

Cómo los recursos personales predicen el engagement y el desempeño auto-percibido en el trabajo, en empleados de la construcción: una perspectiva social cognitiva

Lorente L, Salanova M, Martínez IM, Vera M.

How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: a social cognitive perspective.

Int J Psychol. 2014;49:200-7

RESUMEN

Tradicionalmente, la investigación sobre aspectos psicosociales en el sector de la construcción se ha centrado principalmente en aspectos negativos de la salud y en resultados tan negativos como los accidentes laborales. Sin embargo, este estudio se centra en las relaciones específicas entre los diferentes factores psicosociales positivos compartidos por trabajadores de la construcción que podrían ser responsables de su bienestar y de su desempeño laboral. El objetivo principal de este estudio fue evaluar si los recursos personales se relacionan con el desempeño laboral auto-percibido a través de los recursos laborales y el *engagement* (implicación) en el trabajo. Considerando las predicciones de la Teoría Social Cognitiva de Bandura y el proceso motivacional del Modelo Demandas-Recursos, esperamos que la relación entre los recursos personales y el desempeño estará totalmente mediada por los recursos laborales y el *engagement* en el trabajo. La muestra se compone de 228 trabajadores de la construcción. Modelos de ecuaciones estructurales apoyaron el modelo de investigación. Los recursos personales (concretamente la auto-eficacia, las competencias mentales y las competencias emocionales) juegan un papel predictivo en la percepción de los recursos laborales (concretamente en el control del trabajo y en el apoyo social de supervisor), que a su vez, influye en el *engagement* en el trabajo y en el desempeño auto-percibido. Este estudio pone de manifiesto el papel fundamental que desempeñan los recursos personales en la determinación de cómo los trabajadores perciben los recursos laborales disponibles, de los niveles de *engagement* en el trabajo y de su desempeño laboral auto-percibido. Se discuten las implicaciones teóricas y prácticas.

ABSTRACT

Traditionally, research focussing on psychosocial factors in the construction industry has focused mainly on the negative aspects of health and on results such as occupational accidents. This study, however, focuses on the specific relationships among the different positive psychosocial factors shared by construction workers that could be responsible for occupational well-being and outcomes such as performance. The main objective of this study was to test whether personal resources predict self-rated job performance through job resources and work engagement. Following the predictions of Bandura's Social Cognitive Theory and the motivational process of the Job Demands-Resources Model, we expect that the relationship between personal resources and performance will be fully mediated by job resources and work engagement. The sample consists of 228 construction workers. Structural equation modelling supports the research model. Personal resources (i.e. self-efficacy, mental and emotional competences) play a predicting role in the perception of job resources (i.e. job control and supervisor social support), which in turn leads to work engagement and self-rated performance. This study emphasises the crucial role that personal resources play in determining how people perceive job resources by determining the levels of work engagement and, hence, their self-rated job performance. Theoretical and practical implications are discussed.

Entrevista con Laura Lorente Prieto^a

1. ¿Cuál es la procedencia, especialización y áreas de trabajo de los autores del artículo? ¿Qué características le parecen más destacables de este grupo de trabajo?

Las autoras del artículo son doctoras en psicología del trabajo y de las organizaciones y pertenecen a distintas universidades (Universitat de València, Universitat Jaume I y Universidad de Burgos). No obstante, el estudio se desarrolló a partir de la colaboración de las mismas en un proyecto de investigación centrado en el estudio psicosocial de las condiciones de trabajo en trabajadores de la construcción. El proyecto fue desarrollado por el Equipo de Investigación Wont (www.wont.uji.es), el cual está especializado en salud psicosocial en el trabajo, siendo su principal objetivo la creación y desarrollo de organización más saludables.

2. ¿Cómo se ha financiado el estudio?

El estudio fue financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. ¿Qué problema pretende abordar este estudio y dónde radica su interés o relevancia para la salud laboral?

Este estudio pretendía abordar diversos aspectos. En primer lugar pretendía demostrar que es posible que los trabajadores de sectores tan castigados por la crisis económica experimenten bienestar y resultados positivos en el trabajo. En segundo lugar, analizar de qué recursos (tanto personales como laborales) disponen este tipo de empleados y ver cómo se relacionan con su bienestar y con su desempeño percibido. Desde una perspectiva psicológica positiva, la principal relevancia de este estudio para la salud laboral, es que aporta evidencia empírica sobre la importancia de fomentar sobre todo los niveles de los recursos personales de estos trabajadores (concretamente de las creencias de autoeficacia, de las competencias mentales y de las competencias emocionales), y también los recursos laborales (concretamente el control en el trabajo y el apoyo social del supervisor), ya que dichos recursos desempeñan un rol crucial a la hora de determinar el bienestar laboral de estos trabajadores y sus resultados positivos en el trabajo. Creemos que esto es de especial relevancia, teniendo en cuenta sobre todo el sector del que estamos hablando (construcción), ya que normalmente las empresas se preocupan por dar formación a sus trabajadores en materia ergonómica y de prevención de accidentes, pero

se suelen olvidar de formar a su personal en aspectos más psicosociales así como de potenciar dichos aspectos en los puestos de trabajo.

4. ¿Qué aporta este estudio de novedoso o destacable en relación al resto de producción científica sobre el problema estudiado?

Tradicionalmente, la investigación sobre aspectos psicosociales en el sector de la construcción, se ha centrado principalmente en aspectos negativos de la salud y en resultados tan negativos como los accidentes laborales. Sin embargo este estudio se centra en factores psicosociales positivos como son los recursos laborales y personales, y el bienestar en el trabajo, ya que los trabajadores de este sector también pueden experimentar bienestar y resultados deseables en el trabajo. Y precisamente en eso se centra el estudio, en analizar qué rol desempeñan los aspectos positivos con los que cuentan estos trabajadores en el desarrollo de su bienestar laboral (concretamente *engagement*) y en su desempeño percibido.

5. ¿Se han encontrado con alguna dificultad o contra-tiempo para el desarrollo del estudio?

El estudio está basado en medidas de auto-informe, es decir, los trabajadores cumplimentaban un cuestionario. Dado que la recogida de datos se desarrolló en un momento en el que el sector de la construcción atravesaba un difícil momento debido a la crisis económica, los investigadores encontramos grandes dificultades para obtener la muestra de estudio, ya sea porque muchas empresas no nos permitían pasar cuestionarios a sus empleados o porque los propios empleados se negaban a colaborar respondiendo a un cuestionario sobre sus condiciones laborales por miedo a posibles represalias.

6. ¿Se han obtenido los resultados esperados o se ha producido alguna sorpresa?

Las hipótesis de nuestro estudio estaban basadas en estudios empíricos anteriores y en robustas teorías como la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1997) o el Modelo de Demandas-Recursos (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001). Por tanto, excepto algunas pequeñas sorpresas como las diferencias entre trabajadores de distintas nacionalidades, los resultados han confirmado nuestro modelo de investigación.

7. ¿Cómo ha sido el proceso de publicación? ¿Han sufrido alguna incidencia?

El proceso de publicación, como en muchas ocasiones, no ha sido tarea fácil, sobretodo porque pensábamos que el estudio era merecedor de ser publicado en una revista con índice de impacto en el JCR. Por tanto, el artículo ha sido revisado y cuestionado por varios revisores expertos y hemos tenido que hacer varias revisiones del mismo hasta que finalmente fue aceptado para su publicación en "International Journal of Psychology".

8. ¿Qué implicaciones tiene este estudio para la prevención de riesgos laborales? ¿Cuál sería la recomendación para mejorar la práctica profesional en relación al problema estudiado?

Como se ha comentado anteriormente, tradicionalmente la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción se ha centrado en informar y formar al trabajador en materia de cómo prevenir o minimizar los riesgos a los que se expone en su día a día laboral. No obstante, casi siempre se refiere a riesgos físicos. Pensamos que dada la difícil situación por la que está pasando el sector (expedientes de regulación de empleo,

despidos, recortes económicos que se traducen en menos obra pública y menos subvenciones... etc.), los riesgos psicosociales a los que estos trabajadores se están viendo expuestos han aumentado considerablemente, ya que además de las demandas a las que se veían sometidos anteriormente, ahora han de cargar con las demandas amenaza que esta situación de crisis les está aportando. Por tanto, las autoras del estudio pretenden evidenciar la importancia de preocuparse también por aspectos psicosociales en este sector, haciendo especial hincapié en la importancia, ya no sólo de centrarse en aspectos psicosociales negativos (como puede ser el estrés), sino en cómo fomentar los aspectos positivos que estos trabajadores pueden encontrar en sus puestos de trabajo (apoyo de su encargado y de sus compañeros, tener autonomía por ejemplo para decidir cuándo hacer un descanso o poder tomar decisiones sobre su propio trabajo), para así a su vez, mejorar el bienestar laboral de estos empleados (como sus niveles de *engagement*) y los resultados positivos que estos recursos y este bienestar conllevan asociados (como un mejor desempeño que se puede traducir en beneficios económicos para la empresa u organización).

a Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (IDOCAL), Universitat de València, Valencia, España.
Laura.Lorente-Prieto@uv.es

Sección coordinada por:
Sergio Vargas-Prada F.
Centro de Investigación en Salud Laboral (CiSAL),
Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España.
sergio.vargas@upf.edu