

VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología  
XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en  
Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos  
Aires, Buenos Aires, 2014.

# **Perfiles cognitivos, personalidad y demandas de la tarea: un estado del arte acerca de su impacto en el desempeño laboral.**

Salgado, Javier.

Cita:

Salgado, Javier (2014). *Perfiles cognitivos, personalidad y demandas de la tarea: un estado del arte acerca de su impacto en el desempeño laboral*. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-035/350>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ecXM/PDQ>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# PERFILES COGNITIVOS, PERSONALIDAD Y DEMANDAS DE LA TAREA: UN ESTADO DEL ARTE ACERCA DE SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Salgado, Javier

Universidad Argentina de la Empresa. Argentina

---

## RESUMEN

Una de las preguntas tradicionales en el campo de la psicología organizacional, debido al cambio de paradigma de producción, avance tecnológico y globalización, refiere a la identificación de aquellos factores que mejor predicen el desempeño laboral en un puesto determinado (Yan, Peng, Francesco, 2011). Estudios previos señalan la importancia de considerar características cognitivas y de personalidad del trabajador (Barrick, Stewart, Piotrowski, 2002) a la hora de la selección para un determinado puesto que, a su vez, demanda ciertas habilidades. Dicha congruencia es clave para el gerenciamiento de los recursos humanos ya que supone que una personalidad, habilidad y conocimiento acorde al diseño del puesto, haría que el empleado se comporte de acuerdo con la misión organizacional, logrando un buen desempeño laboral (Yan et al., 2011; McCloy, Campbell, Cudeck, 1994). Objetivo: presentar una revisión de la literatura existente en bases de datos EBSCO, APA y Scielo, focalizada sobre aquellos estudios que han analizado el impacto del mejor ajuste de las demandas de la tarea a ciertos perfiles cognitivos y de personalidad, sobre el rendimiento laboral. Se sistematizarán los estudios de acuerdo al uso de metodología univariada y multivariada, y hallazgos respecto a los mejores predictores del desempeño laboral en distintas áreas.

## Palabras clave

Perfiles cognitivos, Personalidad, Desempeño laboral

## ABSTRACT

### COGNITIVE PROFILES, PERSONALITY AND TASK DEMANDS: A REVIEW ABOUT THEIR IMPACT ON PERFORMANCE AT WORK

One of the traditional questions in the organizational psychology field -due to the production paradigm shift, technological progress and globalization- concerns the identification of those factors that predict better the job performance in a given position (Yan, Peng, Francesco, 2011). Previous studies indicate the importance of considering employee's cognitive and personality characteristics (Barrick, Stewart, Piotrowski, 2002) at the time of the selection process for a given position which requires certain skills. Such consistency is key for management of human resources since it assumes that personality, skill and knowledge in line with the position design, would lead employee would to behave in accordance with the organizational mission achieving good working performance (Yan et al. 2011; McCloy, Campbell, Cudeck, 1994). Objective: To present a review of the existing literature on EBSCO, APA and Scielo databases, focusing on those studies that have analyzed the impact of best adjustment of task requirements to certain cognitive and personality profiles on working performance. Studies will be systematized according to the use of univariate and multivariate methodology and to findings with regard to the best predictors of working performance in different areas.

## Key words

Cognitive profiles, Personality, Working performance

## BIBLIOGRAFIA

- Barrick M., Mount K., Judge T. (2001) Personality and Performance at the beginning of the new Millennium: What do we know and where do we go next? *Personality and performance*, 9, 1/2, 9-30
- Barrick, M. R, Stewart, G. L., &Piotrowski, M. 2002. Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87: 43-51.
- Bosco F., Allen, D. (2011) Executive attention as a predictor of employee performance: reconsidering the relationship between cognitive ability and adverse impact potential
- Liao H., Chuang A. (2004). Multilevel investigation of factors influencing employee service performance and customer outcomes. *Academy of Management Journal*. 47, 1, 41-58.
- Jacob C., Jacob J. (2013) Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8, 14, 80 - 88
- Kulas, J. (2013) Personality-Based Profile Matching in Personnel Selection: Estimates of Method Prevalence and Criterion-Related Validity. *Applied psychology: an international review*, 2013, 62 (3), 519-542 doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00491.x
- McCloy R., Campbell J., Cudeck R. (1994) A confirmatory test of a model of performance Determinants. *Journal of applied Psychology*, 4, 493-505
- Salancik, G. R. & Pfeffer, J. 1978. A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23: 224-253.
- Schneider, B. 1990. The climate for service: An application of the climate construct. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture*: 383-412. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tett R., Jackson D., Rothstein M. (1991) Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel psychology*, 44, 704-741
- Wallman J. P. (2008) An examination of Peter Drucker's work from an institutional perspective: How institutional innovation creates value leadership. *Academy of Marketing Science*, 37, 61-72 DOI 10.1007/s11747-008-0104-2
- Yan M., Peng K., Francesco A. (2011) The differential effects of job design on knowledge workers and manual workers: a quasi-experimental field study in china. *Human Resource Management*, 50, 3, 407-424