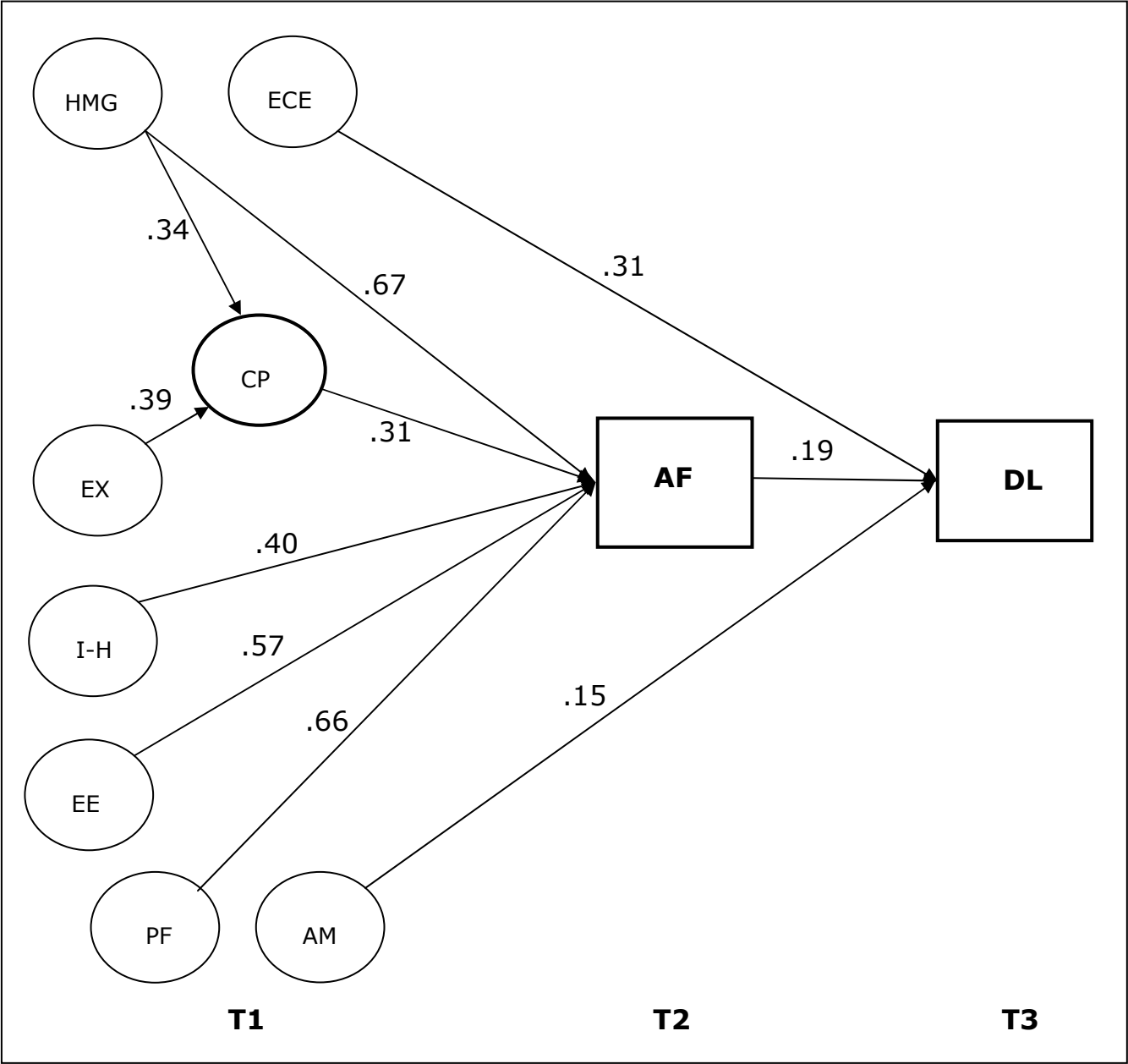
Correlación múltiple observada para el compuesto predictivo del Desempeño Global.

R	R²	R² Ajustada	F	Sig.
.35	.12	.10	5.345	.002

	Coefficientes estandarizados β	t	Sig.
Constante		4.37	.00
ECE	.22	2.56	.01
Total A. Formativo	.24	2.61	.01
EE	-.26	-2.76	.01

Nota: $p < .05$. Compuesto predictivo formado por E. Emocional, ECE y Total A. Formativo.

Correlaciones corregidas por fiabilidad del criterio y restricción del rango





Análisis de las diferencias en función del sexo del candidato



ANOVA de las diferencias por sexo en el total de candidatos solicitantes

Variables	Sexo	N	Media	SD	F	Sig.
P. Físicas	H	836	14.42	2.97	58.535	.000
	M	191	12.49	3.75		
	Total	1027	14.06	3.21		
C. del Puesto	H	500	25.27	7.60	9.853	.002
	M	96	27.96	8.14		
	Total	596	25.70	7.74		
A. Destrezas	H	104	198.04	15.38	30.438	.000
	M	26	175.49	28.36		
	Total	130	193.53	20.66		
Total A. Formativo	H	104	461.21	34.31	9.146	.003
	M	26	438.18	36.36		
	Total	130	456.60	35.80		

Nota: H= Hombres, M= Mujeres; $p < .05$



No existen diferencias en el Desempeño

Variables	Sexo	N	Media	Desviación típica	F	Sig.
D. Global	H	107	3.50	.58	.104	.747
	M	21	3.46	.39		
	Total	128	3.49	.56		

Nota: H= Hombres, M= Mujeres; $p < .05$



Análisis del Modelo de Desempeño del Policía Local



Path Analysis

“Los análisis realizados hasta este momento nos proporcionan información sobre el tamaño de la varianza explicada por el conjunto de variables independientes, pero no nos informa sobre la estructura compleja de las relaciones entre las variables. Es decir, no conocemos en qué medida los efectos sobre los criterios son de naturaleza directa o indirecta. El *path analysis* constituye una forma apropiada de examinar la totalidad de las relaciones incluidas en el modelo ”

(Hunter, 1983, 1986; Schmidt y Hunter, 1992; Schmidt, Hunter y Outerbridge, 1986)



Path Analysis: Efectos directos de los predictores sobre las variables dependientes

1) $CP = .27 * HMG$

2) $AF = .06 * CP + .65 * HMG + .07 * EE$

3) $DG = .34 * AF - .35 * EE + .29 * ECE$

	CP	HMG	EE	ECE	AF	R	R²
CP	-	.27	-	-	-	.27	.07
AF	.06	.65	.07	-	-	.71	.50
DG	-	-	-.35	.29	.34	.44	.19

Nota: Dada la preeminencia de la variable P. Físicas, se ha excluido inicialmente del análisis, al objeto de observar con mayor claridad el efecto del resto de las variables predictoras sobre las variables dependientes.

Efectos directos e indirectos de las variables predictoras sobre...

...el Aprovechamiento Formativo

Variable	ED	EI	ET
Habilidad Mental General	.65	.02	.67
Estabilidad Emocional	.07	.00	.07
Conocimiento del Puesto	.06	.00	.06

...el Desempeño Global

Variable	ED	EI	ET
Habilidad Mental General	.00	.22	.22
Conocimiento del Puesto	.00	.02	.02
Estabilidad Emocional	-.35	.02	-.33
Entrevista Conductual Estructurada	.29	.00	.29
Aprovechamiento Formativo	.34	.00	.34

Nota: ED= efectos directos; EI= efectos indirectos; ET: Efectos totales.



Valores de ajuste del modelo según Hu y Bentler (1999)

Estadísticos de Ajuste	VR	VC
Root Mean Square Residual (RMR)	$\leq .08$.06
Goodness of Fit Index (GFI)	$\geq .90$.96
Normed Fit Index (NFI)	$\geq .90$.92
Comparative Fit Index (CFI)	$\geq .90$.94
Incremental Fit Index (IFI)	$\geq .90$.95

Nota: VR= Valores recomendados; VC= Valores calculados.




DISCUSIÓN



Contraste de hipótesis


Hipótesis 1. Correlación de HMG con las tres variables dependientes CP, AF y DL.

- Se verifica una alta y significativa correlación corregida entre **HMG y CP (.34)** y **HMG y AF (.67)**.
- Aunque no se verifica inicialmente correlación entre HMG y DL (-.03), los resultados del path analysis indican que **HMG actúa indirectamente sobre el DL**, con un valor moderado (**.22**).



Hipótesis 2. Correlación de los factores Extraversión (EX), Estabilidad Emocional (EE), Amigabilidad (AM) y Conciencia (CO) con los criterios CP, AF Y DL. Resultados desiguales

- Tomando como **criterio CP**, el factor **EX** obtiene una validez observada en la muestra de evaluados en AF y en DL de **.24 y .23** respectivamente.
- Tomando como **criterio AF**, se obtienen correlaciones observadas significativas con **EE** y **CO** (.35 y -.35).
- Tomando como **criterio DL**, sólo el factor **CO** obtiene correlaciones significativas de -.20.



Hipótesis 3. Correlaciones entre Conocimiento del Puesto y los criterios Aprovechamiento Formativo y Desempeño Laboral. Confirmación parcial de la hipótesis.

- Correlación corregida con **AF (.31)**
- No se observa correlación con **DL**, a pesar de la abundante literatura que lo apoya.

Hipótesis 4. Correlación entre PF y AF.

- Se confirma la hipótesis. Coeficiente de validez operativa de .66.




Hipótesis 5. Correlación de la ECE con DL.

- Se confirma la hipótesis. Validez corregida de .31.

Hipótesis 6. Correlación entre AF y DL.

- Se confirma la hipótesis. Coeficiente de validez corregida de .24.



Hipótesis 7. Diferencias en el rendimiento de las pruebas físicas en razón del sexo del candidato. Las mujeres obtendrían puntuaciones significativamente más bajas que los hombres.

Se confirma la hipótesis.

- Diferencias significativas entre ambos sexos, tanto en la muestra total de sujetos presentados a las Pruebas Físicas (N=1,027; $p=.000$), como en la muestra final de sujetos evaluados en Desempeño Laboral (N=128; $p=.007$).
- Área de Destrezas Policiales (N=1,027; $p=.000$; $p=.000$) como en el Total Aprovechamiento Formativo (N=128; $p=.003$; $p=.009$).



Por lo que respecta al path analysis, los resultados obtenidos nos permiten confirmar la existencia de **efectos tanto directos como indirectos** entre las variables, siendo **HMG y ECE** las que desempeñan el papel más relevante como predictores del **AF y del DL** respectivamente.



ESTUDIO DE UTILIDAD ECONÓMICA



Estimación de la diferencia ganancial entre los modelos selectivos (Brogden-Cronbach-Gleser)

$$IU = [SDy \cdot (R2 \cdot M2 - R1 \cdot M1)] - [(C2 - C1) / RS]$$

Donde,

IU= incremento de utilidad económica del nuevo modelo

R2= validez predictiva del nuevo modelo

R1= validez predictiva del antiguo modelo

SDy= desviación típica del valor del rendimiento en €

M2= puntuación media del grupo seleccionado con el nuevo compuesto predictivo, en puntuaciones típicas.

M1= puntuación media del grupo seleccionado con el viejo compuesto predictivo, en puntuaciones típicas.

C2= coste económico del nuevo modelo de selección

C1= coste económico del antiguo modelo de selección

RS= proporción de candidatos seleccionados o razón de la selección



Variables	Compuesto con ECO	Compuesto con ECE
Validez observada del modelo	.37	.49
Nº candidatos presentados	1,027	1,027
Nº candidatos contratados	130	130
razón de selección RS	.126	.126
Salario + costes patronales	52,554	52,554
Media del grupo en el compuesto (M)	1.13	1.13
Desviación Típica del desempeño (SDy)	8,867 €	8,867 €
Permanencia promedio en el puesto	5 años	5 años
Coste del modelo selectivo por persona	48 €	48 €
Ganancia por empleado/año		1,202.36 €
Ganancia por 130 empleados/año		156,307.47 €
Ganancia por 130 empleados/ 5 años		781,537.38 €




CONCLUSIONES

El estudio de validez pretendía responder esencialmente a tres cuestiones:

1ª. ¿Qué medidas del modelo resultarían predictivas del Conocimiento del Puesto, del Aprovechamiento Formativo y del Desempeño Laboral?

2ª. En qué grado el Aprovechamiento Formativo es un predictor válido del Desempeño Laboral?

3ª.Cuál es el mejor compuesto predictivo del Aprovechamiento Formativo y del Desempeño Laboral?



1. ¿Qué medidas del modelo resultarían predictivas del CP, del AF y del DL...? 2. ¿En qué grado el AF es un predictor válido del DL?

Tres conclusiones:

1ª. HMG (.34) y EX (.39) son predictores válidos del CP.

2ª. PF (.66), CP (.31), HMG (.67), EE (.57) e I-H (.40) constituyen potentes predictores del AF.

3ª. AM (.15), AF (.19) y ECE (.31) son predictores válidos del DL.



3. ¿Cuál es el mejor compuesto predictivo del Aprovechamiento Formativo?

1ª. El análisis de regresión señala que el compuesto formado por las variables **PF, CP, HMG, EE e I-H** explican juntas el **37%** de la varianza del AF.

2ª. Realizado el path analysis (con la exclusión de la variable P. Físicas), el compuesto formado por **CP, HMG y EE** explica el **50%** de la varianza total del AF, siendo **HMG** el predictor más relevante.



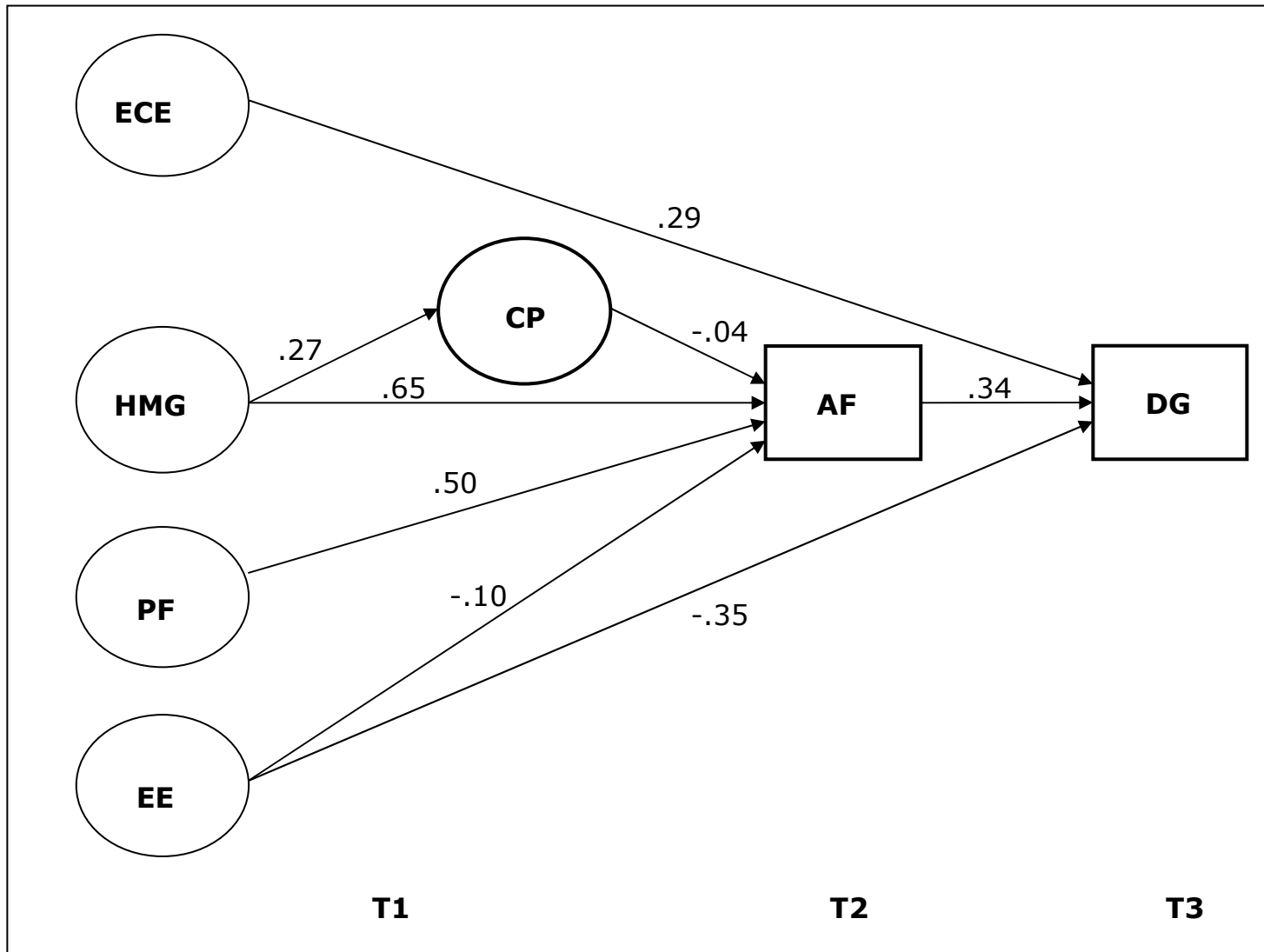
3. ¿Cuál es el mejor compuesto predictivo del Desempeño Laboral?

3ª. El compuesto formado por **ECE, AF y EE** es significativo y explica el **12%** de la varianza del DL.

4ª. El path analysis nos indica que el compuesto formado por **ECE, AF y EE** explica un **19%** de la varianza del DL, siendo la ECE y el AF las variables determinantes.

5ª. Introduciendo las PF en un segundo path analysis para calcular los efectos directos, indirectos y totales de las variables significativas sobre el DL, los resultados nos indican que tanto **PF** como **HMG** actúan de forma indirecta sobre el DL, con unos coeficientes path de **.17 y .22**, respectivamente.

Modelo de selección validado en el segundo path analysis



Nota: ECE= Entrevista conductual Estructurada, HMG= Habilidad Mental General; PF= Pruebas Físicas, EE= Estabilidad Emocional, CP= Conocimiento del Puesto; AF= Aprovechamiento Formativo, DG= Desempeño Global



En resumen...

1. El CP estaría determinado por HMG.
2. El AF estaría determinado directamente por las variables PF, HMG y CP.
3. El DL estaría determinado de forma directa por los predictores ECE y AF e, indirectamente, por PF y HMG.
4. HMG es determinante en relación a las 3 variables dependientes, ya sea de forma directa (CP y AF), o indirecta (DL).
5. PF constituyen un aspecto muy importante de la evaluación selectiva para el puesto de policía local
6. ECE es el mejor predictor directo del DL



En síntesis...

...podemos decir que las aptitudes cognitivas determinan el grado de Conocimiento del Puesto y que éste, junto a las destrezas físicas, determinan los resultados del Aprovechamiento Formativo que, a su vez, junto a la Entrevista Conductual Estructurada, determina finalmente los resultados del Desempeño Laboral.



Limitaciones del estudio

- Tamaño de la muestra moderado:
Muestra inicial: 1,027 sujetos
Muestra de validación: 130 sujetos
- Restricción del rango
- Ámbito geográfico del estudio



Sugerencias para la práctica profesional

- Ponderación de las calificaciones de manera proporcional a la validez de los predictores.
- Adopción de modelos de entrevista válidos.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para ambos sexos.
- Utilización de modelos selectivos económicamente más eficientes.



!MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN!