

# Empleado curioso, empleado valioso

**Introducing the construct curiosity for predicting job performance  
(Mussel, P., 2013).**

Aunque el término curiosidad se ha empleado durante mucho tiempo para referirse a diversos comportamientos a través de los cuales el individuo persigue saber, conocer, indagar e investigar sobre algo o alguien, no es una palabra que encontremos habitualmente en las listas de valores o competencias de las empresas.

El autor del estudio que comentamos en este apunte, Patrick Mussel argumenta que los días en que este concepto pasaba inadvertido han llegado a su fin, y que la curiosidad está llamada a convertirse en una cualidad cada vez más importante en el mundo del trabajo, a consecuencia de los cambios que experimentan las empresas y los empleos.

Por ejemplo, la curiosidad es una cuestión relevante para el aprendizaje continuo a lo largo de la vida profesional, la toma de decisiones ante situaciones complejas, la interpretación de la ambigüedad y la gestión del cambio en las organizaciones.

En el estudio, en el que participaron 320 comerciales y técnicos de una empresa del sector de automoción, Mussel utiliza una escala de medición de curiosidad desarrollada específicamente para la investigación organizacional que ha servido como base para posteriores investigaciones en este campo. Mussel explora si el desempeño de una persona depende de su curiosidad. Más en concreto, trata de averiguar si la curiosidad influye en el desempeño de una persona más que otras variables a las que frecuentemente se vincula este. Para ello se fija en 12 factores que tradicionalmente se consideran como predictores del desempeño en el campo de la psicología organizacional: la inteligencia fluida, el conocimiento tácito, los Big Five de la

personalidad (estabilidad emocional, extroversión, apertura, responsabilidad, amabilidad), la integridad, la motivación al logro, la competencia social y la orientación de servicio al cliente. El autor investiga si los requisitos de ciertos puestos de trabajo se reflejan en la definición de curiosidad más que en los anteriores constructos.

Una revisión de la literatura previa sobre la relación entre curiosidad y otros constructos cognitivos y no cognitivos revela que la necesidad de conocimiento, el engagement intelectual y la orientación a objetivos de aprendizaje son tres constructos que muestran una alta correlación con la curiosidad (Mussel, 2010, 2011; Olson, Camp, & Fuller, 1984). Con relación a los Big Five de la personalidad la curiosidad se relaciona particularmente con la apertura a nuevas ideas. La curiosidad también se vincula con innovación (Celik et al 2016) y con la motivación intrínseca hacia el aprendizaje (Deci and Ryan 1993).

Los resultados de esta investigación confirman las dos hipótesis antes mencionadas. La curiosidad no solo es un alto predictor del desempeño en la tarea, sino que es mejor predictor que los 12 aspectos que tradicionalmente se usan para explicar el rendimiento laboral. Es decir, la curiosidad por sí sola explica la variación en el desempeño que no puede ser explicada por estas variables.

Este descubrimiento pudiera explicarse por el hecho de que el aprendizaje y la capacidad de innovación son dos cualidades de particular importancia para cada vez más empleados que no son cubiertas en su totalidad por los constructos tradicionales.

Este estudio es particularmente relevante para el área de reclutamiento y selección de las empresas. Ya que los resultados sugieren que un empleado curioso tendrá mejores niveles de rendimiento, sería recomendable que indagasen en qué medida los candidatos que consideran en sus procesos tienden a comportarse de manera curiosa.

Otro aspecto a trabajar sería entender cuánto de orientada a la curiosidad está la cultura de la compañía y, a partir de ahí, promover conductas curiosas entre los empleados. Si un comportamiento como la adquisición de nuevos conocimientos se correlaciona con el desempeño, además de seleccionar candidatos curiosos, las

empresas deberían fomentar este tipo de comportamientos entre quienes ya son sus empleados.

### Referencia

Mussel, P. (2013). Introducing the construct curiosity for predicting job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 453-472.