



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de
un centro de fisioterapia y rehabilitación de la
ciudad de Trujillo. 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Luis Franklin Palmer Urcia

ASESOR:

Dr. Carlos Hugo Luna Rioja

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Modelos y Herramientas Gerenciales

PERÚ – 2019

PAGINA DEL JURADO



Dr. Eduardo Yache Cuenca
Presidente



Mg. Miguel Ángel Gonzales Otoyá Arrese
Secretario



Dr. Carlos Hugo Luna Rioja
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por permitirme seguir cultivando conocimientos para ser alguien en mundo tan competitivo, por darme la sabiduría para alcanzar los objetivos de mi formación profesional.

A mi Madre Martha Irene Urcia Grados por su merecido esfuerzo en lograr que cada uno de sus hijos sean los mejores profesionales, por su amor y apoyo incondicional por sus sabios consejos que me han servido de mucho en vida familiar y profesional.

A mi Padre Luis Miguel Palmer Gaviño que siempre me inculco el hábito del estudio, de la lucha insaciable por alcanzar mis metas, por hacer de mí, un buen profesional con valores y muchas virtudes.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar mis pasos en este mundo competitivo lleno de profesionales hambrientos de éxito
y de los cuáles hoy estoy sobresaliendo muy por encima de ellos.

A mis padres, porque son mi ejemplo a seguir.

Y a todos mis familiares que mediante su apoyo incondicional me ayudaron en realizar esta
investigación.

A todos ellos mis sinceros agradecimientos y especial estima.

El Autor

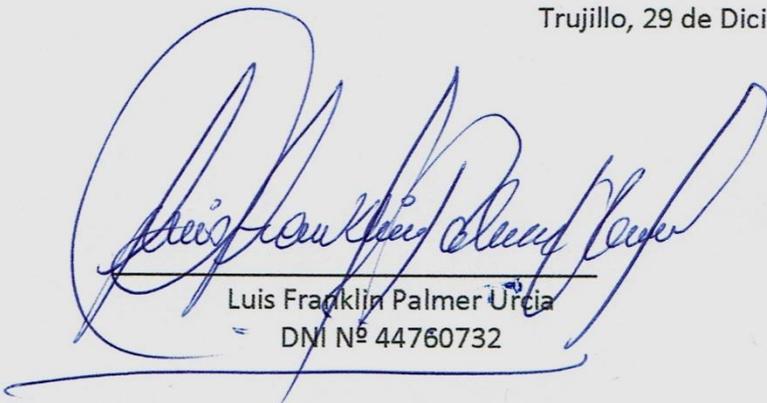
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Luis Franklin Palmer Urcia identificado con DNI N° 44760732, estudiante de la escuela de Posgrado en Administración y Negocios Internacionales - MBA de la universidad César Vallejo, sede Filial Trujillo, declaro que el trabajo académico Titulado: "Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo. 2018". Presentada en..... folios para la obtención del grado académico de Maestro es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- * He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- * No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- * Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- * Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- * De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 29 de Diciembre del 2018



Luis Franklin Palmer Urcia
DNI N° 44760732



PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes La Tesis titulada “**Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo. 2018**” con la finalidad de determinar si existe diferencia significativa entre el rendimiento laboral del personal nacional con el personal extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de Trujillo en el año 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

INDICE

Página del jurado	ii	
Dedicatoria	iii	
Agradecimiento	iv	
Declaratoria de autenticidad.....	v	
Presentación	vi	
Índice.....	vii	
RESUMEN	ix	
ABSTRACT	x	
I. INTRODUCCIÓN		
1.1. Realidad problemática.....	11	
1.2. Trabajos previos	12	
1.3. Teorías relacionadas al tema	15	
1.4. Formulación del problema	24	
1.5. Justificación del estudio.....	24	
1.6. Hipótesis.....	25	
1.7. Objetivos	25	
II. MÉTODO		
2.1 Diseño de investigación.....	27	
2.2 Variables, Operacionalización	27	
2.3 Población y muestra.....	28	
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29	
2.5 Métodos de análisis de datos	30	
2.6 Aspectos éticos	31	
III. RESULTADOS		32
IV. DISCUSIÓN		41
CONCLUSIONES		45
RECOMENDACIONES		46
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		47

ANEXOS	51
Anexo 1: Instrumento rendimiento laboral	
Anexo 2: Ficha técnica del Instrumento rendimiento laboral	
Anexo 3: Resultados de validación del Instrumento de rendimiento laboral	
Anexo 4: Base de datos del Instrumento de rendimiento laboral	
Anexo 5: Constancia de la aplicación de la investigación	

RESUMEN

La presente tesis tuvo como propósito comparar el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo, para el cual se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta, que permite obtener información de primera mano sobre las necesidades y expectativas de potenciales del personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación durante el período de estudio y como instrumento se consideró la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2013), el cuestionario lo conformaron 16 ítems utilizando la escala de Likert

Como procedimiento se utilizó el diseño descriptivo comparativo, dando como resultado la viabilidad del modelo en estudio.

Los resultados encontrados nos indican existe diferencia significativa en el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo. Por otro lado, en los objetivos específicos se concluye que existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en la tarea” y no se encontró diferencias significativas en las dimensiones “Comportamientos contraproducentes” y el “Rendimiento en el contexto” del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

Palabras claves: Rendimiento laboral, rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to compare the work performance of national and foreign personnel of the Physiotherapy and Rehabilitation Centers of the city of Trujillo, for which it was used as a data collection technique for the survey, which allows obtaining first-hand information on the needs and expectations of potential national and foreign personnel of the Physiotherapy and rehabilitation centers during the study period and as an instrument the Individual Work Performance Scale of Koopmans et al. (2013), the questionnaire was made up of 16 items using the Likert scale

As a procedure, the comparative descriptive design was used, resulting in the viability of the model under study.

The results found indicate a significant difference in the work performance of national and foreign personnel of the Physiotherapy and Rehabilitation Centers of Trujillo. On the other hand, in the specific objectives it is concluded that there are significant differences in the work performance in the dimension "Performance in the task" and no significant differences were found in the dimensions "Counterproductive behaviors" and the "Performance in the context" of the personnel national and foreign of the Physiotherapy and Rehabilitation Centers of Trujillo.

Keywords: Work performance, task performance, counterproductive behavior and performance in context.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El rendimiento laboral (RL) es una de las construcciones que ha recibido la mayor atención de los estudiantes sobre el comportamiento organizacional. Sin embargo, su fama se deba a que la productividad y la competitividad de las empresas están estrechamente relacionadas con el desempeño individual de sus miembros. Por lo tanto, la identificación de sus fines y sus consecuencias han sido uno de los fines primordiales para las investigaciones (Koopmans, 2014).

En otro contexto de ideas, es primordial mencionar que para elaborar las actividades del trabajo de forma efectiva, el colaborador debe tener capacidades de en función a ellas. Esto con el objetivo de evitar problemas asociados con el exceso laboral, como los problemas psicológicos, sensoriales y de la conducta. Estos se expresan mediante las siguientes características: reducción de las actividades, pensamientos lentos y disminución motivacionales que afectan el rendimiento laboral (Fausto, 2006).

En el desempeño en el trabajo de los colaboradores, las respuestas son variables y negativas. Sus consecuencias se manifiestan por la intensidad y permanencia del esfuerzo a realizarse. Si esfuerzo que se requiere mantiene un equilibrio con las potencialidades de las personas, donde se puede hablar de un rango de activación adecuado, que tenga en cuenta la eficiencia en el trabajo. Sin embargo, cuando la labor requiere el cuidado constante y algo de esfuerzo, donde aparece el cansancio cuyos resultados pueden producir un incremento aumento de errores y accidentes, así como en el estar ausente a corto plazo, lo que afecta el rendimiento laboral (De Arquer, 2009).

Los procesos sociales, demográficos, económicos y culturales que tuvieron lugar en los últimos 20 años han tenido un impacto diferencial en las condiciones de trabajo tradicionales. Como resultado, los colaboradores pasaron de ser un instrumento más en el medio de la producción a manifestarse como el capital con mucho valor en la empresa (Mejía-Giraldo, 2013). Es así, que el desafío que tiene la psicología en las organizaciones es dejar de lado el sesgo negativo que trae como consecuencia satisfacer los requerimientos de una nueva realidad donde se

apunta al desenvolvimiento del talento humano. Por lo tanto, la psicología de la organización positiva aparece como una opción para enfrentar las carencias de la psicología ocupacional, enfocándose en el estudio y aplicación de las capacidades y fortalezas psicológicas para elevar el desempeño en el trabajo (Nelson y Cooper, 2007). Por esta razón, se señala que la caracterización de los múltiples indicadores capaces de dañar de forma positiva o negativa el rendimiento que debe convertirse en el fin prioritario para cualquier directivo en recursos humanos. En este orden, este conocimiento permite construir programas y actividades encaminadas a desarrollar el rendimiento laboral (Kochan, Osterman y Finegold 2012).

En este aspecto, el desenvolvimiento laboral de un colaborador que se centra como el eje para dar garantía a lo que es efectivo y al éxito de una organización, surgiendo el interés de la organización permanente para incrementar el desenvolvimiento de sus trabajadores (Kochan y otros., 2012). Es por su importancia en la vida de la organización, la que constituye uno de los indicadores más trabajados en el enfoque psicológico ocupacional. Es así, la historia de esta disciplina hasta fines del 80 está cargada de investigaciones diseñadas para ser evaluadas sin tener en cuenta la carencia de una conceptualización clara del indicador y una leve diferencia de la producción y capacidad de los colaboradores. Este contexto significa que, en diferentes casos, estos términos se han usado de forma variable (Salgado y Cabal, 2011). Por tal razón, esta carencia delimita el constructo que resultó en dificultades al evaluarlo y en la presencia de variados instrumentos para su evaluación (Koopmans y otros, 2016).

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Según D'Armas, Cequea y Chávez (2014), con la investigación "Rendimiento en el trabajo en una división de planta Caruachi de Edelca en Venezuela", tesis considerada de tipo descriptivo. Se tuvo en cuenta la intervención de 67 colaboradores que conformaron el estudio. Existe influencia en la producción de los diferentes departamentos los que representan: Satisfacción laboral, sueldos y la motivación laboral; mientras que para la Gerencia constituyen la: su calidad, tiempo de repuesta, y el Control. Se concluye en que en el área de ingeniería se evaluó la

productividad concluyendo que la satisfacción del empleado no influyen en los colaboradores, en relación al rechazo de su producción.

Rodríguez, Núñez y Cequea, (2015), en su estudio sobre “Rendimiento laboral en lo que corresponde a una perspectiva humana”. El fin pretende la relación de los indicadores. Se consideró del estudio no experimental descriptivo, evaluación de la literatura, las bases de información y revistas, investigaciones doctorales y publicaciones cuyo fin es la relación de la producción con el factor humano. Se evaluaron un total de 250 informes de los que se eligieron los más notables en el estudio. Se concluyó que se muestra implicancia y repercusión con los recursos humanos en la productividad.

Según Villagómez (2016), realizó la tesis titulada “Influencia de la producción de las empresas del sector automotriz Ecuatoriano”. Representa un estudio básico, correlacional; con a fin de encontrar la relación de encontrarse satisfecho en el trabajo y productividad. La objetivo de estudio pretende establecer la asociación entre la variable de producción con estar satisfecho en el trabajo. Se concluye que se presentan diferencias entre los géneros en la organización pero no se evidencia en las áreas de trabajo. Donde el implementar estudios que considera las políticas y normas como el deseo de cultivar la producción mediante la satisfacción de los trabajadores de la organización.

Sánchez (2016), con su investigación “Rendimiento de los trabajadores de una empresa de agua potable y alcantarillado en Ambato de la República de Ecuador”. Se desarrolló un estudio de tipo básico, correlacional de corte transversal con el fin de evaluar la satisfacción laboral y el rendimiento del profesional. De un total de 190 individuos como población se alcanzó una muestra aleatoria de 54 trabajadores. Se concluyó que existe un nivel en el rango medio en ambas variables. En tanto la gerencia alcanzó un alto nivel de satisfacción, en lo que corresponde a las áreas de planificación y técnica donde se presentan los más bajos. Estas áreas comprenden mayormente a los trabajadores con bajo nivel psicológico, educativo y cultural. El ingreso y condiciones que presentan deficiencias alcanza estrecha relación entre las variables de estudio.

A nivel nacional

Paipay (2015), en la investigación “Gestión Administrativa y el rendimiento laboral de los Centros de Educación Públicas UGEL 7, 2014”, con el fin de relacionar las variables, con un estudio básico, cuantitativa que se funda en un documento desarrollado con 110 trabajadores, la muestra alcanzó característica de orden censal, de corte transversal. Los resultados muestran la asociación entre las variables investigadas.

Mogollón (2016), en su estudio “Satisfacción Laboral y su influencia con el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio nutricional, 2016”; cuyo fin consideró la asociación de ambas variables, la metodología considerada tuvo alcance cuantitativo, de tipo básico hipotético con alcance deductivo, con diseño no experimental, de tipo correlacional. La población la representa el total muestral es decir de tipo censo, en función a los colaboradores de ambos géneros del servicio nutricional. Se desarrolló una encuesta considerando un instrumento de 30 preguntas. Llegando a la conclusión que existe relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral.

Vargas (2016). “Impacto de la Motivación y Liderazgo en el desenvolvimiento Laboral en una institución de Servicios de Lima Metropolitana”. Se encontró que los niveles motivacionales tanto en orientación del logro como de afiliación alcanzan un valor promedio, sin embargo, en lo que corresponde al resultado del nivel motivacional de poder se encuentra en un nivel alto. Lo que significa que presenta una tendencia a alcanzar la conducción sobre los otros, esto se produce en el área laboral de los propios colaboradores.

Ticona (2017) desarrolló la investigación titulada “Desenvolvimiento laboral del personal del área de administración de Taraco” aprobada por la UNA - Puno de la Facultad de ciencias contables y administrativas. La investigación pretende determinar el rendimiento de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital. Concluyendo con lo siguiente: los trabajadores muestran estrés que determinan el rendimiento laboral de los mismos, los que se deben a factores del medio ambiente, organizaciones e individuales siendo los más representativos el 30% determinan que frecuentemente produce bajo rendimiento en las variaciones tecnológicas implementadas y por implementar, donde 60% piensan que muchas veces los vínculos que se mantienen con quienes se trabaja y los jefes es de

conflicto y el 30% menciona que muchas veces corresponde al medio donde trabajan. Los colaboradores se muestran con tolerancia ante los problemas que se muestren en su medio laboral, seguir talleres de aprendizaje en lo que concierne al manejo de recientes investigaciones para conseguir un rendimiento adecuado en el trabajo que se le delega y desarrolla el clima de la organización, se sugiere al área de personal el desarrollo del diagnóstico continuo con el fin de mantener, organizar y considerar su calidad de vida en el centro de trabajo y fortalecer las deficiencias en el medio del trabajo, estos cambios si son aplicados presentan resultados favorables en el ambiente laboral.

A nivel local

Alva y Juárez (2014), con el estudio “Relación con el nivel de satisfacción en el trabajo y el rendimiento de los trabajadores de Chimú Agropecuaria S.A. de Trujillo.” Se tuvo en cuenta una muestra de ochenta colaboradores, con un diseño descriptivo. El propósito fue determinar la relación entre las variables para desarrollar un aumento, concluyendo que se presenta un grado medio o regular en la empresa a para las variables en estudio de tal forma se compensa con los días de reposo y los feriados trabajados, exigiendo que se les pague para poder motivarlos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. El Rendimiento laboral

Esta actividad constituye uno de los aspectos más explorados en el campo de la psicología en las organizaciones. Por otro lado, la historia de esta disciplina hasta el final de los años ochenta se encuentra con diferentes investigaciones destinadas a determinar de forma no diferenciada el desempeño laboral, la producción y la eficiencia de los colaboradores. Por tal razón, la presencia de una eficiente diferenciación en términos de la definición de este término ha llevado a que se los ubique, en muchos momentos, de manera de conceptualizar el estudio (Gabini y Salessi, 2017).

Los primeros intentos de conceptualizar este constructo fueron desarrollados por Murphy (1991). De esta manera, la productividad debe comprenderse en la

producción real y los costos de materiales y el costo humano relacionado con su alcance. Sin embargo, el desempeño laboral implica tanto los comportamientos orientados al desarrollo de la tarea como aquellos diferentes de los asociados con el trabajo y orientados a la persona. En este sentido, el desempeño laboral se define "el grupo de comportamientos que son importantes para los recursos de la empresa y además de la unidad de la organización en la que trabajan las personas" (Murphy, 1991), en lo que se refiere a la producción y efectividad que solo se muestran las secuelas de dichas conductas. Según Koopmans et al. (2013) de esta conceptualización necesaria, se derivan 3 aspectos clave: a) el desempeño laboral debe definirse en términos de comportamiento en lugar de resultados; b) el desempeño laboral incluye los comportamientos que son importantes para los objetivos de las organizaciones, y c) el desempeño laboral constituye una variable enfocada al multidiversidad.

Sobre la base de este aspecto, muchas de las conceptualizaciones del rendimiento en el trabajo iniciadas en la década de 1990 y mejoradas en la década anterior (Campbell, McHenry y Wise, 1991) se dedicaron a mejorar el conocimiento de Murphy. Estas investigaciones han permitido el desarrollo de modelos factoriales de desempeño laboral que incorporan un conjunto de indicadores, algunas de ellas corresponden a comportamientos específicos para tareas técnicas del área de trabajo y otras asociadas a las tareas que brindan apoyo al entorno de la empresa. De manera particular, los comportamientos que van más allá de las descripciones de las funciones de trabajo se han identificado con diferentes formas, tales como comportamientos pro-sociales, comportamientos de rol extra, actitudes de ciudadanía organizacional o desempeño contextual (Borman & Motowidlo, 1993).

Sobre la fundamentación de estos cambios, ha sido posible deducir que el rendimiento del trabajo es medible, multidimensional y está conformado, por dos indicadores (rendimiento con la tarea y rendimiento entendido como contexto) consideradas individualmente. Sin embargo, algunos trabajos comparativos de los indicadores del constructo coinciden en informar la presencia de un factor adicional llamado comportamiento de trabajo contraproducente. Se definen en relación a la conducta intencional por un miembro de la empresa, en contra de los intereses legítimos de la organización. La implementación de esta dimensión al estudio del desempeño en el trabajo se debe al hecho de que relacionar los factores

individuales y contextuales que se derivan de la selección de algunos esquemas de la conducta, que en un mismo sujeto pueden construir o destruir.

Estos 3 indicadores vienen a ser entidades que se diferencian y presentan asociación entre ellos, aunque cada uno de estos pretende ocupar un espacio dentro del medio y contribuye al rendimiento en general del trabajo a través de otros caminos. Un estudio reciente menciona que para el desempeño en actividades y el desempeño en el contexto se presenta una relación exponencial significativa moderada por las habilidades de gestión. En otro aspecto, se encontró que el vínculo con el desempeño en la tarea y las conductas contraproducentes muestran una relación media o negativa. Sin embargo, la relación entre el desempeño en el enfoque y los comportamientos de trabajo moderadamente negativa (Dalal, 2015).

Por lo tanto, esta falta de consenso con respecto al constructo y sus dimensiones resultó en problemas al evaluarla y con la presencia de múltiples documentos considerados en su análisis (Koopmans et al., 2011). Al revisar estudios específicos se identifican alrededor de 83 pruebas para evaluar el desempeño laboral y alrededor de 45 documentos con el fin de hacer una evaluación del desempeño laboral en el contexto. Tal uso de cuestionarios no es adecuado porque, cuando se implementan estrategias efectivas para optimizar el desempeño del trabajo, es esencial tener la medición única considerando el vasto espectro del constructo.

En función a lo anterior, presenta una descripción general de modelos de desempeño laboral sugeridos en el transcurso del tiempo, donde las descripciones de las tres dimensiones generales que comprenden el constructo y algunas otras dimensiones propuestas como parte de estos.

1.3.2. Modelos del rendimiento laboral

A lo largo de los años, se han propuesto muchos modelos explicativos del desempeño en el trabajo, siendo necesario un esquema de agrupación conceptual de estos a fin de conseguir una adecuada comprensión del suceso. En este caso, los modelos RL se diferencian entre lo que es considerado en todas las labores y aquellos propuestos para las labores requeridas (Koopmans et al., 2011).

Con respecto del RL genérico, Murphy & Campbell definieron su dominio al indicar las amplias dimensiones del constructo. Para Murphy (1990), el rendimiento del trabajo se puede modelar en función a las siguientes dimensiones: (a) comportamientos orientados a tareas, que tienen que ver con el núcleo del trabajo; (b) comportamiento orientado a la persona, que implica, información y cooperación con los colegas de trabajo; (c) conductas asociadas con la falta de tiempo, aquellas conductas que tienden a dejar de lado el enfoque laboral; y (d) comportamientos destructivos y peligrosos, que encamina el riesgo de pérdida de la producción, daños, etc.

En otro aspecto, Campbell (1991) desarrolló un modelo basado en 8 consideraciones: (a) capacidad específica para la actividad, refiriéndose al grado en que un sujeto puede realizar el centro de tareas técnicas centrales en el medio laboral; (b) habilidades de actividades no especificadas, relacionadas a actividades que no son adecuadas de una labor en particular pero que se espera por algún integrante de la organización; (c) comunicación verbal y escrita, que se refieren a la competencia de un colaborador para dar a conocer las cuestiones que le preocupan; (d) el demostrar esfuerzos, que tienen que ver con la persistencia del sujeto para completar la tarea; (e) mantener la disciplina de la persona, que cubre evitar la conducta negativa en el medio laboral; (f) la facilidad del desenvolvimiento del equipo, que refieren la posibilidad de laborar con otras personas; (g) supervisar, o hacer seguimiento de los requerimientos de la empresa; y (h) gestión y administración, encargados de dar a conocer las condiciones de la organización.

Más adelante, Borman & Motowidlo en el año 1993 indicaron que las dimensiones expuestas son agrupadas en dos grupos principales del RL: con el desenvolvimiento en la tarea y el desenvolvimiento en su contexto. Este se describe como las conductas directa o indirectamente que contribuyen al apoyo social y psicológico de la empresa en el que se debe operar el centro técnico. Modelos de tareas contextuales son el ser voluntarios, persistente, poder ayudar, la cooperación y el cumplir las reglas. Aunque las labores de tareas muchas veces varían según su labor, las tareas de fondo son frecuentes para muchos o todas las actividades laborales (Koopmans et al., 2010).

Mientras tanto, Viswesvaran & Ones (2000) proponen una forma jerárquica latente de la RL conformada por diez dimensiones, fundamentada en la agrupación de conceptos de múltiples evaluaciones del constructo: (a) Actividad general del trabajo, que asume sus efectos y su reputación laboral; (b) producción, que incluye la totalidad y calidad laboral; (c) la calidad laboral, que mide qué tan bien se desenvuelven en el trabajo; (d) conocimiento laboral, que se refiere a las experiencias del sujeto; (e) habilidades comunicativas, asociadas al individuo que se comunica, independientemente de su contenido; (f) el esfuerzo, referido a la amplia de energía que el sujeto gasta para terminar su labor; (g) liderazgo, fundamentado en como influye en otros y como gana la confianza de otros; (h) habilidad administrativa, que se relaciona con la capacidad de coordinar múltiples roles; (i) habilidad interpersonal, que se refiere a la forma en que una persona se relaciona con otros; (j) cumplimiento y/o aceptación de los jefes, al referirse a la perspectiva del sujeto sobre las reglas y normas. Algunos indicadores propuestos corresponde a comportamiento propio a la tarea técnica de la posición, mientras que otros serían las conductas que apoyan el entorno de la empresa (Salgado y Cabal, 2011).

Con respecto a las formas de desempeño laboral elaborados para trabajos o tareas específicas, la literatura revisó los relatos de algunos estudios reconocidos que centran la investigación en los modelos de eficacia militar. En particular, Campbell (1991) identificó 5 dimensiones del desempeño laboral: (a) habilidad asociadas con el núcleo técnico, (b) Capacidades generales de soldado, (c) liderazgo y esfuerzo (d) disciplina del individuo, (e) capacidad física y aplomo militar. En otro aspecto, Borman en el año 1993 desarrolló un modelo RL de cuatro dimensiones que, a su vez, podría subdividirse. Las dimensiones consideran lo siguiente: (a) desempeño con la tarea, (b) lealtad, (c) trabajo grupal y (d) determinación. Además, se tiene en cuenta, la lealtad incluía el acuerdo organizativo y la socialización, la labor en equipo donde se conjuga la moral y la socialización y la determinación agrupa el compromiso y la moral.

Últimamente, se presentó un estudio que evalúa el RL del equipo de enfermería basándose en modelos explicativos elaborados especialmente para esta profesión. Se han reconocido 6 categorías: (a) liderazgo, (b) enseñanza / colaboración, (c) planificación / evaluación, (d) cuidado crítico, (e) interpersonal / comunicación y (f)

desarrollo profesional. Sin embargo, otros lo han operacionalizado desde dos amplias dimensiones (desempeño en la tarea y desempeño en el contexto). El primero tiene en cuenta la provisión de lo que se informa, la coordinación de la atención, el soporte y la atención técnica. El segundo, por otro lado, se tiene en cuenta el apoyo interpersonal, el apoyo en las labores, la obediencia y el voluntarismo. Además, el desempeño laboral de los profesionales de TI se evaluó tomando en cuenta 13 indicadores agrupados en tres dimensiones evaluadas: (a) Su característica (que representa el conocimiento del trabajo, el cooperativismo, independencia, vínculos personales y habilidades de comunicación) (b) comportamiento (planificación, organización), calidad laboral, se puntual, dar atención, velocidad) y (c) resultados (eficacia y finalización de la labor en el tiempo especificado).

1.3.4. Dimensiones del rendimiento laboral

Si bien los modelos genéricos de rendimiento del trabajo utilizan grandes dimensiones a fin de delimitar como se estructura los modelos considerados para labores específicas que se basan en dimensiones más restringidas para comentar los elementos de la RL, donde se es posible observar múltiples similitudes entre las consideraciones. En tal forma, tanto las búsquedas desarrolladas a inicios y de como las más recientes que indican que el desempeño en el trabajo está compuesto por tres grandes formulaciones: el desempeño de la tarea, el desempeño en el contexto y las conductas de trabajo que son contraproducentes. Sin embargo, otros estudiosos han deseado incorporar de nuevas dimensiones a la operacionalización de la variable desempeño laboral.

a. Rendimiento en la tarea

El desempeño en la tarea constituye una dimensión necesaria de la RL, debido a que se encuentra en su gran mayoría con los modelos que son explicados por el constructo (Koopmans et al., 2011). Este suceso se debe a que los primeros deseos de exploración se centran en los requerimientos de las tareas, considerando diferentes nombres como la capacidad técnica, desenvolvimiento en el rol, competencia específica del trabajo, entre otros (Viswesvaran y Ones, 2000).

Por tal motivo, las investigaciones más adecuadas del desempeño en el trabajo han incorporado una o varios aspectos que pueden tenerse en cuenta como el desempeño de la tarea. En lo planteado por Murphy, considera la dimensión del comportamiento que se tienen en la tarea, por otro lado Campbell lo enfoca a partir de dos elementos denominados competencias necesarias de la tarea y habilidades que no son específicas para la tarea. También, podría tenerse en cuenta que las tres primeras consideraciones propuestas por Viswesvaran (calidad, productividad, y conocimiento laboral) refieren este tipo de desempeño (Koopmans et al., 2011).

El concepto que se tiene en cuenta del desempeño en la tarea considera el cumplimiento de los deberes y sus tareas consideradas en la descripción de su trabajo. Además, está asociado con el "núcleo técnico" de una empresa o trabajo, que constituye, actividades asociadas de forma directa o indirecta con los cambios de los recursos en productos que se tienen en cuenta para un intercambio económico. Las labores técnicas, aunque cambian de forma considerable de un trabajo a otro, muchas veces incluyen dos formas de conducta. El primero considera el cambio de la transformación de la materia prima en artículos o servicios desarrollados por la organización, como, vender, operar maquinaria, educar, servicios similares. El otro tipo de actitudes incluyen aquellas tareas que apoyan el núcleo tecnificado, como suministros, el planificar y coordinar, el mantenimiento y desenvolvimiento (Koopmans, 2011).

En este sentido, si el desempeño en la tarea está directamente relacionado con el núcleo técnico, entonces las actividades técnicas dependen de los conocimientos, habilidades y capacidades, y tienen un rol prescrito. Esto significa que estas actividades generalmente se incluyen en las descripciones de trabajo formales (Motowidlo y Van Scotter, 2004).

El desempeño en la tarea es, por lo tanto, el grado en que un empleado demuestra competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuye directa o indirectamente al núcleo técnico de la organización (Koopmans et al., 2011). Estas actividades deben poder evaluarse en función de indicadores claros que permitan identificar con precisión el desempeño en la tarea. En relación con esto, se han identificado cinco indicadores relevantes para este tipo de desempeño

(Koopmans, 2013): (a) calidad del trabajo, (b) planificación y organización del trabajo, (c) orientación hacia los resultados, (d) priorización, y (e) trabajo eficiente.

En resumen, el desempeño incluye competencias de tareas, específicas y no específicas para el trabajo, que se han visto según lo prescrito en su rol y en relación con el núcleo técnico del trabajo. Recientemente, se ha vinculado a diversas variables, ya sean personales u organizativas. Con respecto a las variables personales, se ha propuesto que el neuroticismo mantiene una relación con esta forma de desempeño, mediado tanto por la presión laboral como por la complejidad de la tarea. Otros autores han indicado que se presenta una asociación directa entre los escrúpulos y el rendimiento en la tarea. También, se ha indicado (Harzer & Ruch, 2014) que la fortaleza del carácter del trabajador afecta este tipo de desenvolvimiento. Además, algunas investigaciones han considerado que las actitudes asociadas con el trabajo, como la dedicación al trabajo, mantienen una relación positiva con el desempeño en la tarea (Guidice & Mero, 2012).

En lo que se refiere a las características laborales, la ambigüedad del rol (Wang & Hsu, 2015), la labor flexible, la autonomía, la variedad de actividades y el hecho de que estas labores son necesarias para el trabajador hace que ellos estén más comprometidos y por lo tanto, tienen un alto rendimiento en la tarea. También se ha argumentado que un medio de trabajo enfocado a cumplir los objetivos también influye necesariamente en el desenvolvimiento de la tarea. Finalmente, se han observado relaciones entre el liderazgo transformacional y el desempeño en la tarea del seguidor. Además de las asociaciones positivas entre el apoyo organizativo que se percibe, la satisfacción laboral y este tipo de desenvolvimiento (Ode-Dusseau, 2016).

b. Rendimiento en el contexto

Hay muchas actividades que no están incluidas entre los comportamientos de trabajo relacionados con lo especificado, pero que también muestran un impacto sustancial en el desenvolvimiento de la organización. Son comunes a todas las labores y tienen como fin mantener el medio interpersonal y psicológico que necesita una empresa específica. Además, este tipo de conducta apunta a

beneficiar a la empresa y superar las expectativas presentes para un rol particular. Esto quiere decir, que son actitudes cooperativas o útiles que tienen consecuencias positivas para la empresa, aunque no son requeridos ni recompensados formalmente (Omar, 2010).

En el desempeño del contexto es el nombre que la literatura actual ha considerado para este tipo de actitudes, a lo largo de los años que se ha investigado bajo diferentes denominaciones. Katz & Kahn (1978) los reconocieron como "comportamientos de rol adicionales", mientras que para George & Brief (1992) los denominaron "espontaneidad de la organización". En otro aspecto, Smith, Organ & Near (1983) popularizaron el término "conductas de ciudadanía organizacional". Este último se define como una conducta individual que es discrecional, una función adicional, no conocida directa o de forma explícita por el sistema de recompensa formal y donde se promueve la función efectiva de la empresa. Considerando esta descripción, se identifican cuatro implicaciones que se fundamentan en este tipo de comportamiento: debe ser de forma y voluntario,

En cuanto a los indicadores de este tipo de actitudes, una gran cantidad ha sido considerada y dividida en dos subdimensiones. El primero se centra en el nivel interpersonal, con cuatro de sus indicadores más relevantes: (a) tomar la iniciativa, (b) aceptar y aprender de los comentarios, (c) cooperar con los demás y (d) comunicarse de forma efectiva y la segunda dimensión se refería al nivel organizativo, y también tenía 4 indicadores principales: (a) mostrar responsabilidad, (b) estar dirigido orientado al cliente, (c) ser creativo y (d) asumir tareas de trabajo que se muestran desafiantes.

En resumen, las capacidades cívicas que son común a la mayoría de las labores dependen de variables e indicadores motivadoras y predisponentes, como la personalidad, y rara vez están consideradas por el rol (Salgado & Cabal, 2011). Investigaciones recientes indican la presencia existencia de relaciones positivas. Por otro lado, se indicó una relación positiva entre la amabilidad, la conciencia, la emoción y la apertura a las vivencias y el tipo de desempeño. En consecuencia, los sujetos que alcanzan un mayor rendimiento en el contexto son bien vistos por sus compañeros y motivan en ellos este tipo de comportamiento. Lo que, a su vez, puede resultar en un mayor desempeño del equipo de trabajo (Afacan, 2015).

1.4. Formulación del problema

¿Qué diferencias existen entre el rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo?

1.5. Justificación del estudio

Según los criterios establecidos por Hernández, Fernández, y Baptista (2010) la justificación de la investigación es la siguiente:

Por su Conveniencia. Se justifica la realización de la presente investigación porque a través de los años el rendimiento laboral de las empresas se han globalizado hasta tal punto de ser uno de los activos más valiosos. Por tanto, esta investigación es de gran importancia para un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo, ya que se realizó para comparar el rendimiento laboral del personal nacional e internacional.

En cuanto a su relevancia Social. La trascendencia de este estudio para la sociedad fue dar la importancia debida al rendimiento laboral del personal en un centro de fisioterapia y rehabilitación, para que los pacientes se sientan satisfechos y puedan diferenciar el trabajo que realiza el personal nacional e internacional de un centro de rehabilitación y fisioterapita de la ciudad de Trujillo.

En lo que se refiere a sus implicaciones prácticas, la información ayuda a ejecutar recomendaciones acerca de cómo mejorar el trabajo de las instituciones de fisioterapia y rehabilitación.

Por su valor teórico. Comprende el punto de vista teórico fue un aporte para el Centro de fisioterapia y rehabilitación de Trujillo, permitiendo difundir esta investigación a los trabajadores en general de este centro laboral, siendo necesario que los colaboradores conozcan lo importante del papel el rendimiento laboral de sus colaboradores. Además, dejar un precedente en los mismos, para motivar incentivar a promociones futuras a sensibilizar y destacar la importancia del rendimiento laboral en la mejora del trabajador y de la misma institución.

1.6. Hipótesis

H₁: Existen diferencias significativas en el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

H₀: No existen diferencias significativas en el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

1.7. Objetivos

1.7.4. Objetivo general

Comparar el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo.

1.7.5. Objetivos específicos

- Comparar el rendimiento laboral en la dimensión rendimiento de la tarea del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo.
- Comparar el rendimiento laboral en la dimensión comportamientos contraproducentes del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo.
- Comparar el rendimiento laboral en la dimensión rendimiento en el contexto del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo.

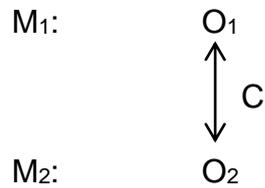
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Para el estudio se consideró un diseño descriptivo comparativo. Para lo cual, se tomó información en dos muestras, con el fin de observar el comportamiento de la misma variable en ellas. Ambos grupos fueron

organizados con el fin de realizar una adecuada comparación Sánchez y Reyes (2006).

El esquema de la investigación descriptiva comparativa sería el siguiente:



M₁: Personal nacional de un centro de Fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo.

M₂: Personal extranjero de un centro de Fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo.

O₁: Rendimiento laboral recolectada de M₁

O₂: Rendimiento laboral recolectada de M₂

C: Comparación del rendimiento laboral

2.2. Variable, operacionalización

La variable de estudio es: Rendimiento laboral

Tabla 1.

Operacionalización de la Variable Juegos Rendimiento Laboral

Variable	Definición		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Conceptual	Operacional			
	El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o	La variable rendimiento laboral se sustenta en tres áreas básicas, las cuales son: rendimiento en	Rendimiento en la tarea	Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario. Soluciones creativas para	Ordinal

Rendimiento laboral	de un grupo de empleados (Gabini y Salessi, 2017).	la tarea, comportamientos y rendimiento en el contexto; que serán medidas a través de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans		solucionar problemas. Desafío en el trabajo.	
			Comportamientos contraproducentes	Quejas en el trabajo. Aspectos negativos en el trabajo. Agrandando los problemas en el trabajo.	Ordinal
			Rendimiento en el contexto	Planifica el trabajo. Tiene habilidades laborales. Participa en reuniones de trabajo.	Ordinal

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población objetivo estuvo constituida por 30 trabajadores que laboran en un centro de Rehabilitación de la ciudad de Trujillo.

La muestra fue representada por dos grupos; es decir, para cada sujeto en A (Personal nacional) había un sujeto en B (Personal extranjero). El criterio de apareamiento fue la edad. Según Sánchez y Reyes (2006) el muestreo fue no probabilístico de carácter disponible; porque el investigador seleccionó y dirigió una muestra representativa de la población según su criterio y accesibilidad.

Tabla 2.

Población del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo.

	Masculino	Femenino	Total
Nacional	8	7	15
Extranjero	6	9	15
Total	14	16	30

Fuente: Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo.

2.3.2. Muestra

La conformará el total de la población debido a la accesibilidad de los datos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó para obtener datos fue la encuesta, en la que se evaluaron la escala de rendimiento laboral individual de Koopman, que evalúa el rendimiento laboral de los trabajadores de un Centro de Terapia y rehabilitación.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento estuvo conformado por un total de tres dimensiones: Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

La escala quedó conformada por 16 ítems con formato de respuesta tipo Likert, variando entre 0 = *nunca*, 1 = *a veces* y 2 = *siempre* (Gabini & Calzada, 2015).

2.4.3 Validez y confiabilidad del instrumento

Al revisar el contenido de cada ítem por parte de los profesionales se indicó que los mismos cubren los tres dominios del rendimiento laboral postulados por Koopmans et al. (2013). A su vez, los índices de concordancia inter-jueces calculados en función a la clasificación de los ítems, fueron altamente satisfactorios, oscilando entre .86 y .90 ($p < .001$). En lo que hace a la terminología empleada en la redacción de los ítems, los especialistas señalaron que la misma reflejaba el vocabulario habitual de la población, por lo que no se juzgaron necesarias modificaciones adicionales. Respecto a la adaptación lingüística, ambos profesionales indicaron que se había mantenido inalterada la concordancia entre cada uno de los ítems por lo que concluyeron que la Escala de Rendimiento Laboral Individual presentaba una adecuada equivalencia semántica. En lo que hace a la equivalencia operacional, los participantes del estudio piloto señalaron que las instrucciones para realizar la tarea estaban claramente redactadas, que no tuvieron

inconvenientes para comprender el contenido de los ítems y que la escala utilizada para responder los ítems no les generaba dificultades.

La confiabilidad del instrumento fue estudiada con una muestra de ($n_p= 15$), donde se obtuvo un coeficiente de confiabilidad general de 0.876. Usando el estadístico Coeficiente Alfa de Cronbach con un nivel de confianza $p < 0.05$, al analizar dimensión por dimensión se encontró que el coeficiente de confiabilidad para la dimensión de rendimiento en la tarea fue de 0.666, el coeficiente de confiabilidad para la dimensión comportamientos contraproducentes fue de 0.668 y el coeficiente de confiabilidad para la dimensión rendimiento en el contexto fue de 0.660.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la recolección de datos y su posterior análisis se utilizó la estadística descriptiva mediante gráficos estadísticos; así como la estadística inferencial con pruebas de contrastación de hipótesis). La prueba estadística a emplear fue la siguiente:

Prueba t-Student para comparar la diferencia de promedios previa evaluación de la prueba de normalidad de los datos.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se llevó a cabo considerando la ética profesional y la veracidad del investigador, así como la honestidad con respecto a los datos, evitando su alteración, a fin de proporcionar información veraz.

Los trabajadores evaluados fueron tratados con respeto, afirmando el derecho de confidencialidad con respecto a cumplimentar los cuestionarios, mediante una clara explicación de los objetivos de los mismos. Se les informó que querían saber sus inclinaciones u opiniones con respecto al tema de la investigación.

3. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

A continuación, se realiza el análisis descriptivo de la variable estudiada, el que posteriormente servirá de base para la contrastación de hipótesis planteadas.

Tabla 1

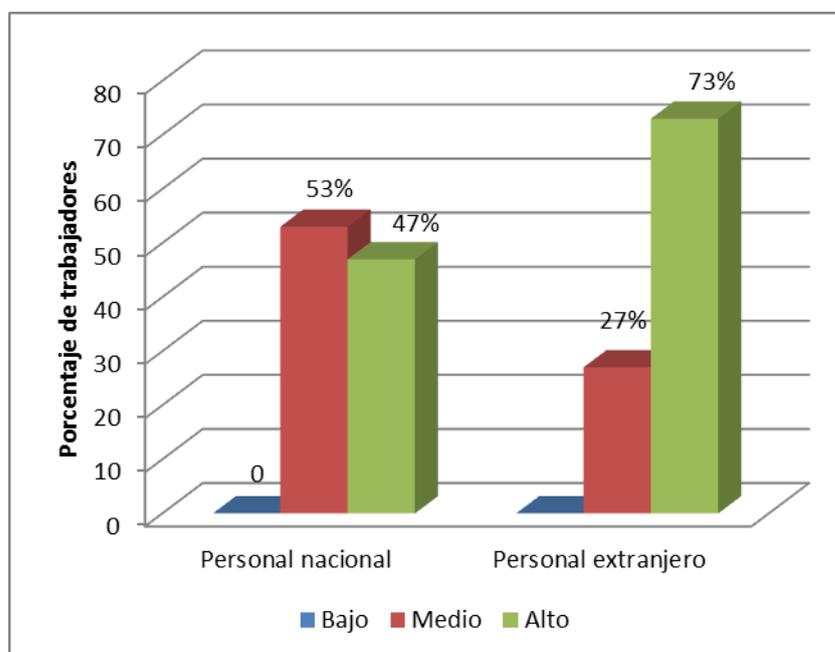
Comparación del rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo

Nivel de rendimiento	Personal nacional		Personal extranjero	
	Nº.	%	Nº.	%
Malo (0-10)	0	0	0	0
Regular (11-21)	8	53	4	27
Bueno (22-32)	7	47	11	73

Total 15 100 15 100

Fuente: Escala de Rendimiento Laboral Individual

Descripción: Se observa que el rendimiento laboral del personal nacional alcanzó en el nivel regular fue del 53% de los colaboradores y 47% en el nivel bueno. Para el personal extranjero se encontró un 27% para el nivel regular y 73% para el nivel bueno.



Fuente: Tabla 1.

Gráfico 1: Comparación del rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo

Tabla 2

Comparación del rendimiento laboral en la dimensión "Rendimiento en la Tarea" del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo

Rendimiento en la tarea	Personal nacional		Personal extranjero	
	Nº.	%	Nº.	%
Malo (0-4)	2	13	0	0
Regular (5-9)	7	47	3	20
Bueno (10-14)	6	40	12	80
Total	15	100	15	100

Fuente: Escala de Rendimiento Laboral Individual

Descripción: Se observa que el rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en la tarea” del personal nacional alcanzó un 13% en el nivel malo, 47% en el nivel regular y 40% en el nivel bueno. Para el personal extranjero se encontró un 20% para el nivel regular y 80% para el nivel bueno.

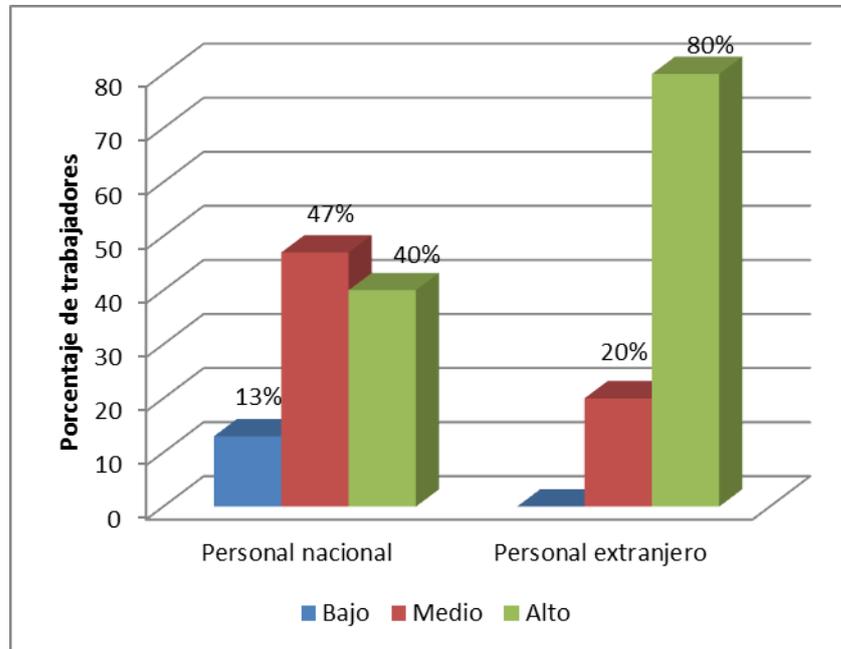


Gráfico 2: Comparación del rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en la Tarea” del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo

Tabla 3

Comparación del rendimiento laboral en la dimensión “Comportamientos contraproducentes” del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo

Comportamientos Contraproducentes	Personal nacional		Personal extranjero	
	Nº.	%	Nº.	%
Malo (0-3)	1	7	0	0
Regular (4-6)	5	33	4	27
Bueno (7-10)	9	60	11	73
Total	15	100	15	100

Fuente: Escala de Rendimiento Laboral Individual

Descripción: Se observa que el rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en la tarea” del personal nacional alcanzó un 7% en el nivel malo, 33% en el nivel regular y 60% en el nivel bueno. Para el personal extranjero se encontró un 27% para el nivel regular y 73% para el nivel bueno.

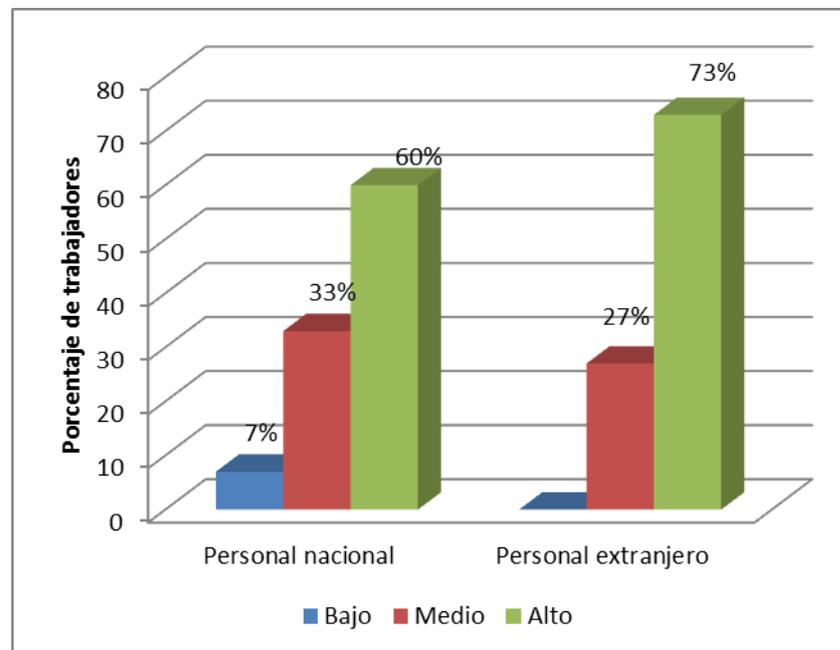


Gráfico 3: Comparación del rendimiento laboral en la dimensión “Comportamientos contraproducentes” del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo

Tabla 4

Comparación del rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en el contexto” del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo

Rendimiento en el contexto	Personal nacional		Personal extranjero	
	Nº.	%	Nº.	%
Malo (0-2)	1	7	0	0
Regular (3-5)	5	33	4	27
Bueno (6-8)	9	60.0	11	73
Total	15	100	15	100

Fuente: Escala de Rendimiento Laboral Individual

Descripción: Se observa que el rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en la tarea” del personal nacional alcanzó un 7% en el nivel malo, 33% en el nivel regular y 60% en el nivel bueno. Para el personal extranjero se encontró un 27% para el nivel regular y 73% en el nivel bueno.

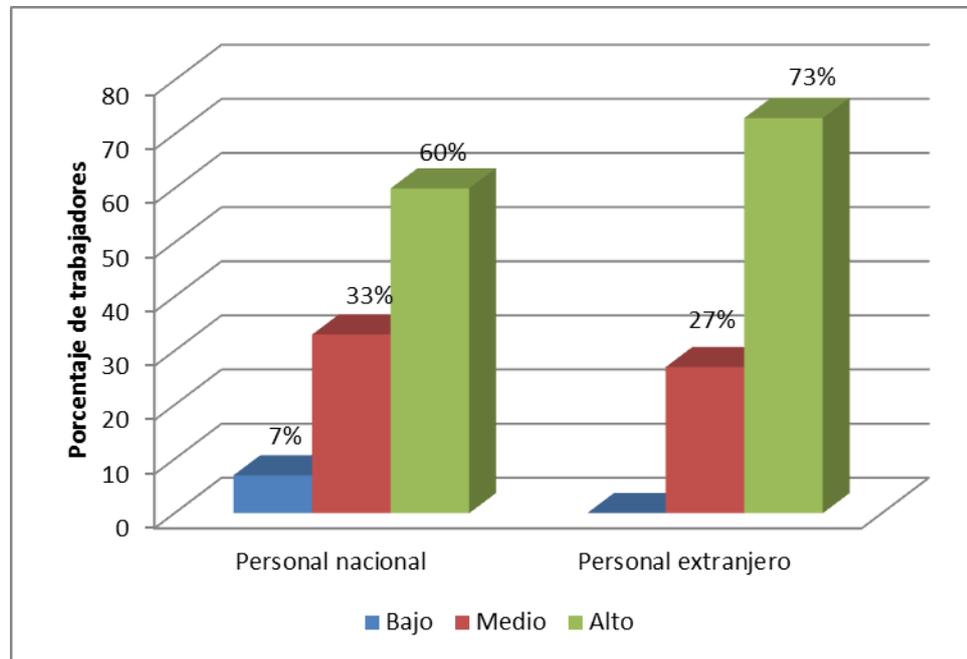


Gráfico 4: Comparación del rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en el contexto” del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de la ciudad de Trujillo

3.2. Prueba de hipótesis

Resultados para la contrastación de las hipótesis

Los resultados del análisis de la bondad de ajuste a la curva normal realizado a través de la prueba de Shapiro – Wilk fue utilizada para determinar el tipo de prueba estadística que se utilizaría en la presente investigación para la contrastación de las hipótesis; siendo el resultado de Shapiro-Wilk de 0.958 para la variable rendimiento laboral del personal nacional y 0.966 para el rendimiento laboral del personal extranjero con un nivel de significación $p > 0,05$

Considerando que el nivel de significación fue mayor que .05 se aceptó la hipótesis nula de distribución normal de los datos. Por tanto, se utilizó una prueba t de student para determinar si existen diferencias entre los dos grupos no pareados de estudio.

Tabla 5

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento_Nacional	,952	15	,561
R_tarea_nacional	,890	15	,068
R_comporta_nacional	,885	15	,057
R_contexto	,905	15	,115
Rendimiento_extranjero	,967	15	,807
R_tarea_extranjero	,899	15	,092
R_comporta_extranjero	,914	15	,153
R_contexto_extranjero	,887	15	,060

Descripción. En la Tabla 5 se muestra que la prueba de Shapiro – Wilk para muestras que son menores de 50 que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para ambas variables y dimensiones son mayores al 5% ($p > 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba t de student para muestras no apareadas.

Tabla 6

Comparación del rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

Prueba t de Student	Grados de libertad	Significancia
t	gl	Sig. (bilateral)
2.477	28	0.020

Interpretación: Como el P valor (0,020) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Sí existe diferencia significativa en el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

Prueba de hipótesis

H₁: Existen diferencias significativas en el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

H₀: No existen diferencias significativas en el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

.

Tabla 7

Comparación del rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en la tarea” del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

Prueba t de Student	Grados de libertad	Significancia
t	gl	Sig. (bilateral)
2.789	28	0.009

Interpretación: Como el P valor (0,009) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Sí existe diferencia significativa en el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

Prueba de hipótesis

H₁: Existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en la tarea” del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

H₀: No existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en la tarea” del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

.

Tabla 8

Comparación del rendimiento laboral en la dimensión “Comportamientos contraproducentes” del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

Prueba t de Student	Grados de libertad	Significancia
t	gl	Sig. (bilateral)
0.996	28	0.328

Interpretación: Como el P valor (0,328) es mayor que 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe diferencia significativa en el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

Prueba de hipótesis

H₁: Existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Comportamientos contraproducentes” del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

H₀: No existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Comportamientos contraproducentes” del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

.

Tabla 9

Comparación del rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en el contexto” del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

Prueba t de Student	Grados de libertad	Significancia
t	gl	Sig. (bilateral)
0.835	28	0.411

Interpretación: Como el P valor (0,411) es mayor que 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe diferencia significativa en el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

Prueba de hipótesis

H₁: Existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en el contexto” del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

H₀: No existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en el contexto” del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

4. DISCUSIÓN

Los valores encontrados en la presente investigación permiten señalar con respecto a la hipótesis general (H1), que ésta es válida, puesto que si existen diferencias significativas en el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo. Esto es debido a que se encontró en el personal nacional que el rendimiento alcanzó el nivel regular en el 53% de los trabajadores y un nivel bueno en el 47% de ellos. Por otro lado, con el personal extranjero se encontró una mejora significativa, debido a que este personal alcanzó

un rendimiento laboral en el nivel regular para el 27% de los trabajadores y 73% en el nivel bueno.

En el centro de Fisioterapia y Rehabilitación, se hacen juicios sobre la efectividad de los trabajadores según los resultados que logran o los productos que producen. Por lo tanto, se podría decir que medir el desempeño es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio sobre el valor o la calidad de esa medida cuantificada del desempeño.

La evaluación del desempeño laboral parece ser una de las herramientas principales para retener y motivar a los mejores trabajadores dentro de un centro de fisioterapia y rehabilitación. El rendimiento del trabajo no puede y no debe hacerse a partir de un solo método. Pero deben apuntar a sistemas integrales de evaluación.

El resultado obtenido coincidió con los hallazgos obtenidos por Ticoná (2017), en su investigación sobre Rendimiento laboral del personal del área de administración, encuentra que el grupo que alcanzó mejor rendimiento laboral se debe a que tiene mejor capacitación en tecnología que se implementaron en la empresa, además lo que presentan bajo rendimiento laboral piensan que muchas veces que los vínculos que se mantienen con quienes se trabaja y los jefes es de conflicto y el 30% menciona que muchas veces corresponde al medio donde trabajan.

Del mismo modo, el resultado fue congruente con los resultados obtenidos Alva y Juárez (2014), encuentra mejor rendimiento laboral en un grupo de trabajadores de la Empresa Chimú debido a que estos son compensados con los días de reposo y los feriados trabajados donde se les paga un sueldo justo a diferencia del otro grupo que exigió que se les pague para poder motivarlos.

Motowidlo (2003), al referirse al rendimiento laboral dependiendo de si el empleado presenta un desempeño bueno o malo, indica que esto se debe a la contribución que el empleado hace al logro de la efectividad de su organización.

Para Campbell, McCloy, Oppler y Saer (1993), la efectividad de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento laboral. Desde una perspectiva histórica, el comportamiento de los empleados ha sido considerado una

de las causas de estos productos, siendo este uno de los medios para evaluar la eficiencia del desempeño (Waldman, 1994).

Por otro lado, en la primera hipótesis específica se encontró que existen diferencias significativas en el desempeño laboral en la dimensión de "Desempeño en la tarea" del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.

En la dimensión que corresponde al rendimiento en la tarea se encontró que el 47% del personal nacional alcanzó el nivel regular en el rendimiento laboral y 40% en el nivel bueno. Contrariamente, se encontró mejores resultados en el personal extranjero en el cual se encontró un 80% de trabajadores que alcanzaron el nivel bueno.

El resultado obtenido coincide con el resultado logrado por D'Armas, Cequea y Chávez (2014), con la investigación "Rendimiento en el trabajo en una división de planta quienes concluyen en lo que se refiere al rendimiento de la tarea que este se hace efectivo cuando el empleado alcanza la satisfacción y se debe a que los trabajadores son capaces de hacer bien su trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesario. Por otro lado, se encontró a trabajadores que proponen soluciones creativas frente a los nuevos problemas que se presentan en su actividad laboral.

Del mismo modo, el resultado es congruente con el resultado mostrado por Rodríguez, Núñez y Cequea, (2015), en su estudio sobre "Rendimiento laboral en lo que corresponde a una perspectiva humana, se concluyó que se muestra implicancia y repercusión con los recursos humanos en la productividad, donde muchos de ellos, cuando terminan con el trabajo asignado, inician nuevas tareas sin que se lo pidan y continúan buscando nuevos desafíos en su trabajo. En esta actividad estos trabajadores indican que trabajan para mantener sus conocimientos laborales actualizados.

Recientemente, autores como Wei-Chi, Chien-Cheng y Hui-Lu (2007) llevaron a cabo dos estudios longitudinales con vendedores agentes de seguros taiwaneses, cuya conclusión indica que el estado de ánimo positivo de los trabajadores predice el rendimiento en la tarea de forma indirecta a través de procesos considerados

motivacionales (auto-eficacia y persistencia en la tarea) e interpersonales (ayudar y recibir ayuda de sus pares).

En la segunda hipótesis específica se encontró que no existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Comportamientos contraproducentes” del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo lo que quiere decir que en ambos grupos se presentan resultados similares.

Es así que en el personal nacional se encontró comportamientos contraproducentes en el nivel malo para el 7% de los trabajadores, 33% en el nivel regular y 60% en el nivel bueno. Por otro lado, para el personal extranjero se encontró que un 23% de este personal se encuentra agrupado en el nivel regular y 73% en el nivel bueno.

El resultado obtenido coincide con los hallazgos obtenidos por Villagómez (2016), en la tesis titulada “Influencia de la producción de las empresas del sector automotriz con comportamientos contraproducentes. Se concluye los trabajadores no se quejan de asuntos sin importancia en el trabajo. No hacen comentarios negativos sobre el trabajo de sus compañeros. Es así, que no agrandan los problemas que se pueden presentar en el trabajo. Esto se debe a que no se concentran en los aspectos negativos del trabajo y se enfocan en cosas positivas. Además, no comentan aspectos negativos del trabajo con gente que no pertenecen a la institución.

Además, el resultado presentado coincide con los hallazgos planteados por Sánchez (2016), con su investigación “Rendimiento de los trabajadores de una empresa de agua potable y alcantarillado respecto a comportamientos contraproducentes concluyéndose que existe un nivel en el rango medio en ambas variables. En tanto la gerencia alcanzó un alto nivel de satisfacción, en lo que corresponde a las áreas de planificación y técnica donde se presentan los más bajos niveles de producción. Estas áreas comprenden mayormente a los trabajadores con bajo nivel psicológico, educativo y cultural. El ingreso y condiciones que presentan deficiencias que alcanzan estrecha relación entre las variables de estudio.

En la tercera hipótesis se encontró que no existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en el contexto” del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo lo que quiere decir que en ambos grupos se presentan resultados similares.

Es así, que en el rendimiento en el contexto del personal nacional se encontró que un 33% alcanzó el nivel regular y un 60% el nivel bueno. Por otro lado, el personal extranjero alcanza un 73% en el nivel alto y en menor proporción el nivel medio en el 27% de los trabajadores.

El resultado obtenido es congruente con los hallazgos obtenidos por Paipay (2015), en la investigación “Gestión Administrativa y el rendimiento laboral de los Centros de Educación Públicas, donde los resultados antes mencionados se deben a que el trabajador planifica su trabajo de manera tal que puede hacerlo en el tiempo necesario. También, se trabaja para mantener las habilidades laborales actualizadas. Por otro lado, participa activamente de las reuniones laborales y realizan una óptima planificación laboral.

Asimismo, el resultado es congruente con el resultado mostrado por Vargas (2016) en la investigación “Impacto de la Motivación y Liderazgo en el desenvolvimiento Laboral en una institución de Servicios de Lima Metropolitana”. Se encontró que los colaboradores pueden contribuir al contexto laboral de diferentes maneras: 1. mejorando las circunstancias psicosociales de la empresa: promoviendo la cooperación, comunicación, confianza, etc. entre los colaboradores, o colaborando para evitar o reducir conflictos. 2. Incrementar su predisposición a aumentar el valor de la empresa gracias a sus conductas (por ejemplo, aceptar condiciones de trabajos adversos). 3. Desarrollar conductas que ayuden a la empresa a ahorrar recursos (por ejemplo, reutilizando el papel impreso).

Finalmente, se debe de mencionar que es necesario el desarrollo y la satisfacción con el contexto del trabajo y también modulan las relaciones entre la posición y los resultados que se esperan. Los colaboradores satisfechos con aspectos como el sueldo, la seguridad, responderán manera positiva a los trabajos enriquecidos, y si además de esto tienen un gran deseo de autodesarrollo, se puede esperar un alto nivel de motivación dentro del centro laboral.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en la tarea” del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo ($p < 0,05$).
2. Se encontró que existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Comportamientos contraproducentes” del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo ($p < 0,05$).
3. Se concluye que no existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en el contexto” del personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo ($p > 0,05$).

4. Se concluye que no existe diferencia significativa en el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo ($p > 0,05$).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo mediante un mayor reconocimiento del rendimiento laboral, con mejores beneficios e incentivos que retribuyan el esfuerzo desplegado, así como mejorar la relación con los jefes, lo que beneficiaría el aumento de la productividad laboral.
2. Se debe de capacitar al personal sobre el uso adecuado de los insumos, equipos y materiales de trabajo; y mejorar la tecnología, para incrementar sustancialmente la eficiencia en un Centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo, lo que implicaría alcanzar las metas propuestas en el menor tiempo posible.

3. Se debe de realizar frecuentemente reuniones de trabajo con el personal nacional y extranjero sobre lograr los objetivos optimizando los recursos a fin de mejorar el rendimiento laboral.
4. Efectuar mediciones periódicas del rendimiento laboral en los trabajadores nacionales y extranjeros lo que permitirá a los directivos conocer cuáles son las necesidades y falencias de los trabajadores y tomar las acciones correctivas que mejoren los niveles de productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Afacan, M. (2015). Exploring the consequences of work engagement: Relations among OCB-I, LMX and team work performance. *Ege Academic Review*, 15(2), 229-238.
- Alva J. y Juárez M. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt and W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1991). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-33.
- Dalal, R. S. (2015). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- D'Armas, L. Cequea P. y Chávez C. (2014). Satisfacción del personal y productividad laboral en la división de planta Caruachi de Edelca, Venezuela.
- De Arquer MI (2009). Carga mental de trabajo:factores. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NotaTécnica de Prevención (NTP) 534. España. 2009. Citado: 2015 Oct 14. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_534.pdf.
- Fausto, J. (2006). Antecedentes históricos sociales de la obesidad en México. *Investig Salud*; 7(2): 91-94.
- Fortmann, K., Leslie, C. y Cunningham, M. (2002). Cross-cultural comparisons of the Reid Integrity Scale in Latin America and South Africa. *International Journal of Selection and Assessment*. Special Issue: Counterproductive behaviors at work. 10(1-2), 98-108.
- Gabini, S., & Calzada, C. (2015). Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. V Congreso Internacional de la Facultad de Psicología. Universidad Nacional de La Plata
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Guidice, R. M., & Mero, N. P. (2012). Hedging their bets: A longitudinal study of the trade-offs between task and contextual performance in a sales organization. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 32(4), 451-471.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183-205.

- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Organizations and the system concept. In J. Shafritz, J. Ott, & Y. Jang (Eds.), *Classics of organization theory* (pp. 161-172). Belmont, CA.: Wadsworth
- Kochan, T., Finegold, D., & Osterman, P. (2012). Companies should take the lead in creating collaborative programs to train workers. *Harvard Business Review*, 90(12), 82-90.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W., de Vet, H., & van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Koopmans, L. (2014). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Mejía-Giraldo, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.
- Mogollón E. (2016). Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Murphy, K. R. (1991). Job performance and productivity. En K. R. Murphy & F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Nelson, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2017). *Positive organizational behavior*. London: Sage Publications.
- Odle-Dusseau, H. N., Hammer, L. B., Crain, T. L., & Bodner, T. E. (2016). The influence of family-supportive supervisor training on employee job performance and attitudes: An organizational work–family intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 296-308.
- Omar, A., Urteaga, F., & Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población argentina. *Revista de Psicología*, 24(2), 1-18.
- Paipay J. (2015). Relación entre la gestión administrativa y el desempeño del personal administrativo en las instituciones educativas públicas de Surco, UGEL 7, 2014.
- Rodríguez, L. Núñez, A. Cequea, P. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores, Venezuela. Recuperado el 20 de junio del 2016 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Salgado, J. F., & Cabal, A. L. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91.
- Sánchez, V. (2016). Satisfacción laboral y el rendimiento profesional en los empleados de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Ambato-Ecuador.
- Schmitt, N., Cortina, J. M., Ingerick, M. J., & Wiechmann, D. (2003). Personnel selection and employee performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp.77–105). Hoboken, NJ: Wiley Press.
- Ticona, M. (2017). El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de taraco, periodo 2015. Tesis, Puno. recuperado el noviembre de 2017, de [file:///f:/guia%201_afianzamiento%20a%20la%20programacion%20\(1\).pdf](file:///f:/guia%201_afianzamiento%20a%20la%20programacion%20(1).pdf)

- Vargas, S. (2016) Impacto de la Motivación y el Liderazgo en el Rendimiento Laboral en una Empresa de Servicios de Lima Metropolitana. Tesis de Maestría. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Villagómez M. (2016). Satisfacción laboral de los trabajadores y su repercusión en productividad de las empresas Alvarado sector automotriz del Ecuador.
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249
- Wei-Chi, Tsai, Chien-Cheng, Chen y Hui-Lu, Liu (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1570-1583.

ANEXOS

Anexo 1

Ficha técnica del cuestionario de rendimiento laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño laboral.
Autor:	Koopmans (2014).
Adaptado por:	Flores Buendía, Fredy Yuri.
Lugar:	Red de Salud del Rímac, Lima.
Fecha de aplicación:	15 de julio del 2016.
Objetivo:	Medir las tres dimensiones del desempeño laboral individual: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente.
Administrado a:	Trabajadores administrativos de la Red de Salud del Rímac, Lima.
Tiempo:	10 minutos.
Margen de error:	5%
Observaciones:	Ninguna.

Anexo 2

Escala de Rendimiento Laboral Individual

Koopmans et al. (2013)

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada uno de los siguientes planteamientos y responda marcando con una "X" la respuesta que considere más viable según su opinión. Recuerde ser objetivo al responder:

No.	ITEMS	Siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
	Rendimiento en la tarea			
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios			
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas			
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes			
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran			

5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr			
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados			
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo			
	Comportamientos contraproducentes	Siempre (0)	A veces (1)	Nunca (2)
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo			
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros			
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo			
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas			
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empre			
	Rendimiento en el contexto	Siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma			
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas			
15	Participé activamente de las reuniones laborales			
16	Mi planificación laboral fue óptima			

Anexo 3

MUESTRA PILOTO PARA EL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL

Rendimiento en la tarea							Comp. Contraproducente					Rend. en el contexto			
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16
1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0
1	1	2	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1
0	1	2	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0
1	1	2	0	0	1	1	0	1	1	1	2	1	0	1	0
0	1	1	2	0	1	2	0	2	0	2	1	1	1	1	0
1	0	1	1	1	0	1	1	2	0	1	2	1	1	0	1
2	2	1	2	2	0	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1
2	2	2	1	2	1	0	2	1	2	1	1	1	2	0	1
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	0	2	1	1	0	2
1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	0
2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1
1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1
1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Confiabilidad del rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	16

Confiabilidad del rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en la tarea”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,666	7

Confiabilidad del rendimiento laboral en la dimensión “Comportamientos contraproducentes”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,668	5

Confiabilidad del rendimiento laboral en la dimensión “Rendimiento en el contexto”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,660	4

Confiabilidad por ítems:

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
T1	18,5333	38,838	,414	,873

T2	18,2667	37,067	,681	,862
T3	18,2000	41,886	,094	,882
T4	18,4667	38,981	,376	,874
T5	18,4667	36,695	,563	,866
T6	18,7333	36,495	,626	,863
T7	18,4000	39,829	,330	,875
T8	18,4000	34,543	,789	,854
T9	18,4667	38,124	,479	,870
T10	18,3333	34,524	,778	,855
T11	18,5333	39,410	,343	,875
T12	18,2667	40,210	,352	,874
T13	18,7333	36,210	,780	,857
T14	18,4667	38,124	,587	,866
T15	18,8000	37,886	,433	,873
T16	18,9333	37,781	,547	,867

Anexo 4

BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL

Nacionales																				
Rendimiento en la tarea								Comportamientos contraprod					Rendimiento en el contexto				Total			
Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item7	Item	Item	Item	Item	Item12	Item	Item	Item1	Item16				
1	0	0	0	2	0	0	0	2	2	1	2	2	2	9	0	1	0	1	2	13
2	2	1	0	1	1	0	1	6	2	2	1	2	1	8	1	0	1	2	4	18
3	1	2	1	1	0	1	2	8	2	1	2	1	2	8	1	0	2	1	4	20
4	1	0	2	1	1	2	1	8	1	2	2	1	2	8	1	1	0	1	3	19
5	2	1	0	1	1	2	0	7	1	1	2	1	2	7	0	1	1	1	3	17
6	0	2	0	1	1	2	2	8	1	2	2	2	1	8	1	1	1	1	4	20
7	0	1	0	1	2	1	0	5	2	2	2	0	2	8	1	2	2	1	6	19
8	0	1	0	1	1	2	1	6	1	2	2	1	2	8	2	2	2	1	7	21
9	2	1	0	2	2	1	2	10	2	2	1	2	2	9	1	2	1	2	6	25
10	2	2	2	1	2	1	1	11	1	2	2	0	1	6	2	1	2	2	7	24
11	2	2	2	0	2	1	2	11	0	2	1	1	2	6	2	1	2	2	7	24
12	2	1	1	2	0	2	2	10	1	2	1	1	0	5	2	2	2	2	8	23
13	0	2	2	1	1	2	2	10	0	2	1	1	0	4	1	2	1	2	6	20
14	1	2	1	2	1	1	2	10	1	2	1	1	0	5	2	1	2	2	7	22
15	2	1	2	2	1	0	2	10	0	1	0	2	0	3	2	2	2	2	8	21
Extranjeros																				
Rendimiento en la tarea								Comportamientos contraprod					Rendimiento en el contexto				Total			
Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item7	Item	Item	Item	Item	Item12	Item	Item	Item1	Item16				
1	0	1	2	1	2	0	0	6	2	2	2	2	2	10	1	1	0	1	3	19
2	2	2	0	1	1	1	1	8	1	2	1	2	1	7	1	1	1	2	5	20
3	1	0	2	1	0	1	2	7	2	2	2	1	2	9	1	1	2	1	5	21
4	2	0	2	2	2	2	1	11	1	2	1	1	2	7	1	1	0	1	3	21
5	2	2	0	1	2	2	2	11	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	8	27
6	2	2	2	1	0	2	2	11	2	2	2	2	1	9	1	2	1	2	6	26
7	2	1	2	0	2	1	2	10	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	7	26
8	2	1	2	1	1	2	1	10	1	2	2	1	2	8	1	2	2	1	6	24
9	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	2	2	9	1	2	1	2	6	28
10	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	7	29
11	2	2	2	2	2	1	2	13	0	2	2	1	2	7	2	1	1	2	6	26
12	2	1	1	2	0	2	2	10	1	0	1	2	0	4	2	2	2	2	8	22
13	0	2	2	2	2	2	2	12	1	2	1	1	0	5	1	2	2	2	7	24
14	2	2	1	2	1	2	2	12	1	2	1	1	0	5	2	1	1	2	6	23
15	2	1	2	2	0	2	2	11	1	1	2	2	0	6	2	2	1	2	7	24