

PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI: <https://doi.org/10.35588/3jhkjt94>

**Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Desempeño Laboral en
Profesionistas del Valle de México durante el Confinamiento por COVID 19***
**Confirmatory Factor Analysis of the Work Performance Scale in Professionals
of the Valley of Mexico during the Confinement by COVID 19***

Edición Nº49 – Abril de 2024

Artículo Recibido: Septiembre 03 de 2023

Aprobado: Abril 15 de 2024

Autoras y autores

Cristina Barrientos Durán¹, José Marcos Bustos Aguayo², María Cristina Vanegas Rico³, Javier Pérez Durán⁴

Resumen:

Se presenta un estudio psicométrico por procedimientos confirmatorios de la Escala de Desempeño Laboral de Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, Van der Beek y De Vet (2013) en su versión argentina realizada por Gabini y Salessi (2016)

¹ Dra. en Psicología Social y Ambiental. Docente, Universidad La Salle Nezahualcóyotl. Estado de México, México. Correo electrónico: cbarrientos@ulsaneza.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-6253-2702>

² Dr. en Psicología. Profesor Titular C, Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México, México. Correo electrónico: marcos.bustos@zaragoza.unam.mx, <http://orcid.org/0000-0003-3423-596X>

³ Dra. en Psicología. Profesora de asignatura ordinaria A, Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México, México. Correo electrónico: cristina.vanegas@zaragoza.unam.mx, <https://orcid.org/0000-0002-2266-986X>

⁴ Dr. en Psicología. Profesor de asignatura A, Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México, México. Correo electrónico: javier.perez@zaragoza.unam.mx, <https://orcid.org/0000-0001-5952-9126>

con el objetivo de obtener la validez de constructo en apego a la estructura original y validez de criterio concurrente a través de correlación con la escala de Expectativas Laborales (Villa-George, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz y Villalpando, 2011). Se utilizó un diseño no experimental-transversal y se aplicó el muestreo de bola de nieve. La muestra estuvo constituida por 404 profesionistas del Valle de México que se encontraban laborando en teletrabajo. Se analizó la estructura de tres factores (rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto) y con 12 ítems, los resultados indican una buena fiabilidad del instrumento, un ajuste adecuado del modelo a los datos, y pertinente validez de constructo convergente. Se considera que la escala es un instrumento recomendable para la evaluación del Desempeño Laboral en profesionistas mexicanos.

Palabras clave: desempeño laboral, expectativas laborales, teletrabajo, análisis factorial confirmatorio.

Abstract:

A psychometric study is presented using confirmatory procedures of the Work Performance Scale of Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, Van der Beek y De Vet (2013) in its Argentine version carried out by Gabini y Salessi (2016) to obtain construct validity in accordance with the original structure and concurrent criterion validity through correlation with the Work Expectations scale (Villa-George, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, y Villalpando, 2011). A non-experimental-cross-sectional design was used and snowball sampling was applied. The sample was made up of 404 professionals from the Valley of Mexico who were working remotely. The three-factor structure was analyzed (performance in the task, counterproductive behaviors and performance in the context) and with 12 items, the results indicate good reliability of the instrument, an adequate fit of the model to the data, and relevant convergent construct validity. It is considered that the scale is a recommended instrument for the evaluation of Work Performance in Mexican professionals.

Key words: job performance, job expectations, teleworking, confirmatory factor analysis.

1. Introducción

El trabajo y sus características se vieron afectados durante la pandemia y es indispensable analizar cómo fue su implementación. La pandemia detonada por el nuevo coronavirus, identificado con las siglas COVID-19 tuvo una extensión y gravedad significativa que supuso una situación compleja en diversas áreas de la vida de las personas entre ellas la laboral (Benavides, Amable, Cornelio, Vives, Carmenate, Barraza, Bernal, Silva y Delclos, 2021; Cuero, 2020). Los gobiernos de todo el mundo aplicaron medidas restrictivas como cuarentenas o confinamientos a gran parte de la población (Escudero, Guarner, Galindo, Escudero, Alcocer y Del Rio, 2020; Huarcaya, 2020).

La humanidad tuvo que prepararse y adaptar su comportamiento para enfrentar la situación epidemiológica, lo que resultó en la incorporación de millones de trabajadores al teletrabajo, también llamado *homeoffice* (Morey, Mercadal, Lera y García, 2020; Velázquez, 2020). El cual, si bien a nivel global representó una modalidad de empleo temporal, es susceptible de una implementación más extensa, tanto por parte del sector público como privado (Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020); Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020); Ramos, Ramos y Tejera, 2020; Weller, 2020). Surge entonces, el interés por retomar los indicadores construidos para evaluar la eficacia en la implementación de las tareas asignadas a los trabajadores por parte de sus empleadores en esta modalidad de trabajo (Kowalski, Aruldoss, Gurumurthy y Parayitam, 2022; Nemteanu y Dabija, 2021; ONU, 2021). Y es el desempeño laboral, una de las principales herramientas para la evaluación del cumplimiento de los objetivos organizacionales (Cendales, Segura y González, 2022; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet y Van der Beek, 2014; Hafshah, Najmaei, Mansori y Fuchs, 2022; Qu y Yan, 2022).

El objetivo general del presente estudio fue validar en una muestra de trabajadores mexicanos la escala de desempeño laboral desarrollada por Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, Van der Beek y De Vet (2013) en su versión al español

realizada por Gabini y Salessi (2016), obtener la validez de constructo mediante un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), con el método de estimación de máxima verosimilitud robusta y, la validez de criterio concurrente al realizar un análisis de correlación de Pearson con la escala de expectativas laborales de Villa-George, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz y Villalpando (2011). Se presentan también los promedios obtenidos por los participantes y se discuten los resultados con respecto a investigaciones anteriores.

2. Antecedentes teóricos

2.1 Desempeño laboral

El desempeño es definido como las acciones o comportamientos observados en las personas para cumplir, ejercer y ejecutar un compromiso o lograr objetivos (Pedraza, Amaya y Conde, 2010). Es la utilidad que una persona puede aportar en cuanto al cumplimiento de las actividades que está obligado a ejecutar (Rivero, 2019). Específicamente, el desempeño laboral se refiere al cumplimiento de objetivos por parte del empleado, mediante diversas estrategias que responden a estándares de calidad, eficiencia y eficacia (Lozada y Criollo, 2020). Anchundia y Hurtado (2021) lo definen como el rendimiento del trabajador donde se evalúan las actitudes dentro del puesto asignado para potenciar las actividades propuestas por el empleador y cumplir las metas y objetivos planteados.

Por tanto, la evaluación del desempeño laboral es una herramienta fundamental para el desarrollo del talento humano en una organización y es un proceso periódico y sistemático que sirve para apreciar el desenvolvimiento y potencial de desarrollo que tiene cada trabajador (Álvarez, Alfonso y Indacochea, 2018). Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet y Van der Beek (2014) definen el desempeño laboral como un constructo multidimensional que se compone de los comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo. Y según dichos autores, son comportamientos orientados a la tarea, a diferencia de la productividad y la eficacia, que son entendidas como consecuencias de tales conductas.

La estimación del desempeño se considera como una apreciación sistemática del actuar de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro y da a conocer el valor de la ejecución personal en función de las actividades laborales que se desarrollan, los objetivos y los resultados que se deben lograr (Castro, 2019; Jara, Asmat, Alberca y Medina, 2018; Rivero, 2019). Además, debe ser idónea para caracterizar a poblaciones con ocupaciones diversas (Cendales, Segura y González, 2022). Por tanto, es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual (Acosta, Ruiz, Marín y Guerrero, 2019). Que permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados que beneficia a las empresas u organizaciones (Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides, 2020).

2.2 Evaluación del desempeño laboral

En términos de medición el desempeño laboral se ha investigado desde dos perspectivas (Cendales, Segura y González, 2022): la construcción de indicadores objetivos basados en registros organizacionales y la evaluación subjetiva de comportamientos.

La primera se refiere a la cuantificación de los productos o servicios proporcionados por el empleado, así como la medición de conductas relacionadas como el ausentismo, la accidentabilidad o el cumplimiento de horarios.

Y la segunda perspectiva, que es la que detona el presente documento, es la referida a la evaluación subjetiva de comportamientos que se realiza principalmente mediante auto reportes, aunque también pueden ejecutarla empleadores, supervisores, pares o clientes. Busca determinar la dimensionalidad del desempeño laboral y lo conceptualiza como un constructo latente.

Diversos autores (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, de Vet y Van der Beek, 2011; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet y Van der Beek, 2014; Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández del Río y Koopmans, 2019; Rotundo y Sackett, 2002) proponen que el desempeño laboral se encuentra determinado por tres dimensiones: (a) el desempeño de tarea, referido al comportamiento que contribuye a la producción

de un bien o a la prestación de un servicio; (b) el desempeño contextual, que contribuye a las metas de la organización y al mejoramiento del entorno social y psicológico e incluye las tareas, la iniciativa, la proactividad, la cooperación con otros y el entusiasmo; (c) el comportamiento contraproducente, el cual refiere un comportamiento voluntario que perjudica el bienestar de la organización. A partir de dicha conformación, se creó en Países Bajos el *Individual Work Performance Questionary* (IWPQ) (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, de Vet y Van der Beek, 2011; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet y Van der Beek, 2014), el cual está conformado por 18 reactivos en un formato de respuesta tipo Likert. Se construyó en idioma alemán y se aplicó a una muestra de 1181 trabajadores con diferente nivel educativo. Dicha escala se ha confiabilizado y validado en diversos países e idiomas (e. g. Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Lerner, de Vet y Van der Beek, 2016; Ramdani, Marliani y Rahman, 2019).

Específicamente en Hispanoamérica, se encuentra el estudio de Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández del Río y Koopmans (2019), realizado en España y en el que colaboró la propia autora del cuestionario (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet y Van der Beek, 2014; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Lerner, de Vet y Van der Beek, 2016) y sus resultados confirmaron la misma estructura tridimensional con los 18 reactivos originales, empleando un análisis de ecuaciones estructurales.

Y en un contexto latino, aparece el trabajo de Gabini y Salessi (2016) en Argentina, quienes realizaron un análisis factorial exploratorio en el que determinaron 16 ítems, y posteriormente un confirmatorio, donde establecieron una estructura trifactorial con trece ítems, obteniendo una consistencia interna adecuada con tres factores (rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto) y validez convergente. Sin embargo, parece ser que no se han probado sus propiedades psicométricas en trabajadores mexicanos.

El constructo desempeño laboral ha probado estar relacionado con diversas variables referidas al empleo, tales como la autoeficacia (Lepold, Tanzer y Jiménez, 2018; Lorente, Salanova, Martínez y Vera, 2014), la motivación (Thani, Min y Sakarji, 2022), la satisfacción laboral (Lepold, Tanzer y Jiménez, 2018; Thu, Loan y Quynh, 2022), el

engagement o compromiso laboral (Lorente, Salanova, Martínez y Vera, 2014), entre otras. Específicamente, se ha encontrado que se asocia de manera positiva y significativa con las expectativas laborales (Hansez, Demerouti y Chimiel, 2012; Lepold, Tanzer y Jiménez, 2018; Paul y Devi, 2018). Al respecto de esto último, Villa-George, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz y Villalpando (2011) definen la expectativa laboral como la probabilidad subjetiva de una acción o esfuerzo que conduce a un resultado o desempeño y sostienen que, en su conjunto determinarán el funcionamiento dentro de la organización.

Las expectativas son una variable motivacional importante en el campo laboral y se espera que exista una correlación positiva y significativa con el desempeño laboral (Pérez, Bustos, Vanegas y Barrientos, 2023). Por lo tanto, el objetivo general del presente estudio fue validar en una muestra de trabajadores mexicanos, la escala de desempeño laboral de Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, Van der Beek, y De Vet (2013) en su versión en español realizada por Gabini y Salessi (2016), para presentar evidencias de validez de constructo a través de la estructura de la escala y validez de criterio concurrente, mediante la utilización de la escala de expectativas laborales de Villa-George, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz y Villalpando (2011).

3. Método

3.1 Participantes

Participaron 404 profesionistas del Valle de México, seleccionados de manera no probabilística e intencional. Todos laboraban al menos un día a la semana de manera virtual (teletrabajo) y contaban con una antigüedad mínima de tres meses. Hubo una proporción ligeramente superior que trabajaba en el sector privado 57,20% respecto del sector público 42,80%. Con edades entre los 20 y 76 años ($M= 35.82$, $DE=11.0$). En cuanto al sexo, el 57,20% ($n=231$) eran mujeres y el 42,80% ($n= 173$) hombres (ver la **Tabla N°1**). Como criterios de inclusión se consideraron participantes con estudios profesionales, una antigüedad laboral mínima de tres meses y que tuvieran condiciones de teletrabajo total o parcial debido al confinamiento por la pandemia de COVID-19. El criterio de exclusión fue que trabajaran en condiciones exclusivamente de teletrabajo de manera previa a la pandemia por COVID-19.

Tabla N°1. Descripción de la muestra de acuerdo con las variables sociodemográficas.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Sexo</i>		
Mujer	231	57.2
Hombre	173	42.8
<i>Sector</i>		
Privado	231	57.2
Público /gobierno	173	42.8
<i>Antigüedad laboral</i>		
Menos de 6 meses	39	9.7
Entre 6 meses y 1 año	60	14.9
entre 1 y 5 años	136	33.7
Más de 5 años	169	41.8
<i>Porcentaje en teletrabajo</i>		
25% o menos	76	18.8
26-50%	53	13.1
51-75%	98	24.3
75% o más	177	43.8

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Instrumentos

Expectativas laborales: se utilizó la escala de Villa-George, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz y Villalpando (2011) integrada por 11 ítems con cinco opciones de respuesta tipo Likert de: 1 *nunca tuve esa expectativa* a 5 *se cumplió totalmente*, agrupados en un único factor con buena consistencia interna de (*Alpha* de Cronbach = .88). Desempeño laboral: se empleó la versión al idioma español de la escala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, Van der Beek y De Vet, 2013) validada en población argentina por Gabini y Salessi (2016). Ver **Tabla N° 2**. Constaba de 16 reactivos en forma de afirmaciones con opciones de respuesta tipo Likert con cinco opciones que iban de 1 *nunca* a 5 *siempre*, para medir tres dimensiones: rendimiento en la tarea (*Alpha* de Cronbach = .76), conducta laboral contraproducente (*Alpha* de Cronbach = .76) y rendimiento contextual (*Alpha* de Cronbach = .72). Se agregaron reactivos de edad, sexo, antigüedad, sector laboral y porcentaje en teletrabajo, así como un consentimiento informado.

Tabla N°2. Configuración factorial de la escala de Rendimiento Laboral Individual
(versión de Gabini y Salessi, 2016).

CONTENIDO DEL ÍTEM	FACTORES		
	I	II	III
<i>Factor 1: Rendimiento en la tarea</i>			
<i>En los últimos tres meses...</i>			
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	.81		
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	.59		
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	.44		
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	.48		
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	.70		
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	.68		
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	.81		
<i>Factor 2: Comportamientos contraproducentes</i>			
<i>En los últimos tres meses...</i>			
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo		.72	
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros		.70	
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo		.70	
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas		.73	
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa		.47	
<i>Factor 3: Rendimiento en el contexto</i>			
<i>En los últimos tres meses...</i>			
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma			.80
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas			.68
15. Participé activamente de las reuniones laborales			.54
16. Mi planificación laboral fue óptima			.81
Varianza explicada	27.52%	15.86%	7.10%

Fuente: Gabini y Salessi (2016).

3.3 Procedimiento y análisis estadístico

Se contactó a los participantes por vía electrónica con direcciones obtenidas por medio de la técnica de bola de nieve, se les envió una liga electrónica con una versión del instrumento en la plataforma Google *Forms*. Antes de que respondieran, se encontraba un formato de consentimiento informado en el que se les explicaba la finalidad del estudio y se les explicitaba que su participación era voluntaria y podían retirarse o negarse a contestar en cualquier momento que lo desearan, se les explicaba que

consistía en responder cuestionarios en línea y que no representaba riesgos, ni beneficios directos. Adicionalmente, se les aseguró la confidencialidad de sus respuestas, con acceso restringido a la base de datos sólo para los investigadores que firmaron una carta de confidencialidad, en cumplimiento con los estándares éticos internacionales para la investigación en humanos, establecidos en la Declaración de Helsinki (*World Medical Association*, 2013). Específicamente, se contó con el aval de la Comisión de Ética de la Facultad de Estudios Superiores, Zaragoza de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2019).

Para el análisis estadístico de los datos, primero se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio, con la finalidad de obtener evidencias de la validez de constructo de la escala (Morata-Ramírez, Holgado-Tello, Barbero-García y Méndez, 2015). Se eligió usar el método de estimación de máxima verosimilitud robusta por ajustarse correctamente a datos con faltas a la normalidad estadística o de muestras medianas o pequeñas ($n < 800$) (West, Taylor y Wu, 2012). La especificación del modelo se hizo con una estructura que agrupaba los reactivos en tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, de acuerdo con la escala adaptada de Gabini y Salessi (2016); la identificación se hizo fijando a uno la carga factorial del primer reactivo para definir la métrica de la variable latente (Kenny y Milán, 2012).

Para evaluar el ajuste global de la escala se usó la prueba de bondad de ajuste *chi* cuadrada dividida entre sus grados de libertad (se esperan valores menores a 3.00 para hablar de un buen ajuste), y los siguientes índices (Hu y Bentler, 1999; Ruíz, Pardo y San Martín, 2010): índice de ajuste comparativo de Bentler CFI (que debe tener valores ≥ 0.95 para tener un buen ajuste) y la raíz cuadrada media del error de aproximación RMSEA (que debe tener valores inferiores a 0.08 para indicar un buen ajuste). En caso de no encontrar un adecuado ajuste global se haría evaluación del ajuste local del modelo mediante índices de modificación para volver a especificarlo. Los datos se analizaron en el programa estadístico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) y el módulo AMOS, versión 21.

Con los resultados del AFC se calcularon las puntuaciones factoriales y se obtuvieron sus medias y desviaciones estándar. Para evaluar la consistencia interna se calculó el coeficiente *Alpha* de Cronbach. Posteriormente, se hizo un análisis de correlación de *Pearson* entre los factores que conformaron el instrumento y la escala de expectativas laborales de Villa-George, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz y Villalpando (2011) como una evidencia de validez de criterio concurrente para la escala.

4. Resultados

Los resultados del AFC se describen en la **Tabla N°3** y como se observa, los índices del primer modelo (basado en Gabini Salessi, 2016) no ajustaron a los parámetros establecidos (Hu Bentler, 1999; Ruiz, Pardo y San Martín, 2010); por lo que fue necesario reespecificar el modelo, eliminando el ítem uno de la escala, el cual presentó el mayor error; en el segundo modelo, tampoco se cumplieron los parámetros y fue necesario eliminar el ítem seis; se siguió el mismo proceso de reespecificación hasta lograr el ajuste. Así, para el tercer modelo se eliminó el ítem siete, para el cuarto se eliminó el ocho, finalmente el quinto modelo ajustó sus índices a los parámetros.

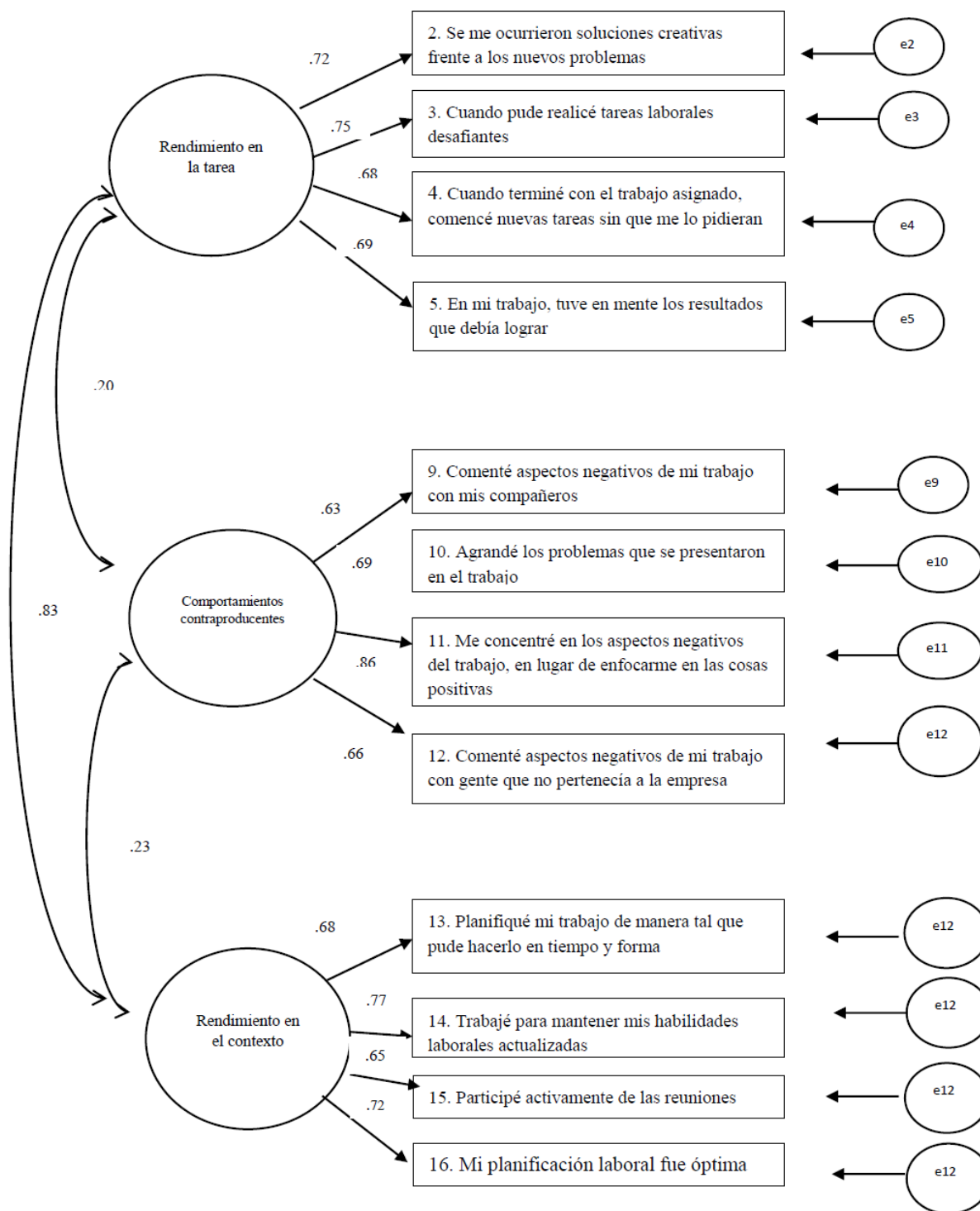
Tabla N°3. Índices de ajuste para los modelos aprobados a través del análisis factorial confirmatorio.

Modelo	1o	2o	3o	4o	5o
CMIN/DF	4.094	3.631	2.930	2.508	2.132
GFI	.882	.902	.926	.942	.955
AGFI	.841	.865	.895	.914	.931
NFI	.856	.879	.903	.921	.938
RFI	.829	.854	.881	.900	.919
CFI	.887	.908	.934	.950	.966
RMSEA	.089	.082	.071	.062	.054
χ^2	413.448	315.892	216.784	155.491	108.736
GL	101	87	74	62	51
Probabilidad	.000	.000	.000	.000	.000

Fuente: Elaboración propia.

En la **Figura N°1** se observa la solución estandarizada del modelo final, donde la estructura de tres factores se mantiene de acuerdo con la escala de Gabini y Salessi (2016).

Figura N°1. Resultados del análisis factorial confirmatorio de la escala de desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Como otra forma de evidencia de validez de constructo convergente se muestran las correlaciones de Pearson entre los factores del instrumento de desempeño laboral y la escala de expectativas laborales. Conforme a lo esperado, todas las correlaciones fueron significativas: los factores de rendimiento en la tarea y en el contexto se relacionaron positivamente con las expectativas laborales; mientras que, la dimensión comportamientos contraproducentes (que implica bajo desempeño) se asoció de forma negativa con las expectativas laborales (ver la **Tabla N°4**).

Tabla N°4. Análisis de correlación entre factores del instrumento de desempeño laboral y la escala de expectativas laborales.

	Rendimiento en la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto	Expectativas laborales
Rendimiento en la tarea	1	-.148**	.669**	.290**
Comportamientos contraproducentes		1	-.170**	-.155**
Rendimiento en el contexto			1	.240**
Expectativas laborales				1

Fuente: Elaboración propia.

** La correlación es significativa a nivel de .01 (bilateral).

En la **Tabla N°5** se muestran los promedios obtenidos por los participantes en las dimensiones de la escala de rendimiento laboral. Los trabajadores entrevistados obtuvieron un mayor promedio en el factor rendimiento en la tarea y el contexto y más bajo en la dimensión comportamiento contraproducente.

Tabla N°5. Promedios obtenidos por la muestra en los factores de la escala de rendimiento laboral.

Rendimiento en la tarea		Comportamiento contraproducente		Rendimiento en el contexto	
M	DE	M	DE	M	DE
3.911	.792	1.771	.729	3.886	.800

Fuente: Elaboración propia

5. Conclusión y discusión

La presente investigación aporta elementos para la comprensión del fenómeno del desempeño laboral en condiciones de teletrabajo en México. El objetivo del presente estudio fue validar en trabajadores mexicanos la escala de desempeño laboral de Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, Van der Beek y De Vet (2013), en su versión argentina realizada por Gabini y Salessi (2016). Para ello, se presentó evidencia de validez de constructo a través de la confirmación de la estructura de la escala y la convergencia con la variable de expectativas laborales de Villa-George, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz y Villalpando (2011). Este objetivo se logró al mantener la estructura propuesta con un adecuado ajuste, la cual mide tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes, las cuales corresponden con las dimensiones encontradas en validaciones previas del instrumento (Gabini y Salessi, 2016; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, Van der Beek y De Vet, 2013; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet y Van der Beek, 2014; Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández del Río y Koopmans, 2019).

Sin embargo, es necesario señalar que en la estructura ajustada se eliminaron cuatro reactivos: lo que puede explicarse en virtud de las condiciones laborales a las que se vieron expuestos los trabajadores durante el confinamiento por la pandemia. Para mantenerse a salvo, los trabajadores convirtieron sus hogares en un nuevo espacio de trabajo con características y situaciones particulares (Álvarez, 2020; Benavides, Amable, Cornelio, Vives, Carmenate, Barraza, Bernal, Silva y Delclos, 2021). De ahí que, algunos comportamientos habituales propios del entorno laboral cambiaron drásticamente, por ejemplo, el reactivo “Participé activamente de las reuniones laborales”.

En las investigaciones citadas anteriormente, los autores no reportaron los promedios obtenidos por los participantes en cada factor. En el presente estudio los empleados entrevistados obtuvieron un mayor promedio en el factor rendimiento en la tarea y el contexto, y menor en la dimensión comportamiento contraproducente. Dados los aspectos que evaluaba dicho factor es posible la incidencia de la deseabilidad social

en los resultados. Por tanto, se plantea la relevancia de seguir analizando la estructura de la escala, así como los resultados obtenidos por los participantes, ahora en nuevas circunstancias laborales.

Una de las posibles limitaciones del presente estudio es que se empleó un muestreo no probabilístico, lo que afecta su representatividad. No obstante, los presentes resultados se pueden considerar como un punto de partida para futuros estudios en México. En conclusión, la versión adaptada resultado de la presente investigación de la escala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, Van der Beek y De Vet, 2013) es válida para el propósito de medir desempeño laboral en condiciones de teletrabajo en empleados del Valle de México.

*Fuente de financiación: la presente investigación fue realizada con el apoyo económico del proyecto PAPIIT IN306921, otorgado por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Referencias

Acosta, A., Ruiz, L., Marín, M. y Guerrero, E. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. *Revista Encuentros*, 17(1), 24-33. <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>

Álvarez, I. B., Alfonso, P. D. y Indacochea, G. B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y educación*, 9(2), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>

Álvarez, C. H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Revista de Relaciones Laborales*, 43, 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>

Anchundia, A. M. A. y Hurtado, S. I. C. (2021). *Desempeño laboral de los empleados administrativos en la modalidad de teletrabajo en una empresa agroindustrial*. (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/56400>

Benavides, F., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Carmenate, L., Barraza, D., Bernal, D., Silva, M. y Delclos, J. (2021). El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46(31), 1-8. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, R. A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_abstract&tlng=en

Castro, R. S. C. (2019). *La satisfacción con el método de trabajo y características personales, como predictores del desempeño contextual en el servicio técnico informático de la Universidad de La Laguna*. (Tesis de Maestría). Universidad de la Laguna, España. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/17406>

Cendales, A. B., Segura, C. S. y González, B. M. (2022). Variables e Instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 34(18), 1-17. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v18i34.3950>

Cuero, C. (2020). La pandemia del COVID-19. *Revista Médica de Panamá*, 40(1), 1-2. <https://doi.org/10.37980/im.journal.rmdp.2020872>

Escudero, X., Guarner, J., Galindo, A., Escudero, M., Alcocer, M. y Del Rio, C. (2020). La pandemia de coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19): situación actual e implicaciones para México. *Cardiovascular and Metabolic Science*, 31(3), 170-177. <https://dx.doi.org/10.35366/93943>

Gabini, S. y Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>

Hafshah, R. N., Najmaei, M., Mansori, S. y Fuchs, O. (2022). The Impact of Remote Work During COVID-19 Pandemic on Millennial Employee Performance: Evidence from the Indonesian Banking Industry. *Journal of Insurance Financial Management*, 2(7), 13–19. <https://portal.issn.org/resource/ISSN/2371-2112>

Hansez, I., Demerouti, E. y Chimiel, N. (2012). Performance expectations, personal resources, and job resources: How do they predict work engagement?, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(6), 1-16. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.704675>

Hu, L. T. y Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

Kenny, D. A. y Milan, S. (2012). Identification: A nontechnical discussion of a technical issue. En R. H. Hoyle (Ed.). *Handbook of structural equation modeling* (pp.145–163). New York: Guilford Press.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. y Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

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

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. y Van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C. y Van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>

Kowalski, K. B., Aruldoss, A., Gurusurthy, B. y Parayitam, S. (2022). Work-From-Home Productivity and Job Satisfaction: A Double-Layered Moderated Mediation Model. *Sustainability*, 14(18), 11179. <https://doi.org/10.3390/su141811179>

Lepold, A., Tanzer, N. y Jiménez, P. (2018). Expectations of Bank Employees on the Influence of Key Performance Indicators and the Relationship with Job Satisfaction and Work Engagement. *Social Sciences*, 7(6), 99. <https://doi.org/10.3390/socsci7060099>

Lorente, L., Salanova, M., Martínez, M. I. y Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 3(49), 200–207. <https://doi.org/10.1002/ijop.12049>

Lozada, A. y Criollo, J. (2020). *El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Grupo Sur capacitación y consultoría*. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31866?locale=en>

Morata-Ramírez, M. A., Holgado-Tello, F. P., Barbero-García, I. y Méndez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio. Recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error Tipo I de Ji-Cuadrado y RMSEA. *Acción Psicológica*, 1(12), 79-90. <https://dx.doi.org/doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>

Morey, M., Mercadal, M., Lera, E. y García, V. (2020). Manifestaciones cutáneas en contexto del brote actual de enfermedad por coronavirus 2019. *Anales de Pediatría*, 92(6), 374-375. <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.anpedi.2020.04.013>

Nemteanu, M. S. y Dabija, D. C. (2021). The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3670. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>

OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm

ONU. (01 de junio 2020) *¿Ha llegado el teletrabajo para quedarse? Como el coronavirus puede cambiar el futuro del trabajo*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242>

ONU. (06 de julio 2021). *Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

Paul, V. M. T. y Devi, N. U. (2018). Psychological Capital, Outcome Expectation and Job Performance: A Mediated Model of Innovative Work Behavior. *International Journal for Research in Engineering Application & Management*, 1(1), 52-60. <https://doi.org/10.18231/2454-9150.2019.0460>

Pérez, D. J., Bustos, A. J. M., Vanegas, R. M. C. y Barrientos, D. C. (2023). Capital psicológico, expectativas y compromiso organizacional en el contexto del teletrabajo de los trabajadores mexicanos. *Visión Gerencial*, 22(2), 257-272. <https://doi.org/10.53766/VIGEREN>

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Qu, J. y Yan, J. (2022). Working from home vs working from office in terms of job performance during the COVID-19 pandemic crisis: evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(2), 1-36. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12353>

- Ramdani, Z., Marliani, R. y Rahman, A. B. (2019). The individual work performance scale: a psychometric study and its application for employee performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 5(7), 405-414. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7545>
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J. R., Fernández del Río, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Ramos, V., Ramos, C. y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1-29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revistas Archivos Médicos de Camagüey*, 23(2), 159-164. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Rotundo, M. y Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.1.66>
- Ruíz, M. A., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 34-45. <http://www.cop.es/papeles>
- Thani, A., Min, M. y Sakarji, S. (2022). The Mediating Role of Employee Work Motivation in The Relationship between Working From Home and Job Performance. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 12(3), 12–25. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v12-i3/14288>
- Thu, N. H., Loan, L. y Quynh, N. D. (2022). Employees' job satisfaction, job performance and their relationship during the COVID–19 pandemic in Vietnam. *Organizational Psychology*, 12(2), 38–55. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-2-38-55>
- UNAM. (2019). Comisión de Ética de la Facultad de Estudios Superiores, Zaragoza. https://www.zaragoza.unam.mx/wpcontent/2022/Reglamentos/Reglamento_etica_de_la_FESZ.pdf
- Velázquez, P. (2020). La COVID-19: reto para la ciencia mundial. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 10(2). <http://www.revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/763/792>
- Villa-George, F. I., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A. y Villalpando, J. (2011). Factorial validity of the job expectations questionnaire in a sample of Mexican

workers. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 1010-1017.
http://dx.doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n2.46

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67)*. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

West, S. G., Taylor, A. B. y Wu, W. (2012). Model fit and model selection in structural equation modeling. En R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of Structural Equation Modeling* (pp. 209-231). New York: Guilford Press.

World Medical Association (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>