

Autoeficacia y criterios organizacionales de desempeño

**Jesús F. SALGADO
Silvia MOSCOSO**

Universidad de Santiago de Compostela

Resumen

La autoeficacia es una variable motivacional que contribuye al esfuerzo realizado para la consecución de las metas personales. El logro de dichas metas puede tener importantes consecuencias para las organizaciones en términos de productividad. En este artículo se presenta un grupo de meta-análisis que muestra las relaciones entre la autoeficacia y diversas conductas laborales utilizadas frecuentemente como medidas del desempeño laboral. Hemos encontrado que la autoeficacia correlaciona positivamente con las valoraciones del desempeño laboral realizadas por los supervisores (validez operativa=0.39), con las autovaloraciones del desempeño (validez operativa=0.41), con los salarios y resultados obtenidos (validez operativa=0.25), con las calificaciones en estudios y formación (validez operativa=0.26) y con la satisfacción laboral (validez operativa=0.26). La autoeficacia correlacionaba negativamente con el absentismo y la rotación en el empleo (validez operativa= -0.18). Por último, en el artículo se discuten las implicaciones de estos resultados y se sugieren investigaciones futuras.

Palabras clave: autoeficacia, desempeño, satisfacción laboral, absentismo laboral, salarios, calificaciones.

Abstract

Self-efficacy is a motivational variable that contributes to the effort invested in the achievement of personal goals. Achievement of these goals can have important consequences for productivity in organizations. Meta-analyses of the relationships between self-efficacy and several work behaviors usually employed as organizational performance measures were conducted. Self-efficacy correlated positively with supervisors' outcome self-evaluations (validity =0.39), with salary and results

La investigación presentada en este artículo ha sido parcialmente subvencionada por una beca de la Xunta de Galicia: XUGA 21104B97.

Dirección del primer autor: Departamento de Psicología Social y Básica, Universidad de Santiago de Compostela, 15706 Santiago de Compostela. ***Correo electrónico:*** psjesal@usc.es

(validity = 0.25) and satisfaction (validity = 0.26); and negatively with absenteeism and turnover (validity = -0.18). Implications of these results are discussed and future lines of research are suggested.

Key words: self-efficacy, performance, job satisfaction, absenteeism, salary, ratings.

En la última década las variables personales han recibido una creciente atención por parte de los investigadores en el ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones. Recientes meta-análisis han mostrado que variables tales como los cinco grandes factores de personalidad, estabilidad emocional, extroversión, apertura a la experiencia, amigabilidad y conciencia, son buenos predictores del desempeño ocupacional (Barrick y Mount, 1991; Salgado, 1997, 1998). Estos hallazgos contradijeron varias decenas de años de opiniones contrarias a la capacidad predictiva de las variables personales en el ámbito organizacional (ver, por ejemplo, Guion, 1965, Schmitt, Gooding, Noe y Kisch, 1984). Otros autores han encontrado que características tales como la integridad (Ones, Viswesvaran y Schmidt, 1993), o los datos de la historia personal (*biodata*) son también buenos predictores del comportamiento laboral (ver para una revisión, Salgado, 1999; Schmidt y Hunter, 1998). Entre las variables que se incluirían en este grupo de características personales se encuentra la autoeficacia. Bandura (1997a) definió la autoeficacia percibida como «*las creencias en las capacidades de uno para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras*» (Bandura, 1997a, pág.2). Así pues, de acuerdo a Bandura, las expectativas de eficacia personal determinan si una persona ejercerá el esfuerzo necesario para realizar una tarea y si lo mantendrá en el caso de

que surja alguna evidencia contraria. De este modo, las personas que se perciben a sí mismas como altamente eficaces en una situación dada desarrollaran el suficiente esfuerzo para alcanzar resultados exitosos. De lo anterior se sigue que deben existir relaciones positivas entre la percepción de la autoeficacia y aquellos resultados organizacionales que están total o parcialmente bajo el propio control y que dependen de la cantidad de esfuerzo realizado para lograrlos. Algunos autores consideran que la autoeficacia percibida es una variable que se englobaría dentro de una variable mas amplia denominada *core self-evaluation* o autoevaluación central. (Judge, Erez y Bono, 1998). De acuerdo a Judge *et al.* esta *core self-evaluation* estaría compuesta también por autoestima, *locus* de control y estabilidad emocional.

En estas últimas dos décadas, numerosos estudios encontraron relaciones entre la autoeficacia y resultados conductuales en numerosas áreas aplicadas (ver Bandura 1997b para una revisión). Sin embargo, en el ámbito organizacional, el número de estudios centrado en los efectos de la autoeficacia es comparativamente pequeño y hasta muy recientemente no se han intentando síntesis estadísticas de los resultados de estas investigaciones. Dos recientes meta-análisis han estimado la validez predictiva de autoevaluación central y de la autoeficacia en particular. Así, Judge y Bono (1999) encontraron que la autoevaluación central mostraba una correlación

de 0.30 con desempeño en el trabajo. Por su parte, Stajkovic y Luthans (1998) encontraron que la autoeficacia mostraba una correlación de 0.38 con un criterio general de desempeño en el trabajo. Aunque estos dos meta-análisis muestran que tanto la *core self-evaluation* como la autoeficacia pueden ser buenos predictores del desempeño laboral, ambos presentan limitaciones importantes en relación con la estimación de la capacidad predictiva del desempeño laboral que tiene la autoeficacia. En el caso del meta-análisis de Judge y Bono (1999), no se estudian los efectos específicos de la autoeficacia y por ello no se puede concluir que 0.30 sea la correlación de la autoeficacia con el criterio de desempeño en el trabajo. Dado que según Judge *et al.* (1999) la autoeficacia sería un componente de la *core self-evaluation* y que contribuye solo parcialmente a la capacidad predictiva de esta última, sería lógico pensar que su correlación con el desempeño fuese inferior a 0.30. En el caso del trabajo de Stajkovic y Luthans (1998) el problema que presenta es que las medidas de desempeño no son exclusivamente laborales. Por ejemplo, entre los estudios que ellos meta-analizan se incluyen investigaciones que utilizan como criterio de desempeño el resultado en tareas de laboratorio, el rendimiento en tareas cognitivas, la cantidad de ventas, el rendimiento académico, los resultados de la búsqueda de empleo, la adquisición de habilidades, la generación de ideas, los resultados de exámenes orales, la creatividad, el rendimiento en tareas matemáticas o el ajuste a la organización. Además, algunos de dichos estudios utilizaban estudiantes y no empleados de organizaciones como participantes en la investigación. Teniendo en cuenta lo anterior, es difícil aceptar que el desempeño laboral haya sido

adecuadamente muestreado y conceptualizado por Stajkovic y Luthans. Por ello, resulta también poco sostenible que 0.38 sea la correlación entre la autoeficacia y el desempeño en el trabajo. En otras palabras, la correlación entre los dos constructos puede ser 0.38 o cualquier otra, menor o mayor que 0.38. El estudio de Stajkovic y Luthans no lo ha investigado adecuadamente.

Estos dos son los trabajos más recientes en los cuales se han meta-analizado los estudios que incluyen una medida de autoeficacia y una medida de desempeño laboral. Sin embargo, dadas las limitaciones que muestran, parece aconsejable un nuevo estudio en que los diferentes criterios de desempeño ocupacional se consideren independientemente y este es el objetivo general de este trabajo. Teniendo en cuenta las investigaciones previas en las cuales se clasificaron los criterios de desempeño ocupacional (por ejemplo, Barrick y Mount, 1991, Schmitt, Gooding, Noe y Kirsch, 1984) y a la vista de los estudios encontrados para realizar los meta-análisis que aquí se presentan, optamos por clasificar los estudios de acuerdo a los siguientes criterios: (a) valoraciones del desempeño laboral hechas por los supervisores, (b) autoevaluaciones del desempeño laboral, (c) absentismo y rotación en el puesto, (d) resultados y salarios obtenidos, (e) calificaciones en estudios y entrenamiento, (f) satisfacción laboral. En relación con estos criterios, nosotros planteamos dos hipótesis generales:

- 1) La autoeficacia mostrara una moderada correlación positiva con las valoraciones de los supervisores, las autovaloraciones, los salarios obtenidos, las calificaciones en estudios y la satisfacción laboral.

2) La autoeficacia mostrara una correlación negativa con el absentismo y la rotación en el empleo.

Método

Revisión de la literatura

Con objeto de obtener la muestra de estudios originales que sería incluida en el meta-análisis, nosotros utilizamos una estrategia triple. En primer lugar, hicimos una búsqueda por ordenador en las bases de datos *PsycList*, *ERIC* y *Medline*. En estas búsquedas, cruzamos los siguientes términos: autoeficacia (*self-efficacy*), productividad (*productivity*), desempeño (*performance*), salarios (*salary, wages*), absentismo (*absenteeism*), rotación (*turnover*), calificaciones académicas (*GPA*), satisfacción laboral (*job satisfaction*) y formación (*training*). En segundo lugar, realizamos una búsqueda manual, artículo por artículo, en las principales revista de psicología del trabajo y las organizaciones. Estas incluyeron el *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *Personnel Psychology*, *International Journal of Selection and Assessment*, *Journal of Organizational Behavior*, *Academic Management Journal*, *Human Performance* y *Applied Psychology*. La fecha de comienzo elegida fue 1977 para aquellas revistas que se publicaban en tal fecha (por ejemplo, *Journal of Applied Psychology*) y el primer número de la misma para las que comenzaron a editarse posteriormente (como, por ejemplo, *International Journal of Selection and Assessment*). Seleccionamos 1977 como fecha de comienzo porque en dicho año aparece por vez primera el concepto de autoeficacia percibida. Nuestra tercera estra-

tegia consistió en revisar la sección de referencias de todos las revisiones sobre la autoeficacia y comprobar si había algún trabajo incluido en las mismas que no hubiese aparecido con las otras dos estrategias.

El resultado final de la búsqueda fueron 25 artículos susceptibles de ser incluidos en el meta-análisis.

Procedimiento

La meta de la búsqueda era identificar todos los trabajos publicados o no en los que se incluían estadísticos relacionales (por ejemplo, correlación producto-momento de Pearson) o datos a partir de los cuales se pudieran calcular estadísticos relacionales, tales como tablas de análisis de varianza o pruebas *t* de Student. De cada estudio se compilaba la siguiente información, si estaba disponible: (a) características de la muestra, tales como edad, sexo, ocupación, estudios, etc., (b) tipo de medida de autoeficacia utilizado, (c) fiabilidad de la medida de autoeficacia, (d) tamaño de la muestra, (e) fiabilidad de las medidas de criterio (por ejemplo, valoraciones de los supervisores, satisfacción laboral, autovaloraciones), (f) estadísticos concernientes a las relaciones entre autoeficacia y los diferentes criterios utilizados. Cada uno de los autores registró esta información independientemente del otro. El grado de acuerdo entre ambos fue del 95% y en el único estudio en el que había desacuerdo se solucionó después de una discusión, mediante la eliminación del mismo. La razón es que la medida del criterio eran las evaluaciones de los colaboradores y dicha medida no podía incluirse adecuadamente en ninguna de las dos medidas de valoraciones disponibles: valoraciones de los supervisores y autovaloraciones.

Cuando la información fue reunida, el siguiente paso fue clasificar los coeficientes. Varios estudios presentaban coeficientes que se podían incluir en diferentes meta-análisis. De este modo aunque el número de estudios final fue de 24 (después de eliminar el que reportaba las valoraciones de los colaboradores), el número total de coeficientes para meta-analizar era muy superior. En total obtuvimos 40 coeficientes de correlación entre una medida de autoeficacia y uno de los criterios incluidos en nuestro estudio.

Para cada criterio y de cada estudio solo utilizamos un coeficiente de correlación. En aquellas situaciones en las que aparecía más de un coeficiente para un criterio (por ejemplo, porque se utilizaban dos medidas de autoeficacia o dos medidas del criterio), nosotros calculábamos un coeficiente promedio y dicho coeficiente se utilizó en la base de datos.

Desafortunadamente un amplio número de estudios no incluía información sobre la fiabilidad de los criterios utilizados (por ejemplo, la fiabilidad de las autovaloraciones o las valoraciones de los supervisores) y en algún caso de la medida de autoeficacia utilizada. Por esta razón, utilizamos distribuciones artificiales. Así, por ejemplo, nosotros desarrollamos una distribución para la fiabilidad de la autoeficacia y de la satisfacción en el puesto a partir de los coeficientes reportados en los estudios incluidos en el meta-análisis. Otras distribuciones las tomamos de muy conocidos meta-análisis en los cuales un número aceptable de coeficientes de fiabilidad fueron empleados. Por ejemplo, la fiabilidad de las valoraciones de los supervisores y de las autovaloraciones las tomamos de Viswesvaran, Ones y Schmidt (1996), la fiabilidad del absentismo la tomamos de

Schmidt y Rader (1999), fiabilidad de las calificaciones en los estudios la tomamos de Roth, BeVier, Switzer y Shippmann (1996) y la de salarios y logros la tomamos de Schmidt y Rader (1999). En la tabla 1 aparece la media y la desviación típica de las distribuciones que utilizamos.

Tabla 1. Distribuciones artificiales de las variables incluidas en los meta-análisis.

Variable	Media	SD	Fuente
Autoeficacia	0.81	0.11	Base de Datos
Satisfacción Laboral	0.81	0.076	Base de Datos
Valoraciones del Supervisor	0.52	0.16	Viswesvaran et al., 1996
Auto-valoraciones	0.81	0.12	Viswesvaran et al., 1996
Calificaciones	0.84	0.10	Roth et al., 1996
Salarios	0.81	0.17	Schmidt y Rader, 1999
Absentismo	0.64	0.16	Schmidt y Rader, 1999

Después de que los estudios fueron reunidos y sus características clasificadas, el siguiente paso fue aplicar las fórmulas meta-analíticas de método de Hunter y Schmidt (1990). En el presente caso, utilizamos el procedimiento interactivo implementado en un programa de ordenador por Schmidt (1994). Dicho programa incluye algunos avances y refinamientos en el meta-análisis psicométrico (Law, Schmidt y Hunter, 1994a,b; Schmidt, Law, Hunter, Rothstein, Pearlman y McDaniel, 1993). Por ejemplo, el programa contiene los siguientes refinamientos: (a) uso de la *r* media en vez de la *r* observada en la fórmula para el cálculo de la varianza del error de muestreo, (b) utiliza un procedimiento no lineal para la corrección del rango, (c) proporciona estimaciones de los valores de credibilidad.

Resultados

Combinaciones entre la autoeficacia y las valoraciones de los supervisores

Los resultados del meta-análisis en los que se incluyó una medida de autoeficacia y las valoraciones de los supervisores aparecen en la tabla 2. Como puede comprobarse, 11 estudios con una muestra agregada de 1.506 personas fueron utilizados en este meta-análisis. La correlación observada fue de 0.28. Si embargo, como puede apreciarse por la desviación típica observada, hay una gran variabilidad en los coeficientes observados. El error de muestreo y la fiabilidad de las medidas utilizadas solo explican poco más del 27% de dicha variabilidad. Cuando la correlación observada es corregida por la falta de fiabilidad del criterio, la correlación obtenida es de 0.39, un valor notablemente alto si lo comparamos con los valores obtenidos por Judge y Bono (1999) y semejante al obtenido por Stajkovic y Luthans (1998). Dicho valor asciende a 0.43 si también se efectúa una correlación por la falta de fiabilidad de las medidas de autoeficacia. En este sentido, el primer valor, 0.39 debería ser considerado una estimación conservadora de la validez operativa de la autoeficacia y el segundo, 0.43, debería ser considerado una estimación conservadora de la validez teórica de la autoeficacia. Decimos que ambas son estimaciones conservadoras porque para tener una descripción más ajustada de los valores operativos y teóricos habría que haber efectuado una corrección por restricción del rango en la autoeficacia (Schmidt y Hunter, 1996). No ha sido posible efectuar dicha corrección en el presente trabajo debido a la falta de información al respecto.

Tabla 2. Meta-análisis de autoeficacia y valoraciones de los supervisores.

Numero de estudios:	11
Muestra total:	1506
Correlación promedio:	0.28
Varianza observada:	0.027
Desviación estándar observada:	0.165
Varianza del error de muestreo:	0.006
Porcentaje de varianza explicada:	27
Validez operativa:	0.39
Validez teórica:	0.43
Desviación estándar poblacional:	0.19
Valor de credibilidad del 90%:	0.14

El valor de credibilidad del 90% igual a 0.14 indica que la autoeficacia generaliza su validez a través de las situaciones y de las muestras y que 0.14 sería el valor mínimo esperable en una nueva situación. No obstante, dada la escasa explicación de la varianza encontrada en los coeficientes de correlación entre autoeficacia y valoraciones del desempeño hechas por los supervisores, lo conveniente sería buscar moderadores que explicasen dicha varianza, por ejemplo, las diferentes ocupaciones de los sujetos, el sexo de los ocupantes, las medidas empleadas, etc. El número de estudios encontrado no permite hacer un análisis de moderadores que expliquen dicha varianza.

En resumen, los resultados de este primer meta-análisis indican que la autoeficacia es un buen predictor del desempeño en el trabajo según es juzgado por las valoraciones de los supervisores. El tamaño del coeficiente obtenido aquí es superior a de otras medidas de personalidad estudiadas frecuentemente, tales como los cinco grandes factores de personalidad. Además, los presentes resultados están apoyando parcialmente la hipótesis 1 de este estudio.

Combinaciones entre la autoeficacia y las autovaloraciones

En la tabla 3 figuran los resultados del meta-análisis entre autoeficacia y autovaloraciones. Tanto el número de estudios como el tamaño de la muestra es notablemente inferior a los del primer meta-análisis, aunque un número suficiente para realizar un meta-análisis de esta combinación. La correlación promedio observada ha sido de 0.37, sustancialmente más alta que la encontrada para las valoraciones de los supervisores. Este resultado era esperable porque las autovaloraciones serían un mejor indicador del esfuerzo realizado en el trabajo que las valoraciones del supervisor. Al propio tiempo son semejantes a los resultados del meta-análisis anterior, tanto la desviación típica observada como la varianza del error de muestreo, explicándose por errores artificiales sólo el 19% de la variabilidad encontrada en los coeficientes. La validez operativa es 0.41 y la validez teórica es 0.45. Como en el caso anterior deben considerarse estimaciones conservadoras de dichas valideces, puesto que aquí, como en los restantes meta-análisis no se han efectuado correcciones por restricción del rango.

Tabla 3. Meta-análisis de autoeficacia y autovaloraciones del desempeño.

Numero de estudios:	4
Muestra total:	585
Correlación promedio:	0.37
Varianza Observada:	0.027
Desviación estándar observada:	0.165
Varianza del error de muestreo:	0.005
Porcentaje de varianza explicada:	19
Validez operativa:	0.41
Validez teórica:	0.45
Desviación estándar poblacional:	0.16
Valor de credibilidad del 90%:	0.20

El valor de credibilidad del 90% indica que la autoeficacia generaliza su validez entre las muestras ($VC_{90\%}=0.20$), pero una búsqueda de moderadores debería hacerse para explicar la variabilidad restante. En cualquier caso, los resultados indican que la auto-eficacia es un buen predictor de las autovaloraciones de desempeño ocupacional y, por tanto, tales resultados apoyan parcialmente la primera hipótesis que hemos planteado.

Combinaciones entre la autoeficacia y los salarios y resultados

Cinco estudios con una muestra agregada de 468 sujetos fueron utilizados en el presente meta-análisis, cuyos resultados aparecen en la tabla 4. Como en los dos meta-análisis previos, la autoeficacia correlaciona positivamente con los salarios, siendo la correlación observada de 0.23 y aunque existe variabilidad en los coeficientes de los estudios singulares, toda la variabilidad se explica por errores artificiales, principalmente por error de muestreo. La validez operativa es de 0.25 y la validez teórica de 0.28. Estos resultados están en consonancia con lo predicho por la hipótesis 1. Dado que toda la varian-

Tabla 4. Meta-análisis de autoeficacia y salarios y resultados.

Numero de estudios:	5
Muestra total:	468
Correlación promedio:	0.23
Varianza observada:	0.005
Desviación estándar observada:	0.069
Varianza del error de muestreo:	0.010
Porcentaje de varianza explicada:	100
Validez operativa:	0.25
Validez teórica:	0.28
Desviación estándar poblacional:	0.00
Valor de credibilidad del 90%:	0.25

za observada se explica por errores artificiales, el valor de credibilidad es idéntico al de la validez operativa, indicando que toda la capacidad predictiva de la autoeficacia se generaliza a través de muestras y situaciones, en el caso de los salarios.

Combinaciones entre la autoeficacia y la satisfacción laboral

La tabla 5 incluye los resultados del meta-análisis de las relaciones entre autoeficacia y satisfacción laboral. Ocho estudios con 1.411 sujetos fueron incluidos en los cálculos. La validez no corregida de esta relación es 0.24, con una notable variabilidad en los coeficientes observados que no se explica mediante errores artificiales (solo se explica el 17% de la misma). La validez operativa fue 0.26 y la validez teórica 0.29. El valor de credibilidad del 90% es positivo y diferente de 0, lo que significa que existe generalización de la validez. No obstante, el elevado porcentaje de varianza no explicada existente es una clara evidencia de que existen variables moderadoras de la relación entre satisfacción laboral y autoeficacia. Obviamente el pequeño número de estudios que hemos logrado reunir no permite hacer un análisis de moderadores. Como en el caso anterior, los resultados obtenidos indican un apoyo parcial a la hipótesis 1 de este estudio.

Combinaciones entre autoeficacia y calificaciones

En un sentido estricto, las calificaciones no pueden considerarse un criterio de desempeño organizacional. Sin embargo, muchas organizaciones utilizan las calificaciones como elementos predictores del posible progreso de carrera de los indivi-

Tabla 5. Meta-análisis de autoeficacia y satisfacción laboral.

Numero de estudios:	8
Muestra total:	1.411
Correlación promedio:	0.24
Varianza observada	0.030
Desviación estándar observada:	0.170
Varianza del error de muestreo:	0.005
Porcentaje de varianza explicada:	17
Validez operativa:	0.26
Validez teórica:	0.29
Desviación estándar poblacional:	0.17
Valor de credibilidad del 90%:	0.05

duos y también se suelen utilizar en el contexto de la selección de personal. Por esta razón hemos incluido esta variable criterio en nuestro análisis. Los resultados de su relación con la autoeficacia aparecen en la tabla 6. Encontramos 4 estudios que aportaban 422 sujetos. La correlación observada entre autoeficacia y calificaciones fue de 0.24 y el 89% de la variabilidad observada se explica por errores artificiales. Teniendo en cuenta la regla del 75% (Schmidt y Hunter, 1977), puede concluirse que el 11% restante de varianza se deba probablemente a otros errores artificiales no incluidos en este meta-análisis (por ejemplo, restricción del rango, medida imperfecta del constructo en X e Y, etc.). Cuando la correlación observada se corrige por la atenuación debida a la falta de fiabilidad en la variables, la validez operativa resulta 0.26 y la validez teórica 0.29. Por su parte el valor de credibilidad del 90% fue de 0.21. Estos resultados también proporcionan un apoyo parcial a nuestra primera hipótesis.

Dada que toda la varianza se explica por errores artificiales no es necesario realizar un análisis de posibles variables moderadoras. No obstante, como en los precedentes meta-análisis debe tenerse en

Tabla 6. Meta-análisis de autoeficacia y calificaciones en estudios y formación.

Numero de estudios:	4
Muestra total:	422
Correlación promedio:	0.24
Varianza observada:	0.010
Desviación estándar observada:	0.100
Varianza del error de muestreo:	0.009
Porcentaje de varianza explicada:	89
Validez operativa:	0.26
Validez teórica:	0.29
Desviación estándar poblacional:	0.037
Valor de credibilidad del 90%:	0.21

cuenta que los valores calculados son conservadores por no haberse corregido por restricción del rango.

Combinaciones entre autoeficacia y absentismo

Absentismo y rotación en el empleo fueron dos variables criterio que se utilizaron en cuatro estudios individuales. Entre ambos aportan una muestra total de 718 personas. Nosotros habíamos planteado como hipótesis 2 que surgiría una correlación negativa entre autoeficacia y absentismo. Los resultados mostrados en la tabla 7 apoyan dicha hipótesis. En efecto, la correlación observada entre absentismo y autoeficacia ha sido de -0.15 y aunque existía alguna variabilidad en los coeficientes incluidos en la base de datos, dicha variabilidad se explica totalmente por errores artificiales. Los valores corregidos de la validez -0.18 para la validez operativa y -0.21 para la validez teórica. Dado que no existe variabilidad real en los coeficientes de validez (toda la variabilidad es artificial), el valor de credibilidad del 90% es de -0.18 indicando que la validez de la autoeficacia para predecir el absentismo se generaliza entre las situaciones.

Tabla 7. Meta-análisis de autoeficacia y absentismo

Numero de estudios:	4
Muestra total:	718
Correlación promedio:	-0.15
Varianza observada:	0.003
Desviación estándar observada:	0.054
Varianza del error de muestreo:	0.005
Porcentaje de varianza explicada:	100
Validez operativa:	-0.18
Validez teórica:	-0.21
Desviación estándar poblacional:	0.00
Valor de credibilidad del 90%:	-0.18

En resumen, la segunda hipótesis planteada por nosotros ha sido respaldada por la evidencia empírica y, por tanto, la autoeficacia puede considerarse como una variable relevante para predecir el absentismo en las organizaciones.

Discusión

La autoeficacia es un variable motivacional que ha resultado ser un buen predictor de diferentes conductas en distintas áreas de la psicología en general y también de la psicología del trabajo y las organizaciones en particular (ver Bandura, 1999b). Su relevancia provendría del hecho de que es un potente determinante del esfuerzo que las personas realizan para la consecución de sus metas personales y de las metas organizacionales relacionadas con su trabajo.

Los resultados de algunos trabajos previos (Judge y Bono, 1998; Stajkovic y Luthans, 1998) habían sugerido que la autoeficacia era un determinante relevante del desempeño en el trabajo. Sin embargo, dichos estudios adolecían de una serie de limitaciones que hacían conveniente la realización de una nuevas síntesis integrativa en la que se estudiaran las relaciones

de auto-eficacia con medidas del desempeño laboral. Concretamente, la presente investigación tenía como objetivo la obtención de estimadores de las relaciones entre autoeficacia y las valoraciones del desempeño laboral realizadas por los supervisores de los empleados, las autovaloraciones del desempeño laboral, las calificaciones en estudios y formación, los resultados del trabajo y los salarios, la satisfacción laboral y el absentismo y la rotación en el empleo. En este sentido, el presente estudio planteaba como hipótesis la existencia de correlaciones positivas con aquellas medidas del desempeño laboral que contribuyesen a una mayor productividad organizacional y que, al propio tiempo, estuviesen bajo el control total o parcial del esfuerzo realizado por los individuos. También nos planteábamos como hipótesis la existencia de correlaciones negativas con conductas tales como el absentismo o la rotación en el empleo.

Los resultados de los meta-análisis incluidos en este artículo han apoyado totalmente las dos hipótesis de partida referidas a las relaciones positivas y negativas de la autoeficacia con los diferentes criterios de desempeño ocupacional. Los resultados encontrados indican que las personas que tienen puntuaciones más altas en autoeficacia al mismo tiempo tienen puntuaciones más altas en las valoraciones que sus supervisores realizan de ellos. Al propio tiempo también muestran más altas puntuaciones en sus propias auto-valoraciones, ganan salarios más elevados, muestran más satisfacción laboral y reciben mejores calificaciones en sus estudios y cursos de formación. Por el contrario aquellas personas que poseen un sentimiento de mayor autoeficacia presentan una menor tasa de absentismo y rotación en el empleo. Dado

que estos son criterios muy comunes en las organizaciones para juzgar la productividad de las personas, puede concluirse a partir del presente estudio que la autoeficacia es una variable con considerable capacidad predictiva del desempeño laboral y que merece más estudios y más pormenorizados que los que se han realizado hasta el presente.

Este estudio tiene algunas limitaciones que deben mencionarse. En primer lugar, los meta-análisis se han realizado con un número reducido de estudios singulares, por ello no es descartable que añadiendo nuevos estudios con muestras mayores puedan alterarse los resultados obtenidos. En este sentido debe recordarse que la fortaleza de los tamaños de efecto calculados está claramente limitada por el tamaño total de la muestra asociada a los mismos. Una segunda limitación proviene del hecho de que no todos los estudios incluían datos sobre la fiabilidad de las medidas utilizadas ni sobre la posible restricción del rango de las mismas. En relación con este punto, y dado que la restricción del rango produce una subestimación del tamaño del efecto, *ceteris paribus* los coeficientes de validez asociados con la autoeficacia serían mayores y nuestras estimaciones deben considerarse límites inferiores de los mismos. Por tanto, es recomendable que en el futuro los autores incluyan estimadores de la restricción del rango en sus publicaciones. Al propio tiempo, también es necesario que en un futuro se puedan realizar nuevos estudios que permitan explicar las porciones de varianza no explicadas en el presente meta-análisis. La búsqueda de moderadores de las relaciones de la autoeficacia con los criterios ocupacionales incluidos aquí parece un objetivo claramente necesario.

También sugerimos que próximas investigaciones confirmen las relaciones entre autoeficacia y otras variables tales como la estabilidad emocional y el locus de control de modo que la validez de constructo de dicha medida quede perfectamente aclarada. Nuestros resultados son claramente superiores a los encontrados por Judge y Bono (1999) y, por tanto, parecen sugerir que una medida estrecha como lo es la autoeficacia es mejor predictor que una medida más amplia como lo sería la *core self-evaluation*. Una posible explicación es que la autoeficacia posee conexiones más centrales con el desempeño laboral que la *core self-evaluation*. Otra explicación alternativa también es posible. Quizás la *core self-evaluation* no es más que un compuesto estadístico, pero no un constructo psicológico. En este sentido, la agregación de medidas podría hacer que parte de la varianza que explican unas se vea eliminada por otras. En otras palabras, en el caso de la autoeficacia, el *locus* de control, por ejemplo, podría funcionar como una variable supresora.

Tanto nuestro estudio como los realizados por Judge y Bono (1999) y Stakjovic y Luthans (1998) son indicadores de que las conductas que contribuyen a la productividad organizacional se hayan asociadas a la autoeficacia. Sin embargo, para las organizaciones es de interés también conocer aquellas variables que pudieran estar relacionadas con las conductas contraproductivas tales como el robo, la utilización inadecuada de materiales y propiedades de las compañías, el consumo de sustancias adictivas, etc. En nuestro conocimiento no se ha realizado ningún estudio que contribuya a esclarecer si la autoeficacia también es predictora de la

ausencia de conductas contraproductivas. Un estudio de tales características aportaría evidencia adicional sobre la relevancia de la autoeficacia para la explicación de la conducta organizacional global. Aunque en un sentido muy reducido, nuestro estudio contribuye a esta línea de investigación al estudiar las relaciones entre la autoeficacia y una conducta contraproductiva como es el absentismo. Nuestros resultados sugieren que la autoeficacia también puede ser un predictor de conductas contraproductivas. A partir de los hallazgos de este estudio se puede plantear como hipótesis para una futura investigación que las personas que puntúen más alto en autoeficacia mostraran menores puntuaciones o índices más bajos de conductas contraproductivas tales como violaciones de normas, sanciones, quejas por parte de supervisores, compañeros y clientes, robos, utilización inadecuada de materiales y propiedades de las organizaciones, conductas arriesgadas o incluso accidentes bajo la propia responsabilidad.

En resumen, la presente investigación a mostrado que la autoeficacia es un predictor de conductas que contribuyen a la productividad organizacional y que los tamaños de efecto asociados con la misma son iguales o superiores a los de otras variables personales frecuentemente utilizadas en contextos organizacionales.

Referencias

- Bandura, A. (1997a). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997b). *Self-efficacy. The exercise of control*. Nueva York: W.H. Freeman and Company.

- Barrick, M. y Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Guion, R.M. (1965). *Personnel Testing*. Nueva York: McGraw-Hill
- Hunter, J.E. y Schmidt, F.L. (1990). *Methods of Meta-analysis. Correcting error and bias in research findings*. Newbury Park, CA: Sage.
- Judge, T. y Bono, J.E. (1999). *Relationship of core self-evaluations with job satisfaction and job performance: A meta-analysis*. Comunicación presentada en la 14ª Conferencia Anual de la Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, 29 abril-2 mayo, 1999.
- Judge, T., Erez, A. y Bono, J.E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167-187.
- Law, K.S., Schmidt, F.L. y Hunter, J.E. (1994a). Nonlinearity of range corrections in meta-analysis: Test of an improved procedure. *Journal of Applied Psychology*, 79, 425-438.
- Law, Schmidt, F.L. y Hunter, J.E. (1994b). A test of two refinements in procedures for meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79, 978-986.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C. y Schmidt, F.L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance [Monograph]. *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703.
- Roth, P.L., BeVier, C.A., Switzer III, F. y Schippmann, J.S. (1996). Meta-analyzing the relationship between grades and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 548-557.
- Salgado, J.F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Salgado, J.F. (1998). g Five personality dimensions and job performance in Army and civil occupations. *Human Performance*, 11, 271-288.
- Salgado, J.F. (1999). Personnel selection methods. En C.L. Cooper e I. T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 12 (pp 1-53). Londres, GB: John Wiley & Sons
- Schmidt, F.L. y Hunter, J.E. (1977). Development of a general solution to the problem of validity generalization. *Journal of Applied Psychology*, 62, 529-540.
- Schmidt, F.L. y Hunter, J.E. (1996). Measurement error in psychological research: Lessons from 26 research scenarios. *Psychological Methods*, 1(2), 199-223.
- Schmidt, F.L. y Hunter, J.E. (1998). Validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Schmidt, F.L., Law, K.S., Hunter, J.E., Rothstein, H.R., Pearlman, K. y McDaniel, M. (1993). Refinements in validity generalization methods: Implications for the situational specificity hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, 78, 3-12.
- Schmidt, F.L. & Rader, M. (1999). Exploring the boundary conditions for interview validity: meta-analytic

- validity findings for a new interview type. *Personnel Psychology*, 52, 445-464.
- Schmitt, N., Gooding, R. Z., Noe, R.A. y Kirsch, M. (1984). Meta-analyses of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigations of study characteristics. *Personnel Psychology*, 38, 509-524.
- Stajkovic, A.D. y Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Viswesvaran, C., Ones, D.S. y Schmidt, F.L. (1996). Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 81, 557-574.