

# ESTUDIO COMPARATIVO DEL RENDIMIENTO LABORAL EN DOS PROYECTOS CONSTRUCTIVOS EN QUITO-ECUADOR

## COMPARATIVE STUDY OF WORK PERFORMANCE IN TWO CONSTRUCTION PROJECTS IN QUITO-ECUADOR

Daniel Villacís-López  
dvillacislopez@gmail.com  
Universidad de Guadalajara. Guadalajara-México

Raquel González  
raquel\_gh@hotmail.com  
Universidad de Guadalajara. Guadalajara-México

José Luis Calderón  
joséluis.calderon@domind.com.mx  
Universidad de Guadalajara. Guadalajara-México

### RESUMEN

**Objetivo:** Describir el rendimiento laboral de los trabajadores de dos empresas del sector de la construcción considerando las dimensiones de rendimiento en la tarea que abarca las actividades consideradas como núcleo técnico, el rendimiento contextual y los comportamientos contraproducentes según la perspectiva del Rendimiento Laboral Individual; **Hipótesis:** El rendimiento laboral de los trabajadores, en términos generales, fue siempre un tema de preocupación para los empresarios y el sector de la construcción no fue la excepción. Algunos empresarios constructores manifestaron que el rendimiento de sus trabajadores no es el apropiado. **Métodos:** Un total de 74 albañiles de dos empresas constructoras llenaron el cuestionario diseñado por Linda Koopmans (2013) para evaluar el rendimiento laboral individual, se aplicó una valoración de 1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto y 5 = muy alto; no se realizó la exclusión ni eliminación de ninguna encuesta, el lenguaje utilizado en el instrumento no causó inconvenientes en los encuestados; **Resultados:** las dimensiones consideradas en el instrumento marcaron un resultado, con tendencia mayor a la media para el caso de rendimiento en la tarea y rendimiento contextual y menor a la media para el caso de los comportamientos contraproducentes; esto ocurrió en las dos empresas constructoras; **Conclusiones:** el rendimiento laboral individual de los trabajadores en términos generales es alto y muy alto en términos de rendimiento en la tarea y contextual y no se aprecian inconvenientes mayores en la evaluación de los comportamientos contraproducentes.

**Palabras Clave:** Rendimiento laboral, rendimiento en la tarea, rendimiento contextual, comportamientos contraproducentes, trabajadores de la construcción.

Recibido: 24 de septiembre de 2020 revisión aceptada: 2 de diciembre de 2020

## ABSTRACT

**Objective:** To describe the labor performance of the workers of two companies in the construction sector considering the performance dimensions in the task that encompasses the activities considered as technical core, contextual performance and counterproductive behaviors from the perspective of Individual Labor Performance; **Hypothesis:** The labor performance of workers, in general terms, was always a matter of concern for employers, and the construction sector was no exception. Some construction entrepreneurs stated that the performance of their workers is not appropriate. **Methods:** A total of 74 bricklayers from two construction companies filled out the questionnaire designed by Linda Koopmans (2013) to assess individual job performance, a rating of 1 = very low was applied; 2 = low; 3 = medium; 4 = high and 5 = very high; the exclusion or elimination of any survey was not carried out, the language used in the instrument did not cause inconvenience in the respondents; **Results:** the dimensions considered in the instrument marked a result, with a trend higher than the average in the case of task performance and contextual performance and lower than the average in the case of counterproductive behaviors; this occurred in the two construction companies; **Conclusions:** the individual labor performance of the workers in general terms is high and very high in terms of task and contextual performance, and there are no major drawbacks in the evaluation of counterproductive behaviors.

### Keywords:

Job performance, task performance, contextual performance, counterproductive behaviors, construction workers

## INTRODUCCIÓN

Dentro de los sectores productivos, las actividades relacionadas con la construcción han sido consideradas como una de las que mayor dinamismo ha aportado a la economía de las sociedades en la mayor parte de los países. La construcción ha logrado consolidarse como uno de los mejores generadores de empleo directo e indirecto; con datos de la Cámara de la Construcción (CAMICON) de la ciudad de Quito, su presidente, el Arquitecto Silverio Durán (2017) afirma que existen 14.366 establecimientos en Ecuador relacionados de una o de otra manera con la actividad constructiva. En el contexto ecuatoriano la construcción representa el 8,61% del producto interno bruto y se ubica en cuarto

lugar dentro de las ramas productivas (Durán 2017).

Como parte de lo expuesto, todas las empresas se han preocupado principalmente de cómo se puede hacer que un empleado sea lo más productivo posible. En muchos países del mundo existe preocupación por los niveles de rendimiento de los trabajadores de la construcción. Por ejemplo, en Corea existe gran preocupación por la baja productividad de los trabajadores de la construcción y, además, altas tasas de accidentabilidad. Para Lim, Chi, Deuk Lee, Lee, y Choid (2017) la salud mental de los trabajadores puede causar impactos negativos en el desempeño laboral; por lo tanto, mejorar las condiciones psicológicas

Daniel Villacis López et.al

de los trabajadores ayudaría a lograr lugares de trabajo más productivos y seguros. Incluso la Salud Ocupacional, se centra en cómo prevenir la pérdida de productividad debido a una determinada enfermedad o deterioro de la salud (Schultz, 2009).

El desarrollo de este estudio se hace importante sobre todo en el tema del rendimiento laboral, que podría estar influido por la participación de un sinnúmero de variables (Robles-García, Diersen-Sotos, Martínez-Ochoa, Herrera-Carral, y Díaz-Mendi, 2005).

El rendimiento laboral es entendido como el “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (Murphy, 1990).

Para Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, y Van Der Beek (2013) las empresas contemporáneas buscan alcanzar sus objetivos dentro de un mercado altamente competitivo. Aquellas empresas que cuentan con un talento humano con competencias adecuadas apuntan al rendimiento de sus trabajadores como estrategia para alcanzar los objetivos y las metas planteadas. Según los autores citados, el rendimiento laboral individual está conformado por tres dimensiones:

### **1. Rendimiento en la tarea.**

En la mayor parte de los modelos planteados por diversos autores, el rendimiento laboral es una dimensión esencial (Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., y Schaufeli, W., 2011). Según Borman y Motowidlo (1993), el rendimiento en la tarea se relaciona con el “núcleo técnico” que las empresas configuran en su mapa de procesos como eje fundamental en

la generación de bienes o servicios; es decir, todos aquellos procesos o flujos de actividades directa o indirectamente relacionadas con la transformación de los insumos en “productos” aptos para el consumo directo o para un intercambio económico.

### **2. Rendimiento contextual.**

Sobrepasa las expectativas existentes con respecto del rendimiento en la tarea de cada trabajador. Es decir, son los comportamientos de los trabajadores que sin ser formalmente exigidos o recompensados (Omar, 2010), forman parte de las funciones prevista para el puesto de trabajo. El rendimiento contextual se suele identificar como “comportamientos extra papel”, “espontaneidad organizacional” o también, “comportamientos de ciudadanía organizacional” como lo denominan Smith, Organ y Near (1983).

### **3. Comportamientos contraproducentes.**

Son actitudes negativas que actúan como barreras entre la organización y sus objetivos planteados; la efectividad organizacional se ve duramente golpeada por esta serie de eventos que, lamentablemente, se hallan presentes en la mayor parte de las organizaciones. El interés por el estudio de estas actitudes negativas ha crecido en los últimos tiempos, de tal manera que está presente en la mayor parte de los modelos contemporáneos del rendimiento laboral (Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., y Schaufeli, W., 2011).

En el artículo se incluye una descripción del problema en las percepciones de los empresarios constructores en Quito acerca del rendimiento de sus trabajadores, especialmente albañiles. Se identifican

varios criterios de autores reconocidos sobre el rendimiento laboral y se describe con mayor énfasis la versión de Linda Koopmans aplicando su cuestionario en una población de 74 trabajadores.

## **DESARROLLO**

Conceptualmente, el rendimiento laboral debe ser considerado como una variable multidimensional y debe ser definido en términos de comportamientos más que de resultados; incluye exclusivamente las actitudes de gran aporte para las metas de las organizaciones (Murphy, 1990). Según Murphy el rendimiento laboral debe enfocarse en los comportamientos relevantes para la organización y no solamente en los resultados; además, en cualquier caso se deberá tomar al rendimiento laboral como una variable multidimensional.

En el artículo “Marcos conceptuales del desempeño laboral individual. Una revisión sistemática”, Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, y Schaufeli (2011) ponen de manifiesto su preocupación por qué el desempeño laboral individual se conceptualiza y se operacionaliza de manera diferente en diferentes disciplinas; se plantean como objetivos: 1) identificar los marcos conceptuales del desempeño laboral individual y 2) integrarlos para alcanzar un marco conceptual heurístico. Se realiza una revisión sistemática en medicina, psicología y bases de datos de gestión. Como resultado se encuentran un total de 17 marcos genéricos y 18 marcos de trabajo específicos.

Para Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, y Van Der Beek (2013) las organizaciones dependen del rendimiento laboral de sus colaboradores para alcanzar

los objetivos y las metas que garanticen su supervivencia en un contexto económico cada día más agresivo. La preocupación de Koopmans, Coffeng, Bernaards, Boot, Hildebrandt, de Vet, y Van der Beek, A. (2014)., es que, además de la falta de consenso al definir el constructo, tampoco existen acuerdos para su medición o evaluación. Desde su perspectiva, la gran abundancia de instrumentos de medición es un problema para la implementación de estrategias de intervención eficaces para potenciar el rendimiento laboral de los trabajadores.

### **Rendimiento laboral individual**

El rendimiento laboral es un constructo multidimensional que puede depender, a su vez, de múltiples variables; se le estudia como un conjunto de factores directos e indirectos que determinan la conducta laboral de los trabajadores en la organización. En la mayoría de contextos es necesario separar la idea de resultados en la lectura e interpretación de lo que realmente es rendimiento, el rendimiento laboral hace referencia a las conductas necesarias para conseguir los resultados esperados en términos laborales. Los resultados no dependen únicamente del nivel de rendimiento del individuo, sino también de factores externos como el diseño de puestos y procesos; la tecnología y los recursos financieros y humanos disponibles (Moreno, 2001).

El rendimiento de un trabajador no es una constante, es decir que no permanece igual durante toda la jornada laboral. El rendimiento hace referencia a las actividades esenciales de cada puesto o cargo que, con una buena gestión, garantizan la consecución de los objetivos

pudiendo haber variaciones a los largo de jornada (Borman, Motowidlo y Schmit, 1997).

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., y Schaufeli, W., (2011), afirman que el rendimiento está conformado por tres grandes aspectos o dimensiones: rendimiento en la tarea que abarca a las actividades consideradas como núcleo técnico, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes.

Las investigaciones sobre rendimiento laboral habitualmente diferencian entre ejecuciones extra papel positivas y negativas; las primeras denominadas “comportamientos de ciudadanía organizacional” que benefician a la organización y las segundas (comportamientos negativos), identificadas como “comportamientos contraproducentes” que dañan o intentan dañar a las organizaciones o a sus miembros (compañeros de trabajo, supervisores, clientes, proveedores, etc.), constituyéndose en amenazas tanto para el bienestar de la organización como para el de sus miembros (Omar, 2010).

La evaluación del rendimiento supone un elemento clave debido al cambio en el contexto de cada puesto de trabajo; en forma específica tenemos en la actualidad diferentes herramientas tecnológicas y otro tipo de exigencias innovación; la competencia es cada día más agresiva y aquellas organizaciones que no se detengan a pensar en el rendimiento de los trabajadores sufrirán las repercusiones acerca de este descuido. La importancia de una apropiada evaluación del rendimiento laboral está determinada por el análisis de

los comportamientos y de los resultados buscados tanto en la tarea como en el contexto general. Es de suma importancia en las organizaciones contemporáneas el logro de objetivos estratégicos más ambiciosos y de mayor alcance; esto se puede lograr con el contingente de personas eficientes y con efectividad en sus resultados (Dolan (2007).

Durante la investigación se evidencia que (Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo, 2011) enfocan al rendimiento como parte del desempeño. Por el contrario, Koopmans trata de terminar el debate y considera, más bien, al rendimiento con carácter más amplio comparado con el desempeño.

### **Rendimiento en la tarea.**

Esta es la primera de las dimensiones que se contemplan como parte del rendimiento laboral y hace referencia simplemente, a los requerimientos de las actividades puntuales y llevadas al mayor grado de detalle. Muchas veces se utilizan términos como “competencia técnica”, “rendimiento en el rol”, “competencia específica de la tarea”, entre otras (Viswesvaran y Ones, 2000).

Dicho de esta forma, el rendimiento en la tarea se relaciona con el “núcleo técnico” de una organización que, no es otra cosa que el conjunto de actividades que se encuentran directa o indirectamente con la transformación de los recursos (Borman y Motowidlo, 1993). Esto implica el logro de objetivos a nivel de tarea; no hay que olvidar que los objetivos estratégicos con un conjunto de objetivos operativos o metas específicas determinados para cada actividad y para cada tarea. Un trabajador no debería realizar ninguna actividad sin el direccionamiento estratégico necesario enfocado en la descripción del puesto de

trabajo y en la consecución de objetivos (Murphy, 1990).

Las actividades técnicas, incluyen dos tipos de comportamientos: 1) concernientes al núcleo técnico; y 2) aquellas actividades de soporte (Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., y Schaufeli, W., 2011).

Un tema de importancia es que la perseverancia y la actitud que tenga como parte de su carácter cada colaborador incide en este tipo de rendimiento (Harzer y Ruch, 2014).

El rendimiento en la tarea incluye competencias específicas y no específicas direccionadas al cumplimiento de la tarea existiendo variables dentro del plano personal como el neuroticismo u organizacional como el clima, la cultura, la seguridad, la presión laboral por la complejidad de la tarea, etc. (Debusscher, Hofmans y De Fruyt, 2014).

En el caso del rendimiento en la tarea, sus determinantes directos son fuertemente influenciados por las capacidades o aptitudes del individuo, mientras que, para el rendimiento contextual, como se verá luego, los determinantes más importantes son los rasgos de personalidad. (Moreno, 2001).

### **Rendimiento contextual.**

Como la segunda de las dimensiones del rendimiento laboral, el rendimiento contextual considera todas las actividades inherentes al puesto de trabajo, existen tareas comunes a todos los trabajos y que tienen como objetivo mantener buenas relaciones interpersonales, colaboración y cooperación en tareas conjuntas, lo que sobrepasa el alcance de la tarea e incluso de las funciones inherentes a un puesto de

trabajo específico. Son comportamientos que aportan positivamente en las actividades macro de la organización, aunque no son formalmente exigidos o recompensados (Omar, 2010). Este tipo de comportamiento no es de reciente preocupación para los autores; ha tenido la identificación de “comportamientos extra papel”, “espontaneidad organizacional” o también, “comportamientos de ciudadanía organizacional” como lo denominan Smith, Organ y Near (1983).

Se puede concluir que el rendimiento contextual y su teoría confirman que los determinantes directos del rendimiento son los conocimientos, destrezas y la motivación, influenciados a su vez por otras variables como las aptitudes, rasgos de personalidad, valores, creencias, etc.

### **Comportamientos contraproducentes.**

Al igual que existen comportamientos que aportan positivamente, existen también comportamientos que tienen un valor negativo para la efectividad organizacional. Estos comportamientos “negativos”, se consideran también como dimensión constitutiva del rendimiento laboral. Los comportamientos denominados “contraproducentes” son en la actualidad un punto de interés para los investigadores; por esta razón la mitad de los modelos de rendimiento laboral lo incorporan como una dimensión adicional (Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., y Schaufeli, W., 2011).

Los comportamientos contraproducentes en los espacios laborales, se definen como comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violan normas y

políticas organizacionales convirtiéndose en una amenaza para el desarrollo de la organización, sus miembros, o ambos (Robinson y Bennet, 1995).

Se puede considerar como comportamientos contraproducentes un sinnúmero de factores como robo y los asuntos relacionados, destrucción de la propiedad, uso indebido de la información, uso indebido de tiempo y recursos, actos inseguros, pobre asistencia, pobre calidad de trabajo, uso de drogas o alcohol, acciones verbales o físicas inapropiadas y está claro que hacen un daño evidente a la organización (Sackett, 2002). Otras investigaciones han puntualizado diferentes formas de comportamientos contraproducentes y detallan: mostrar excesiva negatividad, mostrar comportamientos que dañan de alguna manera a la organización, a los compañeros y supervisores o el cometimiento intencional de actos erróneos que producen reprocesos y mala calidad en el producto terminado (Koopmans, L., Benaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S. d., y van der Beek, A., 2013).

Según Sackett, se pueden identificar: a) intencionalidad, lo que significa que los comportamientos contraproducentes están en pleno dominio de los trabajadores que los ejecutan, son completamente dominados por su voluntad, con excepción de aquellos comportamientos originados por condiciones inseguras, por falta de equipo y/o capacitación por parte de la empresa; b) los comportamientos contraproducentes los ejecutan solamente colaboradores de la empresa no personas externas; c) para que los comportamientos contraproducentes sean considerados negativos, deben contraponerse con los

legítimos intereses de la organización, pero sin incumplir las normas legales, ni afectar la integridad del resto del grupo. Los actos que evitan el cumplimiento de actividades que atentan contra la seguridad o integridad de las personas, no deben ser considerado como una conducta contraproducente.

Dentro de los comportamientos contraproducentes se puede considerar también, aquellos actos concernientes a las percepciones de injusticia, la insatisfacción laboral y la falta de compromiso del empleado con la organización (Omar, Vaamonde, y Uribe, 2012).

## METODOLOGÍA

El presente estudio es de tipo no experimental, transversal, analítico y comparativo ya que se compararán los resultados obtenidos en dos empresas del sector de la construcción de la ciudad de Quito, Ecuador con diferente grado de rendimiento en sus trabajadores; estas empresas se dedican en forma exclusiva al diseño y construcción de unidades de vivienda.

La población en estudio está conformada por trabajadores de la construcción de dos constructoras de la ciudad de Quito, Ecuador. El estudio se enfoca en las diferencias presentadas en cuanto al rendimiento laboral individual de los trabajadores albañiles de las dos constructoras. Se incluye en el estudio a todos los trabajadores que constan en la nómina (con afiliación a la seguridad social ecuatoriana) asignados al proyecto constructivo específico en estudio y que evidencian su deseo de participación a través de la firma de su consentimiento informado.

Por otro lado, se excluye a los trabajadores

que tengan menos de tres meses en su puesto de trabajo, se elimina a los albañiles que podrían encontrarse trabajado en otro proyecto constructivo para la misma empresa, también se excluye a los trabajadores que en la tercera visita no se encuentren en su lugar de trabajo o los trabajadores que no quieran participar en el estudio.

El levantamiento de la información se realiza a través de un formulario de datos sociodemográficos y laborales para conocer información general de la población de estudio. Por otro lado, se aplica el cuestionario para Evaluación del Rendimiento Laboral Individual (IWPQ, por sus siglas en inglés) desarrollado por Linda Koopmans y que se incluye como anexo; con él se miden las dimensiones de rendimiento en la tarea, rendimiento contextual y comportamientos laborales contraproducentes. Antes de la aplicación de los cuestionarios, se procede a informar el propósito de la prueba a todos los trabajadores; se trata de un estudio académico y de investigación para determinar el rendimiento laboral de los trabajadores de dos empresas constructoras y cotejar con la aseveración de los empresarios constructores acerca del bajo rendimiento laboral de sus trabajadores.

Todos los trabajadores consultados mostraron su ánimo de colaborar con la prueba; se distribuye los formularios a cada uno de los trabajadores y se les facilita un esferográfico para evitar pérdidas de tiempo.

Se evidencia que la actitud de los encuestados es de total colaboración, no existen preguntas que podrían evidenciar confusión o malos entendidos en la redacción

de los formularios. El tiempo en promedio para el llenado de los formularios es de 30 minutos. En un proyecto constructivo se encuentra una persona con dificultades de lecto-escritura; sin embargo, con la ayuda del Técnico responsable en prevención de riesgos, se solucionó el inconveniente. En términos generales el sitio de la aplicación de la encuesta tiene muchas incomodidades, pero esto no parece afectar al desarrollo de la actividad.

Lamentablemente es generalizada la poca colaboración de los empresarios que solamente permiten realizar este tipo de actividades en los tiempos y lugares que no obstaculicen la secuencia de las actividades y que “no quiten tiempo a sus trabajadores”; por esta razón los cuestionarios se aplican a la hora del almuerzo (12h15 de la tarde). Para ambos proyectos constructivos se cuenta con el contingente de dos personas, además del investigador, con el propósito de solventar preguntas y ayudar en el llenado de las encuestas.

## RESULTADOS

La primera empresa cuenta dentro de su nómina de trabajadores operativos con 43 albañiles; el 100% de trabajadores es sexo masculino. La edad de estos trabajadores se halla entre los 20 y 60 años y preliminarmente todos pertenecen a una clase social media-baja y baja. El nivel de escolaridad está entre la educación escolar incompleta hasta la educación de bachillerato completo. La jornada de trabajo es de 07:30 a 16:30, con media de hora de descanso para el almuerzo entre las 12h00 y las 12h30, no existen turnos rotativos ni jornadas especiales.

En la segunda empresa la población de

estudio está formada por 31 albañiles que realizan tareas diversas. El contexto sociodemográfico es similar al de la primera empresa, es decir: la población en su totalidad pertenece al sexo masculino, la edad está comprendida entre los 19 y 55 años y el nivel de escolaridad está entre los 3 años de escuela hasta el bachillerato completo, existe un caso con pocos años de asistencia a la universidad, pero sin haber logrado culminar una carrera; la clase socioeconómica está entre media-baja y baja; el horario de trabajo se extiende desde las 07h00 hasta las 15h30 con media hora de descanso desde las 12h00 hasta las 12h30, no existen turnos rotativos ni jornadas especiales.

Los resultados obtenidos muestran que en las dos empresas constructoras se tiene un rendimiento laboral, en sus tres dimensiones, por encima de la media aritmética. En las siguientes tablas se muestran los resultados de la medición del rendimiento en la tarea (tabla 1), la medición del rendimiento contextual (tabla 2) y, por último, en la tabla 3 los resultados de la medición de los comportamientos contraproducentes. En las tres tablas mencionadas, se colocan los resultados de las dos empresas incluidas en el estudio para establecer las comparaciones pertinentes.

**Tabla 1. Rendimiento en la tarea**

	<b>Muy Bajo (%)</b>	<b>Bajo (%)</b>	<b>Medio (%)</b>	<b>Alto (%)</b>	<b>Muy Alto (%)</b>
Empresa 1	0.00	0.00	22.58	64.52	12.90
Empresa 2	0.00	0.00	27.91	48.84	23.26

Se observa un rendimiento en la tarea superior a la media, el total de los trabajadores tienen un rendimiento medio,

alto o muy alto, en las dos empresas. Siendo el nivel más elevado en el rendimiento alto y mayor en la empresa 1.

**Tabla 2. Rendimiento contextual**

	<b>Muy Bajo (%)</b>	<b>Bajo (%)</b>	<b>Medio (%)</b>	<b>Alto (%)</b>	<b>Muy Alto (%)</b>
Empresa 1	0.00	0.00	6.45	35.48	58.06
Empresa 2	0.00	0.00	9.30	23.26	67.44

Paralelamente, los resultados de la evaluación del rendimiento contextual coinciden con la tendencia y se observa que están por sobre la media en las dos empresas, reflejando un nivel muy alto en ambas, ligeramente mayor en la empresa 2.

**Tabla 3. Comportamientos contraproducentes**

	<b>Muy Bajo (%)</b>	<b>Bajo (%)</b>	<b>Medio (%)</b>	<b>Alto (%)</b>	<b>Muy Alto (%)</b>
Empresa 1	38.71	54.84	6.45	0.00	0.00
Empresa 2	72.09	16.28	9.30	2.33	0.00

En esta tabla se aprecia que en ambas empresas los comportamientos contraproducentes están en los niveles bajo y muy bajo, predominando en la empresa 1, el nivel bajo y en la empresa 2, el muy bajo. En la empresa 2 existe menor presencia de comportamientos contraproducentes en términos porcentuales a pesar de que se presenta una persona con puntuación alta en esta dimensión.

## DISCUSIÓN

De acuerdo con la teoría incluida en este artículo se afirma que el rendimiento laboral es un constructo multidimensional con tres componentes: el rendimiento en la tarea, el rendimiento contextual y los comportamientos contraproducentes. Según el objetivo planteado los resultados obtenidos para el rendimiento laboral evidencian un buen nivel en las dos empresas para realizar una comparación de las tres dimensiones constituyentes del rendimiento laboral individual teorizado por Linda Koopmans.

Según los resultados observados, existe la evidencia de un rendimiento superior al promedio en las dos constructoras contradiciendo las afirmaciones de ciertos empresarios constructores que defienden la idea de un bajo rendimiento.

En el caso del rendimiento en la tarea, existe un total del 100% de trabajadores

con rendimiento superior a la media, en ambas empresas constructoras.

Igualmente, en la medición del rendimiento contextual se obtuvieron resultados superiores a la media aritmética (positivos) del 100% por ciento.

En la dimensión de los comportamientos contraproducentes se advierte, en cambio, que apenas el 6.45% de los encuestados presenta comportamientos contraproducentes en su trabajo en la empresa 1 y 11.66% en la empresa 2 (9.30% medición media y 2.33% resultados altos) en la empresa 2, teniendo el resto de participantes con resultados por debajo de la media.

En términos generales los bajos valores obtenidos para comportamientos contraproducentes significarían que los trabajadores de la construcción en las dos empresas atienden perfectamente a sus responsabilidades tanto del núcleo técnico (rendimiento en la tarea) como de las demás actitudes y comportamientos positivos esperados para su buen funcionamiento (comportamiento contextual) con bajos niveles, en términos generales con presencia de comportamientos contraproducentes.

En el avance de este estudio se advierte la existencia de autores que sostienen que deberían incluirse otras dimensiones como constitutivas del rendimiento laboral, por ejemplo, Griffin, M., Neal, A.

y Parker, S. (2007) o Harari, M., Reaves, A., Viswesvaran, C., (2011) sostienen que el rendimiento adaptativo debería ser considerado como una nueva dimensión del rendimiento laboral. El rendimiento adaptativo, para estos autores, significa que un trabajador se adapta a los nuevos entornos laborales generados por cambios en el sistema de trabajo, cambios de localización geográfica, variaciones demográficas, políticas, económicas o de mercado; incluyendo nuevas reglas o políticas laborales internas de la organización (Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S. d., y van der Beek, A. 2013; Koopmans, L., Coffeng, J., Bernaards, C., Boot, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., y van der Beek, A., 2014), responden a esta afirmación asegurando que el rendimiento adaptativo se trataría de aspecto del rendimiento en el contexto. Así mismo, otros autores han propuesto la incluso del rendimiento creativo como dimensión del rendimiento laboral (Fluegge, 2014).

El rendimiento laboral, es afectado por un sinnúmero de variables; por ejemplo: la capacidad cognoscitiva, las diferencias de personalidad, conciencia sobre los objetivos propuestos, escrupulosidad la habilidad cognitiva (Viswesvaran y Ones, 2000); la inteligencia emocional también desempeñaría un rol importante en el rendimiento laboral (O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver y Story, 2010). Igualmente, la personalidad, la motivación, la inteligencia emocional, la autoeficacia la necesidad de logro y por otra parte, el apoyo organizacional, el sistema de recompensas y las percepciones de justicia son determinantes en el rendimiento laboral según Dalal, R. S.; Baysinger, M.; Brummel,

B. y LeBreton, J. (2012). Específicamente, la satisfacción laboral es señalada como un buen predictor del rendimiento laboral por Ziegler, R.; Schlett, C.; Casel, K. y Diehl, M. (2012).

Adicionalmente, Saragih (2015) señala como predictor del rendimiento laboral a la autonomía laboral, al igual que Bouckennooghe, Zafar y Raja (2015) lo hacen con el capital psicológico; Bouckennooghe, Raja, Butt, Abbas y Bilgrami (2016) con los rasgos de afectividad; Wang, Lu y Siu (2015) con la inseguridad laboral y Babalola (2016) con el liderazgo transformacional.

Sin embargo, que el alcance de este estudio no incluye a las variables que afectan al rendimiento laboral, se ha colocado como punto de preocupación algunos antecedentes para futuros trabajos de investigación.

## CONCLUSIONES

El rendimiento laboral en los trabajadores de la construcción de las dos empresas se presenta con una distribución positiva, superior a la media aritmética.

El rendimiento contextual en los trabajadores de las dos empresas tiene una medición positiva, superior a la media aritmética.

En términos generales no existen niveles alarmantes de comportamientos contraproducentes que afecten a los objetivos de las empresas.

El contexto de las dos constructoras es diferente, lo que reflejaría las diferencias en los porcentajes de las tres dimensiones del rendimiento laboral; sin embargo, no se pueden determinar para este estudio, las causas de estas diferencias. En todo caso,

el nivel de rendimiento laboral es alto, contraponiéndose al pensamiento de los constructores.

Es recomendable ejecutar nuevos estudios que identifiquen las causas de la variación de los resultados del rendimiento laboral.

## REFERENCIAS

## BIBLIOGRÁFICAS

- Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research*, 32(3), 935-946. Recuperado de <https://clutejournals.com/index.php/JABR/article/view/9667/9765>
- Borman, W. C. y Motowidlo, S. M. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt and W. C. Borman (eds.), *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W., Motowidlo, S. y Schmith, M. (1997). *A theory of individual differences in task and contextual performance*. *Human Performance*, 10(2), 71-83. Recuperado de <http://jacksonfall14professionalissues.pbworks.com/w/file/fetch/106744134/Motowidlo%20%26%20Borman%20%281997%29.pdf>
- Bouckenooghe, D.; Raja, U.; Butt, A. N.; Abbas, M. y Bilgrami, S. (2016). Unpacking the curvilinear relationship between negative affectivity, performance, and turnover intentions: The moderating effect of time-related work stress. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 373-391. Doi: 10.1017/jmo.2016.10 Recuperado de <https://philpapers.org/archive/BOUUTC.pdf>
- Bouckenooghe, D.; Zafar, A. y Raja, U. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 251-264.
- Dalal, R. S.; Baysinger, M.; Brummel, B. y LeBreton, J. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 295-325. Doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x
- Debusscher, J.; Hofmans, J. y De Fruyt, F. (2014). The curvilinear relationship between state neuroticism and momentary task performance. *PLoS One*, 9(9), 1-16. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4169524/pdf/pone.0106989.pdf>
- Durán, S. (2017). *Construcción Latinoamericana*. Retrieved from Recuperado de <https://www.construccionlatinoamericana.com/download?ac=131275>
- Fluegge, E. (2014). Play hard, work hard: Fun at work and job performance. *Management Research Review*, 37(8), 682-705.
- Griffin, M. A.; Neal, A. y Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior

in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Mark\\_Griffin2/publication/43479394\\_A\\_New\\_Model\\_of\\_Work\\_Role\\_Performance\\_Positive\\_Behavior\\_in\\_Uncertain\\_and\\_Interdependent\\_Contexts/links/02e7e5175079aec3d800000/A-New-Model-of-Work-Role-Performance-Positive-Behavior-in-Uncertain-and-Interdependent-Contexts.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mark_Griffin2/publication/43479394_A_New_Model_of_Work_Role_Performance_Positive_Behavior_in_Uncertain_and_Interdependent_Contexts/links/02e7e5175079aec3d800000/A-New-Model-of-Work-Role-Performance-Positive-Behavior-in-Uncertain-and-Interdependent-Contexts.pdf)

Harari, M. B., Reaves, A. C., Viswesvaran, C. (2011). Creative and innovative performance: A meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job performance dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 495-511. Doi: 10.1080/1359432X.2015.1134491. Recuperado de [https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=Creative+and+innovative+performance%3A+A+meta-analysis+of+relationships+with+task%2C+citizenship%2C+and+counterproductive+job+performance+dimensions.&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Creative+and+innovative+performance%3A+A+meta-analysis+of+relationships+with+task%2C+citizenship%2C+and+counterproductive+job+performance+dimensions.&btnG=)

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., y Schaufeli, W. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. A Systematic Review. Amsterdam: *Journal of occupational and environmental medicine*. 53(8), 856-866. Doi: 10.1097/JOM.0b013e318226a763. Recuperado de [https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as\\_](https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_)