

Título Variables Predictoras del Desempeño en el Trabajo

Tipo de Producto Poster

Autores Robalino Guerra, Paulina & Musso, Mariel

Presentada en: II Congreso Internacional de Psicología y V Congreso Nacional de Psicología Ciencia y Profesión "Desafíos para la Construcción de una Psicología regional" (Ciudad de Córdoba)

Código del Proyecto y Título del Proyecto

D16S02 - Perfil cognitivo, personalidad y autoeficacia: un estudio de ajuste entre características del trabajador y demandas del puesto, y su influencia sobre el desempeño laboral en el trabajo.

Responsable del Proyecto

Robalino Guerra, Paulina

Línea

Psicología Laboral

Área Temática

Psicología

Fecha

Octubre 2016

INSOD

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas
Proyectuales

UADE 



VARIABLES PREDICTORAS DEL DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

Objetivo: Examinar la literatura reciente que aporte evidencia acerca de la predicción del desempeño laboral a partir de variables cognitivas, autoeficacia y de personalidad.

- ¿Qué variables influyen y/o predicen el desempeño en un puesto de trabajo?
- ¿Con qué medidas se ha estudiado el DESEMPEÑO LABORAL en previos estudios?
- ¿Hacia dónde deben dirigirse las futuras investigaciones?

MÉTODO DE BÚSQUEDA

Bases de datos Electrónicas: EBSCO Host web, ProQuest, Psiencia.org, PsylInfo.

Palabras Clave: "Psicología organizacional", "Perfil Cognitivo", "Atención Ejecutiva", "Memoria de Trabajo", "Personalidad", "Autoeficacia", "Puesto de Trabajo", "Desempeño Laboral", "Cognitive Profile", "Executive Attention", "Working Memory", "Self-efficacy", "Job Position", "Job Performance"

CRITERIOS DE INCLUSIÓN - EXCLUSIÓN

Fueron incluidos solamente artículos de texto completo, de análisis y estudios experimentales o cuasi- experimentales.
Limitadores: últimos 5 años, texto completo, publicaciones arbitradas.

LECTURA DE ABSTRACTS

RESULTADOS: ARTICULOS SELECCIONADOS = 22

Definiendo desempeño laboral...

¿Cómo se evalúa?

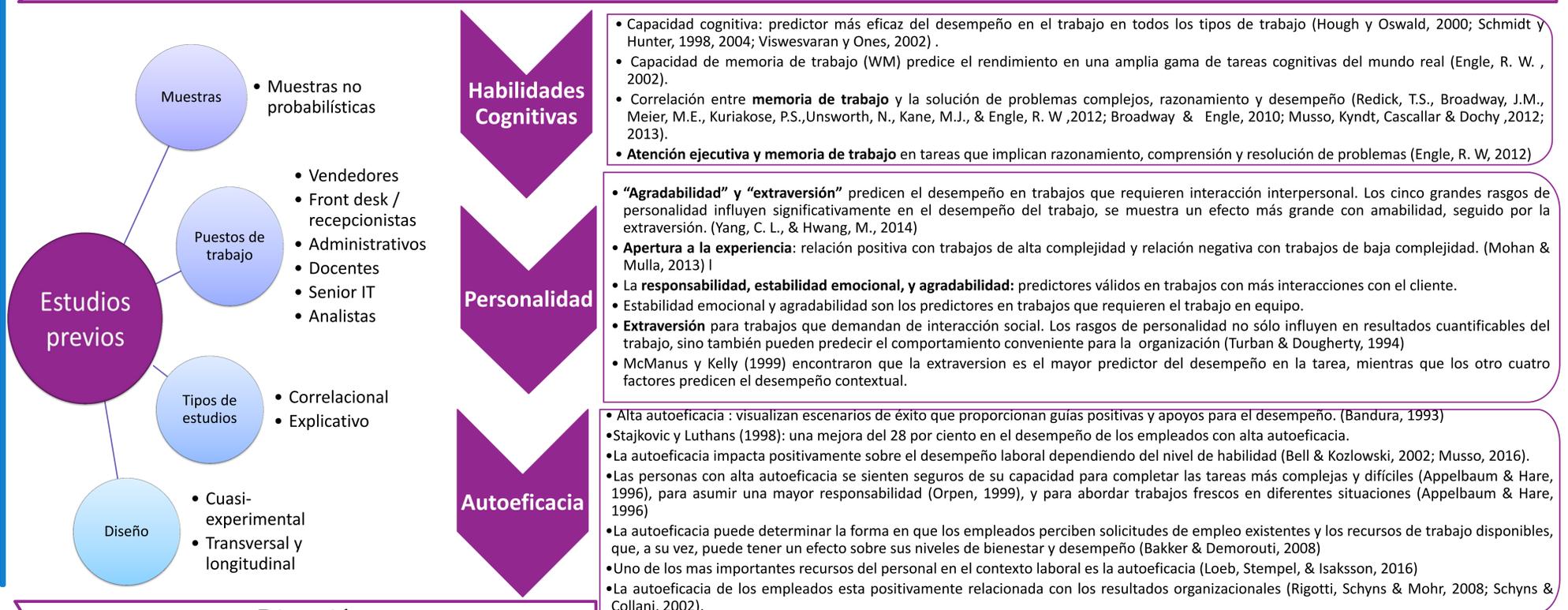
Definiciones

- Una función de la cantidad de tiempo y energía (esfuerzo) dedicado al trabajo. Consta de una dimensión de tarea y otra contextual. (Harrison & Shaffer, 2005).
- Es la forma en la que el empleado realiza tareas utilizando su tiempo, técnica y las interacciones con los demás (Yang, C. L., & Hwang, M., 2014).
- Es la manera en que los empleados realizan su trabajo y el trato que tienen con los clientes. Dos puntos principales: ejecución de tareas y el desempeño contextual (Griffin, Neal & Neale, 2000)
- Son las acciones, comportamientos y resultados de empleados que contribuyen con los objetivos de la organización (Rotundo & Sackett 2002).
- Es el valor total que prevé la organización de los episodios de comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un período de tiempo estándar (Motowildlo, 2003).
- Una cuantificación de los resultados del trabajo, medido en términos de la ejecución de tareas: capacidad de planificar, organizar, ejecutar y controlar, o el desempeño contextual (comportamiento en contextos sociales y psicológicos): capacidad de negociar, enseñar o entrenar, etc. (Oh, In-Sue, & Berry, 2009).

Instrumentos

- Escala de desempeño de Borman y Motowidlo's (1993) incluye desempeño de la tarea y desempeño contextual.
- Escala de desempeño en la tarea basada en las escalas de Borman y Motowidlo's (1993), McAllister (1995), y Fisher's (1980). Escala de desempeño contextual basada en items de Organ's (1988b) y Farh's et al. (1997)
- "Role-Based Performance Scale" – Desempeño basado en roles (Welbourne et al. 1998)
- Escala de desempeño laboral elaborada por Paterson (1990)
- Evaluación de desempeño por pares Caligiuri (1997).
- Medida estandarizada según la desviación estándar y media de la realización de los objetivos de todos los participantes en cada designación. El promedio de esta puntuación a través de doce meses da la puntuación media de rendimiento estandarizado para cada empleado. La puntuación máxima normalizada también fue tomada (Mohan & Mulla, 2013).

¿Qué variables influyen y/o predicen el desempeño en un puesto de trabajo?



Discusión

Elementos a considerar en futuras investigaciones sobre desempeño:

- Muchos de los estudios consideran solo uno o pocos factores individualmente en su impacto sobre el desempeño laboral.
- Existen escasos estudios multivariados que incluyan procesos cognitivos en interacción con factores de personalidad y de autoeficacia.
- Una personalidad, habilidad cognitiva y conocimiento acorde al diseño del puesto, haría que el empleado se comporte coincidentemente con la misión y visión de la organización en cuestión, desarrollando así un buen desempeño en el trabajo (Yan, Peng & Francesco, 2011; McCloy, Campbell & Cudeck, 1994), de ahí la importancia de emparejar al candidato con el puesto de trabajo. De igual manera Schmidt & Hunter (en Domino & Domino, 2006) han planteado que un mejor ajuste de estas características individuales a las demandas de la tarea permitiría un mejor desempeño en el trabajo.

Referencias:

- Griffin, M. A., Neal, A., & Neale, M. (2000). The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: Investigating the role of situational constraints. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 517-533. doi:10.1111/1464-0597.00029
- Harrison, D.A. and Shaffer, M.A. (2005). "Mapping the criterion space for expatriate success: task and relationship based performance, effort and adaptation", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 18 No. 8, pp. 1454-1474
- Kulas, J. T. (2013). *Personality-Based Profile Matching in Personnel Selection: Estimates of Method Prevalence and Criterion-Related Validity*. *Applied psychology*, 62(3), 519-542
- Loeb, C., Stempel, C., & Isaksson, K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian journal of psychology*. doi:10.1111/sjop.12274
- Mohan, G., & Mulla, Z. R. (2013). Openness to experience and work outcomes: exploring the moderating effects of conscientiousness and job complexity. *Great Lakes Herald*, 7(2), 18-36.
- Musso, M. F. (2016). *Understanding the underpinnings of academic performance: The relationship of basic cognitive processes, self-regulation factors and learning strategies with task characteristics in the assessment and prediction of academic performance*. Doctoral Dissertation, KU Leuven.
- Shaffer, M.A., Harrison, D.A., Gregersen, H., Black, J.S. and Ferzandi, A. (2006). "You can take it with you: individual differences and expatriates effectiveness", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 1, pp 109-125
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6-26.