



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Construcción y estandarización del cuestionario de
desempeño laboral (DL-TI) en trabajadores independientes del
departamento de Lambayeque, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Villalobos Sandoval, Priscila Judith (orcid.org/0000-0001-7469-7953)

Santa Cruz Nuñez, Ana Paula (orcid.org/0000-0002-2857-2129)

ASESOR:

Dr. Espinoza Yong, Nelson Pacífico (orcid.org/0000-0002-2077-7082)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2024

Dedicatoria

El presente proyecto de investigación se lo dedicamos en primer lugar a nuestro buen Dios, el creador del universo, el dueño de nuestras vidas y en el que están escondidos todos los tesoros de la sabiduría y la inteligencia. En segundo lugar, a nuestra familia, quien nos brindó en todo momento su apoyo incondicional y nos llenó de aliento para poder continuar y lograr nuestro objetivo. Y en tercer lugar, a las personas que fueron clave y nos acompañaron en este valioso aprendizaje.

Las autoras

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por la vida y la salud, y por darnos la sabiduría para poder realizar este proyecto de investigación, el cual es muy significativo para nosotras y esperamos que sea un gran aporte y contribuya eficazmente para posteriores investigaciones. Asimismo, a nuestra familia por ser una inspiración para nuestras vidas y por el apoyo incondicional que nos brindaron, asimismo por poner a las personas indicadas que sumaron mucho para culminar satisfactoriamente el presente trabajo. Finalmente, a nuestro profesor Nelson, quien tuvo la paciencia y delicadeza de guiarnos durante el desarrollo de este proyecto.

Las autoras



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA YONG NELSON PACIFICO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Construcción y estandarización del cuestionario de desempeño laboral (DL-TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023.

", cuyos autores son VILLALOBOS SANDOVAL PRISCILA JUDITH, SANTA CRUZ NUÑEZ ANA PAULA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He 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 me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 14 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA YONG NELSON PACIFICO DNI: 45046719 ORCID: 0000-0002-2077-7082	Firmado electrónicamente por: NPESPINOZAY el 14-01-2024 23:49:46

Código documento Trilce: TRI - 0732811


Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, SANTA CRUZ NUÑEZ ANA PAULA, VILLALOBOS SANDOVAL PRISCILA JUDITH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Construcción y estandarización del cuestionario de desempeño laboral (DL-TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023.

", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VILLALOBOS SANDOVAL PRISCILA JUDITH DNI: 72876129 ORCID: 0000-0001-7469-7953	Firmado electrónicamente por: PJVILLALOBOSV el 11-05-2024 13:28:18
SANTA CRUZ NUÑEZ ANA PAULA DNI: 77801125 ORCID: 0000-0002-2857-2129	Firmado electrónicamente por: ASANTANU26 el 11-05-2024 13:28:29

Código documento Trilce: INV - 1578680

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra y muestreo.....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos.....	13
3.6 Método de análisis de datos.....	13
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
Referencias	
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1 Coeficiente V de Aiken del cuestionario (DL-TI).....	15
Tabla 2 Índice de discriminación del cuestionario (DL-TI).....	16
Tabla 3 . Análisis factorial exploratorio	17
Tabla 4 Análisis de fiabilidad del cuestionario (DL-TI)	19
Tabla 5 Baremos establecidos de manera general del cuestionario DL-TI.....	20

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general, Determinar las propiedades psicométricas de la construcción del cuestionario de desempeño laboral (DL- TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023. El tipo de investigación fue psicométrico y la muestra estuvo conformada por 600 participantes. Respecto a los resultados se realizó la validez de contenido, donde con el apoyo de 5 expertos se obtuvo una v de Aiken general de 0.99. En cuanto al análisis de ítem test, se obtuvo índices de discriminación que oscilaron entre 0.30 a 0.77. Para la validez de constructo, se halló mediante el AFE, obteniendo un KMO de 0.909, un Bartlett de 0.000 y una varianza total explicada del 54,098%, ubicando los reactivos en 3 factores. Por otro lado, para la confiabilidad se obtuvo en el coeficiente alfa de Cronbach un valor general de 0.90 y un coeficiente de McDonald general de 0.91. Finalmente, los baremos se establecieron de manera general, con los niveles alto, medio y bajo. Concluyendo de esta manera que el instrumento cuenta con las propiedades psicométricas aceptables para medir la variable en trabajadores independientes de Lambayeque.

Palabras Clave: Construcción, Desempeño laboral, trabajadores independientes.

Abstract

The general objective of this study was to determine the psychometric properties of the construction of the job performance questionnaire (DL-TI) in independent workers in the department of Lambayeque, 2023. The type of research was psychometric, and the sample consisted of 600 participants. Regarding the results, content validity was carried out, where with the support of 5 experts a general Aiken v of 0.99 was obtained. Regarding the test item analysis, discrimination indices were obtained that ranged between 0.30 to 0.77. For construct validity, it was found using the EFA, obtaining a KMO of 0.909, a Bartlett of 0.000 and a total explained variance of 54.098%, placing the items in 3 factors. On the other hand, for reliability, a general value of 0.90 and a general McDonald coefficient of 0.91 were obtained for Cronbach's alpha coefficient. Finally, the scales were established in a general way, with high, medium and low levels. Concluding in this way that the instrument has acceptable psychometric properties to measure the variable in independent workers in Lambayeque.

Keywords: construction, job performance, independent workers.

I. INTRODUCCIÓN

El que las empresas practiquen un ambiente y clima laboral inadecuado se ha vuelto una característica común en este mundo organizacional, tanto son las consecuencias que conllevan a los trabajadores a buscar sus propios emprendimientos para poder sustentar sus necesidades básicas, pero, en dicha travesía suelen aparecer obstáculos internos y externos que perjudican e impiden su buen desempeño laboral.

Relacionado con ello, a nivel internacional, Terrell (2020) indicó que el aumento de los trabajadores independientes había aumentado, debido a que, a comparación de su estudio efectuado en el 2019, que reflejó que solo el 28% tenía trabajo completo por sí mismo, en el 2020 este número aumentó a un 36%, cifra que refleja que aproximadamente 6001 laboran de manera independiente. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2020) indicó que más de 2 millones de trabajadores en el mundo mueren por problemas relacionados con el trabajo y accidentes. Así mismo, refirió que el 57% de los casos evaluados, hacen referencia a personas que se dedican al trabajo independiente informal.

Por otro lado, para fines de conocer la problemática en el ámbito nacional; la Sociedad del Comercio Exterior (COMEX, 2022) indicó que una de las características que afecta en el desempeño laboral es la informalidad, pues esta sociedad refleja en su investigación que en el primer trimestre del año, el número de trabajadores aumentó a más de 12 millones, resultados que conllevan un regreso al porcentaje del 74,3% registrado en el 2012, además, demostró que más de la mitad de trabajadores son independientes con familias no remuneradas la cual asciende a más de 8 millones.

Por su parte, Torres (2022) explicó en Perú, que existen 1.5 millones de trabajadores ambulantes que laboran en las calles, 350 mil que laboran como empleadas domésticas, 4500 como trabajadores de obras, los cuales el 60% reporta no trabajar todos los días por no contar con los permisos correspondientes y el 30% por la falta de clientes que los contraten o compren sus productos.

Enfocados en la población de estudio, Murillo (2021) indica que los trabajadores independientes son más propensos a tener problemas en su desempeño laboral,

ya que debido a que estos son sus propios jefes y a la vez trabajadores, se tienen que enfocar en diferentes labores, causando en ellos problemas psicológicos como el estrés y la ansiedad; conllevándolos a problemas en el área familiar y social.

Relacionado con ello, Nisbett (2020) indica que existen muchos factores que afectan el desempeño laboral en este tipo de trabajadores, como la desmotivación, falta de herramientas y los pésimos ambientes laborales; puesto que en su mayoría empiezan a formar su propio negocio, se ven obligados a empezar de forma ilegal y eso los conlleva a trabajar en alerta y disminuir las horas productivas, cambiar de sitio o dejar de trabajar en todo el día.

De esta manera, teniendo en cuenta la línea de la investigación, es necesario presentar estudios psicométricos sobre la variable. Para ello, Carballo (2019) elaboró en México un estudio para medir el desempeño laboral en una muestra de docentes; investigación que refleja ítems orientados a evaluar solo a docentes de colegios particulares y no a los trabajadores independientes. Por su parte, Román et al. (2021) construyeron en Puerto Rico la escala de autoeficacia en el trabajo, si bien es cierto este estudio evalúa rasgos del desempeño laboral, pero no evalúa al desempeño desde la perspectiva de Vrom. En base a lo mencionado y teniendo en cuenta que hasta la actualidad no existe investigación con propiedades psicométricas estandarizadas en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, se propuso realizar el siguiente estudio.

Al conocer el aumento de trabajadores independientes, las características que impiden su desempeño laboral y la falta de instrumentos que midan la variable en este sector de trabajadores, nos conllevó a requerir la construcción de un cuestionario que mida la variable en el contexto de trabajadores independientes de Lambayeque, para ello se planteó la siguiente problemática *¿Cuáles son las propiedades psicométricas del cuestionario de desempeño laboral (DL-TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023?*

De acuerdo a ello, el estudio se justificó de manera metodológica debido a que para la construcción del cuestionario fue necesario apoyarse en una teoría y acudir al enfoque cuantitativo para procesar los datos estadísticos. De igual

manera, se justificó de manera práctica, ya que este estudio podrá dejar evidencias psicométricas de la elaboración de un cuestionario que mida el desempeño laboral en trabajadores. Finalmente, presentó una justificación teórica, debido a que los resultados podrán servir como bases y guías sustentables para estudios posteriores que se enfoquen en estudiar la variable. Basándonos en lo mencionado, se planteó cómo objetivo general : Determinar las propiedades psicométricas de la construcción del cuestionario de desempeño laboral (DL- TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023 y como objetivos específicos: Identificar la validez de la construcción del cuestionario de desempeño laboral (DL- TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023, hallar la confiabilidad de la construcción del cuestionario de desempeño laboral (DL- TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023 y establecer los baremos del de la construcción del cuestionario de desempeño laboral (DL- TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para este apartado es necesario presentar investigaciones previas a la variable, definiciones y teorías en que se sustenta la presente construcción.

De esta manera, a nivel internacional, Carballo (2019) realizó en México un estudio con el objetivo de validar el desempeño del personal, donde utilizando el tipo no probabilístico y dirigiéndose a una muestra de 67 docentes, compuesta por 42 varones y 25 féminas, obtuvo como resultados, en el análisis factorial exploratorio un KMO de 0.937, el Bartlett de 0.000 y una varianza total explicada del 56.9% ubicando los reactivos en 5 factores. Finalmente, halló a nivel general un coeficiente alfa de Cronbach de 0.942, en la dimensión de relaciones interpersonales 0.942, en la de habilidades y conocimientos 0.942, en la de comunicación 0.942, en la de asistencia 0.942 y la dimensión de valores 0.942. Concluyendo que su estudio presentó validez y confiabilidad para medir el desempeño en la población de docentes de México.

También, Román et al. (2021) realizaron en Puerto Rico una investigación, con el objetivo de determinar las propiedades psicométricas de la escala de autoeficacia en el trabajo, donde utilizando el tipo tecnológico- psicométrico y dirigiéndose a 678 enfermeros, conformado con el 62% de femeninas y 38% masculinos. Halló como resultados en el análisis de ítem test, reactivos que oscilaban entre 0.45 y 0.75; respecto a la validez de constructo, en el AFC obtuvo un χ^2/ gl es 3, RMSEA 0.8, SRMR .04, CFI .96, TLI .95 y en la confiabilidad encontró a nivel general un coeficiente de α de Cronbach de 0.88, en la dimensión de compromiso 0.88 y para la dimensión de voluntad 0.86. Concluyendo que el instrumento es acto para medir la variable.

De igual manera, Delgado et al. (2019) realizaron un estudio en Bogotá, con el objetivo de evaluar las propiedades psicométricas del inventario de efectividad, donde utilizando el enfoque cuantitativo y dirigiéndose a una muestra de 286 trabajadores del sector salud, conformado por el 36% de mujeres y 73% hombres, obtuvieron como resultados en la validez de contenido, una v de Aiken de 0.89; respecto a la validez de constructo, en el AFE encontraron un KMO de

0.89, el Bartlett de 0.000 y la varianza explicada del 70% ubicando los ítems en 10 factores; consecuente a la confiabilidad hallaron a nivel general un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.64. Concluyendo que los ítems obtuvieron valores adecuados para el modelo de 10 factores.

Por su parte, Barrada et al. (2019) realizaron en España un estudio con el objetivo de analizar las propiedades psicométricas del cuestionario de desempeño laboral, donde haciendo uso del diseño instrumental y dirigiéndose a 368 trabajadores de cualquier rubro, compuesto por 154 varones y 214 mujeres, obtuvo en el análisis de ítem test, índices de discriminación que oscilan entre 0.34 y 0.95; respecto a la validez de constructo, hallaron en el AFC un χ^2 de 1.95; un SRMR de 0.030; un RMSEA de 0.061; un CFI de 0.976 y un TLI de 0.970; consecuente a la confiabilidad encontraron en la dimensión de desempeño de tareas un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.83, para la dimensión de conducta laboral 0.87 y para la dimensión de 0.77. Respecto a los baremos, se establecieron de manera general con los niveles bajo medio y alto. Concluyendo que el modelo de tres factores cuenta con validez y confiabilidad.

También, Flores et al. (2019) realizaron una investigación en España, con el objetivo de determinar la validez y confiabilidad del cuestionario de autoeficacia laboral, donde empleando el enfoque cuantitativo y dirigiéndose a 1527 trabajadores universitarios, compuestos por 751 mujeres y 776 hombres, obtuvieron como resultados en el análisis de ítem test, índices de discriminación que oscilaban entre 0.30 y 0.75, respecto a la validez de constructo, en el AFE encontraron un KMO de 0.949, en el Bartlett 0.001, comprendiendo el 78% de varianza total, ubicando los reactivos en dos factores; consecuente a la confiabilidad hallaron en la dimensión de competencia laboral un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.917 y 0.889 para la dimensión de competencia comunicativa. Concluyendo que las propiedades psicométricas del cuestionario son aceptables.

A nivel nacional, Geraldo (2022) realizó en Lima una investigación, con el objetivo de analizar la confiabilidad y validez de la escala desempeño laboral individual, donde empleando el tipo instrumental y dirigiéndose a 424 trabajadores del sector público, conformado el 51% por varones y el 36%

mujeres. Obtuvo con la ayuda de cinco expertos una v de Aiken general de 0.85, en el análisis de ítems halló índices de discriminación entre 0.35 a 0.74; respecto a la validez de constructo, en el AFC encontró un CFI de 0.956, un TLI de 0.946 y un RMSA de 0.067; consecuente a la confiabilidad halló en la dimensión de desempeño de tareas un coeficiente de α Cronbach de 0.88 y en el coeficiente de McDonald's ω 0.89, en la dimensión de D. contextual 0.87 en α y 0.87 en ω y en la dimensión de D. contraproducente 0.87 en α de Cronbach y 0.87 en ω McDonald's. Concluyendo que las propiedades psicométricas del instrumento son aceptables.

También, Cortez y Julca (2021) realizaron en Lima un estudio, con el objetivo de diseñar las propiedades psicométricas de una escala de autoeficacia laboral, donde utilizando el tipo instrumental y dirigiéndose a 1050 docentes de secundaria, conformado por 450 mujeres y 600 varones, obtuvieron en la validez de contenido con la ayuda de 10 expertos valores de Aiken de 1.00; respecto a la validez de constructo, hallaron en el AFE un KMO de 0.987, el Bartlett significativo y una varianza total del 60%, ubicando los reactivos en 1 solo factor. Respecto a la confiabilidad, la establecieron de manera unidimensional, obteniendo en el coeficiente alfa de Cronbach 0.954, para el coeficiente de McDonald's ω 0.954 y para el método de Guttman's λ^2 0.954; finalmente los baremos la elaboraron en tres categorías, bajo, medio y alto. Concluyendo que el instrumento presenta valores aceptables para el modelo unidimensional.

Por su parte, Yncio (2020) realizó un estudio en 5 provincias del país, con el objetivo de evaluar las propiedades psicométricas de la escala de autoeficacia laboral, donde empleando el tipo psicométrico y dirigiéndose a 102 colaboradores textiles, conformado por 50 mujeres y 52 hombres, obtuvo como resultados en el análisis de ítem test, índices de discriminación entre 0.51 y 0.89, respecto a la validez de constructo, halló en el AFC un chi cuadrado de 78.4, gl de 24, el $p < .001$, el CFI de 0.95, TLI de 0.92, el SRMR de 0.037 y RMSA de 0.149, Finalmente, a nivel general halló la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach un valor de 0.95, en la dimensión de vigor 0.90, en la de dedicación 0.96 y en la de absorción de 0.89. Concluyendo que la escala es aceptable para medir la variable.

A continuación, para poder identificar mejor la variable, se presentará en este apartado su definición, para ello Vroom (1964) mencionó que el desempeño laboral son conductas de compromiso, esfuerzo e identidad laboral que los trabajadores desarrollan en sus centros laborales. Por su parte, Cuello et al. (2020), indicaron que el desempeño laboral es la calidad y capacidad con la que los trabajadores cumplen sus metas, teniendo en cuenta el ambiente y cultura de las empresas. También Hernández (2023) de manera similar, indica que el desempeño laboral son aquellas responsabilidades, tareas y actividades que son cumplidas por los trabajadores en función a los objetivos y metas.

Adjunto a ello, también es necesario conocer las consecuencias que puede ocasionar la variable, para ello Cuello et al. (2020) indican que cuando el desempeño de los colaboradores es bajo, puede ocasionar no solo pérdidas económicas en las empresas, sino también daños psicológicos, conflicto entre compañeros, problemas familiares, descuido y abandono laboral en los colaboradores, debido a que se van a ver sometidos a supervisiones y exigencias constantes por parte de sus jefes.

De acuerdo a las teorías, Vroom (1964) desde la teoría de las expectativas menciona que el desempeño laboral se ve reflejado en tres elementos comportamentales, expectativa, instrumentalidad y valencia, que permiten que el colaborador desarrolle con normalidad sus actividades. Asimismo, Campbell (1993) desde su teoría psicomotora, indica que el desempeño laboral va a depender de la conducta cognitiva, psicomotora y control interpersonal que la persona haya tomado como modelo en el paso de su experiencia. Por su lado, Chiavenato (2004) plantea en su teoría de los sistemas, que el desempeño y motivación laboral dependen de las estrategias que el empleador utilice a nivel motivacional, personal, familiar y laboral para propiciar el desempeño de sus colaboradores.

Teniendo en cuenta los aportes teóricos y visualizando el fin del estudio, se tomó en consideración la idea de Vroom (1964) quien desde la teoría de las expectativas propone tres elementos, lo cuales serán utilizados como dimensiones para fines de desarrollar la construcción del presente cuestionario. La primera dimensión se denomina expectativa, que se enfoca en la evaluación propia que el empleado

realiza para mejorar su desempeño, aquí están las virtudes, fortalezas y debilidades en base a las políticas de la empresa y metas de su área. La segunda dimensión, es llamada Instrumentalidad, que hace referencia a las recompensas que reciben los colaboradores en función al desempeño que han tenido, aquí se encuentran los incentivos salariales, días libres, subir de puesto, ser la mano derecha de los jefes u asistir a reuniones importantes de la empresa. Como ultima dimensión está la valencia, que abarca la importancia, esfuerzo y dedicación que los trabajadores tienen por cumplir sus metas para recibir otros incentivos u por ser el mejor trabajador de la empresa, aquí se encuentra el trabajo en equipo, estrategias grupales y el liderazgo.

Finalmente, como el estudio es de tipo psicométrico, es necesario conocer los enfoques teóricos que se emplean para hallar la validez, confiabilidad y la baremación. En este sentido, se presentan las teorías psicométricas en las que se sustenta la presente construcción. Para ello, la Asociación de Psicología y Consejo Nacional de Medición en Educación (2018), menciona que para la elaboración de instrumentos psicológicos deben contar con estándares psicométricos tanto en validez y confiabilidad.

De acuerdo a ello, indica que teniendo en cuenta que la validez mide el proceso de los reactivos en percepción a las dimensiones de la variable y características de la población, propone que en primer lugar los reactivos deben ser evaluados como mínimo por 5 expertos, para que den un criterio tanto en el área de pertinencia, relevancia y claridad de la descripción de los ítems, para que consecuente a ello se halle la v de Aiken, teniendo en cuenta que Aiken (1980) indicó que los reactivos deben tener un valor mayor o igual a 0.80 para que sea aceptable.

Seguidamente, indica que con una muestra piloto se debe hallar la evidencia de validez de respuesta al ítem, donde empleando el método correlacional de Pearson debe hallarse los índices de discriminación, teniendo en cuenta que Valdez y Chu (2020) mencionó que los índices deben ser mayor o igual a 0.30 para que brinden una mejor relación entre el ítem y el test.

De la misma manera indica que estos deben presenciar evidencias de validez de

constructo a través del análisis factorial exploratorio o el análisis factorial confirmatorio, teniendo en cuenta que, para la primera, el KMO debe ser mayor o igual a 0.701 y el Bartlett menor a 0.005 para que sea aceptable. En cuanto a la segunda, los ajustes de comparación deben ubicarse de manera adecuada a los ajustes del modelo teórico.

Por otra parte, refiere que la confiabilidad permite ver el grado de congruencia y efectividad que este brinda al ser aplicado reiteradas veces en las mismas características demográficas de la población, para ello indica que esto se debe de hallar como mínimo a través de dos procesos, ya sea en alfa de Cronbach, método de dos mitades, coeficiente omega, etc. Teniendo en cuenta que los valores deben ser mayor o igual a 0.80 (Martínez 2019).

En última instancia, Ramsay y Wiberg (2020) también menciona que cada instrumento que brinde un diagnóstico debe contar con baremos estandarizados en la población estudiada, para ello indica que las categorías diagnósticas deben nombrarse en función al modelo teórico u antecedentes relacionados a la variable investigada.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: La presente investigación es de tipo psicométrico, debido a que Pandey (2021), mencionó que este tipo permite construir, adaptar o hacer la revisión de instrumentos que estudian una determinada variable sobre una muestra. En base a ello, se pretenderá construir el cuestionario (DL-TI), apoyándose en la teoría de Vroom.

De igual manera, la investigación presenta una finalidad de tipo aplicada; debido a que el mismo, Pandey (2021), considera que, si el estudio pretende dar una solución posterior sobre la realidad problemática estudiada, también puede ser de tipo aplicada. De acuerdo con esa idea, se considera este Tipo, debido a que cuando las propiedades psicométricas del presente cuestionario sean demostradas, podrá evidenciar la existencia de un instrumento que brinde un diagnóstico a tiempo para que profesionales orientados a estudiar la variable, puedan elaborar planes de intervención.

Así mismo, el estudio es de enfoque cuantitativo, ya que Bairagi y Munot (2022) mencionaron que este enfoque permite hacer uso de la estadística para procesar datos y obtener resultados con relación a los objetivos planteados. De acuerdo a ello, se usarán procesos estadísticos que permitan llevar a cabo el fin del estudio.

Diseño de investigación: La investigación es de diseño tecnológico, debido a que Sileyew (2019), resaltó que este diseño permite que los estudios puedan ser empleados por otros investigadores, con el fin de sustentar, guiar o tomar como bases y antecedentes, de procesos ya realizados en función de una realidad problemática.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Vroom (1964) menciona que el desempeño laboral son conductas de compromiso, esfuerzo e identidad laboral que los trabajadores desarrollan en sus centros laborales.

Definición operacional: El presente cuestionario, está compuesto por 30

reactivos y tres dimensiones, la primera denominada expectativas, que hace referencia al esfuerzo y el desempeño; la segunda instrumentalidad, que hace hincapié al desempeño con la recompensa y finalmente está la dimensión de Valencia que estudia el estímulo sobre el resultado. (Ver anexo 1)

Indicadores: El cuestionario está conformado en primera instancia por 30 ítems, los cuales están divididos, 10 en la dimensión de expectativas, 10 en la de instrumentalidad y 10 en la de Valencia.

Escala de medición: El instrumento hizo uso de la escala ordinal donde la presente investigación se pudo calificar como Siempre (4), Muchas veces (3), Pocas veces (2) y Nunca (1).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Debido a que se desconoce la cantidad exacta de los trabajadores independientes, se usó el tipo de población infinita, ya que como indica Singh (2022), el tipo de población infinita permite escoger a los participantes, sin conocer necesariamente la cantidad de personas que forman parte de un lugar. En este sentido, se trabajó con colaboradores independientes, de ambos sexos, que viven en el departamento de Lambayeque.

Criterios de inclusión: se incluyó a trabajadores informales de diferentes rubros, que manifiesten trabajar más de 1 año de manera independiente, que tuvieron entre 25 años a más, con carga familiar y que aceptaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Se excluyó a trabajadores que no siguieron las instrucciones del llenado del instrumento, que no trabajaban diariamente y que presentaron alguna discapacidad, visual, auditiva y cognitiva.

Muestra: De esta manera, teniendo en cuenta la fórmula del cálculo estadístico de muestra para población infinita (ver anexo 2) y el aporte de Simms et al. (2019) quien afirma que, para evitar obtener resultados dispersos en los procesos estadísticos, el estudio debe contar con una muestra mayor o igual a 500 y teniendo en cuenta la fórmula de cálculo estadístico para población infinita; se trabajó con una muestra conformada por 600 trabajadores independientes.

Siendo esta la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

Donde:

n: número de la muestra :600

Z: nivel de confianza: 1,960

p: probabilidad de éxito: 50%

q: probabilidad de que no ocurra el evento estudiado: 50%

e: margen de error: 4,00%

Muestreo: El muestreo que se empleó es el no probabilístico por conveniencia; ya que, al no conocer a la población, se eligió solo a participantes que mostraron interés y disponibilidad en formar parte del estudio, ya que como indica Berndt (2022), que el muestreo no probabilístico por conveniencia permite que los investigadores que elijan a personas que brinden aportes en beneficio al estudio.

Unidad de análisis: Cada uno de los trabajadores independientes de 25 años a más, del departamento de Lambayeque.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica, se empleó la encuesta, debido a como indicó Bond y Drake (2022), que por medio de la encuesta se logran rescatar datos demográficos cualitativos para que puedan ser descritos cuantitativamente de acuerdo al fin de las investigaciones. De esta manera, se logró obtener las respuestas que brindaron los participantes sobre el test y posteriormente fueron procesados estadísticamente.

En cuanto al instrumento, la investigación tiene como fin construir el cuestionario de desempeño laboral (DL- TI) dirigido a trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, el cual está basado en la teoría de las expectativas de Vroom (1964), quien propone medir el desempeño laboral a

partir de tres elementos comportamentales; las expectativas, instrumentalidad y la Valencia, para que a raíz de ello el instrumento pueda medir el nivel de desempeño laboral que tienen los trabajadores independientes.

Dicho test, pretende tener las propiedades psicométricas aceptables tanto en la validez de contenido, respuesta al ítem, validez de constructo; en confiabilidad y contar con categorías diagnósticas estandarizadas a la población en mención. Respecto a los reactivos, se construyeron 30, los cuales fueron respondidos con las opciones; Siempre (4), Muchas veces (3), Pocas veces (2) y Nunca (1). De acuerdo a la duración, los participantes tuvieron un tiempo de 20 minutos para responder todos los ítems. Finalmente, el instrumento pudo ser aplicado de manera Individual y colectiva.

3.5 Procedimientos: En primer lugar, se pidió a los encargados de la Universidad Cesar Vallejo que redacten los documentos respectivos de permisos para aplicar el instrumento. En segundo lugar, se repartieron los permisos a los centros correspondientes. En tercer lugar, se esperó la respuesta de los centros, para que después se acuerden los horarios para el desarrollo del estudio. En cuarto, lugar se repartió y explicó el consentimiento informado. Por último, se aplicó de manera presencial y de forma individual y colectiva el cuestionario.

3.5 Método de análisis: En la investigación se empleó la estadística descriptiva e inferencial en el estudio, para procesar los datos recolectados mediante la encuesta, además se halló la validez de contenido mediante la V. de Aiken, donde solo quedaron los reactivos que obtuvieron un $V \geq 0.80$. En segundo lugar, con la prueba piloto se sacó el índice de discriminación mediante el método correlacional de Pearson, donde solo se quedaron los ítems que reflejaron tener índices $V \geq 0.30$. En tercer lugar, con la prueba final se realizó el AFE, donde el KMO para que sea válido tiene que ser ≥ 0.70 , el Bartlett significativo, las comunalidades $V \geq 0.30$, la varianza total explicada $\geq 50\%$ y los reactivos se tendría que ubicar en el mismo número de dimensiones. En cuarto lugar, se halló, la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y coeficiente omega, para la cual se pretenderá que salga $V \geq 0.80$. Finalmente, se elaborarán los baremos. Así mismo, es necesario recalcar que para el primer y segundo

procedimiento fue necesario usar la hoja de cálculo de Microsoft Excel 2021 y para los demás procedimientos el programa Spss V26 y Jamovi.

3.6 Aspectos éticos:

El presente estudio cumple con las normas, medidas y técnicas de la American Psychological Association [APA] (2022) ya que se respalda la autenticidad de la investigación donde se afirma la transparencia de los resultados ya que no se maniobró ni falsearon datos. Además, se citó y protegió los derechos de autoría de la información científica.

Respecto al Código de ética del colegio de Psicólogos del Perú (2021), donde se cumplió con la responsabilidad social, puesto que se explicó la protección de datos a través del consentimiento informado a los participantes, además se respetó la transparencia pues la repetitividad de los resultados obtenidos en caso de otros investigadores, llevando un óptimo desempeño en el rigor científico en la realización de la investigación.

Finalmente, de acuerdo al código de ética en investigación de la universidad César Vallejo (2020), se cumplió con el capítulo III, enfocado en el principio bioético, debido a que se realizó la aplicación de la construcción de la escala considerando la beneficencia de los participantes ya que sirve para los beneficios y no causa perjuicio alguno a la población.

IV. RESULTADOS

En este apartado, se responderán a los objetivos establecidos en el cuestionario de desempeño laboral (DL-TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023.

Tabla 1

Evidencia de validez basada en el contenido del cuestionario (DL-TI).

DIMENSIONES	ITEM	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	V AIKEN	V AIKEN POR DIMENSIONES
EXPECTATIVA	1	1	1	1	1,00	
	2	1	1	1	1,00	
	3	0,95	1	0,95	0,97	
	4	1	1	1	1,00	
	5	1	0,95	1	0,98	0,99
	6	1	1	0,95	0,98	
	7	1	1	1	1,00	
	8	1	1	1	1,00	
	9	1	1	1	1,00	
	10	0,9	0,95	1	0,95	
INSTRUMENTALIDAD	11	1	1	1	1,00	
	12	0,95	1	1	0,98	
	13	1	1	0,95	0,98	
	14	1	1	0,95	0,98	
	15	1	1	1	1,00	0,99
	16	1	1	1	1,00	
	17	1	1	1	1,00	
	18	1	1	1	1,00	
	19	1	1	1	1,00	
	20	0,95	0,9	0,95	0,93	
VALENCIA	21	1	1	1	1,00	
	22	1	1	1	1,00	
	23	1	1	0,95	0,98	
	24	1	1	1	1,00	
	25	1	1	1	1,00	1,00
	26	1	1	1	1,00	
	27	1	1	1	1,00	
	28	1	1	1	1,00	
	29	1	1	1	1,00	
	30	1	1	1	1,00	
V de Aiken General						0,99

Nota: Coeficiente V de Aiken del cuestionario (DL-TI).

En la tabla 1, se presenta la v de Aiken, obtenido mediante el juicio de cinco expertos, donde a nivel general se halló un valor de 0.99; en cuanto a las dimensiones, en expectativas se encontró un valor de 0.99, en instrumentalidad 0.99 y en valencia 1.00. Demostrando que existe validez de contenido, debido a que los valores son mayores a 0.80.

Tabla 2.

Evidencia de validez basada en el análisis de ítems del cuestionario (DL-TI).

Dimensiones	Ítems	Índice de discriminación
Expectativa	1	0.68
	4	0.32
	7	0.74
	10	0.63
	13	0.67
	16	0.65
	19	0.74
	22	0.63
	25	0.53
	28	0.63
Instrumentalidad	2	0.35
	5	0.66
	8	0.63
	11	0.69
	14	0.74
	17	0.72
	20	0.77
	23	0.40
	26	0.60
	29	0.30
Valencia	3	0.45
	6	0.65
	9	0.53
	12	0.71
	15	0.67
	18	0.73
	21	0.76
	24	0.70
	27	0.72
	30	0.49

Nota: Índice de discriminación DL-TI

En la tabla 2, se aprecia el índice de discriminación de los ítems obtenidos a través del método correlacional de Pearson, para la cual se halló a nivel general índices que oscilan entre 0.30 a 0.77, demostrando ser aceptables ya que son mayores o iguales a 0.30.

Tabla 3.

Evidencia de validez basada en el constructo del cuestionario (DL-TI).

Ítems	Expectativa	Instrumentalidad	Valencia	Comunalidades
I7	,788			0.622
I19	,768			0.645
I22	,759			0.662
I4	,758			0.585
I28	,755			0.620
I16	,751			0.615
I10	,716			0.516
I1	,715			0.554
I25	,694			0.568
I13	,688			0.520
I17		,728		0.602
I11		,713		0.550
I8		,710		0.570
I2		,682		0.501
I14		,652		0.437
I23		,648		0.514
I29		,615		0.526
I5		,599		0.360
I20		,597		0.358
I18			,782	0.655
I27			,764	0.645
I21			,737	0.618
I15			,670	0.450
I12			,660	0.441
I9			,641	0.470
I24			,607	0.462
I3		Eliminado		0.270
I6		Eliminado		0.292
I26		Eliminado		0.262

I30	Eliminado		0.276
Autov	31,925	45,123	54,098
alor			
%	31,925	13,199	8,794
Varia			54,098%
nza			
KMO			0.909
Prueba de esfericidad de Bartlett			X2
			8047,242
			gl
			325
			Sig.
			0,000

Nota: Análisis factorial exploratorio.

En la tabla 3, se aprecia el AFE del cuestionario (DL-TI), donde se obtuvo un KMO de 0.909, un Bartlett de 0.000 y una varianza total explicada del 54,098%, ubicando los reactivos en 3 factores. Respecto a las comunales oscilaron entre 0.26 a 0.66, lo que conllevó a eliminar a los ítems 3,6,26 y 30 por tener valores inferiores a 0.30; quedando conformado el cuestionario con 26 ítems los cuales reflejaron índices adecuados de 0.36 a 0.66.

Tabla 4

Análisis de fiabilidad del cuestionario (DL-TI).

	Alfa de Cronbach	Coficiente de McDonald
Expectativa	0.91	0.92
Instrumentalidad	0.85	0.86
Valencia	0.84	0.85
General	0.90	0.91

Nota: Análisis de fiabilidad del cuestionario (DL-TI)

En la tabla 4 se observa el análisis de fiabilidad del presente cuestionario, hallándose en el coeficiente alfa de Cronbach un valor general de 0.90, en la dimensión de expectativa 0.91, en instrumentalidad 0.85 y en valencia 0.84. Respecto al coeficiente de McDonald se encontró un valor general de 0.91, en la dimensión de expectativa 0.92, en instrumentalidad 0.86 y en valencia 0.85. Siendo los valores más que aceptables ya que son superiores a 0.80.

Tabla 5

Baremos establecidos de manera general del cuestionario DL-TI

Percentil	Puntuación directa	
138-122	99	
121-119	98	
118	97	
117-116	96	
115	95	
114	94	
113-112	93	
111	91	
110	90	
109-108	89	
107	87	
106	86	
105	84	
104	82	
103	80	
102	77	
101	74	
100	70	
99	65	
98	61	
97	57	
96	50	
95	45	
94	39	
93	34	
92	28	
91	24	
90	17	
89	14	
88	9	
87	8	
86	6	
85-84	5	
83	4	
82	3	
81-30	2	
Categorías	Valores	
	PD	PC
Alto	102-150	77-99
Medio	93-101	34-74
Bajo	30-92	2-28

Nota: Baremos establecidos de manera general.

En la tabla 5, se observa los baremos establecidos de manera general, donde aquellos con P. D de 30 a 92 pertenecen al nivel bajo, de 93 a 101 medio y de 102 a 150 alto.

V. DISCUSIÓN

El incremento notable de trabajadores independientes en Lambayeque ha planteado una serie de desafíos relacionados con la evaluación del desempeño laboral, de esta manera la carencia de herramientas específicas para medir eficazmente este aspecto ha generado la necesidad imperante de desarrollar un cuestionario de desempeño laboral que mida las particularidades de estos trabajadores. Ante lo expuesto, Hernández (2023) refiere que el desempeño laboral es una temática influyente en los trabajos informales, ya que, al no tener un pago fijo diario, se necesita de mucho esfuerzo para sobresalir diariamente y así solventar las necesidades de dichos trabajadores. Es por ello que este estudio estableció una prueba sólida que evalué el desempeño laboral.

El estudio planteó como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la construcción del cuestionario de desempeño laboral en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, el cual para demostrar ello, se encontró la validez de contenido, donde con el apoyo de 5 expertos se obtuvo una v de Aiken general de 0.99; en cuanto al análisis de ítem se obtuvo índices de discriminación que oscilan entre 0.30 a 0.77; en la validez de constructo se obtuvo un KMO de 0.909 con una sig de 0.000 y una varianza del 54,098%, ubicando los reactivos en tres factores. En cuanto a la confiabilidad, se halló en alfa de Cronbach un valor general de 0.90 y en el coeficiente de Mac Donald 0.91. Finalmente, se establecieron los baremos de manera general con los niveles alto medio y bajo. Ante esto, Ramsay y Wiberg (2020) mencionaron que las propiedades psicométricas de un instrumento evidencian ser aceptables cuando estos cumplen con el rango de índices propuestos por los procesos estadísticos empleados, demostrando de esta manera la fiabilidad y veracidad del instrumento para ser aplicado en la muestra estudiada. Ante lo sustentado se comprueba que dichos resultados muestran ser más que adecuados y aceptables para medir el

desempeño laboral en trabajadores independientes de Lambayeque, debido a que los valores hallados en cada proceso estadístico tanto para la validez, fiabilidad y baremación fueron más que aceptables.

Estos resultados son diferentes a los encontrados en Delgado et al. (2019) debido que ellos hallaron la validez solo por la evidencia de contenido y constructo, además la confiabilidad la hicieron mediante un solo proceso y su estudio careció de baremos. Así mismo, difiere con el estudio de Román et al. (2021) ya que ellos solo hallaron la validez mediante el análisis de ítems, la confiabilidad por un solo proceso y no elaboraron baremos. Ante lo expuesto, la American Educational Research Association (2021) resaltó que cuando los instrumentos estén demostrados de manera completa tanto en las evidencias de Validez, confiabilidad y tengan baremos para puntuar las respuestas de los participantes, contribuye de manera adecuada a acreditar resultados homogéneos respetando los fines de la variable. Ante ello, se denota la diferencia del estudio con las investigaciones presentadas, debido a que este tiene procesos completos tanto en validez, confiabilidad y baremos, lo cual permite que el instrumento pueda ser utilizado en los trabajadores independientes de Lambayeque.

Por otro lado, en el primer objetivo específico se halló la validez del cuestionario (DL-TI), encontrándolo primeramente a través de la evidencia de validez basada en el contenido, donde con el apoyo de 5 jueces se obtuvo una v de Aiken general de 0.99. Estos resultados son similares con los hallazgos de Geraldo (2022) quien en su investigación realizada en lima obtuvo una v de Aiken general de 0.85. De igual manera, presentan similitud con el estudio de Delgado et al. (2021), debido a que obtuvieron una v de Aiken general de 0.89. Ante lo mencionado, Bolque (2023) refirió que la interpretación adecuada de los jueces hacia cada uno de los ítems se debe a que estos han sido elaborados en base al contexto y particularidades de los participantes, lo cual permite obtener valores aceptables mayores o iguales a 0.80. En este sentido la similitud se debe a que los estudios presentan valores

aceptables, lo cual conlleva a interpretar que los jueces entendieron con facilidad la finalidad de cada uno de los ítems y el contexto de la población.

Seguidamente, se halló la evidencia de validez basada en el análisis de ítems del cuestionario (DL-TI), para la cual se obtuvo a nivel general índices que oscilan entre 0.30 a 0.77, estos resultados reflejan una coherencia similar a un estudio previo realizado por Barrada et al. (2019) en España, ya que presentaron índices de discriminación que varían entre 0.34 y 0.95. Ante esto, Medina (2022) indicó que la consistencia en los resultados respalda la validez de los instrumentos, fortaleciendo su credibilidad y utilidad en contextos de evaluación psicométrica, por eso indicó que para que los índices sean aceptables deben ser mayores o iguales a 0.30. En esta idea se visualiza que la similitud con los estudios se da porque obtuvieron valores a 0.30, lo que refleja que el instrumento es consistente y presenta una buena correlación entre el ítem y el test. En comparación a otro estudio, los resultados tienen diferencia con la investigación de Yncio (2020) quien obtuvo índices entre 0.21 y 0.39, considerados por él, como índices bajos a los ítems que estuvieron por debajo del valor 0.30.

Ante lo presentado Morales (2022) refirió que los bajos índices de discriminación se da por la falta de criterio a seleccionar a los participantes con las mismas características demográficas y sociales para los cuales está enmarcada los criterios de inclusión de la investigación, de esta manera al no compartir relaciones sociales y contextuales, los ítems generan un desbalance para medir lo que pretende medir. En esta idea se denota la diferencia con este estudio, debido a que presentó índices inferiores a 0.30, además dichos valores fueron vistos como el autor como una consecuencia de no encontrar accesibilidad con los permisos adecuados para que su estudio piloto pueda ser aplicado en poblaciones con características semejantes a los participantes de su prueba final.

También, se halló la evidencia de validez basada en el constructo del cuestionario (DL-TI). Donde se obtuvo un KMO de 0.909, un Bartlett de 0.000 y una varianza total explicada del 54,098%, ubicando los reactivos en 3 factores. Estos resultados son similares a los de Delgado et al. (2019) quienes realizaron un estudio en Bogotá, donde encontró un KMO de 0.89, el Bartlett de 0.000 y la varianza explicada del 70% ubicando los ítems en 3 factores. Así mismo, presenta similitud con el estudio de Carballo (2019) quien encontró un KMO de 0.937, el Bartlett de 0.000 y una varianza total explicada del 56.9% ubicando los reactivos en 5 factores. Esta similitud se basa en lo mencionado por Valdez y Chu (2020) quienes indican que se debe tener en cuenta que el KMO debe ser mayor o igual a 0.50 y el Bartlett menor a 0.005 para que sea aceptable; así mismo, refirieron que los ajustes de comparación deben ubicarse de manera adecuada a los ajustes del modelo teórico.

Es por ello que los resultados del estudio proporcionan evidencia de una buena adecuación de los datos para el análisis factorial, respaldando la estructura de 3 factores del cuestionario DL-TI. En esta idea, se aprecia la similitud de valores aceptables, lo cual indica que el constructo del instrumento es bueno ya que se logra comprender adecuadamente el modelo teórico de la variable.

Por otro lado, el segundo objetivo específico consistió en hallar la confiabilidad del cuestionario (DL- TI), donde se obtuvo como resultado en el coeficiente alfa de Cronbach un valor general de 0.90 y un coeficiente de McDonald general de 0.91, estos resultados son similares a Cortez y Julca (2021) quienes realizaron en Lima un estudio, donde obtuvieron un alfa de Cronbach de 0.954 y para el coeficiente de McDonald's ω 0.954. Para ello, Veraño (2022). Infirió que la relación de los valores indica la consistencia interna del instrumento, por ello acotó que mientras el valor sea mayor o igual a 0.80, el instrumento cuenta con mayor fiabilidad para ser empleado en una determinada población. Ante esto, los resultados subrayan la solidez del cuestionario de desempeño

laboral respaldando su utilidad en este contexto específico.

En comparación a otro estudio, los resultados difieren con los encontrados por Delgado et al. (2019) quienes en su investigación realizada en Colombia - Bogotá obtuvieron un alfa de Cronbach de 0.54. Ante esto, Martínez (2019) mencionó que el bajo índice de confiabilidad se debe a que los integrantes que formaron parte de la muestra de estudio no son adecuadamente capacitados sobre los fines de la investigación y sobre las instrucciones que se deben seguir para el llenado de los ítems. Ante ello, se demuestra la diferencia con este estudio ya que además de hallar la fiabilidad mediante un solo proceso, obtuvo un valor inferior a 0.80, descrito por los autores como un valor bajo, justificando que por falta de tiempo no socializaron con los estudiantes antes de aplicar el instrumento, lo que conllevó a que los alumnos respondan con falta de interés los ítems.

Finalmente, se presenta el tercer objetivo específico, en el cual se elaboraron los baremos de manera general, con los niveles alto, medio y bajo. Estos hallazgos son similares a los encontrados de Cortez y Julca (2023), quienes en una población de trabajadores limeños establecieron los baremos de manera general en las categorías alto, medio y bajo. De igual manera presentan similitud con el estudio de Barrada et al., (2019), ya que en trabajadores españoles elaboraron baremos generales, los cuales miden con las mismas categorías alto, medio y bajo. En base a ello, Malquidez (2023), refirió que los baremos que pretenden evaluar de manera general, es porque las bases teóricas evalúan las dimensiones como un todo y no de manera específica. De acuerdo a esta idea, se visualiza que, tanto en el estudio como las investigaciones comparadas, los autores se basaron en bases que comprenden la variable como un todo, por lo cual fue conveniente establecer los baremos de manera general.

VI. Conclusiones

1. En la evidencia de validez de contenido, se obtuvo con el apoyo de cinco expertos una v de Aiken general de 0.99, lo que representa que el instrumento construido muestra un tipo de indicador válido para su aplicación.
2. En la evidencia de validez basada en el análisis de ítems, se obtuvo índices de discriminación entre 0.30 a 0.77, lo cual implica que los ítems cuentan con una regulación apropiada para ser aplicados.
3. La evidencia de validez basada en el constructo se obtuvo mediante el AFE, hallándose un KMO de 0.909, un Bartlett de 0.000 y una varianza total explicada del 54,098%, ubicando los reactivos en 3 factores. Respecto a las comunalidades oscilaron entre 0.26 a 0.66, lo que conllevó a eliminar a los ítems 3,6,26 y 30 por tener valores inferiores a 0.30; quedando conformado el cuestionario con 26 ítems, los cuales reflejaron índices adecuados de 0.36 a 0.66. Reflejando de esta manera que el instrumento conformado por 26 ítems presenta una relación adecuada en su estructura interna.
4. Respecto a la confiabilidad se obtuvo en el coeficiente alfa de Cronbach un valor general de 0.90 y un coeficiente de McDonald general de 0.91, lo que significa que la prueba presenta un índice de fiabilidad alto para su aplicación.
5. Finalmente, los baremos se establecieron de manera general, con los niveles alto, medio y bajo que permitirán una valoración apropiada en el momento de la ejecución del presente instrumento en las poblaciones en las que se ha utilizado.

VII. Recomendaciones

1. Para la validez de contenido, se recomienda contar con un número mayor de expertos, para que de esta manera se puedan obtener más percepciones críticas sobre los ítems y faciliten así la comprensión e interpretación de los participantes.
2. Para la validez basada en el ítem, se recomienda aumentar el número de la prueba piloto para así constatar si se prevalece la relación entre el ítem y las respuestas de los sujetos.
3. Para la validez de constructo, se recomienda realizar el análisis factorial confirmatorio para así constatar que los datos obtenidos en la prueba conformada por 26 ítems comprenden adecuadamente el modelo teórico.
4. Para la confiabilidad, se recomienda utilizar el método de dos mitades para así reforzar y constatar mediante varios procesos estadísticos la fiabilidad del instrumento, permitiendo que el instrumento brinde resultados de constatación fiable en sus muestras de estudio.
5. Finalmente, para la elaboración de baremos, se recomienda adaptar el instrumento en otras poblaciones para así poder contar con un instrumento de propiedades psicométricas expandidas y aptas para ser aplicados en poblaciones de distintas características.

REFERENCIAS

- Albornoz, J. M., Contreras, M. V., Mujica, A. D., & Bernardo, A. B. (2020). Propiedades psicométricas del University Student Engagement Inventory en estudiantes de Ingeniería chilenos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 4(57), 77-90.
<https://www.redalyc.org/journal/4596/459664769007/459664769007.pdf>
- American Psychological Association. (2022). *APA Publications Manual*. Editorial The Modern Manual.
- Bairagi, V., & Munot, M. V. (Eds.). (2019). *Research methodology: A practical and scientific approach*. CRC Press. <https://acortar.link/h3bLMX>
- Berndt, A. E. (2020). Sampling methods. *Journal of Human Lactation*, 36(2), 224- 226.
- Bond, G. R., & Drake, R. E. (2020). Assessing the fidelity of evidence-based practices: History and current status of a standardized measurement methodology. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 47, 874-884.
- Carballo, B. M. (2019). Validación de una escala para evaluar el desempeño del personal de una empresa de servicios de tecnología. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 12(35), 31-45.
<https://www.redalyc.org/journal/4778/477865641004/html/>
- Código de ética del colegio de Psicólogos del Perú (2021). Código de ética y deontología. <https://acortar.link/dpp>

COMEX - Sociedad de Comercio Exterior Del Perú. (2023),
*Retroceso DE seis años en El empleo: Un millón
adicional DE informales y rezago DE Competitividad*
[https://www.comexperu.org.pe/articulo/retroceso-de-
seis- anos-en-el-empleo-un-millon-adicional-de-
informales-y-rezago-de- competitividad-en-2022](https://www.comexperu.org.pe/articulo/retroceso-de-seis-anos-en-el-empleo-un-millon-adicional-de-informales-y-rezago-de-competitividad-en-2022)

Delgado Abella, L. E., León Rodríguez, V., Píinzón Ruiz, A. V., & Marín
Contreras,

A. (2019). *Diseño y propiedades psicométricas del
Inventario para Evaluar la Efectividad de los Equipos
de Trabajo.*[Tesis de Pregrado, Universidad del
Bosque]

<http://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/2647>

Murillo,.A(23 de marzo de 2021).Sobre la
problemática del trabajador

independiente. *Diario Digital Nuestro País.*

(2021). <https://www.elpais.cr/2021/03/23/sobre->

[la-problematika-del-trabajador- independiente/](https://www.elpais.cr/2021/03/23/sobre-la-problematika-del-trabajador-independiente/)

Flores, Cueva D. (2019). *Evidencias de validez y confiabilidad de
la Escala de Resiliencia de 10 ítems de Connor-
Davidson (CD-RISC 10) en adolescentes de San Juan
de Lurigancho. Lima, 2018.* [Tesis de Pregrado,
Universidad Cesar Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41
155](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41155)

Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala
desempeño laboral individual en colaboradores
peruanos. *Revista de Investigación en Psicología,*
25(1), 63-81. <https://acortar.link/FihY7D>

Gestión. (2021). *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales.* Gestión.

[https://gestion.pe/economia/management-
empleo/clima-laboral-el-55-de-
trabajadores-peruanos-
tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-
noticia/](https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/)

Hernandez, H. G. J. (2023). Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 8-9.
<https://acortar.link/PWKNPb>

Julca Romero, B. D., & Cortez Sifuentes, J. C. J. *Diseño y propiedades psicométricas de una escala de Autoeficacia Laboral en colaboradores de una empresa logística, 2021.* [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3047377>

Murillo (2021) Sobre la problemática del trabajador independiente. <https://acortar.link/oOsDTn>

Newman, M., & Gough, D. (2020). Systematic reviews in educational research: Methodology, perspectives and application. *Systematic reviews in educational research: Methodology, perspectives and application*, 3-22.
<https://acortar.link/RIPELO>

Nisbett, N., John, A., Barnett, I., Avula, R., & Menon, P. (2020). Factors influencing the performance of community health workers: a qualitative study of Anganwadi workers from Bihar, India. *PLoS One*, 15(11), e0242460.

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0242460>

Organización internacional del trabajo (OIT).(2020). Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)

<https://acortar.link/ZcUeZ>

Organización panamericana de la salud. Salud de los trabajadores. (s/f). Paho.org.

<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

Pandey, M. M. (2021). *Research methodology tools and techniques*.

Bridge Center. <https://acortar.link/yx14Fa>

Ramirez Tello, D. X. (2022). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas privadas de Trujillo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104485>

Ramsay, J., Li, J., & Wiberg, M. (2020). Better rating scalescores with information– based psychometrics. *Psych*, 2(4),

347-369. <https://www.mdpi.com/924616>

Román-Cabán, Y., Martínez-Lugo, M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2021). Análisis de las Propiedades Psicométricas de la Escala de Autoeficacia en el Trabajo en una Muestra de Personas Empleadas en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*.

<https://revistacaribenadepsicologia.com/index.php/rcp/article/view/5367>

- Sileyew, K. J. (2019). Research design and methodology (pp. 1-12). Rijeka: IntechOpen
<https://acortar.link/5ujEVL>
- Simms, L. J., Zelazny, K., Williams, T. F., & Bernstein, L. (2019). Does the number of response options matter? Psychometric perspectives using personality questionnaire data. *Psychological assessment*, 31(4), 557.
- Singh, K. K. (2022). *Research Methodology in Social Science*. KK Publications. <https://acortar.link/9EBtYs>
- Terrell, K. (2020). *Más personas recurren al trabajo independiente durante la pandemia*. AARP.
https://feeds.aarp.org/trabajo/busqueda-de-empleo/info-2020/mas-personas-como-independientes-durante-la-pandemia.html?_amp=true
- Valdez, J. P. M., & Chu, S. K. W. (2020). Examining the psychometric validity of the five-item gratitude questionnaire: an item response theory approach. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 38(4), 529-536.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0734282918816542>
- Vallejo, U. C. (2020). Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo.
- Yncio Franco, M. J. (2020). *Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) en colaboradores de instituciones privadas*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48383>

ANEXO N°01

Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	
<p>Problema general ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del cuestionario de desempeño laboral (DL- TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar las propiedades psicométricas de la construcción del Cuestionario de desempeño laboral (DL- TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023.</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Vroom (1964) menciona que el desempeño laboral son conductas de compromiso, esfuerzo e identidad laboral que los trabajadores desarrollan en sus centros laborales. De esta manera, desde la teoría de las expectativas propone tres elementos comportamentales; expectativas, instrumentalidad y Valencia.</p>	<p>Expectativa: Es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, hace referencia al empeño que el empleado ejecuta para tener un desempeño preciso. (Vroom,1964)</p>	<p>Virtudes</p>	<p>Evaluación psicométrica</p> <p>Escala de tipo: ORDINAL</p> <p>Siempre (4), Muchas veces (3), Pocas veces (2) Y Nunca (1).</p>	
				<p>Instrumentalidad: Es la relación entre el desempeño y la recompensa, indica el grado de probabilidad estimado sobre los resultados óptimos que corresponden una recompensa. (Vroom,1964)</p>	<p>Debilidades</p>		<p>Recompensa</p>
				<p>Valencia: hace referencia a la importancia que el individuo otorga al resultado o estímulo por el desempeño obtenido. (Vroom,1964)</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Liderazgo</p>		

ANEXO N° 02: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
DESEMPEÑO LABORAL	Vroom (1964) menciona que el desempeño laboral son conductas de compromiso, esfuerzo e identidad laboral que los trabajadores desarrollan en sus centros laborales. De esta manera, desde la teoría de las expectativas propone tres elementos comportamentales; expectativas, instrumentalidad y Valencia.	Para medir la variable se construirá, el cuestionario de desempeño laboral (DL-TI) en trabajadores independientes del Departamento de Lambayeque, 2023.	Expectativa: Es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, hace referencia al empeño que el empleado ejecuta para tener un desempeño preciso. (Vroom,1964)	Virtudes: Se refieren a las cualidades y características positivas que influyen en el rendimiento y la efectividad de una persona en el ámbito laboral. Debilidades: Son áreas o aspectos en los que pueden tener dificultades o limitaciones para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo.	1-10	ORDINAL Siempre (4), Muchas veces (3), Pocas veces (2) y Nunca (1).
			Instrumentalidad: Es la relación entre el desempeño y la recompensa, indica el grado de probabilidad estimado sobre los resultados óptimos que corresponden una recompensa. (Vroom,1964)	Recompensas: Son incentivos y reconocimientos que se ofrecen a los trabajadores como resultado de su desempeño, logros y contribuciones en el trabajo. Cumplimiento de actividades: Es la capacidad de un empleado para completar y ejecutar las tareas asignadas de manera efectiva y dentro de los plazos establecidos.		
			Valencia: hace referencia a la importancia que el individuo otorga al resultado o estímulo por el desempeño obtenido. (Vroom,1964)	Trabajo en equipo: Capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo. Liderazgo: Capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos.	21-30	

ANEXO N° 03: Formato para validez de juicio de expertos

DIMENSIÓN	ÍTEM	PERTINENTE ¹					RELEVANCIA ²					CLARIDAD ³					SUGERENCIAS
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Expectativa	IT. 1. Considero que mi desempeño me permite crecer laboralmente.																
	IT. 2. Siento que tengo la capacidad para poder ejercer mi trabajo																
	IT.3 Me siento inferior a los demás porque trabajo de manera informal.																
	IT. 4 Me rindo ante la baja productividad que realizo																
	IT. 5. El trabajar en lugares con demasiado ruido afecta en mi desempeño laboral.																
	IT. 6. Siento que mis bajas ganancias afectan a mi desempeño laboral.																
	IT. 7. El que haya mucha competencia, hace que disminuya mis ganas de trabajar.																
	IT.8 Confío en mis cualidades y habilidades de trabajo.																
	IT. 9. Me siento capaz de captar la atención de los clientes.																
	IT. 10. El que las autoridades me prohíban que trabaje, hace que mi desempeño diario disminuya.																
	IT.11. Considero que mis familiares reconocen mis esfuerzos																
	IT. 12. Mis compañeros de trabajo halagan mi desempeño.																

	IT.29 Es prioridad conocer mis productos antes de ofrecerlos.																	
	IT.30 Llego puntual a mi zona de trabajo.																	

ANEXO N° 04: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

- Trabajadores independientes -

Instituciones : Universidad Cesar Vallejo
Investigadoras : Santa Cruz Núñez Ana Paula d
Villalobos Sandoval Priscila Judith

Título : **Construcción y estandarización del cuestionario
laboral(dl-ti) en trabajadores independientes del
departamento de Lambayeque 2023**

Señor padre de familia:

A través del presente documento se solicita la participación de su menor hija (o).

Fines del Estudio:

Usted acepta participar del estudio del cuestionario laboral.

Procedimientos:

Si usted acepta la participación de su menor hija (o) en este estudio, se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario, el tiempo estimado de aplicación será de 30 minutos.

Riesgos:

No existen riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Se le informará a su menor hija de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de los test realizados.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación de su hijo/a en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

La participación es voluntaria. Su hija (o) tiene el derecho de retirar el consentimiento para la participación en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Ana Paula Santa Cruz Núñez 995129762.

Padre de familia

Nombre:
DNI:
Fecha

Investigador

Nombre:
DNI:
Fecha

CONSENTIMIENTO

Voluntariamente doy mi consentimiento para que mi hija (o) participe en este estudio, comprendo en que consiste su participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puede retirarse del estudio en cualquier momento.

ANEXO 05: Fórmula de cálculo estadístico para población infinita

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA INFINITA

Parametro	Insertar Valor
Z	1,960
P	50,00%
Q	50,00%
e	4,00%

Tamaño de muestra

"n" =

600,25

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2}$$

n = Tamaño de muestra buscado

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Erro de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = $(1 - p)$ = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z _{α/2}
99.7%	3
99%	2.58
98%	2.33
96%	2.05
95%	1.96
90%	1.645
80%	1.28
50%	0.674

ANEXO N°06: Dictamen de comité de ética.



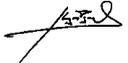
ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Construcción y estandarización del cuestionario de desempeño laboral (DL-TI) en trabajadores independientes del departamento de Lambayeque, 2023”, presentado por los autores Villalobos Sandoval Priscila Judith & Santa Cruz, Nuñez Ana Paula, ha pasado una revisión expedita por Gutember Viligran Peralta Eugenio, miembro del CEI que fue designado para la revisión expedita, y de acuerdo a la comunicación remitida el 28 de junio de 2023 por correo electrónico, se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Chimbote, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Luis Alberto Chunga Pajares	Presidente	43500086	
Gutember Viligran Peralta Eugenio	Miembro 1	44110570	

ANEXO N° 07: Instrumento

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL- DL

PREGUNTAS	N	PV	MV	S
1.Considero que mi desempeño me permite crecer laboralmente.				
2. Considero que mis familiares reconocen mis esfuerzos.				
3. Mantengo mis ganas de trabajar desde el inicio hasta el final del día.				
4. Siento que tengo la capacidad para poder ejercer mi trabajo.				
5. Mis compañeros de trabajo halagan mi desempeño.				
6. Tomo de ejemplo a personas que realizan un buen trabajo.				
7. Me siento inferior a los demás porque trabajo de manera informal.				
8. Mis familiares me engríen en mi día de descanso.				
9. Es prioridad cumplir con mis metas diarias, así tenga que hacer horas extras.				
10. Me rindo ante la baja productividad que realizo.				
11. Me invitan hacer negocios por mis capacidades en las ventas.				
12. Considero que realizo de manera efectiva mis funciones.				
13. El trabajar en lugares con demasiado ruido afecta en mi desempeño laboral.				
14. Los clientes me felicitan por mi manera de trabajar.				
15.Suelo estar activo en mis jornadas laborales.				
16.Siento que mis ganancias afectan a mi desempeño laboral.				
17. Los clientes siempre me buscan por la calidad de mi trabajo.				
18.Considero mis funciones laborales como aburridas.				
19. El que haya mucha competencia hace que disminuya mis ganas de trabajar.				
20. Recibo el afecto que merezco, cuando llego a casa.				
21.Considero que realizo mis funciones laborales con libertad y gusto.				

22. Confío en mis cualidades y habilidades de trabajo.				
23. Acabo mis días de trabajo con alegría.				
24. Mi trabajo es atractivo e interesante.				
25. Me siento capaz de captar la atención de los clientes.				
26. Siento que mis familiares valoran mi trabajo.				
27. Es prioridad conocer mis productos antes de ofrecerlos.				
28. El que las autoridades me prohíban que trabaje, hace que mi desempeño diario disminuya.				
29. Recibo llamadas telefónicas que me incentivan a trabajar.				
30. Llegó puntual a mi zona de trabajo.				