



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Adaptación del cuestionario de desempeño laboral individual
en trabajadores de Lima metropolitana, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en psicología**

AUTORES:

Munguia Giron, Eveling Nathaly (orcid.org/ [0000-0002-4075-9869](https://orcid.org/0000-0002-4075-9869))

Sanchez Gonzales, Erick Brandon (orcid.org/[0000-0001-5917-9816](https://orcid.org/0000-0001-5917-9816))

ASESOR:

Mg. Garcia Garcia, Eddy Eugenio (orcid.org/ [0000-0003-3267-6980](https://orcid.org/0000-0003-3267-6980))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a nuestros padres quienes nos apoyaron en nuestros procesos de aprendizaje, a nuestro docente García García, Eddy Eugenio por su paciencia y enseñanza ya que gracias a él se pudo cumplir la elaboración de nuestro trabajo de investigación.

Agradecimiento

Gracias a Dios quien permitió que todo esto sea posible, gracias a la familia por apoyarnos en las decisiones que tomamos día a día, gracias a la vida que sigue y siempre será hermosa a pesar de las adversidades, a su vez agradecemos a los validadores.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de contenido a través del coeficiente de V. de Aiken	15
Tabla 2 Validez de constructo	16
Tabla 3 Varianza total explicada	17
Tabla 4 Evidencias de validez en la estructura interna mediante el AFC	18
Tabla 5 Cargas factoriales de los modelos propuestos.	19
Tabla 6 Confiabilidad	21
Tabla 7 Baremos	22

Índice de figuras

Figura 1: Análisis Factorial confirmatorio

20

Resumen

La presente investigación titulada Adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana 2022, tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del instrumento utilizado en este estudio, la metodología fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, la respectiva muestra fue de 500 trabajadores de género femenino o masculino, considerando que lleven más de 3 meses trabajando y que pertenezcan a los distritos de Lima Metropolitana. Dichos resultados mostraron que el instrumento tiene validez de contenido de un 0.97, validez de constructo de 0.905, además de se observó adecuada validez de estructura interna, por lo que los índices de ajuste son positivos ($\chi^2/gf= 427.143$, CFI= 0.917, TLI= 0.902, SRMR= 0.061, RMSEA= 0.080), la confiabilidad de 0.855, asimismo, se desarrolló los baremos de acuerdo a las tres dimensiones de la variable estudiada. Por lo que, se pudo concluir que el cuestionario evidencia tener adecuadas propiedades psicométricas.

Palabras clave: Desempeño laboral, validez, constructo, adaptación, confiabilidad.

Abstract

The present investigation entitled Adaptation of the Individual Labor Performance Questionnaire in workers of metropolitan Lima 2022, had as objective to determine the psychometric properties of the instrument used in this study, the methodology was of an applied type, of non-experimental design, the respective sample was 500 female or male workers, considering that they have been working for more than 3 months and that they belong to the districts of Metropolitan Lima. These results showed that the instrument has content validity of 0.97, construct validity of 0.905, in addition to adequate internal structure validity, so that the adjustment indices are positive ($\chi^2/df= 427.143$, CFI= 0.917, TLI= 0.902, SRMR= 0.061, RMSEA= 0.080), the reliability of 0.855, likewise, the scales were developed according to the three dimensions of the studied variable. Therefore, it could be concluded that the questionnaire shows adequate psychometric properties.

Keywords: Job performance, validity, construct, adaptation, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

En el marco internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2020) llevó a cabo un estudio en el Caribe y América latina, donde identificaron el aumento de la tasa de desocupación, este posiblemente llegaría a un 10,6% a fin de año, por lo cual, sería 2,5% más que el año pasado. Esto denota que el total de personas que buscan un puesto de trabajo y no logra encontrar va aumentando. A lo cual, la falta de empleo se puede relacionar a que las personas que se encuentran laborando, aumenten su desempeño a un mayor nivel en la empresa, para prevenir el ser echados de su cargo, de esta manera trabajarán más horas y hará que se sobrecarguen de actividades, así logrando mantener su ocupación.

En el marco nacional, el Instituto Nacional de Estadística (INEI, 2017) en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), refirieron que en periodo de años 2017-2020, el 72% de la población trabaja semanalmente más de 48 horas a comparación de hace algunos años, la tasa de demanda ha aumentado, asimismo, se ha dado un incremento de las horas de trabajo, puesto a las demandas del mercado laboral para producir muchos ingresos, por ello se recalca que las horas laborales en exceso es un influyente para que el colaborador se sienta agotado ejecutando sus funciones a cargo, llegando afectar así a su desempeño laboral. Además, no se hace caso al cambio de datos informativos con los colaboradores con respecto a las noticias, metas y logros conseguidos por la entidad, se presenta un total de 13% de colaboradores que no muestran eficiencia hacia el trabajo (INEI, 2019).

Ante esta realidad problemática con consecuencias no favorables, se observa que no existe en nuestro medio un instrumento que nos permita evaluar esta situación en tal sentido, los investigadores han visto conveniente plantear una alternativa de solución, siendo esta la adaptación de este cuestionario

denominado Desempeño Laboral Individual, por ello se preguntan: ¿Posee propiedades psicométricas la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022?

La justificación del estudio a nivel teórico resulta de gran importancia conocer las variables y brindar sustentos teóricos y conceptuales, hacia el pleno desarrollo de sus actividades del personal de las organizaciones, por lo cual, se recopila diferentes estudios como antecedentes de las variables, para contar con un amplio conocimiento, beneficiando a los futuros investigadores. En cuanto al nivel social, mediante los resultados obtenidos en la investigación, se contará con un cuestionario adaptado al contexto peruano, además de establecer baremos, se pueda elaborar planes de mejora, talleres y programas que ayudará a mejorar el rendimiento y por lo cual aumentar el desempeño de los colaboradores, a su vez esto optimizará la calidad de vida familiar y además de la comunidad. En el nivel metodológico se ha realizado la investigación mediante el método científico, a su vez este instrumento es producto de todo un proceso que está garantizando su validez y confiabilidad demostrada. A nivel práctico, la investigación contribuye un valor importante ya que gracias a la labor de los investigadores se está presentando una herramienta confiable que va a permitir la medición del desempeño laboral de los trabajadores que aportará en bien de la sociedad.

Se propuso como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022. Por otro lado, se cuenta con objetivos específicos los cuales son: Determinar la validez de contenido de la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022. Determinar la validez de constructo de la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022. Determinar la confiabilidad de la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022. Determinar normas percentiles del baremo de la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a estudios anteriores a nivel internacional, Gabini y Salessi (2016) en su estudio el cual tuvo como objetivo validar y observar las propiedades psicométricas de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans, emplearon una metodología de nivel descriptiva, con una muestra de 434 trabajadores. Para los resultados desarrollaron un análisis factorial exploratoria y confirmatoria obteniendo consistencia entre sus dimensiones de (0.76, 0.76 y 0.72), también hallaron confiabilidad mayor a 0.70 y validez mayor a 0.50. Concluyendo que el instrumento es confiable para medir el rendimiento laboral percibido.

Gabini y Calzada (2015) en su adaptación y validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopman y colaboradores, emplearon una metodología de nivel descriptiva y su muestra fueron colaboradores argentinos, se empleó el cuestionario en mención, la cual, está compuesta en tres dimensiones (rendimiento en el contexto, rendimiento en la tarea y comportamientos contraproducentes), todos ellos medidos a través de 18 reactivos. Los resultados que hallaron fueron una confiabilidad de 0.80 y validez mayor a 0.70, lo cual permite concluir que dicha adaptación es válida y confiable.

Koopmans et al. (2016) desarrollaron una adaptación del cuestionario de desempeño laboral individual con el objetivo de analizar las propiedades psicométricas del instrumento teniéndolo que traducir en primera instancia. La metodología que emplearon fue de nivel descriptiva y la muestra fue un total de 40 trabajadores. Entre los resultados se encontró un alfa de Cronbach de 0.79. De lo cual, se concluye que la adaptación transcultural del instrumento es confiable y con propiedades prometedoras.

Campos et al. (2020) en su estudio realizado, tuvieron como objetivo adaptar y validar la prueba de desenvolvimiento y eficacia de forma grupal a docentes, la metodología fue de nivel descriptivo, de tal manera la muestra fue de 332 colaboradores, dónde el análisis factorial obtenido fue en relación al modelo de medida de ajuste en los parámetros de la escala, con respecto a la validez de contenido fue de 0.9 y el alfa de Cronbach mayor a 0,9, se determina

en este estudio que la prueba de desempeño cuenta con adecuada validez para medir la variable.

Horsten et al. (2016) en su investigación tuvieron el objetivo de validar el instrumento de Evaluación del Desempeño en el Trabajo, la metodología fue descriptiva, la muestra contó con 187 trabajadores que viven en Guadalajara, México, en base a los resultados del instrumento su alfa de Cronbach fue de 0.911; el análisis factorial Kaiser-Meyer-Olkin de 0.848; en la esfericidad de Bartlett, su nivel de significancia fue de .000. Concluyeron que el EVADEST es fiable y válido para realizar una evaluación a los colaboradores referentes al desempeño en el trabajo.

Por otra parte, Suarez et al. (2019) en su investigación tuvieron el objetivo de observar las propiedades psicométricas de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional ENCAO en empleados de una empresa en especial del área de hidrocarburos en Lima metropolitana, tomando como la muestra total consistió de 384 personas, esto estuvo conformado por 36% hombres y 64% mujeres, asimismo los resultados que se dieron en esta investigación indicaron que en base a los 21 ítems del instrumento, su varianza total explicada es de 60.33%, los puntajes que se obtuvieron en el alfa de cronbach en relación a los cuatro factores fueron de entre .60 y 84. En conclusión, la ENCAO posee una medición válida y confiable para medir el aprendizaje organizacional en el sector laboral estudiado.

Las definiciones de desempeño laboral, según el autor Motowidlo (2012) refiere que es el valor global que las entidades esperan, este producto se da por medio de las conductas repetitivas del individuo que lleva realizando por un largo tiempo, es decir tareas encomendadas o roles. El desempeño laboral se parte en función a los problemas o efectos que existen en las organizaciones: La cual, es el desempeño de tarea o intra-rol: Esta es el comportamiento que muestra cada colaborador en relación a las actividades que se les determina en su lugar de labor, que se ajustan a un conjunto de características que posee, destrezas y métodos convenientes que hacen cumplir con los deberes. Desempeño contextual o extra-rol: Son aquellas conductas que cada compañía no solicita de forma seria, pero suelen ser relevantes para el triunfo de la entidad.

Así mismo, Chiavenato (2007) indica que para optimizar las aptitudes laborales en los individuos es importante que las entidades se efectúen ciertos criterios como colocaciones más horizontales que reconozcan a los trabajadores y estos trabajen en el propósito con una visión más plana de los métodos, de la manera que instituyendo trabajos más dúctiles y que no sean tan cargantes para el individuo. El otro criterio es plantear cargos que generen un apoyo para el reconocimiento de las destrezas que cada sujeto y éste logre cambiar a un puesto más adecuado que vaya en relación a las capacidades que presenta.

Murphy (1990) manifiesta partiendo desde la productividad, que el desempeño laboral se entiende como la concordancia entre la producción de la empresa, gastos de materiales directos y recursos humanos congruentes para su interés. Por otro lado, el desempeño laboral engloba cualquier conducta relacionada al deber de ciertas faenas diferentes habituales del trabajo y encaminadas a la parte interna de la persona. Asimismo, se debe mantener en atención las capacidades de los colaboradores y el ambiente de las entidades.

Tal como refieren Spencer y Spencer (1993) las capacidades que ostenta una persona son definitivas para su desempeño dentro de la empresa que trabajan, y esta va seguida de algunos indicadores conductuales fijados que se presentan en la labor. Se comprende que el desempeño de los individuos es demostrado por las conductas que muestran en sus centros de labor y estas pueden ser cambiadas a origen de las capacidades realizadas dentro de la organización. Por otro lado, las condiciones laborales son también indicadores importantes para el desempeño del sujeto, ya que en su totalidad los factores externos pueden dañar el desempeño de las personas.

Menciona Campbell et al. (1993) que las condiciones laborales se muestran como: Prácticas organizativas: brotar poca comunicación, falta de conocimiento, puesto inadecuado, poco interés por solucionar los inconvenientes del trabajador, reglas de la compañía imprecisas, etc. Preocupaciones conectadas con el cargo: no poseer un puesto definido, fastidio y exceso de laborales, insuficientes circunstancias de progreso, problemas entre los colaboradores, carencia de recursos laborales, no lograr ejecutar la capacidad necesaria para el puesto, etc. Problemas personales: las dificultades propias son los generados por la familia, la escasez de dinero, inestabilidad emocional,

conflicto para solucionar los problemas del trabajo y la familia. Factores externos: las demandas profesionales, discrepancias entre los valores éticos, deberes y los requerimientos del cargo.

Dov (2001) explicó que las metas de la organización tienen influencia en el desempeño laboral y cómo logran transformarse en acciones. No obstante, también plantea la existencia de dos partes que conforman el desempeño, la primera que es la formulación, evaluación e internalización de las metas laborales y la segunda, siendo el desarrollo y ejecución de planes de acción.

El autor Jack et al. (2007) como la oportunidad de desarrollarse personalmente y profesionalmente, de tal manera que lo conceptualiza como un grupo de intervenciones para el cambio, basado en los valores que ayudan a aumentar la realidad organizacional y el bienestar del trabajador no solo en el ámbito tangible sino psicológico como en las oportunidades de: capacitaciones, actividades lúdicas, de promoción y de servicio.

Montoya y De la Rosa (2014) comentaron que el desarrollo de los recursos humanos en una organización tiene como significado aumentar el desempeño del colaborador por medio del crecimiento del conocimiento, actitudes y aptitudes. Esto da paso a la organización de eliminar o impedir un mal desempeño, origina que los trabajadores sean más dúctiles y adaptables al compromiso con la organización y con ellos mismos.

Cohen (2002) mencionó que el desempeño tiene como definición el interés en el trabajo, nivel de perseverancia y concentración. También lo define como el compromiso de la persona al ejecutar tareas encargadas, asumir los resultados de sus actos y esforzarse más de lo que esperan; es un valor que genera la facultad de reflexionar, orientar y administrar su vida dentro de una organización y grupo social, por lo que ejerce ayuda por medio de que se consigue que los integrantes de la organización se apoyen intencionadamente y tengan pasión por el logro de las metas organizativas.

Por lo indicado, Murphy (1990) precisa al desempeño laboral como una acumulación de trabajos notorios para el cumplimiento de los objetivos determinados por la compañía en general o el espacio en el que el individuo esté laborando. Teniendo en cuenta este concepto, se puede expresar que el

desempeño laboral cada vez va tomando mayor importancia en estos años por medio de los profesionales que analizan el comportamiento organizacional, merecido por la competencia y rendimiento que poseen las empresas interesadas por el desempeño individual que tiene cada uno de los colaboradores (Koopmans et al., 2014).

Según Koopmans et. al. (2014) mencionan que existen cuatro dimensiones principales para medir el desempeño laboral: Desempeño en la tarea, son funciones fundamentales para indudables tareas que amerita el cargo. Comportamiento contraproducente, es todo comportamiento inadecuado que aturde la realidad laboral de los individuos (Koopmans et al., 2011). Desempeño de contexto, es el conjunto de labores encaminadas a conservar un área interpersonal y psicológica, de la cual se desarrolla un eje competente. Desempeño adaptativo, es el nivel de protección del sujeto frente a la permutación que se da en la compañía (Koopmans et al., 2013). Aunque, después de unos años los expertos confirmaron que el desempeño laboral se fracciona solo en tres dimensiones, porque la dimensión del desempeño adaptativo se relaciona como un estado del desempeño de contexto. Por lo tanto, el desempeño laboral se parte en tres dimensiones: Desempeño en la tarea, comportamientos contraproducentes y el desempeño en el contexto (Koopmans,2016).

En psicología, el uso de la psicometría es garantizar que los instrumentos de medición fabricados cuentan con el aval científico para su uso. La psicometría se define como un grupo de métodos, técnicas y teorías involucradas en la mensuración de variables psicológicas; asimismo estudia las propiedades métricas necesarias en las mediciones psicológicas y asienta las bases para que dichas mediciones se ejecuten de forma adecuada. El objetivo de la psicometría es suministrar modelos para modificar los hechos en datos con la finalidad de consignar valores numerales a los individuos, en base al sustento de sus respuestas (Muñiz, 1992).

Según Cohen (2001) expresó que se halla por medio de un instrumento en una situación ya sea en una muestra o incluso población de una investigación, tiene un valor en la aportación científica puesto que se basa en hallar estadísticas para que dicho instrumento sea aprobado y de utilidad. Asimismo, existen

constructos psicométricos y métodos para tener en cuenta al elaborar, validar y analizar las propiedades psicométricas de las encuestas de tal manera que se puede tener una muestra amplia teniendo en cuenta los niveles de ajuste esperado para tener resultados precisos. Por lo tanto, la psicometría es aquella norma que se encarga de la incorporación de metodologías, técnicas y teorías ligadas a medir las variables psicológicas del psíquico del individuo. De la misma manera permite evaluar los constructos para comprobar con mejor exactitud, el nivel del problema y poder dar una conclusión. Mediante la psicometría se recaba datos que sirven para distintos contextos psicológicos, por tanto, las evidencias psicométricas engloban parámetros estadísticos que deben contar con niveles de ajuste idóneos para la creación, adaptación y medición de un constructo.

Por otro lado, según Aragón (2004) reconoce que para este procedimiento es necesario primero establecer, después calcular la confiabilidad y la validez de dichos instrumentos psicológicos, así como también sugerir las técnicas tanto para la elaboración de los test como para su uso. Por lo cual, para poder estimarlos idóneos y científicos, los instrumentos que se usan en todos los ámbitos deben tener dos requisitos esenciales que son la confiabilidad y la validez.

Referente a la validez de contenido se halla mediante la V de Aiken esta consiste en la suma máxima de datos obtenidos mediante de la deliberación que tienen los jueces al evaluar la validez de la prueba psicológica, debido a cómo son sus preguntas y respuestas en la que debe estar relacionado al constructo de estudio, dónde tienen que cumplir los criterios de la V de Aiken siendo mayor a 0.80 (Juárez y Tobón, 2018). Por lo que la validez de contenido se emplea para evaluar la estadística significativa mayor a 0 y 1, ya que está evaluando el cumplimiento del propósito del proceso y la solución de conflictos que se presenta en dicha investigación demostrando gran importancia para el proceso, como el desarrollo del instrumento psicológico y así se pueda reconocer el estudio de las variables. Además, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que la validez de contenido es el nivel en el que dicha prueba expresa el dominio específico del contenido de lo que se mide, se centra en ver si está o no está correcto el muestreo de acuerdo con lo que se busca calcular o medir, a su vez es un elemento valioso para determinar la validez y por lo

general se evalúa por medio del juicio de expertos contando con sus aprobación y criterio y está centrado en información verídica en la cual se presentará en el estudio de la investigación, la cual se encuentra donde se quiere aplicar para su correspondiente aprobación y que de esta se obtenga la validez de contenido, teniendo en cuenta los ítems de las dimensiones del instrumento y que estén relacionadas con la variable de estudio, el puntaje que se debe alcanzar en la puntuación de reactivos debe ser igual o mayor a 0.8.

Montoya (2017) refiere que el KMO de Bartlett es utilizado para contrastar las magnitudes de los coeficientes de correlación general o simple en base a las magnitudes de los coeficientes de correlación parcial, de la misma forma si la suma de los coeficientes de correlación parcial elevados al cuadrado entre todos los pares de variables es baja a diferencia con la suma de los coeficientes de correlación al cuadrado, por lo tanto el índice KMO estará próximo a 1 y es considerado adecuado e indica que se puede continuar con el análisis factorial exploratorio, en todo caso si se obtienen valores bajos con el índice KMO, entonces indica que las correlaciones entre pares de variables no pueden ser explicadas por las otras variables y, por esa razón no es factible llevar a cabo el análisis factorial. ya que el índice KMO se alejará de 0, no obstante, esto se debe a que cuando las variables independientes tienen factores comunes, el coeficiente de correlación parcial entre pares de variables es bajo al eliminarse los efectos lineales de las otras variables. Por otra lado, se tiene el Análisis Factorial Confirmatorio AFC, es una técnica que logra ayudar a comparar el modelo ya determinado, con otras nuevas relaciones en base a los elementos presentes (Bollen, 1989 citado por Herrero, 2010), este se da mediante los valores de chi cuadrado que permiten admitir la hipótesis nula, para ello este debe ser mayor a 0.05 (Ruiz et al., 2010), de igual manera el Índice de Bondad de ajuste, manifiesta el equilibrio de los valores que existe entre las variables explicadas por medio del instrumento, estos valores deben comenzar desde 0.80 (Hair et al., 2005).

Además, del Índice de aproximación de la raíz del cuadrado medio del error, según Fernando y Anguiano (2010) permite ayudar a conseguir un modelo idóneo mediante la evaluación del error aproximado, dicho valor puede ser menor a 0.05, aunque también puede considerarse el ajuste positivo si este

llegará a 0.10, asimismo del Índice de la raíz del cuadrado medio de residuo, también deberá cumplir con esos valores, por lo cual dichos valores deben ser menor a 0.10 (Sanchez y Sanchez, 1998), como último factor necesario para el AFC, se tiene el Índice de Tucker-Lewis, que realiza la comparación del ajuste por nivel de libertad del instrumento usado, para lo cual su valor debe superar al valor 0.9 (Bentler, 1992).

Por otro lado, la confiabilidad se explica cómo la confianza que este nos da mediante los datos numéricos que se consigue en base a este proceso, además este paso está en relación a la consistencia interna y coherencia de los ítems de dicho instrumento (Lacave et al., 2016). En particular, esta propiedad psicométrica es medida por el Alfa de Cronbach, George y Mallery (2003) manifiestan que este coeficiente nos dará valores diferentes entre 0 y 1, entendiéndose en que el resultado de este debe ser igual o mayor a 0.70 para considerarlo aceptable y expresar que el instrumento posee confiabilidad.

Además, también se tiene a la baremación como otra propiedad psicométrica que todo instrumento debe poseer, este sirve para mostrar en tablas la transición de las puntuaciones numéricas directas en centiles, por lo cual dichos puntajes muestran el tanto por ciento del conjunto al que el individuo que se le aplicado el instrumento es mejor o superior en base a la característica evaluada (Chan y Quezada, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo aplicada la investigación, dado que está encaminado al estudio de desconocidos aprendizajes, por lo que genera diferentes campos de estudio sin que este sea con fin práctico (Ñaupas et al., 2014).

El diseño fue no experimental, por lo que la variable de investigación no está manipulada. También, es aquella que no cuenta con agrupaciones empíricas ni de dominio (Carrasco, 2005).

3.2. Variable y Operacionalización

Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Es la variable desempeño laboral que se define como una acumulación de trabajos notorios para el cumplimiento de los objetivos determinados por la compañía en general o el espacio en el que el individuo esté laborando (Murphy, 1990).

Definición Operacional

Asimismo, la presente variable tiene tres dimensiones: Desempeño en la tarea: son tareas que el trabajador realiza en su cargo. Comportamiento contraproducente: son acciones que perjudican el desempeño del trabajador. Desempeño en el contexto: son tareas que están dirigidas a mantener una área social y psicológica que se centra en la competitividad (Murphy, 1990).

Indicadores

Desafíos en el trabajo, capacidad para ejecutarlo a tiempo y usar el esfuerzo necesario, descontentos en el trabajo, situaciones negativas en la labor y agrandar las molestias que existen, interacción en el trabajo, poseer habilidades para el trabajo y forma parte reuniones del trabajo

Escala de medición

Intervalo

3.3. Población, muestra y muestra

Población

La población utilizada en el presente estudio son 4,424,000 trabajadores de Lima metropolitana (INEI, 2020).

Criterios de inclusión

Para la investigación se consideraron, trabajadores, que sean de género femenino o masculino y que pertenezcan a Lima metropolitana, personas que tengan más de tres meses trabajando.

Criterios de exclusión

Por otro lado, que no cuenten con un dispositivo inteligente para responder el formulario y aquellos que no quieran responder.

Muestra

Para el presente estudio se contó con 500 trabajadores, ya que en base a Anthoine et al. (2014) mencionaron que: 100=pobre, 200=justo, 300=bueno, 500=muy bueno y mayor a 1000= excelente. Por lo que la cantidad de la muestra se encontraría en el rango de muy bueno según dichos autores.

Muestreo

Se usó el muestreo no probabilístico voluntario, debido a que se tomó en cuenta la disponibilidad de los evaluados y su decisión para participar, también se contó con la facilidad de acceso (Bernal, 2010).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La presente investigación para la recolección de información, manejó la encuesta como técnica, Tamayo (2003) refiere que mediante este método se recogen datos mediante expresiones en forma de interrogaciones con el propósito de compilar información que favorezca en la búsqueda de la problemática.

Instrumento

Para la recaudación de datos de este trabajo de investigación se usó el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual, traducido al español por Ramos et al. (2019), creado por Koopmans et al. (2014). Toma como objetivo medir el desempeño laboral en base a sus tres dimensiones: La primera es Desempeño en la Tarea que cuenta con cinco ítems, la segunda es Desempeño en el Contexto que posee ocho ítems y la tercera es Comportamiento Laboral Contraproducente que contiene cinco ítems, por lo que este instrumento está compuesto por 18 ítems. Asimismo, cuenta con cinco alternativas por dimensión, pero solamente en las dos primeras dimensiones se comparte la similitud de estas, las cuales son: Raramente, Algunas veces, Regularmente, A menudo y Siempre. La tercera dimensión tiene las opciones: Nunca, Raramente, Algunas veces, Regularmente y A menudo. Su duración es de cinco minutos y la administración es de manera individual.

Validez: El instrumento mostró una excelente validez discriminativa y adecuada validez convergente en un total de 1424 trabajadores pertenecientes a Holanda, estos fueron de diferentes áreas laborales (Koopmans, et al., 2014). Asimismo, en la traducción de Ramos et al. (2019), fue traducido al español por tres hispanohablantes nativos, que determinaron una sola versión del instrumento, también contaron con una estructura interna adecuada, la cual fue (CFI = .977, TLI = .965, RMSEA = .034).

Confiabilidad: Por medio del alfa de Cronbach la confiabilidad por dimensión fue de: Desempeño de la tarea con 0.78, Desempeño Contextual con 0.85 y Comportamiento laboral Contraproducente con 0.79 (Koopmans et al., 2014). De igual manera, en la versión española la confiabilidad fue adecuada siendo de Desempeño de la tarea con 0.83, Desempeño 0.87 y Comportamiento Laboral Contraproducente 0.77 (Ramos et al., 2019).

3.5. Procedimientos

Primero se acudió a la búsqueda de amistades y familiares para que participen, también a través de estas personas se solicitaba que compartieran el formulario, luego cada uno de los investigadores difundió el link de Google Forms por las redes sociales como WhatsApp, Facebook y Messenger. Se difundió por

Messenger al enviar un mensaje de texto al chat personal tomando un tema en particular como inicio de conversación a modo que se obtuviera la oportunidad de informar el objetivo del instrumento y la importancia de su participación.

3.6. Método de análisis de datos

Se creó la matriz de datos en Excel, además se usó el software estadístico SPSS 25 para permitir manejar la información de los datos conseguidos a través del cuestionario escogido para medir la variable de la investigación que se mostraron en las tablas y figuras según lo que establecieron las normas APA. Asimismo, se utilizó el KMO y la prueba de Bartlett, como también la varianza total explicada y el Alfa de Cronbach, cabe mencionar que también se utilizó el programa JASP.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación tomó en cuenta los principios éticos tales como el principio de no maleficencia, por lo que la información de los participantes se mantuvo en privado y confidencial, el principio de autonomía fue aplicado por medio del consentimiento informado donde se expresó el motivo de la investigación en la cual la persona elige de manera voluntaria participar sin ninguna obligación. El principio de beneficencia, este se da en medida que los resultados, ayudarán a poder identificar los niveles de desempeño, para poder así mejorar la calidad de los participantes y de la empresa, finalmente el principio de justicia, en la cual, se trató a los participantes sin ningún acto distintivo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Validez de contenido.

V AIKEN - (Pertinencia, Relevancia y Claridad)																			
ÍTEMS	JUEZ 1			JUEZ 2			JUEZ 3			JUEZ 4			JUEZ 5			SUBTOTAL			TOTAL
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
i1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
i2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	0.93
i3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
i4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
i5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
i6	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	0.93
i7	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	0.93
i8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
i9	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	0.93
i10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
i11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
i12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
i13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
i14	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	0.93
i15	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	0.93
i16	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	0.93
i17	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	0.93
i18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
TOTAL																		0.97	

En la tabla, se observa la V de Aiken con los 18 ítems, cada uno tiene un valor > 0.80, asimismo se muestra que la suma total de los valores de todos los ítems representa 0.97 como validez de contenido.

Tabla 2

Validez de constructo

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.905
Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig. .000

Se presenta que el valor de la medida Kaiser-Meyer-Olkin fue de 0.905, siendo un resultado adecuado, ya que se acerca a 1, asimismo en la prueba de esfericidad de Bartlett la sig fue 0.000, por lo que se logra continuar con el análisis factorial.

Tabla 3*Varianza total explicada*

Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
6,735	37,414	37,414	6,735	37,414	37,414
3,311	18,396	55,811	3,311	18,396	55,811
1,108	6,153	61,964	1,108	6,153	61,964

Se observa la varianza total explicada, esto demuestra que el desempeño laboral individual está siendo explicado por un 61.964% en base al instrumento aplicado.

Tabla 4

Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual

	X ² /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Índice de ajuste adecuado	> 0.05	> 0.90	> 0.90	< 0.10	< 0.10
Modelo de 3 factores	5.27	0.896	0.880	0.064	0.085
Modelo de 3 factores eliminando los ítems 7 y 10	4.23	0.917	0.902	0.061	0.080

Nota: X²/gl = Chi-cuadrado entre grados de libertad; CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis; SRMR: Raíz media estandarizada residual cuadrática; RMSEA: Error cuadrático medio de la aproximación.

En esta tabla se muestran los valores del AFC del instrumento. En el primer modelo, se observa este con los 18 ítems, el cual tiene un bajo puntaje en el Índice de bondad, ya que el valor es de 0.896 y es menor que 0.90, por lo que en el segundo modelo se da paso a la eliminación de los ítems 7 y 10, originando que el CFI y TLI sea mayor a 0.90, siendo el TLI de 0.902 y el CFI de 0.917, logrando un adecuado índice de Tucker-Lewis y de Bondad. En los demás aspectos también importantes del AFC se presentan resultados adecuados.

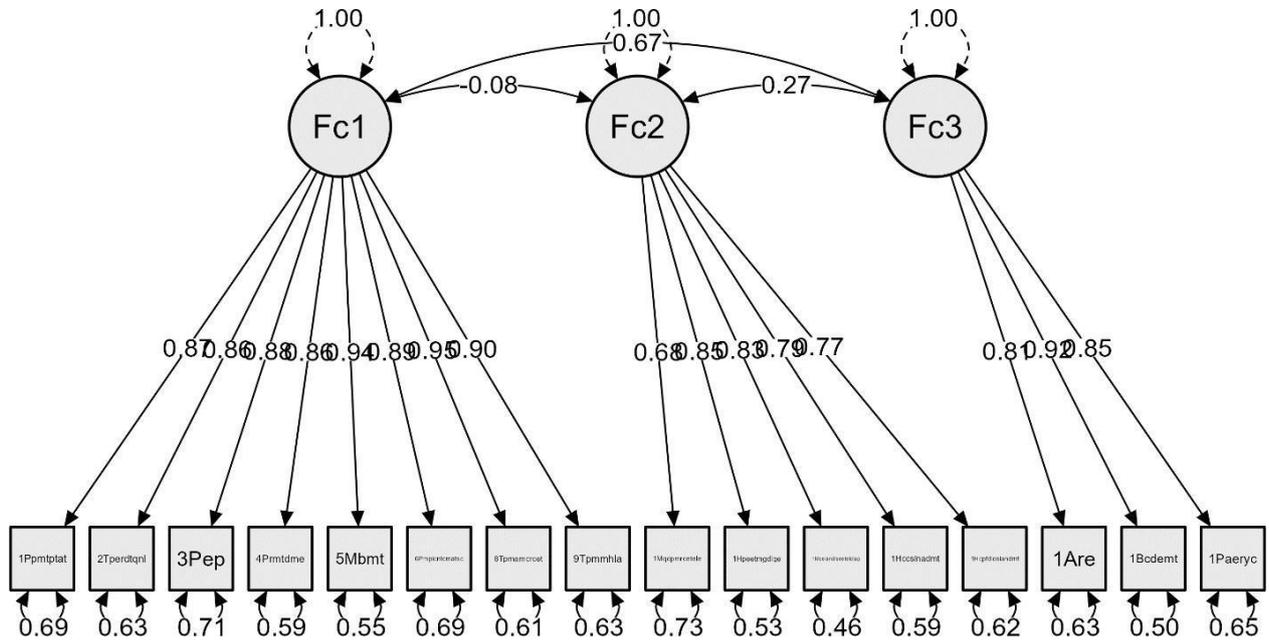
Tabla 5

Cargas factoriales del modelo propuesto.

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
1	.772		
2	.815		
3	.756		
4	.730		
5	.756		
6	.670		
8	.776		
9	.748		
14		.702	
15		.825	
16		.831	
17		.766	
18		.844	
11			.823
12			.789
13			.558

En la tabla 5 se muestra la carga factorial de los 16 ítems, que ostentan una carga factorial mayor a 0.4 y que han sido ordenados por el análisis factorial confirmatorio, por lo que están establecidos en estos tres factores.

Figura 1. Análisis factorial confirmatorio



En la figura 1, se aprecia tres dimensiones, las cuales están posicionadas de esta manera: Dimensión 1: Desempeño de la tarea con 8 ítems, Dimensión 2: Comportamiento Contraproducente con 5 ítems y la Dimensión 3: Desempeño en el contexto con 3 ítems.

Tabla 6

Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.857	16

Se comprende que el alfa de Cronbach es de .857, por lo que la consistencia interna es adecuada y alta, ya que se encuentra cerca de 1.

Tabla 7*Baremos*

		Percentiles por dimensiones			
		Desempeño de la tarea	Comportamiento laboral contraproducente	Desempeño en el contexto	Desempeño laboral Laboral
N	Válido	500	500	500	500
Mínimo		0	0	0	0
Máximo		32	20	12	44
Percentiles	10	8,00	2,00	3,00	12,00
	20	11,00	3,00	3,00	16,00
	30	14,00	4,00	4,00	19,00
	40	17,00	5,00	5,00	22,00
	50	19,00	5,00	5,00	26,00
	60	22,00	6,00	6,00	29,00
	70	24,00	8,00	7,00	29,00
	80	25,00	9,00	9,00	33,00
	90	28,00	12,00	10,00	37,00

Rango	Desempeño de la tarea	Comportamiento laboral Contraproducente	Desempeño en el contexto	Desempeño laboral individual	Centiles
Bajo	0 a 14	0 a 4	0 a 4	1 a 19	0 a 30
Medio	15 a 24	5 a 8	5 a 7	20 a 29	31 a 70
Alto	25 a 32	9 a 20	8 a 12	30 a 44	70 a 99

V. DISCUSIÓN

La validez de contenido fue conseguida por medio de la V de Aiken, donde se obtuvo un valor de 0.97, siendo este resultado similar al estudio de Campos et al. (2020) en el cual alcanzaron un puntaje de 0.9 en la validez de contenido de su instrumento. Asimismo, según Juárez y Tobón (2018) mencionan que los ítems tienen que poseer un puntaje mayor a 0.8 para entender que estos cumplen con los criterios presentados por la V de Aiken, en efecto, Hernández y Mendoza (2018) refieren que la validez de contenido es el grado en que un instrumento demuestra su dominio en el contenido de lo que se mide. Por lo que, no cabe duda que el resultado obtenido en esta investigación es adecuado ya que supera el 0.8, demostrando que el instrumento mide lo que dice medir.

Se realizó el análisis factorial para obtener la validez del constructo, por lo que, se usó la Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo y la prueba de esfericidad de Bartlett donde el resultado fue 0.905 en el KMO y 0.000 en la prueba de esfericidad, también se consideró la varianza total explicada que fue de 61.964 %, en comparación a Horsten et al. (2016) su trabajo obtuvo en el KMO un valor de 0.848 y la significancia de 0.000 en la esfericidad de Bartlett. Por otro lado, Montoya (2017) refiere que el índice de KMO debe estar lo más próximo a 1 y el valor de la prueba de esfericidad debe ser de 0.000, para considerarlo positivo e indicar que se puede seguir con el análisis factorial. Asimismo, se realizó el AFC para adquirir la validez interna, por lo que, primero se consideró el modelo que arrojó la carga factorial, pero en este se tenía un TLI de 0.880 y CFI de 0.896, por lo tanto, estos valores son inadecuados, ya que, estos deben ser mayor a 0.90 (Bentler, 1992). Por ende, se usó el segundo modelo que consiste en la eliminación de los ítems 7 y 10, esta exclusión originó que el TLI y CFI sea mayor a 0.90, por lo cual estos fueron de 0.902 y de 0.917. En los demás aspectos como el χ^2/gf su valor fue de 4.23 siendo adecuado porque es mayor a 0.05 (Ruiz et al., 2010), en el CFI el valor fue de 0.917, el cual es positivo porque supera a 0.90 (Hair et al., 2005), además su SRMR fue de 0.061 y el RMSEA fue de 0.080, siendo estos valores positivos, ya que no son mayores a 0.10 (Fernando y Anguiano, 2010). De manera que los resultados,

favorecen a la validez del constructo del cuestionario, ya que se pudo realizar el análisis factorial e igualmente el análisis factorial confirmatorio, por lo que el instrumento posee correlación entre los ítems y posee validez interna, ya que se optó por elegir un modelo que tiene mayor relación entre sus elementos (Bollen, 1989 citado por Herrero, 2010).

Por otro lado, la confiabilidad fue adquirida por medio del Alfa de Cronbach el cual dio un resultado de 0.857, parecido al resultado de la adaptación que realizaron Gabini y Calzada (2015), ya que la confiabilidad que hallaron fue de 0.80. Además, según George y Mallery (2003) manifiestan que los valores que se obtiene mediante el Alfa de Cronbach gira en torno al 0 y 1, comprendiendo que el resultado de este debe ser igual o mayor a 0.70 para considerar aceptable y confiable, asimismo Lacave et al. (2016) refieren que el instrumento que tiene confiabilidad, se caracteriza por tener coherencia los ítems y consistencia interna. En base a lo mencionado, se comprende que el resultado fue adecuado, ya que al ser mayor a 0.7 posee confiabilidad, entonces el instrumento tiene consistencia interna.

Con respecto a los baremos del instrumento, se tiene que, en el Desempeño Laboral individual, de 1 a 19 es nivel bajo, de 20 a 29 medio y de 30 a 44 es el rango alto. Por otro lado, la primera dimensión de la variable es Desempeño en la Tarea la cual tiene un puntaje entre 0 a 14 que categoriza en un nivel bajo, entre 15 a 24 ubica en el nivel medio y entre 25 a 32 en un nivel alto. La segunda dimensión Comportamiento Laboral Contraproducente, posee puntajes entre 0 a 4 que significa un nivel bajo, puntuaciones entre 5 a 8 determina un nivel medio y de 9 a 20 un nivel alto. La tercera dimensión Desempeño en el Contexto, de 0 a 4 es un nivel bajo, de 5 a 7 determina un nivel medio y puntajes de 8 a 12 establece un nivel alto. La baremación ayuda a mostrar la conversión de los puntajes directos en centiles mediante tablas (Chan y Quezada, 2013).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que existen propiedades psicométricas en la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores, lo cual, muestra efectividad para ser aplicada.

Segunda: Se determinó adecuada validez de contenido, ya que el resultado fue de 0.97, este fue mediante la V. de Aiken, asimismo, los ítems poseen una puntuación mayor a 0.8, por lo que el cuestionario demuestra claridad, pertinencia y relevancia apropiada.

Tercera: Se logró aceptable validez de constructo por medio del análisis factorial, de la cual se obtuvo un puntaje de 0.905 en el KMO y en la prueba de esfericidad de Bartlett una puntuación de 0.000, también se tuvo que la varianza total explicada fue de 61.964%, por lo que el instrumento está siendo explicado por más del 50%. Por otro lado, se consiguió la validez de la estructura interna del instrumento con la ayuda del análisis factorial confirmatorio, para ello se utilizó el último modelo porque favoreció en la obtención de los valores, estos fueron un chi cuadrado X^2 de 4.23, CFI de 0.917 y TLI de 0.902, además un SRMS de 0.061 y un RMSEA de 0.080. Por lo tanto, estos puntajes sostienen un ajuste adecuado.

Cuarta: Se adquirió la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach del cual el puntaje obtenido fue de 0.857, representando que el instrumento posee buena fiabilidad.

Quinta: Se establecieron los baremos y normas percentiles por cada dimensión y cuestionario en general, de modo que el Desempeño Laboral Individual, los puntajes del 1 al 19 indican un nivel bajo, del 20 al 29 un nivel medio y del 30 al 44 un rango alto de desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se encomienda a los expertos la ejecución del instrumento, debido a su validez y confiabilidad ya demostrada.

Segunda: A los futuros investigadores ampliar la muestra para poder tener mejores resultados en una próxima investigación psicométrica.

Tercera: Se les recomienda a los próximos examinadores usar un muestreo probabilístico.

Cuarta: Se sugiere trabajar con diversas poblaciones para lograr la expansión del instrumento que a su vez será beneficioso para la comunidad y además reforzará la confiabilidad del instrumento.

Quinta: Se propone usar el instrumento en diferentes tipos de investigación o para realizar intervenciones, ya que con este se podrá identificar el desempeño.

REFERENCIAS

- Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sébille, V. & Hardouin, J. (2014). Sample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures. *Health and Quality of Life Outcomes*, pp. 12 – 176. <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-014-0176-2>
- Aragón, L. (2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 7(4), 23-43. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39239155/psicometria-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1637111409&Signature=B5-MKB7Tbtl8EM7BgDbq51XotV0sWBEee3T0o0w-Jr1YjFy1DS289r0yom3cEmy5mFQjDhamTshBr3yGkXSlkrqSLEfetsVVT6BR-fvlmLM73AIRwngLc4J7MODrpMRHUIQpGhFbZtlLPkAHPyaO93PEzVe-zQEa1qhGqEHpP~8RZX7RQT1q~lmcX5hC9XMx6B8hZlarv9FrndFJEWnckOGgh7jViEX-WklKx1A6gfEOBbQOAc3gh2PnEWSqAATBhj1sKasmSpseCWr4m6vvtztBOYVbb9ECRXbMoRphTvcMxWdr69VPlalLVunVdWAEYUtRq~n8cnp05EmY7CBqstw &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>
- Bentler, P. M. (1992). *On the fit of models to covariances and methodology to the Bulletin. Psychological Bulletin*, 112(3), 400-404. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.3.400>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra ed.). Pearson Education. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos. https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf

- Campos, M. Velasco, C. Araya, J. (2020). *Adaptación y validación de escalas de medición en el trabajo*. Parte 2: eficacia colectiva. *Revista Información tecnológica*, 31 (6) <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600043>
- Chan, L. y Quezada, J. (2013). *Baremos de pruebas psicológicas: Niños y adolescentes*. Editorial e Imprenta Sánchez. Primera edición. 1. <https://www.unife.edu.pe/publicaciones/psicologia/BAREMOSdePRUEBAS.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill. <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Cohen, R. y Swerdlik, M. (2001). *Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas y a la medición*. (4ª ed.). México: Mc Graw Hill. <https://www.casadellibro.com/libro-pruebas-y-evaluacion-psicologicas-introduccion-a-las-pruebas-y-a-la-medicion-4-ed/9789701029367/752076>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Elseiver Human Resource Management Review*. 17(3), 336-354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Dov, M. (2001). *Values and organizational commitment*. https://www.researchgate.net/publication/242024642_Values_and_organizational_commitment
- Ferrando, P. J. & Anguiano-Carrasco, C. (2010). *El análisis factorial como técnica de investigación en psicología*. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Gabini, S. y Calzada, C. (2015). *Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans*. Universidad Nacional de la Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/54856>
- Gabini, S. & Salessi, S. (2016). *Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos*. *Revista Evaluar*, 20(1), 2-16.: <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>

- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 Update. 4th ed. <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman. https://www.scirp.org/pdf/PSYCH_2015101314594732.pdf
- Hernández-Sampieri y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrero, J. (2010). *El Análisis Factorial Confirmatorio en el estudio de la Estructura y Estabilidad de los Instrumentos de Evaluación: Un ejemplo con el Cuestionario de Autoestima CA-14*. *Psychosocial Intervention*, 19(3), 289-300. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592010000300009&lng=es&tlng=es.
- Horsten, L. Arada, C y Pando, M. (2016). *Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo*. *Revista Iberoamericana de psicología. Ciencia y Tecnología* 8(1) 25-31. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.6103>
- Instituto nacional de estadística informática. (2018). *Población ocupada, según sexo, grupos de edad y nivel de educación*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/indices_tematicos/lima-cuad2.xlsx
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Demografía empresarial*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1482/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *La población de Lima supera los nueve millones y medio de habitantes*. <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/la-poblacion-de-lima-supera-los-nueve-millones-y-medio-de-habitantes->

[12031/#:~:text=La%20Poblaci%C3%B3n%20Econ%C3%B3micamente%20Activa%20\(PEA,mujeres%20\(2%200023%20900\)](#)

Jack, D., Bozeman, A. Meurs, J. (2007). *Organizational Commitment, Human Resource Practices, and Organizational Characteristics*. *Journal of Managerial Issues*.19(2). 186-207.
<https://www.jstor.org/stable/40604563?seq=1>

Juárez. L y Tobón. S. (2018) Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista espacios* 39 (53), 1-23. <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., Van der Beek, A. & De vet, H. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance*. *Lippincott Williams & Wilkins*, 53(8), 856-866.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/358.pdf>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Burren, S., Van der Beek, A. & De Vet, H. (2013). *Development of an individual work performance questionnaire*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62 (1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Burren, S., Van der Beek, A & De Vet, H. (2014). *Measuring individual work performance*. *Work*, (2), 229-238.:<https://content.iospress.com/articles/work/wor01659>

Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Lerner D, de Vet HC, van der Beek AJ. *Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire*. *Work*. (2015);53(3):609-19. doi: 10.3233/WOR-152237. PMID: 26835864.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=5385e76a-41ad-4ef4-b59b-34780f24af44%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2I0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsswe.oai.DiVA.org.hv.14960&db=edsswe>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). *Construct validity of the individual work performance questionnaire*. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(3),

331-337.

https://www.researchgate.net/publication/260374108_Construct_Validity_of_the_Individual_Work_Performance_Questionnaire

Koopmans, L., Barrada, J., Fernández, E, & Ramos, P. (2019). *Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006#B42

Koopmans, L. Claire, B. Vincent, H, Debra, L. Vet, H,. Beck. (2016). *'Adaptación transcultural del cuestionario de desempeño laboral individual'*. 609 - 619.

<https://content.iospress.com/articles/work/wor2237>

Lacave, C., Olina, A., Fernández, M. y Redondo, M. (2016). *Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente*. *ReVisión*, 9(1), 2.

https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/76844/JENUI2015_146-153.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, P. (2004). *Población Muestra y Muestreo*. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2020). *El trabajo remoto durante el estado de emergencia por el COVID-19*.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574659/GUIA_PARA_LA_APLIACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Montoya, O. (2017). *Aplicación del análisis factorial de la investigación de mercados*. *Scientia et Technica*, (35).

<file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-AplicacionDelAnalisisFactorialALaInvestigacionDeMe-4804281.pdf>

Montoya, M. y De la Rosa, L. (2014). *Flujos de comunicación en organizaciones privadas de Tijuana*. *Razón y Palabra*, 87.

<https://www.redalyc.org/pdf/1995/199531505010.pdf>

- Motowidlo, S. & Kell, H. (2012). Job performance. *Handbok of psychology*, 12.
<https://sci-hub.tw/10.1002/9781118133880.hop212005>
- Muñiz, J. (1992) *Teoría clásica de los tests*. Madrid: Pirámide.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441006.pdf>
- Murphy, K. (1990). *Psychology in organizations: Integrating science and practice*.
Lawrence Erlbaum Associates.
[https://books.google.com.pe/books?id=krGJXecPiH0C&lpg=PA157&ots=PgJjW_bnyl&dq=Murphy%2C%20K.%20R.%20\(1990\).%20Job%20performance%20and%20productivity.&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=krGJXecPiH0C&lpg=PA157&ots=PgJjW_bnyl&dq=Murphy%2C%20K.%20R.%20(1990).%20Job%20performance%20and%20productivity.&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false)
- Paitán, H., Mejía, E., Ramírez, E., & Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribel*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Lacave, C. Colina, A., Fernández, M. y Redondo, M. (2016). *Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente*. *ReVisión*, 9(1), 2.
https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/76844/JENUI2015_146-153.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). *Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 195-205.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

- Ruiz, M., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 34-45
<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1794.pdf>
- Sandoval, V. (2013). *La reforma de la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación en México*. *Alegatos*, (83), 213-236.
<file:///C:/Users/ERICK%20B.%20SANCHEZ/Desktop/189-365-1-SM.pdf>
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competence at work*. John Wiley and Sons, 391-395. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920050411>
- Suárez, G., Fazio, A., & Manzanares, E. (2019). *Psychometric Properties of the Organizational-Learning Levels and Conditions Scale (ENCAO) in Employees of a Peruvian Private Company*. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 319-330. doi:
<http://www.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.15>
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. 4ta ed. Editorial Limusa. <https://drive.google.com/file/d/1-r4WDotUFQuulDS4bQ9nKQQEpl7c87kp/view>

ANEXOS

ANEXO 1 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>¿Posee propiedades psicométricas la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022?</p>	<p>Objetivo general: determinar las propiedades psicométricas de la adaptación Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022.</p> <p>Objetivos específicos los cuales son: Determinar la validez de contenido de la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022. Determinar la validez de constructo de la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022. Determinar la confiabilidad de la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022. Determinar normas percentiles del baremo de la adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores de Lima metropolitana, 2022.</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none">· Desempeño en la tarea· Comportamiento laboral contraproducente· Desempeño en el contexto

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>La presente investigación fue de tipo aplicada, debido a que estuvo dirigido al estudio de nuevos aprendizajes, de esta forma para la ampliación de nuevos campos de estudio sin que este sea con fin práctico (Ñaupas et al., 2014).</p> <p>El diseño de investigación fue no experimental por lo que la variable estudiada no fue manipulada. Además, Carrasco (2015) refirió que el diseño no experimental es aquel que no posee grupos experimentales ni de control.</p>	<p>La población utilizada en el presente estudio son trabajadores de Lima metropolitana, según el INEI (2020) indica que la ciudad de Lima posee 4,730,400 personas y de los que trabajan son 4,424,000.</p> <p>Para la presente investigación se contó con 750 trabajadores.</p>	<p>Para la recopilación de datos de la presente investigación, se utilizó como técnica la encuesta.</p> <p>Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se usó el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual, creado por Koopmans et al. (2014). Este toma como objetivo medir el desempeño laboral en base a sus tres dimensiones: La primera es Desempeño en la Tarea que cuenta con cinco ítems, la segunda es Desempeño en el Contexto que posee ocho ítems y la tercera es Comportamiento Laboral Contraproducente que contiene cinco ítems, por lo que este instrumento está compuesto por 18 ítems. Asimismo, cuenta con cinco alternativas por dimensión, pero solamente en las dos primeras dimensiones se comparte la similitud de estas, las cuales son: Rara vez, A veces, Regularmente, A menudo y Siempre. La tercera dimensión tiene las opciones: Nunca, Rara vez, A veces, Regularmente y A menudo. Su duración es de cinco minutos y la administración es de manera individual.</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño Laboral	Koopmans basado en la teoría de Murphy, (1990) define al desempeño laboral como un conjunto de acciones destacables para el cumplimiento de metas establecidas por la organización o el área en que la persona esté trabajando.	Para la variable de desempeño laboral se utilizó como instrumento el cuestionario de Desempeño laboral individual.	Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario - Desafíos en el trabajo 	1,2,3,4 y 5	Intervalo
			Comportamiento laboral contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> - Quejas en el trabajo - Aspectos negativos en el trabajo - Agrandando los problemas en el trabajo. 	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
			Desempeño en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Platica en el trabajo - Tiene habilidades laborales - Participa en reuniones de trabajo 	14, 15, 16, 17, 18	

Anexo 2

2.1 Instrumento original

Se le pide al colaborador, que lea atentamente cada oración y responda con toda sinceridad cada una de ellas.

Cuestionario de Desempeño Laboral Individual					
0 - Raramente 1 - Algunas veces 2 - Regularmente 3 - A menudo 4 - Siempre					
Desempeño de la tarea	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
3. He sido capaz de establecer prioridades.					
4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente					
5. He gestionado bien mi tiempo.					
Desempeño en el Contexto	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
6. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas					
7. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
8. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
9. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
10. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
11. He asumido responsabilidades adicionales					
12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
13. He participado activamente en reuniones y/o consultas					
0 - Nunca 1 - Raramente 2 - Algunas veces 3 - Regularmente 4 - A menudo					

Comportamiento Laboral Contraproducente	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15. He empeorado los problemas del trabajo					
16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Instrumento actualizado

Adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en trabajadores					
0 - Raramente 1 - Algunas veces 2 - Regularmente 3 - A menudo 4 - Siempre					
Desempeño de la tarea	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Pude planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo.					
2. Tuve presente el resultado del trabajo que necesitaba lograr.					
3. Pude establecer prioridades.					
4. Pude realizar mi trabajo de manera eficiente					
5. Manejé bien mi tiempo.					
6. Por mi propia iniciativa, comencé nuevas tareas cuando mis antiguas tareas se completaron.					
8. Trabajo para mantener actualizado mi conocimiento relacionado con el trabajo.					
9. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
Desempeño en el Contexto	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
11. Asumí responsabilidades extras					
12. Busqué continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.					
13. Participé activamente en reuniones y/o consultas.					
0 - Nunca 1 - Raramente 2 - Algunas veces 3 - Regularmente 4 - A menudo					
Comportamiento Laboral Contraproducente	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
14. Me quejé de problemas menores relacionados con el trabajo en la entidad.					
15. Hice problemas en el trabajo más grandes de lo que eran.					
16. Me concentré en los aspectos negativos de la situación en el trabajo en lugar de los aspectos positivos.					

17. Hablé con colegas sobre los negativos aspectos de mi trabajo.					
18. Hablé con personas fuera de la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					

2.2 Validación del instrumento, mediante los jueces.

Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Elizabeth Colombina Tapia Cavero

DNI: 29685106

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional San Agustín de Arequipa	Magister	2014
02	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Doctorado	2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2011	Docente
02	Compartir, Anna Ghilingan, Henry Wallon	Psicóloga. Terapeuta	Arequipa, Lima	2008	Terapeuta
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15/03/2022

Elizabeth Colombina Tapia Cavero
PSICOLOGA
C. Ps. P. 11564

Activ

Juez 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GUZMAN ROBLES LUIS ALFREDO

DNI: 09585820

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	CLINICA	6 AÑOS
02	UCV	EDUCATIVA	2 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCSUR	DTP	LIMA	4 AÑOS	DTP
02	AUTONOMA	DTP	LIMA	4 AÑOS	DTP
03	UCV	DTP	LIMA	12 AÑOS	DTP

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
Psicólogo
C.P.S.P. 2497

Juez 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: PASSUNI MURGA, Alejandro Dennis

DNI: 25731778

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de San Martín de Porres	Lic. Psicología Organizacional	1987-1993
02	Universidad de San Martín de Porres	Maestría en Psicología del trabajo y las Organizaciones	2015-2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Soli Deo Solución Organizacional	Gerente General	Lima	2001-a la fecha	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría en Gestión de Recursos Humanos y del Talento • Asesoría en Gestión Empresarial • Asesoría en Gestión de Riesgos Psicosociales o Riesgos de Estrés en el Trabajo
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2015-I al 2016-II	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del Talento Humano • Desarrollo Organizacional • Comportamiento Humano en las Organizaciones
03	Ajeper S.A	Jefe de Desarrollo humano	Lima	1998-2001	<ul style="list-style-type: none"> • Selección y Evaluación de Personal. • Planificación y /o Organización de Programas de capacitación. • Análisis y Perfiles de Puestos. • Estudio, análisis y mejoras del clima organizacional. • Estudio, análisis y modificación del Comportamiento Organizacional. • Analizar y proponer políticas de Incentivos, Bienestar Laboral, Satisfacción laboral.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(2015)

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Juez 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MG Milagros Ordinola V.**

DNI:..... **Dni: 09843540**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Juez 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. ALVARO SILVA TAVARA.....

DNI:10204686

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Maestro Psicología Educativa	2016-2018
02	UCV	Dr. Psicología	2019-2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Piura	2010-2022	Docente
02	USMP	Docente	Lima	2006-2008	Docente
03	Psicoayuda	Psicoterapeuta	Lima	2009 a la Actualidad	Psicoterapeuta en Psicoterapia Psicoanalítica

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

2.3 Autorización del uso del instrumento

Bandeja de entrada



Koopmans, L. (Linda)

13 set.

Para Tu usuario

...



IWPQ English ma...
PDF - 559 KB



Kishnani García 2...
PDF - 460 KB

📎 2 archivos adjuntos (1,019 KB)

Dear Erick,

Thank you for your e-mail. You have my permission to use the IWPQ in your research. Please find the manual of the IWPQ attached, which includes the original Dutch & English 18-item questionnaire and scoring instructions.

I have also attached an article in which a Peruvian version of the IWPQ was used. Perhaps the translation is already in there, or you can contact the authors.

Kind regards,

Dr. Linda Koopmans

...



Tu usuario

13 set.

En nombre de Tu usuario

...

Para Koopmans, L. (Linda)

Thank you very much Miss Linda Koopmans.

Buenas tardes, soy Erick Brandon Sanchez Gonzalez y con mi compañera Eveling Munguía Girón estamos realizando una tesis para poder obtener el grado de Licenciado en Psicología. Por lo cual, quisiéramos que nos dé permiso de usar el instrumento que tradujeron al español, para que nosotros podamos aplicarlo a la realidad peruana. Por otro lado, contamos con el permiso de la creadora Koopmans de usar su instrumento original, sin embargo, quisiéramos contar con el permiso de usted o de ustedes. El instrumento se llama Individual Work Performance

Questionnaire. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>

De antemano gracias por la atención, espero su respuesta.

Obtener [Outlook para iOS](#)

Nuevo mensaje ↓



Pedro José Ramos Villagrasa

6:19 p. m.

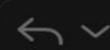
Para Tu usuario

...

Hola Erick:

Tienen nuestro permiso. ¡Suerte!

...



Responder



Correo



Buscar



Calendario

2.4 Comunalidades del instrumento adaptado

Comunalidades		Inicial	Extracción
1, Pude planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo.	1,000	,621	
2. Tuve presente el resultado del trabajo que necesitaba lograr.	1,000	,675	
3. Pude establecer prioridades.	1,000	,589	
4. Pude realizar mi trabajo de manera eficiente	1,000	,598	
5. Manejé bien mi tiempo.	1,000	,635	
6. Por mi propia iniciativa, comencé nuevas tareas cuando mis antiguas tareas se completaron.	1,000	,607	
7. Asumí desafiantes tareas cuando estaba disponibles.	1,000	,542	
8. Trabajo para mantener actualizado mi conocimiento relacionado con el trabajo,	1,000	,649	
9. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	1,000	,617	
10. Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas del trabajo.	1,000	,505	
11. Asumí responsabilidades extras	1,000	,740	
12. Busco continuamente desafíos en mi trabajo.	1,000	,718	
13, Participé activamente en reuniones y/o consultas.	1,000	,568	
14. Me quejé de problemas menores relacionados con el trabajo en la entidad.	1,000	,513	
15. Hice problemas en el trabajo más grandes de lo que eran	1,000	,691	
16. Me concentré en los aspectos negativos de la situación en el trabajo en lugar de los aspectos positivos.	1,000	,690	
17. Hablé con colegas sobre los negativos aspectos de mi trabajo.	1,000	,607	
18. Hablé con personas fuera de la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	1,000	,589	

Método de extracción: análisis de componentes principales.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA, 2022", cuyos autores son MUNGUÍA GIRON EVELING NATHALY, SANCHEZ GONZALES ERICK BRANDON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

ATE VITARTE, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO : 07840149 ORCID: 0000-0003-3267-6980	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGA el 18- 08-2022 21:10:41

Código documento Trilce: INV - 0925727