



Veritas & Research
ISSN 2697-3375
Vol. 6 | N° 2 | 2024

Edita:

Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
Sede Ambato

Recibido: 20/03/2024

Aceptado: 04/06/2024

Publicado: 31/07/2024

Citar como:

Lobos-Rivera, M.E.,
Cerén-Hernández, O.V.,
Ventura-Romero, J.M.,
Chacón-Andrade, E.R.,
Gómez-Gómez, N. &
Díaz-Morales, S.L.
(2024). Escala de
Rendimiento Laboral
Individual: análisis
psicométrico en una
muestra salvadoreña.
Veritas & Research, 6(2),
110-118.

Contacto:

marlon.lobos28@gmail.com
[om](https://orcid.org/100912345678901234)







Licencia:

Creative Commons
Atribución-No
Comercial-Sin Derivadas
4.0 Internacional (CC BY-
NC-ND 4.0)



Los autores mediante el documento "Declaración de originalidad y Cesión de derechos de autor transfieren a la revista los derechos patrimoniales que tienen de la obra para que se puedan realizar copias y distribución de los contenidos por cualquier medio disponible y en Acceso Abierto, siempre que se mantenga el reconocimiento de sus

Escala de Rendimiento Laboral Individual: análisis psicométrico en una muestra salvadoreña

Marlon Elías Lobos-Rivera^a , Osiris Vanessa Cerén-Hernández^a , José Modesto Ventura-Romero^a ,
Edgardo René Chacón-Andrade^a , Natalie Gómez-Gómez^a  & Sarai Lisbeth Díaz-Morales^a 

^a Universidad Tecnológica de El Salvador, El Salvador

Resumen

El rendimiento laboral es un constructo fundamental para el éxito de las empresas e instituciones públicas, y, sobre todo, para las personas que laboran en sus respectivos centros de trabajo, lo cual se traduce en una mayor productividad, un incremento en la eficiencia y la mejora de la calidad en sus labores. No obstante, en El Salvador no se cuenta con un instrumento que permita medir este fenómeno. Por ello, la investigación pretende analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en una muestra de adultos salvadoreños. Para ello se implementó un estudio instrumental con un diseño transversal. Participaron un total de 672 trabajadores salvadoreños, la muestra estuvo conformada mayormente por mujeres (54.6%). Los resultados comprobaron que la escala cuenta con adecuadas propiedades psicométricas de validez de constructo en función del Análisis Factorial Exploratorio y el Análisis Factorial Confirmatorio, así como adecuados coeficientes de confiabilidad. Se concluye que la Escala de Rendimiento Laboral Individual es un instrumento que cuenta con las evidencias científicas para ser utilizado en el contexto laboral salvadoreño.

Palabras clave: Evidencias psicométricas, medición por escalas, rendimiento laboral, trabajadores salvadoreños, validación de pruebas

Job Performance Scale: psychometric analysis in a Salvadorean sample

Abstract

Job performance is a fundamental construct for the success of companies and public institutions, and, above all, for the people who work in their respective workplaces, which translates into greater productivity, an increase in efficiency and improvement of quality in their work. However, in El Salvador, no instrument allows measuring this phenomenon. Therefore, the research aims to analyze the psychometric properties of the Individual Work Performance Scale in a sample of Salvadoran adults. For this, an instrumental study with a cross-sectional design was implemented. A total of 672 Salvadoran workers participated, mostly women (54.6%). The results confirmed that the scale has adequate psychometric properties of construct validity based on the Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis, as well as adequate reliability coefficients. It is concluded that the Individual Work Performance Scale is an instrument that has scientific evidence to be used in the Salvadoran work context.

Keywords: Psychometric evidence, measurement by scales, job performance, Salvadoran workers, test validation

Escala de desempenho no trabalho: análise psicométrica em uma amostra salvadorenha

Abstrato

O desempenho profissional é um construto fundamental para o sucesso das empresas e instituições públicas e, sobretudo, das pessoas que trabalham nos respetivos locais de trabalho, o que se traduz numa maior produtividade, num aumento da eficiência e na melhoria da qualidade do seu trabalho. Contudo, em El Salvador nenhum instrumento permite medir este fenómeno. Portanto, a pesquisa tem como objetivo analisar as propriedades psicométricas da Escala de Desempenho Individual no Trabalho em uma amostra de adultos salvadorenhos. Para isso, foi implementado um estudo instrumental com desenho transversal. Participaram 672 trabalhadores salvadorenhos, a maioria mulheres (54,6%). Os resultados confirmaram que a escala possui

propriedades psicométricas adequadas de validade de construto com base na Análise Fatorial Exploratória e Análise Fatorial Confirmatória, bem como coeficientes de confiabilidade adequados. Conclui-se que a Escala de Desempenho Individual no Trabalho é um instrumento que possui evidências científicas para ser utilizado no contexto laboral salvadorenho.

Palavras-chave: *Evidências psicométricas, medição por escalas, desempenho profissional, trabalhadores salvadorenhos, validação de testes*

Introducción

El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un trabajador o grupo de empleados; las organizaciones generalmente establecen expectativas mínimas para la cantidad y calidad del producto del trabajo que los empleados deben cumplir o superar. Para lograrlo, las organizaciones brindan incentivos para fomentar la productividad laboral. La definición de rendimiento laboral mide la forma en que se efectúan las ocupaciones y funciones encomendadas, su apreciación puede ser exigua para medir el mérito de un trabajador, se pierden detalles de cómo maneja la información, cómo trabaja con sus colegas y qué tan cortés son con los clientes son difíciles de incorporar en una evaluación del rendimiento, pero se pueden evaluar mediante sistemas de evaluación adicionales (Oseda Gago et al., 2019). Otra concepción ve al rendimiento como las conductas que priorizan las tareas sobre los individuos, superando los requerimientos del rol (Gabini & Salessi, 2016). Cabezas-Ramos y Brito-Aguilar (2021) exponen que una gestión apropiada del talento humano con respecto al rendimiento laboral es un enfoque holístico del desempeño organizacional para alcanzar un desarrollo y sostenibilidad en el tiempo de la institución.

Para diferenciar los conceptos de rendimiento y desempeño laboral Araujo y Leal Guerra (2007) revelan que el desempeño laboral se define como la capacidad de un individuo para crear, realizar, mejorar, completar y producir trabajo en menos tiempo, menos esfuerzo y mejor calidad, con énfasis en la productividad de la tarea, es decir, la evaluación que conduce al desarrollo de la tarea. Mientras que, para Grijalva Medina y otros (2019) el desempeño laboral se refiere al comportamiento de empleado al ejecutar las tareas asignadas a su cargo que a la larga favorecen al cumplimiento de las metas organizacionales. Asimismo, también explican que variables como la personalidad, percepción, actitud, disposición de aprendizaje se asocian al desempeño laboral, siendo también el trabajo en equipo uno de los factores más relevantes en el desarrollo de habilidades. Pashanasi-Amasifuen y otros (2021) manifiestan que el desempeño laboral es un precipitante de la eficacia y eficiencia del empleado. Además, Calcina Calcina

(2014) explica que el desempeño laboral esta determinado por el clima institucional.

Se pueden reconocer factores que ayudan a mejorar el rendimiento laboral, uno de ellos es el salario emocional, que también aplica también en aquellos individuos que buscan su primer empleo puede motivarles a quedarse en la empresa o no (Espinoza Saldívar & Toscana Moctezuma, 2020). Entendiendo que salario emocional se refiere a factores laborales externos e internos que generan emociones positivas en el trabajador. El salario emocional es una variable que ha cobrado mayor relevancia en el mundo laboral, a medida que aumenta la importancia mantener la salud emocional de los empleados mediante la creación de condiciones y entornos laborales saludables (Rubio-Avila et al., 2020). Otro factor que puede influir positivamente el rendimiento laboral es la motivación, como explica Burgos (2018) que para tener un mayor rendimiento en los equipos de trabajo se debe dar mayor motivación. Carhuayal Huranga (2020) menciona también qué componentes de la estructura organizacional como reglas, procesos, tramites, controles, están directamente acoplados con el rendimiento laboral si son percibidos como positivos por el empleado. También explican que si un empleado concibe un reto superable y como tarea propia el rendimiento crece de forma paulatina a pesar de que dicho reto desaparezca.

Sin embargo, el rendimiento laboral también puede verse afectado por el proceso de adaptación de los individuos a la organización, pues este involucra adecuarse al clima laboral, a las tareas propias del puesto y a la empresa en sí misma, muchas organizaciones poseen condiciones desfavorables e inconstantes (Vallejo Calle, 2011). Por ende, para Longo (2005) la evaluación y gestión del rendimiento laboral implica invertir en el desarrollo de capacidades organizacionales e individuales, mejorar la calidad de las funciones gerenciales y cambiar fundamentalmente las relaciones entre la organización y las personas con quienes se desarrolla. Asimismo, para Carhuayal Huranga (2020) el manejo de conflictos y las relaciones entre pares y autoridades afecta el rendimiento de sus labores escalando a disputas o incluso un abandono

intempestivo de labores. Otro de los factores que puede afectar el rendimiento laboral expuesto por Larico-Mamani y otros (2021) es el estrés que incide de forma negativa en el rendimiento laboral.

Así pues, para mejorar el rendimiento pueden establecerse programas de reforzamiento que pueden ser continuo, es decir que persigue provocar la conducta deseada cada una de las veces que se presenta, o puede ser intermitente que dependerá del número de réplicas que ejecute el empleado, sin embargo, estos programas tienden a aminorar su eficacia con rapidez si se eliminan los alicientes (Robbins & Judge, 2009). Para entender mejor esta premisa, una investigación realizada por Rolin Díaz (2020) ejecutada en una empresa textil que posee un Sistema de incentivos al conocimiento, que busca especializar y desarrollar operarios integrales con oportunidades de crecimiento profesional, muestra que sus participantes perciben que su rendimiento es alto y cometen menos errores, expresando que el sistema de incentivos al conocimiento es una oportunidad para seguir aprendiendo y desarrollándose, logrando una especialización o aspirar a otros puestos en la empresa. Para que la evaluación del rendimiento pueda calcular el éxito de las prácticas y políticas en la gestión efectiva de recursos humanos, se requiere acertar en la delineación de perfiles y puestos de trabajo, en el proceso de reclutamiento y selección de personal, promoción y capacitaciones que requieran los empleados (Longo, 2005). Otro factor a tomar en cuenta para tasar el rendimiento es la actitud de las personas hacia el trabajo dentro de las que se puede mencionar la satisfacción que nace de la valoración de las características del trabajo, derivando en la estimación positiva de este; el involucramiento, visto como la identificación psicológica con sus tareas asignadas y por último el compromiso organizacional, es decir la filiación con la institución, con sus metas y todo lo relacionado con ella (Robbins & Judge, 2009). Según Barzola-Zambrano y otros (2017) dentro de los factores que pueden ser perjudiciales para la productividad de la organización son tener un equipo de trabajo que no es eficaz en un 60% de los casos de sus entrevistados, la desconfianza que despiertan las jefaturas en un 53% al momento de realizar las tareas inherentes a su puesto de trabajo, asimismo expresaron

que resienten una comunicación deficiente con su superior en un 53%, además manifiestan sentirse explotados en un 47%, y que piden se valore su experiencia para ejercer el rol de jefatura en un 38%.

En El Salvador se realizó una exploración por Renderos Valle (2017), la cual demostró que hay una relación entre el clima organizacional y rendimiento laboral, ya que está ligado con aspectos como expectativas de proyección laboral, la certeza del rol a ejecutar y la eficacia en sus actividades, por consecuente si existe un buen clima laboral mejora eficacia. En su estudio señalaron que el 51,5% presenta mal rendimiento laboral, mientras que el 48,5% muestra un buen rendimiento laboral siendo que los resultados dependieron del clima organizacional. Asimismo, se considera que el estilo de liderazgo afecta el rendimiento laboral, como se expuso en un estudio realizado con colaboradores en el área administrativa, donde se mostró que existía una relación directa entre el liderazgo (60,86%) y el desempeño laboral (73,13%) predominando un estilo de liderazgo transformacional (Rabanal Oyarce & Huamán Muñoz, 2020). Sin embargo, en una investigación realizada en enfermeros del sector salud, se muestra que el tipo de liderazgo no influye en el rendimiento laboral, mostrando que el 74,2% de los participantes en el estudio están bajo un liderazgo transformacional, mientras que un 84,2% mostró un rendimiento regular (Yallerco Quispe & Umire Huarca, 2020).

Medir el rendimiento laboral de los colaboradores es beneficioso para mejorar las condiciones internas de las organizaciones; para ello, es necesario contar con instrumentos válidos y confiables para el control y valoración objetiva de las mejoras internas que necesitan implementarse. La Escala de Rendimiento Laboral Individual es un instrumento breve que puede ser de utilidad para las empresas e instituciones salvadoreñas; por ello, se plantea la siguiente pregunta ¿La Escala de Rendimiento Laboral Individual poseerá adecuadas propiedades psicométricas de validez y confiabilidad en el contexto salvadoreño? Para dar respuesta a la interrogante el presente estudio tiene como objetivo analizar las propiedades psicométricas de la escala en cuestión en una muestra de trabajadores salvadoreños.

Método

Tipo y diseño de investigación

Se utilizó un tipo de estudio instrumental (Ato et al., 2013; Montero & León, 2007), ya que el propósito de la investigación es determinar si un instrumento psicométrico creado en un contexto cultural distinto cumple los requisitos de validez y confiabilidad, es decir, si los resultados obtenidos en los contextos culturales de origen se asemejan a los obtenidos en El Salvador y por tanto resultan útiles para su aplicación. Así mismo el diseño de investigación es de tipo no experimental transversal (Ato et al., 2013; Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018), ya que la recolección de datos se ejecutó en un momento único.

Participantes

Para la obtención de los participantes se implementó un muestreo por bola de nieve (Hernández-González, 2021) y utilizando como técnica de recolección de información la encuesta digital (Hlatshwako et al., 2021; Newman et al., 2021; Schmidt, 1997; Truell, 2003). Se obtuvieron un total de 672 trabajadores salvadoreños. La media de edad de la muestra osciló en aproximadamente 31 años con una desviación estándar de 7,60. La distribución de los participantes en función del género fue de 367 mujeres (54,6%) y 305 hombres (45,4%).

Instrumento de medición

Escala de Rendimiento Laboral individual. El instrumento fue adaptado y validado por Gabini y Salessi (2016) en el contexto argentino. Cuenta con 13 ítems y se divide en tres dimensiones: rendimiento en la tarea (ítems 1, 2, 3, 4 y 5), comportamientos contraproducentes (ítems 6, 7, 8 y 9) y rendimiento en el contexto (ítems 10, 11, 12 y 13). El instrumento cuenta con una escala de respuesta de cinco opciones (desde 1 = nunca a 5 = siempre). Referente a las propiedades de validez de constructo, la escala presentó adecuados coeficientes en el Análisis Factorial Exploratorio [AFE] ($KMO = ,81$; $\chi^2 = 1079,122$; $p < ,001$; 50% de la varianza explicada y cargas factoriales superiores a ,40) y en el Análisis Factorial Confirmatorio [AFC] ($\chi^2/gf = 2,40$; $GFI = ,95$; $CFI = ,97$; $RMSEA = ,04$). El análisis de confiabilidad indica que la escala posee coeficientes aceptables ($> ,70$ en las tres dimensiones).

Aspectos éticos

Antes de iniciar la recolección de datos se presentó a cada participante un consentimiento informado con base en los lineamientos de la Junta de Vigilancia de la Profesión de Psicología (2021) en El Salvador. El

propósito del consentimiento es asegurar la capacidad legal de los participantes para consentir el uso de la información que proporcionaban (que fueran mayores de 18 años), así como hacer partícipe a los encuestados del objeto de la investigación, el tiempo estimado de respuesta del instrumento, la finalidad, la garantía del anonimato y confidencialidad de la información brindada, así como el compromiso de utilizarla únicamente con fines académicos. También se les informó sobre los beneficios de formar parte de este tipo de estudio ya que los hallazgos se publicarán en revistas que contribuirán al desarrollo científico como país. Con base en lo anterior, de un total de 685 personas se excluyeron a ocho sujetos quienes manifestaron no consentir en participar en el estudio; asimismo, se descartaron cuatro por ser menores de edad y un individuo por brindar respuestas incoherentes.

Análisis de datos

Para el análisis de la información se replicaron los procedimientos de validez de constructo implementados por Gabini y Salessi (2016) por medio del lenguaje de programación R. Para el AFE, el cual se ejecutó mediante la paquetería *Psych* (Revelle, 2024), se implementó la rotación oblicua (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010). Para interpretar el AFE se retomaron los coeficientes como el de Kaiser Meyer Olkin (KMO), el cual debe alcanzar un valor como mínimo de ,60 para indicar la adecuación de los datos (Hair et al., 2010). La prueba de esfericidad de Bartlett debe obtener significancia estadística ($p < ,050$), lo cual indicará que hay correlación entre las variables (Hair et al., 2010). La varianza total explicada (%VTE) debe alcanzar como mínimo el 50% que permita explicar el constructo obtenido (Hair et al., 2010). Las cargas factoriales de los ítems. Los cuales deben organizarse según su respectivo factor y deben alcanzar ,30 o más (Hair et al., 2010).

Para el AFC se usó la paquetería *lavaan* (Rosseel et al., 2023) para replicar los índices de ajuste a través del estimador de Máxima Verosimilitud robusta (Flora & Curran, 2004; Li, 2012). Los coeficientes de ajuste a utilizar en el presente son: el chi cuadrado normalizado (χ^2/gf), el cual debe obtener una puntuación cercana a 2 (Caycho-Rodríguez et al., 2017). El Índice de Bondad de Ajuste (GFI) y el Índice de Ajuste Comparativo (CFI); ambos coeficientes deben alcanzar puntajes iguales o mayores a ,90 (Hair et al., 2010). Además, implementaron el error cuadrático medio de aproximación (SRMR) y el Residuo Estandarizado Cuadrático Medio (RMSEA); es deseable que ambos

coeficientes obtengan cifras menores a ,05, lo cual indica que presenta un ajuste aceptable (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010). Adicionalmente se aplicó la paquetería *semPlot* (Epskamp, 2017) para dibujar el diagrama de flujo del AFC. Para los análisis de

confiabilidad se implementaron los coeficientes alfa de Cronbach (Toro et al., 2022) y Omega de McDonald (Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017); estos coeficientes se obtuvieron con la paquetería *Psych* (Revelle, 2024).

Resultados

Validez de constructo

Se utilizó el AFE con rotación oblicua. El análisis mostró que tanto el coeficiente KMO (.88) como la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 3091$; $p = ,001$) determinaron una adecuación aceptable. La solución factorial determinó un modelo tridimensional que

explica el 59,52% de la varianza. Las saturaciones factoriales y comunalidades fueron superiores a ,40. La tabla 1 detalla la estructura tridimensional del instrumento con sus cargas factoriales, comunalidades y varianza explicada por cada variable latente.

Tabla 1.

Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en el contexto salvadoreño (n = 672)

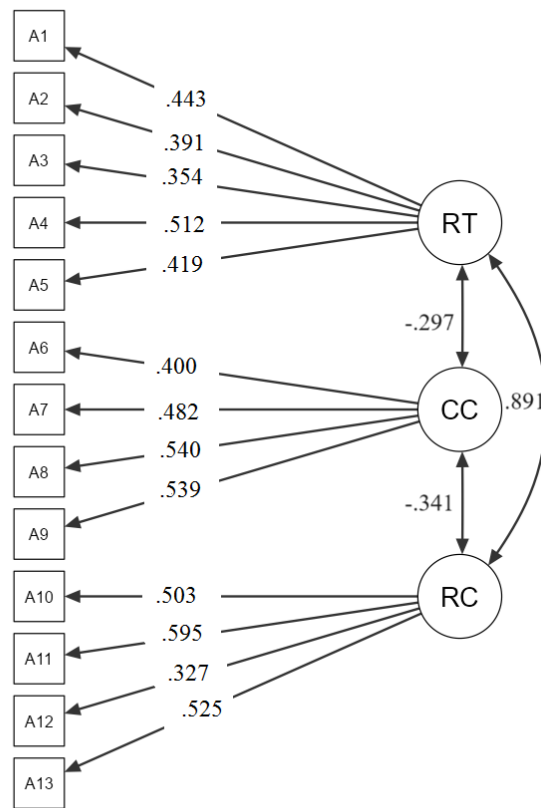
Ítems		Rendimiento en la tarea	Rendimiento en el contexto	Comportamientos contraproducentes	h^2
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	,481			,629
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	,459			,578
3	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	,471			,467
4	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	,810			,658
5	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	,707			,515
6	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.			,754	,574
7	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.			,788	,640
8	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.			,805	,654
9	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.			,790	,645
10	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.		,554		,541
11	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.		,481		,798
12	Participé activamente de las reuniones laborales.		,697		,494
13	Mi planificación laboral fue óptima.		,676		,543
%VTE		36,43	16,47	6,62	

Nota: Los ítems fueron extraídos de Gabini y Salessi (2016)

Luego de realizar el AFE, se procedió a aplicar el AFC, este reveló que el modelo de tridimensional obtenido en el AFE posee adecuados índices de ajuste ($\chi^2/gl = 3,38$;

$GFI = ,94$; $CFI = ,94$; $SRMR = ,04$; $RMSEA = ,07$ [95% $IC = ,06$; $,08$]). En la figura 1 se aprecia el diagrama de flujo del modelo tridimensional del instrumento.

Figura 1.
Análisis Factorial Confirmatorio mediante diagrama de flujo de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Gabini y Salessi (2016) en el contexto salvadoreño



Nota: RT = Rendimiento en la tarea; CC = Comportamientos contraproducentes; RC = Rendimiento en el contexto

En la Tabla 2 se muestran los análisis de confiabilidad obtenidos por medio de los coeficientes alfa de

Cronbach y omega de McDonald. Dichos coeficientes puntuaron valores superiores a ,70 en los tres factores.

Tabla 2.
Coefficientes de confiabilidad de la Escala de Rendimiento Laboral en el contexto salvadoreño

<i>Dimensiones</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Omega de McDonald</i>
Rendimiento en la tarea	,78	,79
Comportamientos contraproducentes	,79	,79
Rendimiento en el contexto	,78	,79

Discusión

Este estudio pretende analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Gabini y Salessi (2016), con el fin de evidenciar si es un instrumento adecuado para ser utilizado en el contexto laboral salvadoreño. El AFE comprobó que la escala tiene una estructura tridimensional, cumpliendo con todos los coeficientes de validez. Los hallazgos fueron similares a los

obtenidos por Gabini y Salessi (2016), coincidiendo tanto en la estructura tridimensional del instrumento, así como resultados ligeramente superiores en el coeficiente *KMO* y la varianza explicada.

Del mismo modo, el AFC indicó que la estructura obtenida en el AFE tiene índices de ajuste idóneos. Tanto el *GFI* como el *CFI* fueron superiores a ,90 al igual que el estudio original; no obstante, el chi

cuadrado estandarizado y el *RMSEA* fueron ligeramente superiores al estudio de Gabini y Salessi (2016). Cabe señalar que, si bien el chi cuadrado normado se recomienda que, de un valor inferior o cercano a dos como el obtenido en el estudio original, se puede considerar como aceptables valores que sean inferiores a cinco (Hair et al., 1995). Del mismo modo, la literatura sugiere que el *RMSEA* sea inferior a ,05 (Browne & Cudeck, 1993); no obstante, autores como Sánchez y Sánchez (2010) indican que se puede tolerar valores que no superen a ,10, lo cual ha ocurrido en estudios anteriores (Lobos Rivera et al., 2024). En otro punto, los coeficientes de confiabilidad de las dimensiones escala obtenidos en el presente fueron cercanos a ,80, coincidiendo con los índices de confiabilidad obtenidos en la muestra de trabajadores argentinos (Gabini y Salessi, 2016) y con los valores esperados en la literatura en materia psicométrica (Campo-Arias & Oviedo, 2008; Cronbach, 1951; Domínguez-Lara & Merino-Soto, 2015; McDonald, 1999; Oviedo & Campo-Arias, 2005; Streiner, 2003; Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017; Ventura-León & Peña-Calero, 2020). Lo anterior, indica que los factores miden el constructo del rendimiento laboral de manera consistente.

Conclusión

Los resultados del estudio demuestran que la escala de Rendimiento Laboral Individual cuenta con adecuados elementos psicométricos de validez y confiabilidad en el contexto salvadoreño. Por lo que el uso de ésta resultaría en un insumo valioso para las organizaciones al momento de implementar medidas con el propósito de mejorar del rendimiento laboral de sus

colaboradores, por medio de la creación de estrategias tales como planes de capacitación o de carrera. Además, esta herramienta facilitar que los colaboradores puedan autoevaluar sus habilidades y sus áreas de mejora, para que puedan tomar acciones que les permitan ejecutar mejor sus actividades laborales cotidianas y así incrementar su rendimiento laboral.

La Escala de Rendimiento Laboral Individual precisará de futuras investigaciones con el fin de ampliar los análisis psicométricos de la prueba. En este sentido, se sugiere a la empresa o institución en específico que esté interesada en utilizarla, que repliquen los análisis psicométricos para verificar la validez y confiabilidad en el contexto de su organización. Asimismo, estudios futuros pueden estar enfocados en la elaboración de baremos que permita medir el nivel del rendimiento laboral; para ello, deberá contarse con muestras representativas de organizaciones con rubros similares. También, será necesario realizar estudios de invarianza de medición por género, edad y años de antigüedad en su respectivo trabajo con el fin de garantizar que las puntuaciones obtenidas con la escala puedan ser comparadas entre las tres características mencionadas anteriormente.

La escala en cuestión será de utilidad para el ejercicio investigativo que se realiza en universidades y centros de investigación para hacer valoraciones objetivas sobre el rendimiento laboral de los colaboradores salvadoreños, así como implementar contrastes con otras variables, sean estas relacionadas con el entorno laboral (como el clima y cultura organizacional), variables psicopatológicas (por ejemplo, estrés en el trabajo, burnout, depresión, ansiedad, entre muchas otras) y sociodemográficas.

Referencias

- Araujo M.C. & Leal Guerra M. (2007) Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147.
- Ato, M., López, J.J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Barzola-Zambrano, I.I., Barzola-Véliz, V.M., & Flores-Barzola, W.J. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dominio De Las Ciencias* 3(3), 917-937.
- Browne, M.W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. En K. A. Bollen y J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Sage. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus*, 2(2), 21-41.
- Cabezas-Ramos, C.B., & Brito-Aguilar, J.G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento* 6(11), 742-761.
- Calcina Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *comunic@cción*, 5(1), 22-29.
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.

- Carhuayal Huranga, O.L. (2020). Clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H.S.A. *Gestión En el Tercer Milenio*, 23(46), 57-64.
- Caycho-Rodríguez, T., Ventura-Leon, J.L., & Castilla-Cabello, H. (2017). Análisis Factorial Confirmatorio de una escala de optimismo atributivo en una muestra peruana. *Revista de Psicología*, 7(1), 13-29.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Domínguez-Lara, S.A., & Merino-Soto, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1326-1328.
- Epskamp, S. (2017). *semPlot: Path Diagrams and Visual Analysis of Various SEM Packages' Output*. [R package].
- Espinoza Saldívar, A.K., & Toscano Moctezuma, J.A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Novarua*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Ferrando, P.J., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Flora D.B., & Curran, P.J. (2004). An Empirical Evaluation of Alternative Methods of Estimation for Confirmatory Factor Analysis with Ordinal Data. *Psychological Methods*, 9, 466-491.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Grijalva Medina, M., Guamán Andino M. & Castro Analuiza, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *MktDescubre 1* (14) <https://doi.org/10.36779/mktdescubre.v14.339>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1995). *Análisis Multivariante* (5ª ed.). Prentice Hall.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Hernández-González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3.
- Hlatshwako, T.G., Shah, S.J., Kosana, P., Adebayo, E., Hendriks, J., Larsson, E.C., Hensel, D.J., Erausquin, J.T., Marks, M., Michielsen, K., Saltis, H., Francis, J.M., Wouters, E., & Tucker, J.D. (2021). Online health survey research during COVID-19. *The Lancet Digital Health*, 3(2), e76-e77. [https://doi.org/10.1016/S2589-7500\(21\)00002-9](https://doi.org/10.1016/S2589-7500(21)00002-9)
- Junta de Vigilancia de la Profesión en Psicología. (2021). *Código de ética de la profesión en psicología*. CSSP.
- Larico-Mamani, E., Machaca-Huancollo, D.F., Condori-Cari, L.W., & Apaza-Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 356-372.
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48, 936-949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Lobos Rivera, M. E., Ramírez Catacho, J.C., Chacón Andrade, E.R., & Ventura Romero, J.M. (2024). Escala de Miedo a la Soledad: Primeras evidencias psicométricas en El Salvador. *Veritas & Research*, 6(1), 79-87. <https://acortar.link/3HmSml>
- Longo, F. (2005). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas. *Presupuesto Y Gasto Público* 41, 127-144.
- McDonald, R.P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Montero, I., & León, O.G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of clinical and Health psychology*, 7(3), 847-862.
- Newman, A., Bavik, Y. L., Mount, M., & Shao, B. (2021). Data collection via online platforms: Challenges and recommendations for future research. *Applied Psychology*, 70(3), 1380-1402. <https://doi.org/10.1111/apps.12302>
- Oседа Gago, D., Carruitero Ávila, N.A., & Uribe Hernández, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129-135
- Oviedo, H.C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral

- en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- R Core Team. (2020). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria.
- Rabanal Oyarce, R., & Huamán Muñoz, C.R. (2020). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista Científica UNTRM. Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), 26. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20192.525>
- Renderos Valle, E.L. (2017). *Clima organizacional asociado al rendimiento laboral en los empleados de la alcaldía municipal de san pedro Masahuat*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Tecnológica de El Salvador.
- Revelle, W. (2024). *Psych: Procedures for psychological, psychometric, and personality research*. Northwestern University. R package version 2.4.1.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A (2009). *Comportamiento organizacional* (13ed.). Pearson Educación.
- Rolin Díaz, C.D. (2020). Sistema de incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Innova Sciences Business. Revista de Ciencias Empresariales*. <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16>
- Rosseel, Y., Jorgensen, T.D., Rockwood, N., Oberski, D., Byrnes, J., Vanbrabant, L., Savalei, V., Merkle, E., Hallquist, M., Rhemtulla, M., Katsikatsou, M., Barendse., M., Scharf, F., & Du, H. (2023). *Lavaan: Latent Variable Analysis*. [R Package].
- Rubio-Avila, S.M., Aranda-Beltrán, C., González-Baltazar, R. & Gómez-Sánchez, R.V. (2020). El concepto de salario emocional. *Retos de la Ciencia* 4(8), pp. 15- 24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Sánchez, E. & Sánchez, M. (1998). Los modelos de estructuras de covarianza como método de validación de constructo. En V. Manzano y M. Sánchez (comps.). *Investigación del comportamiento. Innovaciones metodológicas y estrategias de docencia* (pp. 101-112). Instituto Psicosociológico Andaluz de Investigaciones.
- Schmidt, W.C. (1997). World-Wide Web survey research: Benefits, potential problems, and solutions. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 29(2), 274-279. <https://doi.org/10.3758/BF03204826>
- Streiner, D.L. (2003). Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of personality assessment*, 80(1), 99-103. https://doi.org/10.1207/S15327752JPA8001_18
- Toro, R., Peña-Sarmiento, M., Avendaño-Prieto, B.L., Mejía-Vélez, S., & Bernal-Torres, A. (2022). Análisis empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según opciones de respuesta, muestra y observaciones atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(63), 17.
- Truell, A.D. (2003). Use of internet tools for survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 21(1), 31-37.
- Vallejo Calle, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura educación y sociedad*, 2(1).
- Ventura-León, J.L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud*, 15(1), 625-627.
- Ventura-León, J., & Peña-Calero, B.N. (2020). El mundo no debería girar alrededor del alfa de Cronbach $\geq ,70$. *Adicciones*, 33(4), 369-372.
- Yallereco Quispe, L., & Umire Huarca, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), 32 - 36. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>