



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, UNA REVISIÓN DE LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

JIMENA NICOLE TELLO CACERES

LIMA – PERÚ

2024

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, UNA REVISIÓN DE LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	3%
2	repositorio.upch.edu.pe Internet Source	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
4	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Student Paper	1%
5	idoc.pub Internet Source	<1%
6	repositorio.utelesup.edu.pe Internet Source	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	<1%
8	www.researchgate.net Internet Source	<1%

dspace.esPOCH.edu.ec

MIEMBROS DEL JURADO

Mg. Patricia Dora Iparraguirre Baltazar

Presidente

Lic. Jorge Luis Izaguirre Barrantes

Vocal

Mg. Mario Alberto Gallardo Vela

Secretario

ASESOR DE TESIS

Mg. Victoria de Jesus Vigo Fernandez-Prada

DEDICATORIA

A Dios, por acompañarme siempre, ser mi fortaleza y soporte.

A mis padres, por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Peruana Cayetano Heredia, por ser formadora de mi profesión.

A mis profesores de esta casa de estudio, por sus grandes enseñanzas, experiencias profesionales y su amor por la docencia.

Finalmente, a mi asesora por su ayuda, sus enseñanzas y su experiencia profesional.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Presentación e importancia del tema	1
2. ANÁLISIS DEL ESTADO DEL ARTE	6
2.1. Conceptualización y alcance del tema.....	6
2.1.1. <i>Desempeño laboral</i>	6
2.1.2 <i>Evaluación psicológica</i>	11
2.1.2 <i>Metodología de estudio</i>	40
2.1.3 <i>Enfoques y diseños de los estudios del tema</i>	41
2.1.4 <i>Instrumentos de medición</i>	43
2.2 Estudios acerca del tema.....	47
2.2.2 <i>Estudios internacionales</i>	47
2.2.3 <i>Estudios nacionales</i>	59
2.3 Reflexiones teóricas sobre el tema.....	64
2.4 Impacto teórico y social del tema	70
3 CONCLUSIONES	75
REFERENCIAS	78
ANEXOS	

RESUMEN

El actual estudio se propuso evaluar y sintetizar la evaluación psicológica con respecto al desempeño laboral en estos últimos 10 años. En cuanto a la metodología, esta se basó en una investigación cualitativa y heurística, centrada en la revisión documental, de naturaleza sistemática dirigida a su exploración y comprensión. Se empleó la ficha bibliográfica para el análisis de 26 documentos científicos, determinando inferencias teóricas que contribuyen al conocimiento para evaluar el desempeño laboral. Se destacó la influencia de las habilidades del personal., vinculadas a adaptarse, generar conocimiento y destrezas en sus actividades. En la última década, la evaluación psicológica del desempeño laboral ha evolucionado notablemente, adaptándose a las modificaciones del contexto profesional y las exigencias de la sociedad. Esta valoración se ha enfocado en integrar enfoques más holísticos y contextuales, a partir del uso de herramientas psicométricas adaptadas a la tecnología, pese a los desafíos éticos. Esta evolución teórico-práctica proporciona valiosas perspectivas para la psicología organizacional y herramientas cruciales para las decisiones estratégicas y el desarrollo sostenible en el ámbito laboral. Estos avances preparan el ámbito académico a futuras investigaciones, así como a mejoras en cuanto al desempeño laboral y su evaluación.

Palabras clave. Desempeño laboral, evaluación psicológica, competencias, perspectivas teóricas.

ABSTRACT

The current study aimed to evaluate and synthesize the psychological evaluation regarding work performance in the last 10 years. As for the methodology, it was based on qualitative and heuristic research, focused on documentary review, of a systematic nature aimed at exploration and understanding. The bibliographic record was used to analyze 26 scientific documents, determining theoretical inferences that contribute to knowledge to evaluate job performance. The influence of staff skills was highlighted, linked to adapting, generating knowledge and skills in their activities. In the last decade, the psychological evaluation of work performance has evolved significantly, adapting to changes in the professional context and the demands of society. This assessment has focused on integrating more holistic and contextual approaches, based on the use of psychometric tools adapted to technology, despite the ethical challenges. This theoretical-practical evolution provides valuable perspectives for organizational psychology and crucial tools for strategic decisions and sustainable development in the workplace. These advances prepare the academic field for future research, as well as improvements in terms of work performance and its evaluation.

Keywords. Job performance, psychological evaluation, competencies, theoretical perspective

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación e importancia del tema

Hoy en día, contar con instrumentos de evaluación para analizar el rendimiento laboral es crucial. Estos instrumentos ofrecen, con objetividad y eficacia, los resultados de las competencias específicas de cada empleado. Además, estas evaluaciones contribuyen a la prevención de dificultades en el clima organizacional, por ejemplo, los enfrentamientos entre los trabajadores a consecuencia de la ausencia de transparencia y honestidad en las condiciones para los ascensos y reconocimientos (Rivero, 2019).

Asimismo, la valoración del desempeño actúa como un motivador y estímulo para los trabajadores al proporcionarles una comprensión clara de sus fortalezas y debilidades. Basándose en dichos resultados, los empleados mejoran su productividad, beneficiando a la organización al disponer de un personal más competente para la ejecución de las tareas asignadas. Este aumento en la productividad contribuye a la rentabilidad de la organización (Domingos et al., 2017).

La reactivación económica ha llevado a la necesidad de medir el rendimiento en el trabajo. El retorno a la normalidad, después de un año de actividad remota y un estilo de vida sedentario, alertó a las empresas sobre la relevancia de evaluar el rendimiento laboral e incorporar estrategias que optimicen el clima y las condiciones laborales (Lora, 2021). Sin embargo, el desempeño de los trabajadores no se limita únicamente a factores como la supervisión, la

capacitación o la competencia técnico-profesional a lo largo del tiempo. Factores como el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados influyen en este concepto. Resumiendo ello, es esencial crear un ambiente laboral adecuado que se preocupe por las necesidades de los colaboradores, promueva su bienestar y fomente una motivación continua. Todo es esencial para que los empleados se desempeñen de manera efectiva en sus roles (Pashanasi et al., 2021).

El sistema de evaluación del rendimiento laboral posibilita las conexiones entre la estrategia y la cultura organizacional, así como las habilidades de las empresas para supervisar los resultados de los trabajadores, generando una repercusión más significativa en los resultados económicos. Con este fin, Se busca establecer un sistema para supervisar el rendimiento de los empleados, ya que constantemente evaluamos el rendimiento de las cosas e individuos en nuestro entorno. La valoración del rendimiento es una práctica habitual en la vida diaria, y así también, en las empresas (Chiavenato, 2017).

De esta manera, la evaluación psicológica desempeña un papel crucial en los recursos humanos y demanda herramientas simples, eficientes y efectivas. Aunque algunas situaciones de reclutamiento puedan resolverse mediante la intuición, es crucial considerar las mejores prácticas; es decir, elegir los métodos de trabajo generadores de resultados exitosos al implementarse (Alles, 2015).

Además de su impacto en la mejora del rendimiento, muchas organizaciones emplean los resultados de las evaluaciones laborales para decidir las recompensas que asignan a sus empleados. Un sistema de evaluación adecuado evidencia las

deficiencias en los procesos de flujo de comunicación en la administración del talento de las personas.

Acorde con Domingos et al. (2017), el departamento de recursos humanos enfrenta el reto de equilibrar las metas de la organización con los objetivos de los empleados. La valoración del rendimiento de los trabajadores desempeña un rol importante en este equilibrio, porque brinda información crucial sobre la empresa, sugiriendo cambios necesarios con el fin de optimizar la eficacia y la producción de la organización, al mismo tiempo de motivar a los colaboradores.

Con relación a esta idea, es relevante el estudio citado en el diario oficial *El Peruano* (2014), el cual examinó las conclusiones de múltiples valoraciones de desempeño administradas por 50 organizaciones a 6,000 trabajadores, incluyendo directores, evidenciando un elevado grado de compromiso que conllevó al 82% de eficacia en esta competencia. En cuanto a la evaluación psicológica, se enfoca en medir el comportamiento laboral, abordando aspectos como la competencia y la planificación. Se evalúa el nivel organizacional de la persona, la capacidad de gestión del tiempo, así como, la habilidad para identificar etapas, acciones, plazos y recursos necesarios para lograr sus objetivos.

Pese a los resultados positivos, Medina (2017) Indica que las compañías peruanas, después de evaluar el desempeño, asignan solo el 30% de su inversión a programas de capacitación, con el objetivo de reducir gastos, sin considerar el impacto en el rendimiento laboral, en los beneficios al colaborador en cuanto a su desarrollo personal y al crecimiento organizacional.

Según lo mencionado, el objetivo general del presente estudio es analizar la evaluación psicológica en el desempeño laboral en los últimos 10 años.

De acuerdo a los objetivos específicos planteados, el primero busca analizar las diferentes perspectivas teóricas utilizadas para evaluar el ámbito psicológico el desempeño laboral. El segundo objetivo está basado en identificar y analizar las herramientas empleadas en el proceso de evaluar el estado psicológico y el desempeño en cuanto al trabajo. Un tercer objetivo específico consiste en revisar y evaluar los avances metodológicos para medir el desempeño del trabajador en cuanto a lo laboral.

En relación a metodología que se empleó en este estudio incorpora tanto la técnica cualitativa como la investigación documental. Además, este método involucró una exploración detallada de la bibliografía relacionada con las variables estudiadas. Conjuntamente, se efectuaron análisis exhaustivos de relevantes fuentes nacionales y mundiales.

La justificación teórica se apoya en la contribución hacia el establecimiento de un marco de referencia teórico para estudios venideros, además de abordar aspectos no explorados anteriormente, como las tendencias emergentes, los avances metodológicos y las áreas investigativas con respecto a evaluar el estado psicológico en relación a como es su desempeño en cuanto a lo laboral. Este estudio proporciona un punto de referencia para futuros estados del arte, complementando el conocimiento acumulado en estudios universitarios de pregrado. Esto facilita una base sólida para la consulta y la generación de nuevo conocimiento basado en investigaciones previas realizadas en diversos contextos y períodos.

La justificación práctica reside en la constitución de esta investigación como documento de consulta. El análisis del contenido puede respaldar decisiones objetivas en recursos humanos relacionadas con el personal, Aumentar la igualdad en la toma de decisiones, identificar oportunidades de crecimiento individual, fomentar la cultura de desarrollo y compromiso de los trabajadores, y finalmente, establecer un entorno laboral más eficaz y justo.

La justificación social está basada en que la evaluación psicológica de la ejecución en el ámbito laboral que promueve la equidad, la justicia en el lugar de trabajo, al basar las decisiones de contratación, promoción y compensación en criterios objetivos validados. Así mismo, la retroalimentación constructiva y las oportunidades de desarrollo derivadas de la evaluación psicológica contribuyen al bienestar psicológico de los trabajadores, aumentando su satisfacción laboral. Además, fortalecen el compromiso con la organización al identificar áreas de mejora a nivel individual y colectivo, fomentando así una cultura de mejora continua que beneficia tanto a empleados como a la empresa en su conjunto.

Para la revisión y recopilación de investigaciones, se utilizaron palabras clave como "Estado del arte", "Desempeño laboral" y "Evaluación psicológica". Estos términos se aplicaron en los diferentes depósitos de datos inspeccionadas, que incluyeron EBSCO, SciELO, Redalyc, Dialnet, Microsoft Académico, La Referencia, Springer Link y Alicia. Como sección de la exploración de documentaciones, se seleccionaron investigaciones con un rango temporal comprendido entre los años 2013 y 2023.

2. ANÁLISIS DEL ESTADO DEL ARTE

2.1. Conceptualización y alcance del tema

Con el propósito de abordar de manera rigurosa desde una perspectiva científica el tema de investigación actual, resulta fundamental comprender las definiciones de desempeño laboral y evaluación psicológica. Además, es esencial exponer las teorías más utilizadas en los estudios para su revisión.

2.1.1. *Desempeño laboral*

Este concepto existe desde principios de la humanidad y fue evolucionando con los sistemas económicos a través de la historia (Padilla, 2021). Este concepto se define como las competencias comportamentales en sintonía a los objetivos de la empresa, siendo esta quien corrobora el desenvolvimiento de sus empleados. De esta manera, el rendimiento en el trabajo mejora la eficiencia y el desarrollo personal de los empleados, contribuyendo así a alcanzar resultados superiores. Su finalidad es transformarse en una herramienta que permita modificar e incluir políticas de refuerzo, mejorar deficiencias y estrategias de abordaje ante una problemática en la organización. Como resultado, el desempeño laboral influye a nivel jerárquico para producir una mejora en todos los componentes involucrados de la empresa. Cabe mencionar que el tamaño y tipo de empresa no resulta excluyente, pues cada una es parte de un sistema con objetivos determinados (Padilla, 2021).

Según Chiavenato (2017), es descrita como la labor realizada por los empleados para alcanzar simultáneamente las metas o requerimientos trazados por

la organización. En este contexto, se afirma que el rendimiento se vincula a la realización, la actitud, la eficacia y las metas logradas por el empleado.

De acuerdo con De la Paz (2018), el rendimiento refiere el modo en que los empleados de la corporación ejecutan sus responsabilidades, de manera óptima, con el propósito de concretar los objetivos, sujeto a normas señaladas previamente. Esta idea se evidencia en el acatamiento efectivo de las responsabilidades de la corporación para seguir las directrices establecidas.

2.1.1.1 Teorías del desempeño laboral. Sobre las propuestas teóricas que sustentan el desempeño en el trabajo, se destacan las siguientes:

El origen teórico de Motivación-Higiene creado por Herzberg (1959). Esta teoría propone la composición del rendimiento laboral en dos elementos: la satisfacción y la falta de ella. El recurso motivacional resulta crucial a fin de incrementar el nivel de satisfacción que va a sentir el trabajador dentro de su desempeño en la empresa. Herzberg identifica, el imperativo de autorrealización como el elemento intrapersonal del trabajador como primer lugar y, en segundo lugar, los aspectos interpersonales, como beneficios, alicientes, galardones, reconocimientos y aumentos salariales.

La teoría del desempeño laboral de Moorhead y Griffin (1989). Propone que un desempeño eficiente requiere de trabajadores motivados para desenvolverse de manera productiva. Un empleado estimulado tiene una mayor predisposición a cumplir sus responsabilidades y, por ende, alcanza eficazmente las metas. Por lo tanto, es esencial que los líderes o responsables de las corporaciones implementen

maniobras o técnicas para incentivar a los empleados y, de esta manera, potenciar un rendimiento beneficioso en el trabajo.

La teoría de la motivación de McClelland (1961). Se centra en las necesidades humanas, el impacto que ejerce en la conducta y la incentivación dentro del ámbito laboral. Esta teoría se basa en tres necesidades principales. La necesidad de logro se refiere al impulso de destacarse, de obtener objetivos difíciles y de triunfar en actividades que conllevan un nivel de riesgo. La necesidad de poder busca influir, controlar o impactar sobre otros, y ser percibido como importante o influyente. Por último, el anhelo de pertenecer a grupos sociales, cultivar relaciones positivas y ser bien recibido por los demás son expresiones de las necesidades de afiliación (Andrade et al., 2021).

Teoría de la expectativa de Vroom (1964). La Teoría de la Expectativa fue propuesta por Víctor Vroom en su libro "Work and Motivation" en 1964. Este trabajo se centra en las expectativas individuales sobre los resultados de las acciones y su influencia en la motivación para realizarlas. Vroom postula que dicha motivación está determinada por tres factores: la expectativa del esfuerzo derivado en un buen rendimiento, la expectativa de que dicho resultado será compensado y el valor que la persona asigna a la recompensa. Esta teoría ha sido ampliamente aplicada en el ámbito laboral e influido en la comprensión de la motivación en el ámbito laboral y en la administración de personal (Suciu et al., 2013).

Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1980). Postula que las personas tienen tres necesidades psicológicas fundamentales: autonomía, competencia y relación. Cuando estas necesidades son satisfechas, las personas

tienden a experimentar una motivación intrínseca y un mayor compromiso con las tareas y actividades. Esta teoría distingue entre diferentes tipos de motivación extrínseca, que varían en su grado de internalización y alineación con las necesidades fundamentales. En conjunto, la TAD ofrece un marco comprensivo para entender las influencias de los dos tipos de motivaciones en el comportamiento humano y el bienestar psicológico (Botella y Ramos, 2019).

Teoría de la motivación 3.0 de Pink (2009) o conocida también como la Teoría del Propósito, fue desarrollada por Daniel Pink. Propone que la motivación en el trabajo está impulsada por tres elementos principales: autonomía, maestría y propósito. De acuerdo a dicha teoría, la motivación se da en las personas cuando tienen la libertad de dirigir sus propias vidas (autonomía), la capacidad de mejorar continuamente en algo que importa (maestría) y, cuando sienten que su trabajo tiene un propósito mayor para contribuir significativamente (propósito). La Motivación 3.0 sugiere que las recompensas extrínsecas tradicionales no son suficientes para estimular el rendimiento en tareas que requieren creatividad, innovación y compromiso a largo plazo, destacando la importancia de cultivar un entorno laboral que fomente estos elementos clave de manera más efectiva (Cioclov y Lala, 2018).

2.1.1.2 Dimensiones del desempeño laboral propuesto por Chiavenato (2017). Estas son las aristas desde esa postura:

Dimensión 1: El rendimiento. Consiste en la valoración del desempeño de un empleado, mediante el uso de instrumentos confiables que permiten analizar los resultados para determinar su favorabilidad o no en la organización. Esta evaluación se divide en dos aspectos: las actividades realizadas y los resultados obtenidos. Su

propósito es mejorar el rendimiento, beneficiando a los trabajadores al proporcionarles las capacitaciones necesarias para el mejoramiento de su desempeño y fomenten la colaboración efectiva con la organización (Chiavenato, 2017).

Dimensión 2: La eficiencia. De acuerdo con Chiavenato (2017), la eficiencia es descrita como la manera más práctica de llevar a cabo las funciones con el objetivo de aplicar los recursos de manera racional. Se refiere a la respuesta y la adaptación adecuada de los bienes y ganancias. En otras palabras, ser eficaz implica la habilidad óptima para utilizar los bienes y capitales acorde a los requerimientos específicos de la organización.

Dimensión 3: La eficacia. Chiavenato (2017) explica que la eficacia implica la aptitud para favorecer a la sociedad mediante los medios proporcionados por la organización. Además, la define como la ejecución de tareas utilizando los medios o recursos disponibles en la organización a fin de acatar las exigencias señaladas. Consiste en alcanzar los objetivos establecidos y emplear los servicios obtenidos para alcanzar el éxito en la organización. Esta idea sugiere que la eficacia es crucial para alcanzar los objetivos deseados.

Dimensión 4: La efectividad. Chiavenato (2017), argumentó que se trata de alcanzar la equidad entre ser eficaz y ser eficiente dentro de la corporación, lo cual guarda una conexión directa con la consecución de los planes establecidos en términos de tiempo y beneficios. En este contexto, se evita el uso ineficiente del tiempo y los recursos disponibles.

2.1.2 Evaluación psicológica

La palabra "evaluación", originaria del francés "Évaluer", se utiliza para señalar el grado de aprendizaje, valorar ejercicios aplicados a un puesto, instituir normativas y estimar la significancia de una acción específica, abarcando un conjunto de ejercicios, técnicas y conocimientos en desarrollo continuo para asegurar la calidad de todas las actividades (Paredes, 2013). Actualmente, la evaluación ha evolucionado más allá de ser un simple instrumento de medición, incluyendo perspectivas objetivas para realizar rectificaciones y tomar decisiones que faciliten el logro de metas específicas (Paredes, 2013).

La evaluación psicológica representa una herramienta fundamental para los especialistas en cualquier área de intervención, permitiendo la medición objetiva de variables (pensamientos, afectos y comportamientos) que repercutan en el usuario. Este proceso se erige como el punto de inicio para facilitar la formulación de diagnósticos y, en última instancia, la elaboración de tratamientos. La capacidad de evaluar y determinar los factores que afectan la vida del paciente es esencial para realizar una terapia efectiva, convirtiendo así la evaluación en este nivel en uno de los fundamentos clave de la labor del psicólogo (Paz y Peña, 2021).

La evaluación psicológica constituye un componente de la psicología básica, aplicada en diversas áreas profesionales del psicólogo, como el ámbito clínico, educativo, laboral, jurídico, social y comunitario. En todas sus especialidades, implica la capacidad de estudiar comportamientos para entenderlos, equipararlos y exponerlos (Sánchez y Saavedra, 2016).

2.1.2.1. La evaluación psicológica como test psicológico (desde 1883).

Modelo psicométrico. En psicología, el “evaluar” se originó con las pruebas psicológicas, conocidas como "test psicológicos" o "testing", pero actualmente ha evolucionado para incluir la unificación y valoración de los datos recopilados. Los historiadores atribuyen a Galton, Cattell y Binet la invención de los primeros test psicológicos: Galton y Cattell manifiestan el enfoque dirigido hacia habilidades relacionadas con los sentidos, la percepción y el movimiento, por su parte Binet dedicó su atención a las capacidades cognitivas más avanzadas (Paz y Peña, 2021):

Francis Galton (1822-1911). Influenciado por Darwin, su primo, investigó la herencia de características mentales y desarrolló pruebas para evaluar diferencias individuales, siendo reconocido como precursor de la psicología diferencial. En 1884, fundó el Laboratorio Antropométrico para medir habilidades sensoriales, perceptivas y motoras. Aunque no psicólogo, su trabajo influyó indirectamente a la escuela psicológica.

James McKeen Cattell (1861-1934). Obtuvo un doctorado como psicólogo, bajo la supervisión de Wundt, destacándose en los contrastes personales en momentos de reacción. En 1890, introdujo la palabra “test mental”, siendo pionero en cuanto a aplicar pruebas en la psicología clínica, enfocándose en la evaluación de trastornos psicológicos. Además, es reconocido como el creador del primer grupo de pruebas en esta disciplina.

Alfred Binet (1875-1911). Centrándose en funciones mentales

complejas. En colaboración con Simón, introdujo el concepto de "edad mental" entre 1903 y 1909 para medir la inteligencia. Esta colaboración marcó el inicio de la evaluación psicológica científica, estructurada alrededor de modelos específicos que describen factores uniformes para facilitar la comparación y evaluación, incluyendo argumentación teórica, variables, metodologías, tácticas para contrastar hipótesis, grado de inferencia, metas y campos de aplicación, con énfasis en los niveles de inferencia resumidos en cuatro aspectos clave (Paz y Peña, 2021):

Nivel de inferencia I: La observación de comportamientos específicos revela características individuales y patrones de respuesta. Por ejemplo, la frecuente acción de tararear una melodía por parte de un niño sugiere que esta conducta es propia de su personalidad.

Nivel de inferencia II: Algunas acciones pueden estar asociadas sin una relación causal directa. Por ejemplo, si un niño tararea canciones mientras se lava las manos, estas acciones pueden ocurrir simultáneamente debido a un efecto tranquilizador en situaciones de estrés.

Nivel de inferencia III: Se reconoce que ciertas acciones pueden surgir de estados emocionales abstractos. Por ejemplo, el niño podría tararear canciones mientras se lava las manos debido a su estado emocional de alegría.

Nivel de inferencia IV: Las acciones pueden derivarse de una comprensión más profunda y personal. Por ejemplo, el niño podría tararear canciones mientras está lavando sus manos, puesto que puede recordar a su

madre bañándolo, por lo tanto, se generarían sentimientos de relajación y alegría.

2.1.2.2 Modelo teórico de la evaluación psicológica. Este modelo sobre evaluación psicológica ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, pasando de una visión internalista centrada en los rasgos individuales a una perspectiva más amplia y dinámica.

Inicialmente, se concebía la conducta como influenciada por factores internos del individuo, con las pruebas psicométricas centradas en la medición de rasgos. Sin embargo, esta visión ha sido criticada por su carácter tautológico, ya que la conducta se explica por el rasgo y viceversa, lo que ha llevado a replantear su utilidad.

En la actualidad, se entiende que las puntuaciones en las pruebas no revelan la estructura interna o causas de la conducta, sino que simplemente indican la posición relativa del individuo en un grupo normativo para un factor específico. Este enfoque reconoce la complejidad de la conducta humana y considera múltiples influencias, como el contexto y el historial de aprendizaje del individuo.

Las técnicas de evaluación, como las pruebas psicométricas, son herramientas valiosas para interpretar y comprender la conducta, aunque se debe tener cuidado en no caer en explicaciones simplistas o tautológicas. Estas técnicas son útiles en diversos campos, desde la selección laboral hasta la investigación clínica, y han mejorado con el tiempo gracias a avances en tecnología y validación científica (Paz y Peña, 2021).

2.1.2.3 Conceptualización de la evaluación psicológica

La función de realizar evaluaciones psicológicas se considera como el proceso sistemático y científico que utiliza diversas herramientas y técnicas para medir y analizar las características psicológicas de los individuos. Estas características pueden incluir aspectos cognitivos (como la inteligencia y la memoria), emocionales (como la estabilidad emocional y el estar motivado), y conductuales (como la habilidad interpersonal y estilos de afrontamiento). La finalidad de realizar una evaluación psicológica es obtener una profunda comprensión entorno a los individuos, lo que permite tomar decisiones informadas en contextos clínicos, educativos, y organizacionales (Mateo, 2020).

2.1.2.4 Objetivos de la evaluación psicológica

- **Diagnóstico:** Identificar trastornos mentales, problemas emocionales o de comportamiento y proporcionar un diagnóstico preciso.
- **Intervención y tratamiento:** Diseñar y planificar intervenciones y tratamientos adecuados basados en una comprensión detallada de los problemas del individuo.
- **Orientación y consejería:** Ofrecer guía y asistencia para decisiones cruciales, como seleccionar la carrera o la organización del futuro personal.
- **Selección y desarrollo:** En contextos organizacionales, evaluar candidatos para puestos de trabajo o identificar áreas de desarrollo para empleados actuales.

Investigación: Recopilar datos para estudios científicos que buscan comprender mejor los fenómenos psicológicos y validar teorías.

2.1.2.5 Métodos de evaluación psicológica

Entrevistas

Las entrevistas pueden ser estructuradas, semiestructuradas o no estructuradas. Las entrevistas estructuradas siguen un guion predefinido y son útiles para obtener datos comparables entre diferentes individuos. Las entrevistas semiestructuradas permiten una mayor flexibilidad, mientras que las no estructuradas son más informales y abiertas, permitiendo explorar temas emergentes en mayor profundidad (Mateo, 2020).

- **Entrevistas estructuradas:** Siguen un guion predefinido con preguntas específicas. Son útiles para obtener información comparable y consistente de diferentes individuos. Ejemplo: Entrevista Diagnóstica Internacional Compuesta (CIDI).
- **Entrevistas semiestructuradas:** Combinan preguntas predefinidas con flexibilidad para explorar áreas emergentes de interés. Ejemplo: Entrevista Clínica Estructurada para el DSM (SCID).
- **Entrevistas no estructuradas:** Son más abiertas y flexibles, permitiendo una exploración en profundidad de los problemas y preocupaciones del individuo.

Pruebas psicométricas

Las pruebas psicométricas incluyen pruebas de inteligencia, de personalidad y de habilidades específicas. Las evaluaciones de inteligencia, como la Escala de Inteligencia Wechsler, analizan distintas habilidades mentales. En contraste, las pruebas de personalidad, como el Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI), examinan diferentes aspectos del comportamiento y la psicología individual, miden rasgos y características personales. Las pruebas de habilidades específicas evalúan competencias en áreas particulares, como la aptitud matemática o verbal (Mateo, 2020).

- **Pruebas de inteligencia:** Evalúan diversas capacidades cognitivas. Ejemplos: Escala de Inteligencia de Wechsler para Adultos (WAIS), Test de Matrices Progresivas de Raven.
- **Pruebas de personalidad:** Miden rasgos y características personales. Ejemplos: Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI), Cuestionario de Personalidad Eysenck (EPQ).
- **Pruebas de aptitud:** Evalúan habilidades específicas como la aptitud matemática, verbal o espacial. Ejemplo: Test de Aptitudes Diferenciales (DAT).
- **Pruebas neuropsicológicas:** Evalúan el funcionamiento cognitivo y conductual relacionado con el cerebro. Ejemplos: Batería Neuropsicológica de Halstead-Reitan, Test de Stroop.

Observaciones

La observación, un método cualitativo fundamental en psicología,

involucra el registro sistemático de comportamientos en contextos naturales o controlados, ya sea de manera directa o indirecta. Utilizado principalmente en la evaluación de niños y en estudios de comportamiento, este método se puede aplicar en entornos cotidianos como el hogar o la escuela, así como en entornos controlados, como un laboratorio. Su versatilidad y capacidad para capturar comportamientos específicos lo convierten en una herramienta invaluable para comprender la dinámica del comportamiento humano en diversos entornos (Mateo, 2020).

- **Directas:** El evaluador observa directamente el comportamiento del individuo en su entorno natural o en un contexto controlado.
- **Indirectas:** Se obtienen datos sobre el comportamiento del individuo a través de informes de terceros, como maestros o familiares.

Cuestionarios y autoinformes

Los cuestionarios y autoinformes son herramientas comunes en la evaluación psicológica, permitiendo a los individuos proporcionar información sobre sus propios pensamientos, emociones y comportamientos. Estos métodos son eficaces para evaluar aspectos subjetivos de la experiencia humana (Mateo, 2020).

- **Cuestionarios de autoinforme:** Permiten a los individuos proporcionar información sobre sus propios pensamientos, emociones y comportamientos. Ejemplos: Inventario de Depresión de Beck (BDI), Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI).

- **Cuestionarios de observadores:** Se completan por personas cercanas al individuo evaluado, como familiares o maestros, proporcionando una perspectiva externa sobre el comportamiento del individuo.

Las evaluaciones psicológicas tienen la ventaja de obtener información directamente del individuo, lo cual es útil para evaluar aspectos subjetivos como emociones, actitudes y experiencias personales; sin embargo, están limitadas por potenciales sesgos como el deseo de ser socialmente aceptado y la falta de conciencia personal (Mateo, 2020).

Revisión de historial:

Involucra la recopilación de información relevante del historial médico, educativo y laboral del individuo para contextualizar mejor su situación actual (Mateo, 2020).

2.1.2.6 Ámbitos de aplicación de la evaluación psicológica

Ámbito clínico

Dentro del contexto clínico, el evaluar el aspecto psicológico es crucial para el diagnóstico y tratamiento de trastornos mentales. Las pruebas diagnósticas, como el DSM-5 o la CIE-10, se utilizan para identificar condiciones específicas, mientras que las evaluaciones de personalidad y funcionamiento cognitivo ayudan a diseñar planes de tratamiento personalizados (Elcovich et al., 2015).

- **Diagnóstico:** Identificación de trastornos mentales y problemas psicológicos utilizando herramientas como el DSM-5 y la CIE-10.
- **Planificación del tratamiento:** Diseño de intervenciones terapéuticas basadas en una evaluación detallada del funcionamiento psicológico del individuo.

Ámbito Educativo

En el ámbito educativo, la evaluación psicológica se utiliza para identificar las distintas necesidades de los estudiantes, sin encontrar similitudes directas, detectar problemas de aprendizaje y desarrollo, y proporcionar apoyo educativo adecuado. Las pruebas de aptitud y rendimiento académico son herramientas clave en este contexto (Elcovich et al., 2015).

- **Identificación de necesidades:** Detección de problemas de aprendizaje y desarrollo, y planificación de apoyos educativos específicos.
- **Evaluaciones de rendimiento:** Uso de pruebas para medir el rendimiento académico y la aptitud en diversas áreas educativas.

Ámbito Organizacional

En las organizaciones, la evaluación psicológica se emplea para la selección de personal, el desarrollo de empleados y la mejora del clima laboral. Las evaluaciones de aptitudes, competencias y personalidad ayudan a identificar a los candidatos más adecuados para diferentes roles y a desarrollar programas de formación eficaces (Elcovich et al., 2015).

- **Selección de personal:** Evaluación de candidatos para identificar a los más adecuados para diferentes roles dentro de la organización.
- **Desarrollo de empleados:** Reconocimiento de áreas para mejorar y creación de programas de formación y capacitación.

Ámbito de investigación

En la investigación, la evaluación psicológica permite estudiar diversos fenómenos psicológicos y validar teorías. Las pruebas y cuestionarios estandarizados son esenciales para recopilar datos fiables y comparables en estudios experimentales y correlacionales (Elcovich et al., 2015).

- **Validación de teorías:** Uso de pruebas estandarizadas para recopilar datos que ayuden a validar teorías y modelos psicológicos.
- **Estudios empíricos:** Realización de investigaciones que contribuyen al conocimiento científico en diversas áreas de la psicología.

2.1.2.7 Consideraciones éticas en evaluación psicológica

La evaluación psicológica debe realizarse de manera ética, respetando la confidencialidad, obteniendo el consentimiento informado y garantizando el uso justo y equitativo de las pruebas. Es responsabilidad de los psicólogos proteger los derechos y la dignidad de las personas evaluadas, garantizando la confidencialidad de la información y solo se comparta con el consentimiento explícito del evaluado. Es crucial que las personas comprendan completamente la naturaleza, el propósito y las posibles consecuencias de la evaluación antes de decidir participar en ella. La equidad y la no discriminación también son

esenciales, utilizando pruebas validadas y considerando factores culturales y lingüísticos que puedan afectar los resultados. Esta evaluación es crucial para entender el funcionamiento psicológico de los individuos, permitiendo decisiones informadas y proporcionando intervenciones efectivas, además de ser fundamental para la investigación científica y el avance de las prácticas profesionales en psicología (Elcovich et al., 2015).

2.1.2.8 Evaluación psicológica en el ámbito organizacional

En el contexto organizacional, la evaluación psicológica es fundamental para comprender y mejorar el comportamiento humano dentro de las empresas. Esto incluye la medición y evaluación de capacidades, actitudes, personalidades y otras características de los empleados. Este proceso facilita la selección de personal, el desarrollo del talento y la gestión del rendimiento y la dinámica organizacional, contribuyendo así a la eficiencia y efectividad de la organización. En la organización relacionada a la psicología, esta disciplina está concentrada en el estudio, medición y análisis de los comportamientos, actitudes y aptitudes laborales, ayudando a las organizaciones a tener una base robusta para tomar decisiones bien fundamentadas acerca de la administración del personal (García, 2021).

2.1.2.9 Importancia de la evaluación psicológica en el ámbito organizacional

En el entorno empresarial, las evaluaciones psicológicas resultan esencial para: (García, 2021).

- **Selección de personal:** Identificar candidatos idóneos para posiciones específicas.
- **Desarrollo profesional:** Elaborar estrategias de formación y mejora de habilidades.
- **Gestión del desempeño:** Medir y optimizar el desempeño en el trabajo.
- **Clima y cultura organizacional:** Examinar y potenciar el entorno laboral y la satisfacción del personal.

2.1.2.10 Métodos de evaluación en el ámbito organizacional

Métodos en cuanto a la psicología y la evaluación de esta son variados y pueden adaptarse a diferentes contextos y necesidades. Algunos de los métodos más comunes incluyen: (García, 2021)

Entrevistas

- **Entrevistas estructuradas:** Utilizadas para la selección de personal, estas entrevistas siguen un guion fijo que permite comparar de manera uniforme a los candidatos.
- **Entrevistas de competencia:** Evalúan habilidades específicas y comportamientos relevantes para el puesto de trabajo mediante preguntas situacionales y de comportamiento.

Pruebas Psicométricas

- **Pruebas de habilidades y aptitudes:** Evalúan habilidades específicas requeridas para un puesto laboral.

- **Pruebas de personalidad:** Herramientas como el Inventario de Personalidad NEO o el Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) Se emplean para valorar aspectos de la personalidad que impactan en el desempeño laboral y la integración en el ambiente organizacional.
- **Pruebas de inteligencia:** Evalúan la capacidad cognitiva general del individuo.

Observaciones

- **Evaluación del desempeño en el lugar de trabajo:** Implica la observación directa del empleado durante la realización de sus tareas, proporcionando información valiosa sobre su comportamiento y rendimiento en el entorno laboral.

Cuestionarios y Autoinformes

- **Encuestas de clima organizacional:** Recopilan datos sobre cómo los empleados perciben el ambiente laboral, la cultura organizacional y otros factores que afectan su bienestar y productividad.
- **Autoinformes de competencias:** Facilitan a los empleados evaluar por sí mismos sus habilidades e identificar áreas para mejorar, facilitando el desarrollo personal y profesional.

2.1.2.11 Aplicaciones de la evaluación psicológica en el ámbito organizacional

El evaluar psicológicamente desempeña un papel fundamental en la psicología organizacional, ofreciendo diversas aplicaciones que contribuyen al mejoramiento de la efectividad y el bienestar en el entorno laboral. Algunas de estas aplicaciones incluyen: (García, 2021).

Selección de personal

La evaluación psicológica ayuda a identificar a los candidatos que mejor se adaptan a los requisitos del puesto y la cultura organizacional, mejorando la calidad de las contrataciones y reduciendo la rotación de personal (García, 2021).

- **Proceso de reclutamiento y selección:** La evaluación psicológica contribuye a distinguir a los candidatos más idóneos para diversos puestos dentro de la empresa, basándose en sus competencias, personalidad y aptitudes.
- **Pruebas de integridad:** Evalúan la honestidad y la ética de los candidatos, cruciales para roles que requieren un alto nivel de confiabilidad.

Desarrollo y capacitación

Al identificar las fortalezas y oportunidades de desarrollo, con base en las evaluaciones psicológicas, se pueden diseñar programas de capacitación personalizados que promuevan el desarrollo profesional y la adquisición de habilidades nuevas (García, 2021).

- **Identificación de necesidades de capacitación:** Evaluaciones de

desempeño y competencias ayudan a identificar áreas donde los empleados necesitan mejorar, esto facilita la creación de programas de capacitación diseñados específicamente para las necesidades individuales.

- **Planes de desarrollo profesional:** Basados en evaluaciones, se pueden diseñar planes de carrera personalizados que fomenten el crecimiento y desarrollo continuo de los trabajadores.

Gestión del Desempeño

Evaluar el desempeño laboral mediante técnicas psicológicas permite a los gerentes proporcionar feedback constructivo y diseñar planes de acción para mejorar el rendimiento (García, 2021).

- **Evaluación del rendimiento:** Herramientas como las evaluaciones de 360 grados permiten una evaluación integral del desempeño del empleado desde múltiples perspectivas (superiores, pares, subordinados).
- **Retroalimentación y mejora continua:** Las evaluaciones periódicas del desempeño proporcionan retroalimentación valiosa que puede utilizarse con el fin de mejorar el rendimiento de los trabajadores, para alcanzar los objetivos de la organización.

Dinámica organizacional

A través del análisis del ambiente dentro de la organización y la percepción de los empleados respecto a su trabajo, es viable identificar áreas

problemáticas y diseñar acciones para promover un entorno laboral más positivo y aumentar la motivación del personal (García, 2021).

- **Análisis de clima y cultura organizacional:** La evaluación psicológica facilita una comprensión más profunda del entorno laboral y la dinámica cultural dentro de la organización, detectando elementos que influyen en la satisfacción y la dedicación de los trabajadores.
- **Intervenciones organizacionales:** Basadas en los resultados de las evaluaciones, se pueden diseñar e implementar intervenciones para mejorar la cohesión del equipo, la comunicación y otros aspectos clave del funcionamiento organizacional.

2.1.2.12 Nuevas tendencias de la evaluación psicológica en el ámbito organizacional

Las nuevas tendencias en la evaluación psicológica organizacional reflejan un enfoque más integral y orientado hacia el futuro, ajustándose a las transformaciones en el ambiente laboral y las exigencias de la sociedad contemporánea. Algunas de estas tendencias incluyen: (García, 2021).

Evaluación digital

El uso de plataformas digitales para la administración de pruebas psicométricas y entrevistas está en auge, ofreciendo mayor accesibilidad y eficiencia.

Análisis de Big Data

La integración del big data y el análisis predictivo permite a las organizaciones tomar decisiones más informadas basadas en grandes volúmenes de datos.

Inteligencia Artificial

La inteligencia artificial está revolucionando la evaluación psicológica, proporcionando herramientas más precisas para predecir el comportamiento y el desempeño laboral.

2.1.2.13 Importancia de la evaluación psicológica en el ámbito organizacional

La evaluación psicológica en entornos empresariales es crucial para mejorar el aprovechamiento del talento humano y para incrementar la eficacia organizativa a través de la selección meticulosa de empleados, un desarrollo profesional eficiente y una evaluación objetiva del desempeño. También colabora en la creación de un entorno laboral positivo y productivo, lo cual eleva la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. Esta herramienta proporciona un marco científico para medir y comprender el comportamiento y las capacidades de los empleados, y su adecuada integración en las prácticas organizacionales puede aumentar la eficiencia, productividad y bienestar en el lugar de trabajo, siempre considerando las importantes consideraciones éticas para salvaguardar los derechos y la dignidad de las personas sometidas a evaluación (García, 2021).

2.1.2.14 Evaluación psicológica en el desempeño laboral

La evaluación del rendimiento es un procedimiento fundamental en la administración de recursos humanos que mide y mejora el rendimiento de los empleados, utilizando la evaluación psicológica para proporcionar herramientas y técnicas precisas y objetivas que evalúan competencias, comportamientos y actitudes en el contexto laboral. Este procedimiento es fundamental para el crecimiento de la organización, la administración de talentos y el avance continuo, basándose en la recopilación sistemática de datos sobre el rendimiento del empleado para tomar decisiones sobre promociones, incrementos de sueldo, así como requerimientos de capacitación y crecimiento profesional (Padilla, 2021).

2.1.2.15 Conceptos fundamentales en la evaluación del desempeño laboral

La valoración del rendimiento es una etapa crucial en las organizaciones, pues posibilita la medición y el perfeccionamiento de la productividad y eficacia de los trabajadores. La evaluación psicológica juega un papel fundamental en este contexto, proporcionando herramientas y métodos para evaluar no solo el rendimiento observable, sino también los factores psicológicos subyacentes que influyen en dicho desempeño. Este marco teórico explora los conceptos, métodos y aplicaciones de la evaluación psicológica evaluando el desempeño (Martínez, 2015).

2.1.2.16 Definición de evaluación en el desempeño laboral

La valoración del rendimiento implica un proceso organizado para medir cómo los empleados cumplen con criterios predefinidos, con el propósito de reconocer habilidades destacadas y oportunidades de desarrollo, facilitar el desarrollo profesional y alinear a los empleados con los objetivos organizacionales, utilizando también medidas de aspectos psicológicos como habilidades cognitivas, rasgos de personalidad, motivación y competencias interpersonales (Rivero, 2019).

2.1.2.17 Importancia de la evaluación en el desempeño laboral

La evaluación del desempeño es vital para: (Paredes, 2013).

- Mejorar el rendimiento individual y organizacional.
- Detectar requerimientos para entrenamiento y crecimiento.
- Establecer metas y objetivos claros.
- Motivar a los empleados a través del reconocimiento y recompensas.
- Tomar decisiones informadas sobre promociones, compensaciones y retención de talento.

2.1.2.18 Objetivos de la evaluación psicológica en el desempeño laboral

Los propósitos para la evaluación psicológica relacionado al desempeño son variados y se orientan hacia una mejor comprensión y mejora del rendimiento laboral de los trabajadores. Algunos de estos objetivos incluyen: (Martínez, 2015)

- Identificar las competencias clave que contribuyen al rendimiento.
- Analizar cómo coinciden las habilidades del individuo con los requisitos del puesto.
- Diagnosticar problemas de desempeño y sus causas subyacentes.
- Proporcionar una base objetiva para la retroalimentación y el desarrollo.

2.1.2.19 Rol de la evaluación psicológica en el desempeño laboral

La función de la evaluación psicológica en la evaluación del rendimiento es crucial para entender y optimizar la productividad laboral de los trabajadores. Algunas funciones clave que desempeña la evaluación psicológica en este proceso son: (Rivero, 2019).

Evaluación de competencias

Las competencias laborales incluyen habilidades técnicas, conocimientos y comportamientos necesarios para un desempeño eficaz. La evaluación psicológica ayuda a medir estas competencias mediante pruebas y entrevistas estructuradas.

Evaluación de habilidades blandas

Las habilidades blandas, que abarca la comunicación, el trabajo grupal, adaptabilidad y gestionar el tiempo, son cruciales para desarrollar desempeño laboral. Las pruebas de personalidad y las entrevistas conductuales son métodos efectivos para evaluar estas habilidades.

Evaluación de actitudes y motivación

Las actitudes y motivación de los trabajadores influyen significativamente en su desempeño. La evaluación psicológica puede medir estos aspectos a través de cuestionarios y encuestas de clima organizacional.

2.1.2.20 Métodos y herramientas de evaluación psicológica para el desempeño laboral

Pruebas psicométricas

Las pruebas psicométricas evalúan diferentes dimensiones psicológicas relevantes para el desempeño laboral: (García, 2021).

- **Pruebas de habilidad cognitiva:** Miden capacidades como razonar lógicamente, solucionar problemas y tomar mejores decisiones.
- **Pruebas de personalidad:** Evalúan rasgos como la responsabilidad, la extroversión y la estabilidad emocional, que influyen en el comportamiento laboral.
- **Inventarios de competencias:** Evalúan habilidades específicas necesarias que permitan que el trabajador obtenga un puesto laboral determinado.

Entrevistas de evaluación del desempeño

Los modos de entrevistas que se presentan son las estructuradas, no estructuradas o semi estructuradas. En la evaluación del desempeño, las entrevistas estructuradas son preferibles por su capacidad para proporcionar una

evaluación consistente y objetiva (García, 2021).

Evaluaciones 360 grados

Este método recopila feedback de múltiples fuentes, como supervisores, compañeros, subordinados y el propio empleado, proporcionando una visión completa y multifacética del desempeño (García, 2021).

Observación conductual

La observación directa del comportamiento del empleado en el lugar de trabajo permite evaluar cómo realiza sus tareas, interactúa con otros y maneja situaciones estresantes o desafiantes (García, 2021).

2.1.2.21 Aplicaciones de la evaluación psicológica en el desempeño laboral

Identificación de necesidades de capacitación

La evaluación de aspecto psicológica ayuda a identificar brechas de competencias y necesidades de capacitación específicas, permitiendo diseñar programas de desarrollo efectivos (Martínez, 2015).

Desarrollo de planes de carrera

Mediante el evaluar fortalezas y algunos aspectos a mejorar, se puede crear planes de carrera personalizada que alineen cada misión tanto individual como con la empresa (Martínez, 2015).

Mejora del clima organizacional

Las encuestas en relación a la satisfacción que siente el trabajador en su trabajo o el clima de la organización que percibe proporcionan insights sobre la manera en cómo los trabajadores ven su entorno laboral, facilitando intervenciones para mejorar el ambiente de trabajo (Martínez, 2015).

Gestión del talento

La evaluación del desempeño informada por métodos psicológicos permite tomar decisiones más acertadas en cuanto a promociones, compensaciones y retención de talento (Martínez, 2015).

2.1.2.2 Evaluación psicológica y la personalidad:

La evaluación de la personalidad es un campo fundamental en la psicología que busca comprender y medir los rasgos, características y patrones de comportamiento que hacen única a una persona. Algunas de las teorías más influyentes en este campo incluyen: (Elcovich et al., 2015).

- **Teoría de los Cinco Grandes (Big Five):** Propone que la personalidad se compone de 5 dimensiones principales: apertura a la experiencia, responsabilidad, extroversión, amabilidad y estabilidad emocional. Los instrumentos de evaluación basados en esta teoría, como el Inventario de Personalidad NEO (NEO-PI-R), son ampliamente utilizados en la práctica psicológica.
- **Teoría Psicodinámica:** Esta teoría, desarrollada por Sigmund Freud

y sus seguidores, enfatiza lo importante que son los procesos del inconsciente en relación a la personalidad y su formación. La evaluación psicodinámica a menudo implica técnicas como el análisis de sueños, la asociación libre y la interpretación de lapsus linguae.

- **Teoría de los Temperamentos:** Basada en las ideas de Hipócrates y Galeno, esta teoría sugiere que hay cuatro temperamentos fundamentales que influyen en la personalidad: colérico, sanguíneo, melancólico y flemático. Los instrumentos como el Test de Temperamento de Keirsey (KTS) se basan en esta conceptualización.

2.1.2.23 Evaluación Psicológica y la inteligencia:

La evaluación de la inteligencia busca medir la capacidad cognitiva de un individuo para resolver problemas, adaptarse al entorno y aprender de la experiencia. Algunas de las teorías y enfoques principales en este campo son: (Elcovich et al., 2015).

- **Teoría de los Factores G (General) y S (Específicos):** Propuesta por Charles Spearman, postula que la inteligencia está compuesta por un factor general (g) que subyace a todas las habilidades cognitivas, así como por factores específicos (s) que son habilidades cognitivas únicas.
- **Teoría de las Inteligencias Múltiples:** Desarrollada por Gardner, propone que la inteligencia se conforma de diversas formas, no siendo una capacidad de corte unitario, como inteligencia lógico-matemática, musical, lingüística, interpersonal, espacial, corporal-

kinestésica, intrapersonal.

- **Enfoques Cognitivos:** Dichos enfoques se centran en procesos específicos subyacentes a la inteligencia, atención, memoria, resolución de problemas y el razonamiento. La evaluación cognitiva a menudo implica pruebas estandarizadas, como el Test de Inteligencia de Wechsler para Adultos (WAIS) o el Test de Matrices Progresivas de Raven.

2.1.2.24 Evaluación Psicológica y las habilidades/aptitudes:

La evaluación de habilidades y aptitudes en el ámbito organizacional es crucial para identificar el ajuste entre las competencias de los individuos y los requisitos del trabajo. Algunos enfoques comunes en este campo son: (Elcovich et al., 2015).

- **Evaluación de Competencias:** Este enfoque se centra en identificar y medir las competencias específicas necesarias para desempeñar con éxito un rol laboral. Dichas competencias pueden conformarse de las interpersonales, técnicas y de liderazgo, entre otras.
- **Evaluación de Habilidades Técnicas:** Esta evaluación se enfoca en los conocimientos y habilidades específicos, los cuales son fundamentales para la realización de actividades específicas dentro del entorno laboral. específicos requeridos para realizar tareas concretas en un entorno laboral. Puede incluir pruebas prácticas, simulaciones de tareas o evaluaciones basadas en proyectos.
- **Evaluación de Potencial y Desempeño:** Esta evaluación busca

identificar el potencial de desarrollo y como es su rendimiento en la actualidad en relación a los trabajadores y los objetivos que pretenden alcanzar en cuanto a la empresa. Puede implicar retroalimentación 360 grados, evaluaciones de desempeño estructuradas y evaluaciones de potencial de liderazgo.

La evaluación psicológica es fundamental para comprender como es la personalidad de cada trabajador, la inteligencia y las habilidades en diversos contextos, desde el desarrollo individual hasta el desempeño laboral en organizaciones. La elección de los métodos y enfoques de evaluación adecuados depende del propósito específico y del contexto en el que se aplicarán.

2.1.2.25 Evaluación psicológica en el desempeño laboral y la personalidad:

La evaluación de la personalidad proporciona información valiosa sobre cómo un individuo interactúa con su entorno laboral y cómo maneja diferentes situaciones. Algunas formas en las que se manifiesta dentro del desempeño en las organizaciones incluyen: (Rivero, 2019).

- **Ajuste Cultural y Organizacional:** La personalidad puede influir en cómo un individuo se adapta a la cultura y el ambiente de una organización. Por ejemplo, una persona extrovertida puede sobresalir en roles que requieren interacción social frecuente, como ventas o relaciones públicas.
- **Estilo de Liderazgo y Trabajo en Equipo:** Los rasgos de

personalidad pueden afectar en como lidera un sujeto y cuál es la capacidad para trabajar en equipo. Por ejemplo, los líderes con altos niveles de apertura a la experiencia pueden ser más innovadores, mientras que aquellos con alta responsabilidad pueden ser más efectivos en la gestión de equipos.

- **Gestión del Estrés y la Resiliencia:** La estabilidad emocional y la capacidad de manejar el estrés son aspectos importantes del desempeño laboral. Una adecuada estabilidad de las emociones puede determinar cómo las personas mantienen la calma bajo presión y recuperarse rápidamente de contratiempos.

2.1.2.26 Evaluación psicológica en el desempeño laboral y la Inteligencia:

La evaluación de inteligencia proporciona información sobre la capacidad de un individuo para comprender conceptos complejos, resolver problemas y adaptarse a nuevas situaciones. La relación de cómo es el desempeño dentro del trabajo incluye: (Rivero, 2019).

- **Capacidad de Aprendizaje y Adaptabilidad:** La inteligencia juega una pieza fundamental en cuanto a la capacidad para aprender nuevas tareas adaptándose a cambios en el entorno laboral. Los individuos con altos niveles de inteligencia suelen ser más rápidos para comprender nuevos conceptos y encontrar soluciones creativas a los problemas.
- **Toma de Decisiones y Resolución de Problemas:** La inteligencia se

relaciona con la capacidad para analizar información, evaluar diferentes opciones y tomar decisiones efectivas. Esto es fundamental En posiciones que demandan la toma de decisiones estratégicas o la solución de problemas de alta complejidad.

- **Desarrollo Profesional y Carrera:** La inteligencia puede influir en la capacidad de un individuo para avanzar en su carrera profesional. Aquellos con altos niveles de inteligencia pueden tener más facilidad para adquirir nuevas habilidades, asumir roles de mayor responsabilidad y alcanzar el éxito profesional.

2.1.2.27 Evaluación psicológica en el desempeño laboral y las habilidades/aptitudes:

La evaluación de habilidades y aptitudes específicas proporciona información sobre la capacidad de un individuo para desempeñar tareas concretas en el entorno laboral. Su relación con el desempeño laboral incluye: (Rivero, 2019).

- **Competencias Laborales y Desempeño:** La evaluación de competencias identifica las competencias y el conocimiento indispensable para cumplir efectivamente con las responsabilidades de un puesto de trabajo particular. Una evaluación precisa de las competencias puede ayudar a seleccionar y desarrollar empleados que se ajusten mejor a las exigencias del puesto.
- **Productividad y Eficiencia:** Las habilidades técnicas y prácticas de un individuo influyen en su capacidad para llevar a cabo las tareas de

manera eficaz y eficiente. Dicha evaluación en cuanto a estas habilidades puede ayudar a identificar áreas de mejora y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional.

- **Desarrollo de Carrera y Planificación de Sucesión:** Evaluar estas habilidades y aptitudes también son importantes para la planificación del desarrollo profesional y la sucesión en las organizaciones. Identificar y desarrollar empleados con el potencial adecuado puede garantizar una fuerza laboral calificada lista para asumir responsabilidades de liderazgo en el porvenir.

La evaluación psicológica en sus diversas formas proporciona información crucial para entender cómo los rasgos individuales de los empleados afectan su rendimiento en el lugar de trabajo. Al considerar la personalidad, la inteligencia y las habilidades/aptitudes, las organizaciones pueden tomar decisiones informadas sobre selección, desarrollo y gestión de talento para optimizar el rendimiento y el éxito organizacional.

2.1.2 Metodología de estudio

La metodología empleada en este estado del arte es de naturaleza heurística, adoptando su forma fundamental centrada en la revisión documental. Esta elección metodológica se sustenta en la naturaleza sistemática de la investigación, que se dirige hacia la exploración y comprensión del conocimiento y la literatura escrita asociados al desempeño laboral y la evaluación psicológica. Las unidades de estudio consistieron en fuentes documentarias, como tesis de pregrado, posgrado, y artículos científicos. Se consideraron como criterios de inclusión los estudios

previamente publicados entre los años 2013 y 2023, investigaciones de modalidad virtual y de acceso libre, además, se tomó en cuenta trabajos a nivel nacional e internacional considerando estudios en idioma español e inglés. Como criterio de exclusión, no se incluyeron estudios que no estén disponibles en texto completo.

Durante la fase de búsqueda y una selección con un criterio riguroso, se consideraron revistas indexadas y repositorios universitarios, resultando en la elección final de 26 fuentes bibliográficas tras una evaluación exhaustiva de un conjunto inicial de 35. Este procedimiento de selección se llevó a cabo con la finalidad de asegurar la calidad y relevancia de las fuentes revisadas en la producción de este estado del arte.

2.1.3 *Enfoques y diseños de los estudios del tema*

Según el análisis de los estudios revisados, se evidencia que los métodos de investigación más comúnmente empleados son los enfoques cualitativo, cuantitativo y mixto. Adicionalmente, respecto a los instrumentos utilizados, los investigadores consideraron adecuado el uso de entrevistas semiestructuradas, cuestionarios y otros métodos, obtenidas de fuentes secundarias para el análisis documental. A continuación, se detalla las investigaciones a razón de su uso. En el enfoque cuantitativo, encontramos seis estudios con diseños correlacionales de tipo básico, nivel correlacional, diseño transversal, sobre todo aquellas con incidencia en el desempeño laboral tales como: compromiso organizacional, sistema de compensación salarial, gestión de compensaciones, selección del personal, clima organizacional y compromiso en el trabajo. Asimismo, se identificaron cinco estudios de tipo básico, nivel descriptivo, diseño transversal referidos a los

fundamentos y perspectivas teóricas acerca del desempeño laboral y sus competencias.

En cuanto al enfoque cualitativo, El foco de la investigación se centra en el análisis de 13 fuentes documentales que emplean diversos métodos como textos, entrevistas y observaciones. Estas fuentes se identificaron a través de fichas bibliográficas, entre otros métodos. Un ejemplo destacado de esta perspectiva es el trabajo de Franco (2019), menciona que el que investiga los conceptos relacionados con el análisis del rendimiento de los profesores en una revisión exhaustiva de la literatura. La metodología de estudio comprende dos fases: la heurística, que implica la identificación y selección de estudios en dos países, y la hermenéutica, especializada en examinar y dar sentido a los datos recopilados. Se enfatiza que los educadores han desarrollado interpretaciones sobre la evaluación de su rendimiento, las cuales influyen en diversos aspectos de su experiencia, como la cultura laboral, las percepciones sociales, la construcción de la identidad y, por último, el crecimiento profesional. En síntesis, los conceptos relacionados con la evaluación del rendimiento se entienden como un procedimiento técnico individual que implica métodos de confirmación, validación y supervisión para lograr el nivel de rendimiento necesario, pero que no promueve ni estructura oportunidades para el aprendizaje continuo.

En cuanto al enfoque mixto, se trata de una serie de métodos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que integran y examinan tanto datos cuantitativos como cualitativos de manera coordinada, con el fin de alcanzar una comprensión exhaustiva del fenómeno investigado, identificando dos

investigaciones. La más relevante para la interpretación de este estudio es la de Paredes (2013), que adopta un enfoque histórico, documental, descriptivo, correlacional y explicativo. El objetivo principal de dicha investigación fue crear un sistema que combine técnicas y procedimientos que incluyan a los evaluados en la consecución de los objetivos organizacionales, y asegurar la verificación periódica del cumplimiento de estos objetivos.

2.1.4 Instrumentos de medición

En cuanto a los instrumentos de medición en las investigaciones seleccionadas, se utilizaron distintos instrumentos psicométricos validados y adaptados para evaluar la variable de rendimiento laboral y la evaluación del desempeño. A continuación, Se enumeran los dispositivos empleados en varias investigaciones:

La escala SL-SPC. Compuesta de 27 preguntas vinculadas a 4 factores, ajustado por Tulcán (2019) con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.84. En su obra "Escala Satisfacción Laboral", clasifica los siguientes elementos: comprensión del trabajo, entorno laboral, aprecio individual y/o comunitario, y ventajas financieras.

Cuestionario sobre desempeño laboral. Fue desarrollado por Gómez et al. (2008). Está destinado a empleados del área de salud. La resolución del cuestionario demora aproximadamente 20 minutos y ha sido validado mediante juicio de expertos, mostrando resultados de alta confiabilidad con un índice de fiabilidad elevado (0.889) utilizando la escala Likert: Siempre=3; A veces=2; Nunca=1.

Evaluación del desempeño por competencias. Este instrumento, desarrollado por Domingos et al. (2017), El instrumento comprende 23 declaraciones divididas en cuatro áreas: habilidades pedagógicas y didácticas, investigación, gestión académica y extensión universitaria. Se aplicó a un grupo conformado por 126 profesores y 342 estudiantes. La evaluación de las percepciones tanto de estudiantes como de profesores condujo a la conclusión de que utilizar las cuatro dimensiones propuestas es efectivo para evaluar el rendimiento docente. De acuerdo con las opiniones de ambos grupos, las competencias pedagógicas-didácticas ocupan la posición más alta.

Cuestionario de desempeño laboral. Desarrollado por Estela y Hernández (2019), evaluar cómo cada colaborador ha contribuido al logro de metas y objetivos institucionales durante un período determinado. Consiste en 13 preguntas cerradas que utilizan una escala de Likert, donde se asignan valores de 5 para "totalmente de acuerdo", 4 para "de acuerdo", 3 para "ni en desacuerdo ni de acuerdo", 2 para "en desacuerdo" y 1 para "totalmente en desacuerdo".

Evaluación de desempeño. De enfoque mixto, desarrollado por Paredes (2013). Este cuestionario consta de 11 ítems con escala Likert, los cuales se categorizan en niveles: 5 (Supera las expectativas, con un cumplimiento del 100% o más), 4 (Cumple las expectativas, con un cumplimiento del 80 al 100%), 3 (Satisface la mayoría de las expectativas, con un cumplimiento del 61 al 79%), 2 (Satisface la mayoría de las expectativas, con un cumplimiento del 36 al 60%), y 1 (No cumple las expectativas)

Evaluación de desempeño 360 grados. Es un instrumento que recopila retroalimentación sobre desempeño del trabajador desde diversas perspectivas, incluyendo supervisores, compañeros, subordinados y clientes. Utiliza cuestionarios que evalúan competencias clave como liderazgo y comunicación, con una escala de calificación que suele ir del 1 (Muy Insatisfecho) al 5 (Excelente). Los datos recopilados se consolidan y analizan para identificar tendencias y áreas de mejora, luego se presentan al empleado en una sesión de retroalimentación, culminando en un plan de desarrollo personal y profesional (Lejarreta, 2018).

El Multi-State Performance Test (MPT). Se califica evaluando la habilidad del candidato para reconocer y analizar cuestiones legales; aplicar la ley; y administrar eficientemente el tiempo; y, redactar de manera clara y precisa. Cada tarea del MPT se puntúa en una escala, típicamente de 1 a 6, por evaluadores capacitados. Las puntuaciones se basan en criterios específicos y el desempeño se pondera junto con otras partes del examen de bar. Los resultados incluyen un análisis del desempeño del candidato, destacando fortalezas y áreas de mejora (Martínez, 2015).

Autoevaluación. Este es otro de los métodos más utilizados, Se trata de un proceso en el que los empleados evalúan su propio rendimiento, utilizando cuestionarios y formularios para reflexionar sobre aspectos como calidad del trabajo, eficiencia y habilidades de comunicación. Se califica en una escala numérica, por ejemplo, de 1 a 5, donde 1 es insatisfactorio y 5 es excelente. Los resultados ayudan a aumentar la autoconciencia, fomentar la responsabilidad y formar la base para discusiones con supervisores, comparándose con evaluaciones

formales para identificar discrepancias y desarrollar un plan de mejora profesional (Paredes, 2013).

Evaluación psicológica. También llamado **valoración psicológica**. Estas implican convertir respuestas en puntuaciones escaladas, como en pruebas cognitivas donde se utilizan escalas de 0 a 100 o percentiles para medir el rendimiento relativo. Los inventarios de personalidad y las evaluaciones de habilidades emocionales se puntúan por dimensiones y subescalas respectivamente, generando perfiles que comparan los rasgos del individuo con muestras normativas. Los resultados se interpretan en informes detallados que destacan fortalezas, áreas de mejora y se utilizan para desarrollar planes personalizados, alineados a los objetivos organizacionales y los criterios de desempeño específico del puesto (Domingos et al., 2017).

Desempeño en los procesos de mejoramiento. Implica la recolección y examen de información proveniente de diversas fuentes, tales como evaluaciones realizadas por supervisores y datos numéricos, para medir el rendimiento de los empleados. Se asignan puntuaciones o calificaciones basadas en criterios establecidos, seguidas por comentarios detallados y la identificación de áreas que requieren desarrollo. Se elaboran estrategias para atender estas áreas específicas, que pueden incluir capacitación y ajustes en los procesos organizacionales. El progreso se monitorea continuamente y se ajustan los planes según sea necesario para garantizar la mejora constante (Quiroz, 2018).

2.2 Estudios acerca del tema

En esta sección se exponen los trabajos relacionados al desempeño laboral y la evaluación psicológica correspondiente. Las investigaciones seleccionadas se comprenden entre los años 2013 y 2023. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante la búsqueda de información utilizando términos precisos, o palabras clave como "Estado del arte", "Desempeño laboral" y "Evaluación psicológica". Seguidamente se identificaron 26 investigaciones entre libros, artículos científicos, tesis de pre y post grado. Se consideró oportuno fraccionar la información en subtemas de acuerdo con investigaciones internacionales y nacionales para analizar y detallar el aporte de los estudios sobre el tema.

2.2.2 *Estudios internacionales*

En Indonesia, Hamidi (2023) llevó a cabo una investigación para examinar el impacto de cómo se evalúa el desempeño en la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional. Utilizando una metodología cualitativa de investigación bibliográfica, Se recolectaron y analizaron datos procedentes de diversas fuentes como libros, revistas y bases de datos en línea. Los hallazgos revelaron que una evaluación positiva del desempeño, además de aumentar el sentido de logro y la autoestima de los empleados fortalece la confianza en el proceso de evaluación. También, se encontró que la evaluación contribuye a la retención de empleados al demostrar el compromiso de la empresa con sus necesidades y desarrollo. El estudio resalta la importancia de proporcionar retroalimentación a los trabajadores, establecer objetivos claros, fomentar la

participación y llevar a cabo una evaluación eficaz del desempeño para mejorar la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional.

Matabanchoy et al. (2019) en Colombia, llevó a cabo un estudio que tuvo como objetivo definir el concepto de evaluación de desempeño y examinar su impacto en la calidad de vida del trabajador en diversos sectores durante la última década. Con este motivo realizó una revisión sistemática de la literatura, utilizando el enfoque integrativo, observacional y retrospectivo, revisando 55 artículos publicados en bases de datos como Redalyc, SciELO, ScienceDirect y Dialnet. Los resultados de este estudio destacan los criterios de selección, definiendo y conectando entre la calidad de vida laboral y la evaluación del rendimiento, particularmente en los ámbitos de la salud, la educación y las organizaciones. La evaluación de desempeño reconoce cómo los empleados contribuyen al logro de metas organizacionales, enfatizando la productividad, el crecimiento personal y la calidad de vida laboral. Esto subraya su relevancia para mejorar los resultados en diversos entornos laborales.

Rivero (2019) en su estudio analizó la evaluación del desempeño y sus tendencias actuales refiriendo que, desde sus inicios en el siglo XVI hasta la actualidad, esta ha evolucionado significativamente, pasando de métodos centrados en la productividad a enfoques más integrales que consideran el factor humano. A través de diversos métodos de evaluación, como la retroalimentación entre compañeros y la evaluación 360°, se pretende no solo evaluar el desempeño de los trabajadores, sino también promover el crecimiento profesional y fortalecer la comunicación entre empleados y sus superiores. En la situación actual, las empresas

se encuentran con el desafío de incorporar de manera eficaz la evaluación del rendimiento dentro de la gestión de recursos humanos, con un enfoque prioritario de una interacción dinámica entre administrativos y trabajadores para lograr una ejecución óptima de las funciones laborales y adaptarse a las demandas del siglo XXI.

Martínez (2015), en España, desarrolló un estudio con el objetivo de ofrecer una comprensión integral del concepto, diseño, uso y características psicométricas de los test de desempeño. El artículo comienza presentando la definición y la razón fundamental de su utilización, detallando luego los principales usos contemporáneos en la sección 2. Posteriormente, en la sección 3 se abordan aspectos relacionados con el diseño y la puntuación de estos test, mientras que la sección 4 se dedica a discutir cuestiones vinculadas a sus características psicométricas. Por último, la sección 5 ofrece un análisis detallado de las evaluaciones de rendimiento, destacando sus fortalezas y limitaciones e identificando las áreas que requieren mayor investigación futura. Destaca la importancia de un esfuerzo constante en el desarrollo de modelos y métodos de medición que ayuden a mejorar la aplicabilidad general y la precisión de dichas evaluaciones.

Tong et al. (2023) llevó a cabo un estudio en Dinamarca para examinar el impacto de la evaluación del desempeño en la productividad de los empleados, donde identificó la influencia de la evaluación de desempeño en la productividad laboral. Por un lado, establece metas y expectativas definidas, lo que permite a los empleados alinear sus esfuerzos y mejorar su productividad. Por otro, facilita la

retroalimentación y la comunicación entre empleados y supervisores, lo cual contribuye a la mejora de las áreas, así como a la optimización del rendimiento. Por su parte, el reconocimiento del desempeño excepcional es un motivador poderoso, generando la sensación de logro y satisfacción laboral que impulsan la productividad. En conclusión, las evaluaciones del desempeño no solo fomentan una cultura de mejora continua, sino identifican necesidades de capacitación y el desarrollo con el objetivo de incrementar la productividad en las organizaciones.

Motowidlo y Kell (2013) en Estados Unidos, enfatizan la naturaleza conductual, episódica y agregada del constructo. El capítulo revisa y analiza varios modelos multidimensionales de desempeño laboral, junto con teorías emergentes de este concepto, como el desempeño adaptativo y la activación de rasgos. Se discuten los antecedentes causales del desempeño laboral, incluidos los rasgos de personalidad, la capacidad cognitiva, la motivación, el conocimiento y las habilidades, junto con sus interrelaciones. Se exploran varios dilemas en las teorías del desempeño, por ejemplo, si el comportamiento de ciudadanía organizacional es probablemente una construcción latente o agregada; si el comportamiento laboral contraproducente y la ciudadanía organizacional deben considerarse extremos opuestos de un continuo único o constructos separados; y cómo el comportamiento laboral contraproducente podría ser un producto del conocimiento y la habilidad.

Aragón (2014), en su artículo "Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica" en Iztacala, México, expone conceptos clave y explica los fundamentos psicométricos de la evaluación psicológica. El estudio, de enfoque cualitativo mediante análisis documental, aborda el concepto de medición,

resaltando la diferencia entre medir conductas y atributos psicológicos. El cierre enfatiza la relevancia de la psicometría como una teoría de medición crucial para desarrollar herramientas que garanticen su validez científica. Se detallan requisitos esenciales de los instrumentos: confiabilidad y validez, Además, se consideran los aspectos éticos durante el proceso de evaluación psicológica.

En México, Chiavenato (2017) en su libro "Administración de Recursos Humanos" explora el objetivo de enfatizar el concepto tradicional de Recursos Humanos mediante una investigación basada en documentos y con un enfoque cualitativo. En esta obra, se analiza la aplicación de este concepto en diversas empresas y organizaciones contemporáneas, cuando las empresas eran vistas como conjuntos integrados y coordinados de recursos financieros, materiales, tecnológicos e incluso humanos, reunidos con los mismos fines organizacionales que no podrían lograrse de manera individual o particular. Por lo tanto, el ámbito de Recursos Humanos se muestra altamente sensible a diversos factores que afectan a las empresas como a las personas, y su desempeño está significativamente influenciado por la cultura y mentalidad que predominan en las empresas.

En Huambo, Angola, Domingos et al. (2017) llevaron a cabo una investigación titulada "Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior". El estudio buscó obtener información sobre la percepción de educandos y maestros acerca de la herramienta que es utilizado para una evaluación en cuanto al rendimiento de los maestros en las universidades públicas de Angola, así como determinar la prioridad asignada a cada dimensión del instrumento. La investigación fue llevada a cabo en una

universidad, la cual fue parte del universo que se estudió. El instrumento en mención está conformado por 23 ítems que se dividen en 4 dimensiones: ellas son las competencias pedagógicas y didácticas, de investigación, de gestión profesional y aquellas que involucren al estado universitario. La muestra estuvo compuesta por 126 docentes y 342 educandos. Un análisis de la percepción en ambos grupos condujo a un resultado concluyente, manifestando que las dimensiones manifestadas propuestas tienen efectividad en cuanto a la evaluación del desempeño de los profesores, destacando las competencias didácticas y pedagógicas, siendo estas de mayor importancia, según las opiniones de ambos.

En un estado del arte titulado "Los significados sobre la evaluación del desempeño docente", Franco (2019) en Chile y México tuvo como propósito exponer el conocimiento actual sobre la atribución del significado a la evaluación de desempeño de parte los profesores de educación básica en servicio. El diseño metodológico presentó dos fases: la primera, heurística, con la finalidad de identificar y seleccionar estudios que se llevaron a cabo en diferentes ciudades; la segunda, hermenéutica que permitió interpretar y analizar la información que ya se había obtenido. Los hallazgos concluyen que los docentes asocian al desempeño a partir de la evaluación conceptos que ya habían construido, los cuales afectan diversos aspectos de su experiencia, abarcando el aspecto de la profesión, representación social, formación de identidad, finalmente, el proceso laboral. En consecuencia, los significados relacionados con evaluar el desempeño se interpretan como la formación de cada individuo orientado a aspectos técnicos, vinculado a diversos mecanismos ya sean para verificar y controlar diferentes

niveles que se requieren, pero que no favorece ni facilita la formación continua de los docentes.

Gómez et al. (2008) en Madrid, en su obra "Gestión de Recursos Humanos" busca sensibilizar a los directivos sobre la futura relevancia de comprender que la gestión de cualquier área empresarial exige el dominio de las competencias en la gestión de RRHH. Se trata de una investigación documental con enfoque cualitativo. El contenido del libro destaca los principales desafíos que actualmente confrontan los directivos de RRHH, categorizándolos en tres áreas: ambientales (sociales y tecnológicos), organizativos (institucionales y empresariales) e individuales (comportamiento socialmente aceptable dentro de la organización).

Guartán (2019) en Machala, Ecuador, con su artículo "La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores" explora el enfoque comprensivo de medir el desempeño laboral al considerar diversos elementos de estimación precisa de los colaboradores dentro de la organización. El autor analiza distintos métodos de evaluación, ya sean sistemas sistematizados, software o aprendizaje basado en la experiencia, adaptados a los objetivos particulares de cada organización. Se centra específicamente en el método basado en la experiencia, prevalente en la muestra estudiada. Además, detalla los factores impactantes en el desempeño individual y establece pautas estratégicas para la formación y mejora del rendimiento. El estudio valida la herramienta integral propuesta, ajustada y mejorada por expertos, con el objetivo de proporcionar a los altos mandos, evaluaciones completas y práctica para su implementación en relación a la necesidad de la empresa, siendo esta específica.

Manobanda (2020) en Quito, Ecuador, en su investigación "Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito" propone el objetivo primordial de describir los niveles de clima laboral presentes en la entidad de salud bajo estudio. El enfoque psicológico adoptado se basa en la corriente Gestalt, y el marco teórico se sustenta en las Relaciones Humanas y Sociología. Este estudio se clasifica como descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, utilizando métodos deductivos y estadísticos. Evaluar el Clima Laboral fue dado mediante la aplicación de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo "CL-SPC", compuesta por 50 ítems que abordan este constructo en cinco factores. Esta escala fue administrada a 23 trabajadores de áreas administrativas, médicas y operativas, con jornadas laborales superiores a seis horas diarias y horarios semanales establecidos. Los resultados sobre el nivel general de Clima Laboral en la entidad de salud de Quito son de 148,3 puntos, situándose en un nivel catalogado como "Medio". La recomendación que se debe evaluar anualmente el Clima Laboral y compararlo con estudios anteriores que puedan evaluar la eficacia de las conductas que están dirigidos a mejorar destinadas a crear un ambiente organizacional óptimo.

Padilla (2021) en Quito, Ecuador, en su artículo periodístico titulado "Historia de la evaluación del desempeño" transmite la comprensión acerca de los alcances de dicha variable. Este trabajo se caracteriza por ser documental, etnográfico y cualitativo. Su enfoque está centrado en cumplir los objetivos propuestas por la empresa y el desempeño que los trabajadores tienen, utilizando los conocimientos previos y la conducta a partir del aspecto psicológico que permita mejorar el sistema en relación a la educación en EE.UU. En este contexto, Padilla define el evaluar como un proceso que permita determinar la medida que se están

logrando a partir de modificaciones que se quieren dentro de la conducta, que se visualizará en cómo se desempeñan los ejecutivos.

Paredes (2013) en La Libertad, Ecuador, en el estudio titulado "Sistema de evaluación del desempeño del talento humano", se propuso crear un sistema integral donde se incorporen métodos y procesos, involucrando a los evaluados con los objetivos organizacionales y verificando periódicamente su consecución. A diferencia de las evaluaciones tradicionales, este enfoque no sería unilateral, utilizando tanto la autoevaluación como la coevaluación para lograr resultados objetivos, fiables y provechosos para la organización de salud. El estudio abordó aspectos que afectan a los empleados, así como las expectativas de usuarios y directivos respecto al rendimiento del personal. En resumen, se destaca que los servidores públicos no han recibido capacitación durante el año y que la mayoría de los colaboradores consideran su rendimiento como promedio, con un 80% de autosatisfacción en este aspecto.

Paz y Peña (2021) en Cuenca, Ecuador, en su obra titulada "Fundamentos de la evaluación psicológica" buscan explicar de manera clara y rigurosa la manera de aplicar una evaluación psicológica eficiente y lo más objetiva posible. Su enfoque de investigación se sitúa en el ámbito cualitativo, respaldado por un enfoque documental. En este libro, se aborda la evaluación psicológica como una herramienta esencial para los psicólogos en diversas áreas de trabajo. Se destaca la importancia de medir objetivamente variables que inciden en la experiencia del individuo, tales como cognición, emoción y conductas, como punto de partida para comprender al paciente. Dependiendo del contexto, esta evaluación puede

emplearse en el establecimiento de un diagnóstico y, en última instancia, diseñar un plan de tratamiento adecuado.

Quiroz (2018) en su estudio realizado en Envigado, Ecuador, bajo el título "Impacto de la evaluación del desempeño en los procesos del mejoramiento", se propuso recoger los elementos fundamentales para que los líderes o supervisores de cada departamento puedan inicialmente obtener datos sobre el desempeño de sus equipos. Este procedimiento les ofreció la posibilidad de intervenir mediante retroalimentación o entrevistas con el fin de reconocer un desempeño destacado o poner en marcha estrategias de mejora a corto o mediano plazo. La metodología empleada en este trabajo se centra en un enfoque documental y bibliográfico. En última instancia, se determina que la evaluación del desempeño en las organizaciones se posiciona como una herramienta de gestión para facilitar la medición del rendimiento de los empleados con el propósito de fomentar una mejora mutua con el empleador.

En su estudio llevado a cabo en Bogotá, Colombia, Tapias (2019) se propuso el análisis de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en colegios públicos del municipio de Socorro durante el primer semestre de 2018-2019. El enfoque metodológico utilizado empleó un método cuantitativo con un enfoque descriptivo y correlacional, utilizando un diseño transversal no experimental. Los hallazgos revelan una correlación significativa entre el clima laboral y la satisfacción en el trabajo, esto sugiere que a medida que el clima organizacional se mejora hacia la excelencia, la satisfacción laboral de los empleados en colegios públicos del Municipio El Socorro tiende a aumentar, y

viceversa. En resumen, se concluye que existe una correlación directa entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral experimentado por estos trabajadores.

Tayong (2019), en Camerún, realizó un estudio con el propósito de examinar los efectos de los factores psicológicos del contrato, expresados en términos de desempeño transaccional y relacional de los empleados, en una organización del sector privado dicho país. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó un cuestionario estructurado, adaptado y validado específicamente para este estudio, con el fin de recopilar las respuestas de los encuestados, los cuales comprendieron un total de veinticinco participantes. Se utilizó SPSS para llevar a cabo el análisis de datos. Los hallazgos principales del estudio mostraron una relación significativa, relación positiva y significativa entre el contrato psicológico transaccional y la intención de rotación de los empleados en la organización privada. Además, se encontró una relación significativa entre el contrato relacional y el desempeño de los empleados en esa institución específica, lo que sugiere que las características del contrato psicológico tienen un impacto notable en cómo los empleados se desempeñan en la organización. Estos hallazgos y las recomendaciones derivadas de este estudio pueden ser de beneficio para propietarios/administradores, agencias reguladoras, gobierno y otras partes interesadas.

Tulcán (2019) llevó a cabo un estudio en Quito, Ecuador, con el fin de evaluar la satisfacción laboral en la Estación Experimental Santa Catalina INIAP. Basándose en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, menciona la conexión entre la satisfacción y la insatisfacción laboral se vincula tanto a aspectos internos

como externos, respectivamente. El estudio utilizó un método cuantitativo y descriptivo con un diseño transversal no experimental, utilizando métodos deductivos y estadísticos. Los resultados señalaron que el 74% del personal manifestó estar muy satisfecho en términos de aceptación tanto personal como social, el nivel de satisfacción mostrado con el factor de importancia de la tarea fue en promedio del 68%. En cuanto a las condiciones laborales, el 64% manifestó sentirse insatisfecho. Se sugirió desarrollar un manual de funciones para aumentar la satisfacción del equipo, así como mejorar las condiciones físicas de trabajo mediante la adaptación de espacios y el suministro de los materiales necesarios.

Yongxing et al. (2017) llevaron a cabo una investigación en Murcia, España, con el objetivo de evaluar la influencia del apoyo perceptivo de la organización (APO) en la conexión entre el compromiso laboral y el rendimiento en las tareas. Basándose en la revisión de la literatura, formularon la hipótesis de que la percepción de apoyo organizacional refuerza la conexión beneficiosa entre la dedicación de los empleados en el trabajo y su efectividad en la consecución de metas específicas dentro de las responsabilidades asignadas. Mediante el uso de una muestra compuesta por 1049 empleados y el análisis de regresión jerárquica, los hallazgos indicaron una correlación positiva entre el compromiso laboral y el cumplimiento de los objetivos específicos de las tareas. Además, se observó que la relación entre el compromiso laboral y el rendimiento se ve afectada por el APO, sugiriendo que esta conexión es más fuerte cuando la percepción de apoyo organizacional es más alta. Las conclusiones exploran tanto las implicaciones teóricas como prácticas de estos resultados, además de ofrecer recomendaciones para futuras investigaciones.

En cuanto al aporte y relevancia de estas investigaciones en el ámbito internacional, se identificaron conceptos vinculados al desempeño laboral y los métodos de evaluación psicológica, explorados desde enfoques cualitativos, cuantitativos y mixtos. La revisión abarcó investigaciones documentadas en libros, artículos científicos, tesis e informes relacionados a los conceptos asociados al tema de estudio. En primer lugar, se subrayó la importancia de la psicometría como una teoría de evaluación psicológica que asegura la validez científica, definiéndola como un procedimiento personal de lógica técnica conectado a métodos de confirmación, validación y supervisión. En este contexto, se conceptualizó la evaluación como el procedimiento para evaluar el grado de éxito de las modificaciones deseados en el comportamiento reflejado en el rendimiento organizacional. Asimismo, se destacó la relevancia del rol de recursos humanos como una herramienta clave en la gestión estratégica, promoviendo la evaluación del desempeño de los trabajadores con el objetivo de mejorar tanto las condiciones laborales como los resultados para la empresa.

2.2.3 Estudios nacionales

Bautista et al. (2020), en su análisis teórico sobre el desempeño laboral, propusieron examinar dicho concepto desde una perspectiva teórica concisa. Conceptualmente, describieron ese constructo como las acciones y conductas ejecutadas por los empleados con el fin de contribuir al logro de los objetivos establecidos para el éxito empresarial. Este estudio se enmarca como un análisis documental con enfoque cualitativo. Su objetivo fue identificar el desempeño laboral del sistema integrado orientado al desarrollo de la efectividad y éxito

organizacional, destacando acciones que aportan valor a la empresa a través de dimensiones específicas: desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual. Estas dimensiones se consideran fundamentales para alcanzar los resultados deseados en las organizaciones.

En su investigación realizada en 2017, De la Paz (2018) examinó la conexión entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de los empleados en el Centro de salud de Miraflores, Ayacucho. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal y una muestra de 30 trabajadores, que coincidió con la población debido a su tamaño reducido. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas. Su análisis se efectuó con tablas estadísticas y medidas de dispersión y asociación. Los resultados indicaron que la mayoría de los trabajadores manifestaron un compromiso organizacional de nivel medio y evaluaron su desempeño laboral como regular. Se confirmó la existencia de una relación moderada entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral, sustentada por análisis estadísticos significativos.

En su investigación "Sistema de compensación salarial y su influencia en el rendimiento laboral de los empleados de Emapa San Martín S.A", Estela y Hernández (2019) tuvieron como objetivo principal determinar la relación entre el sistema de compensación salarial y el rendimiento laboral de los trabajadores en el año 2017. Utilizando una metodología aplicada con un enfoque correlacional, recopilaron información mediante una encuesta administrada a 146 trabajadores. Dicho instrumento abordó tres dimensiones del sistema de compensación salarial

(salario base, incentivos salariales y prestaciones) y exploró seis dimensiones relacionadas con el rendimiento laboral. Los resultados, obtenidos mediante análisis estadístico correlacional con Rho Spearman, revelaron una correlación positiva fuerte entre el sistema de compensación salarial y el rendimiento laboral, con un coeficiente de 0,987 y un valor p de 0,000. En conclusión, se estableció una correlación positiva del 97% entre el sistema de compensación salarial y el rendimiento laboral de los empleados de Emapa San Martín S.A. en Tarapoto durante el año 2017, concluyendo que un mayor nivel de compensación se asocia con un rendimiento laboral más elevado por parte de los colaboradores.

Lora (2021) abordó en su investigación titulada "Desafíos laborales en el Perú para el año 2022" el propósito de examinar los retos en este ámbito surgidos después de la pandemia. La metodología empleada se caracterizó por ser documental y basarse en un enfoque cualitativo. El informe resultante resalta que en el transcurso del año 2021 se observó una notable escasez de profesionales en áreas como entretenimiento, turismo y, especialmente, servicios, debido a la alta sensibilidad de estos sectores ante las nuevas restricciones y medidas implementadas durante la pandemia. El enfoque principal del estudio se centra en la importancia de desarrollar tanto habilidades blandas como habilidades técnicas en el perfil de los profesionales peruanos. En el contexto actual, se destaca la relevancia de habilidades de liderazgo y empatía, dado que tanto los trabajadores como los líderes organizacionales pueden enfrentar situaciones desafiantes.

Pashanasi et al. (2021) llevaron a cabo un estudio titulado "Rendimiento laboral en instituciones de educación superior" con el propósito de examinar los

artículos científicos latinoamericanos publicados en diversas bases de datos desde 2015 hasta 2021 sobre temas relacionados con el rendimiento laboral. La metodología de investigación empleada consistió en una revisión sistemática de la literatura, incluyendo un total de 27 artículos originarios de países latinoamericanos. Los resultados sobresalientes revelan que los temas más investigados están vinculados al trabajo en equipo, el cual se relaciona con la eficiencia y la orientación al logro, así como otros factores que influyen positivamente en la mejora del rendimiento laboral.

Salazar (2018) realizó una investigación con el propósito fundamental de establecer la relación entre la administración de compensaciones y el nivel de rendimiento organizacional de los empleados en Iron Mountain Perú S.A. durante el año 2017 en Lima. La metodología aplicada se fundamentó en un enfoque correlacional, adoptando un diseño no experimental de corte transversal y utilizando un cuestionario tipo Likert para la recopilación de datos, dirigido a una muestra conformada por 133 colaboradores. Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis confirmaron una correlación positiva muy significativa entre las variables examinadas, respaldada por un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.858. Esto ratificó la hipótesis alterna y evidenció la existencia de una conexión entre la gestión de compensaciones y el nivel de rendimiento organizacional en la empresa durante el mencionado período.

Sánchez y Saavedra (2016) realizaron una investigación con el objetivo de detectar eventuales disparidades en el perfil psicológico entre los candidatos elegidos y aquellos que no lo fueron en un proceso de selección de personal. Este

análisis se basó en variables psicológicas previamente evaluadas por una consultora de Recursos Humanos en Lima. La metodología adoptada fue de corte cuantitativo, utilizando datos numéricos para la obtención de información. El diseño de investigación fue retrospectivo, centrándose en la comparación de grupos predefinidos: candidatos seleccionados (casos) y no seleccionados (controles). Se llevaron a cabo análisis de variables a través de pruebas psicológicas que abordaron aspectos como inteligencia emocional, inteligencia general, rasgos de personalidad y competencias. Los resultados obtenidos indicaron que los perfiles generados a partir de estas pruebas no guardaban relación con la selección o no selección de los candidatos en el proceso.

Los estudios mencionados proporcionan información significativa sobre diversos aspectos relacionados al desempeño laboral y la gestión de recursos humanos en diferentes contextos. Bautista et al. (2020) enfatizan la importancia del desempeño laboral como acciones específicas que generan un valor palpable para las empresas, identificando y detallando sus dimensiones clave. De la Paz (2018) demuestra una relación moderada pero significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, sugiriendo fomentar el compromiso para mejorar eficazmente el rendimiento de los trabajadores y, por ende, contribuir al éxito de las organizaciones. Estela y Hernández (2019) revelan una correlación sólida y cuantificable entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral, subrayando la importancia crítica de una estrategia de compensación adecuada para motivar y retener al talento. Lora (2021) aborda los desafíos laborales en el contexto post pandemia y la imperativa necesidad de desarrollar habilidades blandas como técnicas, ofreciendo una perspectiva esencial para la

adaptación en entornos cambiantes. Pashanasi et al. (2021) analizan la relevancia del trabajo en equipo y otros factores colaborativos en la mejora del desempeño laboral en instituciones de educación superior, proporcionando una visión valiosa sobre el logro del éxito académico a partir de la colaboración. Salazar (2018) respalda la relación positiva y mensurable entre la gestión de compensaciones y el desempeño organizacional, destacando la importancia de una gestión adecuada de recompensas para mantener la motivación y el compromiso de los empleados. Sánchez y Saavedra (2016) cuestionan críticamente la relación entre el perfil psicológico y la selección de personal, resaltando la complejidad de este proceso y su impacto en la toma de decisiones de selección. En conjunto, estos estudios ofrecen conocimientos valiosos para orientar prácticas y estrategias en el ámbito laboral y de recursos humanos, proporcionando información fundamental en la toma de decisiones y la optimización del desempeño laboral en diversas organizaciones.

2.3 Reflexiones teóricas sobre el tema

La actual investigación documentaria consistió en 26 estudios de los que se analizaron los aportes respecto a la evaluación psicológica del desempeño laboral.

En la última década, el ámbito del desempeño laboral y la evaluación psicológica ha experimentado una evolución considerable, reflejando la dinámica cambiante del entorno laboral y las demandas sociales. Por ello, surge un interés destacado en comprender los elementos tradicionales que repercuten en el rendimiento del trabajo e integrar enfoques psicológicos holísticos y contextuales. Las investigaciones han subrayado la importancia de las capacidades técnicas, las

competencias afectivas y sociales en la evaluación del desempeño. La aplicación de herramientas psicométricas adaptadas a las complejidades laborales ha permitido evaluaciones precisas. La integración de la tecnología, como plataformas en línea e inteligencia artificial, proporciona nuevas perspectivas y desafíos éticos. Teóricamente, se ha avanzado hacia modelos más dinámicos y contextualizados, reconociendo la interacción entre factores individuales y ambientales. La comprensión de la diversidad en el trabajo es esencial para evaluaciones más equitativas. En conclusión, estos diez años se ha producido una evolución sustancial en los aspectos teórico-prácticos de la evaluación psicológica del desempeño laboral, y se aspira a que la investigación futura explore nuevas dimensiones para asegurar evaluaciones pertinentes en el cambiante panorama.

Con relación al primer objetivo específico. A continuación, se presenta de forma ordenada y detallada los aportes teóricos que ilustran mejor el estado del arte del presente estudio.

Bautista et al. (2020) al igual que Pashanasi et al. (2021) coinciden en que el análisis del rendimiento laboral es una disciplina tomada como objeto de estudio durante mucho tiempo, particularmente en los ámbitos de la psicología organizacional. Actualmente, las evaluaciones del desempeño laboral (DL) en instituciones públicas deben centrarse en la identificación de brechas de competencias en el personal administrativo, de acuerdo con los perfiles de los puestos, con el fin de diseñar estrategias de fortalecimiento y mejora, fomentando así el logro de metas y resultados planificados.

Para Alles (2015) la forma de clasificar la evaluación del desempeño está basada en características, resultados y conductas:

Según Guartán et al. (2019), los **métodos basados en características** están diseñados para evaluar en qué medida un empleado exhibe cualidades, como confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo, que la empresa considera relevantes para el presente y de cara al futuro.

Por otro lado, indican que los **métodos basados en resultados** han ganado popularidad en el ámbito empresarial al concentrarse en cuantificar las contribuciones, donde el logro de objetivos se traduce directamente en niveles de productividad.

Asimismo, manifiestan que los métodos basados en conductas proporcionan información práctica a los empleados, siendo especialmente efectivos para el desarrollo personal. Dentro de esta categoría se encuentra el método de evaluación por competencias, el cual busca identificar al profesional idóneo o capacitado.

El enfoque de Paz y Peña (2021) en la evaluación psicológica es esencial para garantizar una práctica efectiva y objetiva en diversos campos. Su énfasis en la medición de variables como cogniciones, emociones y conductas resalta la importancia de la precisión en la comprensión de los individuos, lo cual pone en evidencia la evaluación psicológica como un instrumento esencial y versátil en la práctica de los psicólogos en diferentes contextos.

La perspectiva de Chiavenato (2017) sobre el valor de las personas en las organizaciones es fundamental para el entorno laboral moderno. Al considerar a los

empleados como socios capaces de aportar vida y éxito a la empresa se promueve un ambiente de trabajo que valora y fomenta el potencial individual. Esta perspectiva es un recordatorio importante de que los trabajadores son el recurso máspreciado en toda organización.

El enfoque de Aragón (2014) sobre la evaluación psicológica como una disciplina científica independiente subraya su importancia en la investigación y comprensión de la conducta humana. Esta perspectiva destaca la evaluación psicológica como una herramienta práctica y una disciplina con objetivos de investigación. Al enfocarse en la investigación y el estudio científico del comportamiento, se fortalece su base teórica y su contribución al conocimiento en Psicología.

Por lo tanto, el rendimiento laboral refiere a los logros, metas y rendimiento en el trabajo, mientras que la evaluación psicológica es una disciplina centrada en la exploración y análisis del comportamiento de un individuo o grupo.

La evaluación psicológica del desempeño laboral en los últimos 10 años ha experimentado varios cambios y avances significativos, impulsados por el desarrollo tecnológico, variaciones en las demandas laborales y una mayor comprensión de la psicología organizacional.

Entre los anteriores se identifica el enfoque en competencias y habilidades blandas, en lugar de centrarse en habilidades técnicas, debido a la creciente conciencia de la importancia de las habilidades como la inteligencia emocional, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva para el

éxito en el entorno laboral. Otro avance es el uso de tecnología, que ha revolucionado la evaluación del desempeño laboral al permitir la recopilación de datos mediante herramientas en línea, plataformas de evaluación y aplicaciones móviles, las cuales posibilitan una evaluación más continua y objetiva, así como el uso de análisis de datos para detectar áreas de mejora. Cabe mencionar que la evaluación continua y la retroalimentación instantánea dio un cambio, dejando de lado la evaluación anual tradicional. Las empresas están implementando sistemas de retroalimentación instantánea que permiten a los empleados recibir comentarios regularmente, facilitando el desarrollo profesional continuo y la mejora del desempeño. En este sentido, se está brindando la mayor atención a la salud mental y el bienestar de los empleados como parte esencial de la evaluación del desempeño laboral, lo cual implica la evaluación de factores como el estrés laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el apoyo emocional en el lugar de trabajo. Por último, es importante entender que la evaluación del desempeño laboral se ha vuelto sensible a la diversidad y la inclusión, reconociendo la importancia de evaluar este constructo en un contexto de equidad y justicia, para lo cual se debe identificar y mitigar sesgos en los procesos de evaluación, considerando las diversas experiencias y circunstancias de los empleados.

En resumen, la evaluación psicológica del desempeño laboral en los últimos 10 años ha evolucionado hacia un enfoque más integral y centrado en el desarrollo continuo de los empleados, utilizando tecnología para facilitar una evaluación más objetiva y continua, mientras se presta atención a la salud mental, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

Con relación al segundo objetivo específico, la investigación sobre el desempeño laboral y la evaluación psicológica ha experimentado una transformación significativa para adaptarse a las cambiantes exigencias del entorno laboral. El principal cambio es paradigmático hacia enfoques holísticos, destacando la importancia de las capacidades afectivas e interpersonales en el éxito laboral y trascendiendo las habilidades técnicas. La introducción de herramientas psicométricas avanzadas ha mejorado la precisión y contextualización de las evaluaciones, profundizando la comprensión de la interacción entre variables psicológicas y rendimiento laboral. Aunque, la tecnología ha desempeñado un papel crucial con la implementación de plataformas en línea e inteligencia artificial, su avance ha planteado desafíos éticos y de privacidad. En lo teórico, se ha observado un cambio hacia modelos dinámicos y contextualizados, reconociendo la complejidad de la interacción entre factores individuales y ambientales en el desempeño laboral. La apreciación de la diversidad en el lugar de trabajo, tanto en habilidades como en experiencias, se ha vuelto esencial para garantizar evaluaciones más equitativas.

Finalmente, con respecto al tercer objetivo específico, la medición del desempeño laboral trasciende el mero ámbito técnico, adentrándose en una esfera profundamente humana que incide de manera directa en la vivencia de los empleados y en el dinamismo general de una entidad. En este sentido, es imperativo reconocer que, al evaluar el rendimiento laboral desde una perspectiva psicológica, nos sumergimos en la complejidad del pensamiento humano relacionado al entorno laboral. Esto implica entender las habilidades técnicas y los objetivos alcanzados, así como los aspectos emocionales, motivacionales y sociales que moldean la

productividad individual. La evaluación del desempeño laboral debe ser integral y enfocada en la singularidad de cada individuo, valorando su aporte al equipo y a la organización en su totalidad. Asimismo, es crucial considerar aspectos éticos y culturales para asegurar la justicia, la equidad, el respeto a la dignidad y el bienestar de los trabajadores. En última instancia, esta revisión y evaluación metodológica nos insta a la reflexión sobre la promoción de entornos laborales saludables, motivadores y gratificantes, donde cada empleado tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y contribuir de manera significativa al éxito de la empresa.

2.4 Impacto teórico y social del tema

El estudio en el área de desempeño laboral y evaluación psicológica ha adquirido relevancia con el tiempo, al colocar como eje central al capital humano dentro de las instituciones. No obstante, persisten vacíos en la práctica que dificultan la integración efectiva de las estrategias de evaluación psicológica, lo cual genera un impacto significativo a nivel teórico como social en la psicología y campos relacionados, proporcionando información valiosa a utilizarse para mejorar las condiciones y efectivizar los requerimientos de los profesionales en psicología, las organizaciones y la sociedad en general.

En el ámbito organizacional, resulta fundamental analizar los diversos enfoques utilizados para evaluar el desempeño laboral, destacando que la administración de evaluaciones de resultados a los trabajadores conlleva una serie de beneficios impulsores del desarrollo y la competencia de la empresa. Estas condiciones se logran mediante la implementación de planes de acción, procedimientos de instrucción y crecimiento, y sistemas de remuneración que

contribuyen al acatamiento de las metas empresariales, departamentales y personales.

Es relevante resaltar la contribución teórica de esta investigación en el contexto actual y contemporáneo del Perú, porque aporta conocimientos esenciales sobre los pilares conceptuales del desempeño laboral en el país. Estos hallazgos servirán como referencia a futuros estudios en el ámbito organizacional peruano. Como menciona Salazar (2018), la satisfacción laboral y la eficacia en las remuneraciones e incentivos, más allá de los aspectos monetarios, son fundamentales para garantizar la eficiencia laboral. El mantener a la fuerza profesional animada y comprometida resulta crucial para el ciclo de vida de cualquier organización.

El proceso de captación y reclutamiento de personal representa otro ámbito clave en la psicología organizacional, dado que repercute directamente en el éxito y el rendimiento de la empresa. La proyección del negocio en el mercado pende en gran medida de la calidad de sus trabajadores. Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones inviertan en la capacitación de sus empleados a través de reuniones, conferencias, cursos presenciales y otras acciones similares. Estas iniciativas contribuirán en la mejora de los estados de ánimo de los trabajadores, mejorando su productividad y los resultados de la empresa.

La psicología organizacional proporciona herramientas, además de perspectivas valiosas para entender y optimizar el funcionamiento de las empresas, así como el bienestar de sus miembros. La evaluación del desempeño en el trabajo se extiende desde medir las capacidades técnicas hasta incorporar dimensiones

psicológicas, como la inteligencia emocional y las competencias sociales, consideradas esenciales para el rendimiento efectivo en un entorno laboral colaborativo. Cabe incidir en que la psicología organizacional se beneficia significativamente al utilizar métodos de evaluación psicológica en la selección y colocación de trabajadores. La identificación de las habilidades y características psicológicas de los individuos admite una toma de decisiones más informada en términos de asignación de roles y responsabilidades. Por ello, la evaluación continua del desempeño laboral suministra datos valiosos para el desarrollo profesional, permitiendo identificar áreas de mejora y diseñar estrategias de capacitación personalizadas.

La implementación de evaluaciones psicológicas en el ámbito organizacional contribuye a la gestión del talento y al desarrollo de liderazgo. Este último aunado a la comprensión de las motivaciones y necesidades individuales son factores elementales para la eficiencia de los líderes y para el fomento un entorno positivo de trabajo.

A lo largo del tiempo, la evaluación psicológica del desempeño laboral permite a los psicólogos organizacionales analizar patrones y tendencias, identificando factores que impactan en la satisfacción, la productividad y el compromiso de los trabajadores. Estos conocimientos determinan estrategias de intervención y desarrollo de políticas organizacionales para mejorar el clima laboral y la eficiencia operativa.

El desempeño laboral y la evaluación psicológica aportan significativamente a la psicología organizacional al ofrecer un enfoque integral para

optimizar el rendimiento individual y colectivo en el contexto de trabajo. Estas herramientas ayudan a la toma de decisiones estratégicas, además de contribuir al desarrollo sostenible de las organizaciones y sus empleados.

La evaluación psicológica, en el contexto del desempeño laboral, se entrelaza con la psicología social al analizar la interacción entre individuos en el entorno laboral y sus influencias en la dinámica de la cultura organizacional. La investigación de las dinámicas sociales en el espacio de trabajo, la comunicación y la colaboración brindan un norte sobre las formas para mejorar las relaciones laborales y la eficacia de los equipos.

En el contexto peruano, el aporte de la evaluación psicológica del desempeño laboral ha sido significativo en diversos aspectos. Primero, ha contribuido a una comprensión profunda de las dinámicas laborales en un país con una diversidad socioeconómica y cultural única. En el proceso de identificación y análisis de los desafíos específicos de los trabajadores peruanos, la evaluación psicológica ha permitido el diseño de estrategias y programas de intervención efectivos y pertinentes, adaptados a las realidades locales. Además, ha facilitado la identificación de habilidades, fortalezas y áreas de mejora en los empleados, lo que ha impulsado el desarrollo personal y profesional de estos. En un contexto donde la informalidad laboral y las brechas sociales son prominentes, la evaluación psicológica del desempeño laboral ha contribuido a la reducción de disparidades al promover la equidad de oportunidades y el reconocimiento del valor de cada trabajador, independientemente de su situación laboral. Por último, al mejorar el clima laboral, la productividad y la satisfacción de los empleados, la evaluación

psicológica del desempeño laboral ha generado un impacto positivo en la competitividad y el crecimiento sostenible de las organizaciones peruanas, fortaleciendo el tejido empresarial y contribuyendo al desarrollo económico del país en su conjunto. En resumen, el aporte de la evaluación psicológica del desempeño laboral en el Perú se refleja en la capacidad para abordar las necesidades específicas de los trabajadores, promover la equidad y la inclusión, mejorar la eficiencia y el bienestar a nivel individual como organizacional.

3 CONCLUSIONES

Respecto a los estudios examinados en la actual investigación documental, se concluye que:

En la última década, la evaluación psicológica del desempeño laboral ha experimentado una evolución significativa, respondiendo a los cambios en el entorno laboral y las demandas sociales. Se ha observado un interés creciente en integrar enfoques holísticos y contextuales, además de los elementos tradicionales. La aplicación de herramientas psicométricas adaptadas ha permitido evaluaciones más precisas, y la integración de la tecnología ha proporcionado nuevas perspectivas con nuevos desafíos éticos. Teóricamente, se opta por modelos dinámicos y contextualizados, reconociendo la interacción entre factores individuales y ambientales.

Las diversas perspectivas teóricas utilizadas en la evaluación psicológica del desempeño laboral han enriquecido nuestra comprensión de este campo multidimensional. Desde enfoques centrados en características, resultados y conductas hasta teorías que destacan la importancia de la psicología organizacional y social. Cada uno de estos ofrecen una mirada integral al rendimiento en el trabajo. Al considerar las habilidades técnicas como las competencias emocionales e interpersonales, estas perspectivas nos permiten evaluar de manera precisa e integral el desempeño laboral.

En conclusión, los instrumentos empleados en la evaluación psicológica del desempeño laboral adquieren un papel crucial en la comprensión y mejora del

rendimiento profesional. Desde la diversidad metodológica hasta las herramientas psicométricas avanzadas y la tecnología innovadora, estos instrumentos ofrecen una amplia gama de enfoques para evaluar de manera holística el desempeño laboral. Al utilizar la combinación adecuada de instrumentos adaptados a las necesidades específicas de cada contexto de trabajo, los profesionales pueden obtener información valiosa determine las decisiones estratégicas, las intervenciones y los programas de desarrollo personalizados.

Los avances metodológicos en la medición del desempeño han permitido una evolución significativa en la comprensión y evaluación de las capacidades y contribuciones de los trabajadores en el entorno laboral. El paso de los métodos tradicionales a los enfoques de evaluación por competencias y el uso de herramientas psicométricas avanzadas han mejorado la precisión, la equidad y la relevancia de las evaluaciones del desempeño laboral. Además, la integración de la tecnología, como plataformas en línea e inteligencia artificial, han generado nuevas miradas y desafíos éticos en la medición de este constructo.

En la redacción de la presente investigación se identificaron diversas limitaciones, como la disponibilidad a la literatura científica por diversos obstáculos, por ejemplo, paywalls (barrera de pago digital) o limitaciones de acceso. Además, existió el riesgo de sesgo de publicación, porque solo una fracción de la investigación disponible puede haber sido publicada. Los cambios en la terminología y enfoques en el campo dificultaron la identificación de toda la literatura relevante, mientras que la generalización de resultados y la variedad de enfoques utilizados pudieron afectar la síntesis de los hallazgos. Además, la

investigación en psicología organizacional y laboral es un campo en constante evolución, por lo que se requiere de actualizaciones periódicas para mantener la relevancia de un estado del arte en los últimos dos lustros.

Por lo tanto, se recomienda abordar este campo con una perspectiva integral y actualizada. Es fundamental explorar las últimas investigaciones y tendencias en psicología organizacional, considerando la evolución hacia enfoques holísticos que incorporan factores emocionales y sociales. Además, se sugiere familiarizarse con las herramientas y técnicas psicométricas avanzadas utilizadas en la evaluación del desempeño laboral, así como estar actualizado sobre las implicaciones éticas y de privacidad asociadas al uso de la tecnología en este contexto.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). Diccionario de competencias: las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias (2ª ed.). Granica.
[https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=uvEeDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA145&dq=Alles,+M.+A.+\(2016\).+Selecci%C3%B3n+por+competencias+\(2a.+ed.\).+Ediciones+Granica.&ots=6OXDAYqsr7&sig=dsOHYG82p5UpABDc08bvGO9CNRQ#v=onepage&q&f=false](https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=uvEeDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA145&dq=Alles,+M.+A.+(2016).+Selecci%C3%B3n+por+competencias+(2a.+ed.).+Ediciones+Granica.&ots=6OXDAYqsr7&sig=dsOHYG82p5UpABDc08bvGO9CNRQ#v=onepage&q&f=false)
- Andrade, M., Chong, L. y Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia y Educación Edwards Deming*, 5(2), 101-115.
<https://doi.org/10.37957/ed.v5i2.83>
- Aragón, L. (2014). Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 7(4).
https://doi.org/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25751w/L1P_G110_S4_R1.pdf
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 1(7), 109-121.
<http://dx.doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Botella, A. y Ramos, P. (2019). La teoría de la autodeterminación: un marco motivacional para el aprendizaje basado en proyectos. *Contextos educativos*, 24, 253-269.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/217946>

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. https://doi.org/https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cioclov, R., y Lala, L. (2018). Strategic Management of Human Resources. Motivation & Performance. *The International Journal of Business Management and Technology*, 2(4). <https://www.thejbmt.com/archive/0922/1397539313.pdf>
- Deci, E. y Ryan, R. (1980). The Empirical Exploration of Intrinsic Motivational Processes. *Advances in Experimental Social Psychological*, 13, 39-80. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60130-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60130-6)
- De la Paz, G. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de salud Miraflores 2017* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20451/delapaz_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler, G. (1999). How to Earn Your Employees' Commitment. *Themes*, 13(2), 58-67. <https://www.jstor.org/stable/4165540>
- Domingos, J., Sotolongo, M., y Martínez, C. (2017). La evaluación del desempeño por competencias: percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior. *Formación Universitaria*, 9(5), 15-24. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062016000500003>

El Peruano (2014). Medir el desempeño laboral genera mejoras y más beneficios.

Diario oficial El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/24029-medir-el-desempeno-laboral-genera-mejoras-y-mas-beneficios>

Estela, C., y Hernandez, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación*

con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. [tesis para titulación, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3346>

Franco, H. (2019). Los significados sobre la evaluación del desempeño: Un estado

del arte. *Acción y Reflexión Educativa*, 1(44). https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/670

Gómez-Mejía, L. Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5.^a

ed.). Pearson Educación S.A. https://doi.org/https://www.academia.edu/36498256/G%C3%B3mez_Mejía_L_et_al_Dirección_y_Gestión_de_Recursos_Humanos

Guartán, A., Torres, K., y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral

desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Hamidi, B. (2023). The Impacts of Performance Appraisal on Employee's Job

Satisfaction and Organizational Behavior. *Ilomata International Journal of Social Science*, 4(3), 466-480. <https://doi.org/10.52728/ijss.v4i3.876>

Lejarreta, I. (2018). *Evaluación 360° del trabajo cooperativo* [Trabajo de Fin de

Grado, Universidad Internacional de La Rioja]. Repositorio institucional.

<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/7208/LEJARRETA%20ERRASTI%2C%20IRATXE.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=2.1%20Historia%20de%20la%20Evaluaci%C3%B3n%20360%C2%BA,-La%20evaluaci%C3%B3n%20360&text=Uno%20de%20los%20pioneros%20en,el%20nivel%20>

Lora, G. (2021, 23 de diciembre). *¿Cuáles serán los retos laborales en el Perú durante el 2022?* Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cuales-seran-los-retos-laborales-en-el-peru-durante-el-2022>

Manobanda, M. (2020). *Clima laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito* [trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional.

<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5eec8170-0c08-4387-b4ba-30f2efc13e20/content>

Martínez, R. (2015). La evaluación del desempeño. *Papeles del Psicólogo*, 31(1). <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441009.pdf>

Matabanchoy, S., Álvarez, K., y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000200176

McClelland, D. (1961). *The achieving society*. D Van Nostrand Company. <https://doi.org/10.1037/14359-000>

- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Moorhead, G. y Griffin, W. (1989). *Organizational behavior* (2nd. ed.). Houghton Mifflin.
- Motowidlo, S., y Kell, H. (2013). Job Performance. *Industrial and organizational psychology*, 12(1). https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/236624589_Job_Performance
- Padilla, P. (2021, 15 de septiembre). *Historia de la evaluación del desempeño. Gestión de personas y administración pública*: https://pedropadillaruz.es/historia-de-la-evaluacion-del-desempeno/#_ftn2
- Paredes, J. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño del talento humano*. [trabajo de titulación, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1119/1/SISTEMA%20DE%20EVALUACION%20DE%20CESEMPE%20DE%20JUAN%20PAREDES%20T..pdf>
- Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista Comuni@cción*, 12(3), 163-174.

https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext

Paz, S., y Peña, B. (2021). *Fundamentos de la evaluación psicológica*. Universidad Politécnica Salesiana. <https://doi.org/https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20863/5/Fundamentos%20de%20%20evaluacio%CC%81n%20psicolo%CC%81gica.pdf>

Pink, D. (2009). *Motivation*. LR Business Egmont. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FEBbAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=pink+and+motivation&ots=GWWfCWItAg&sig=EQWTZBTzP1uvVqhByFHG-fpcuOU#v=onepage&q=pink%20and%20motivation&f=false>

Quiroz, L. (2018). *Impacto de la evaluación del desempeño en los procesos del mejoramiento* [tesis de pregrado, Institución Universitaria de Envigado]. Repositorio institucional. https://doi.org/http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/334/1/iue_rep_pre_psi_quiroz_2018_mejoramiento_organizational.pdf

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159

- Salazar, G. (2018). *Relación de la gestión de compensaciones y el nivel de desempeño organizacional en los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú S.A. Lima-2017* [tesis para titulación, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.13067/630>
- Sánchez, A., y Saavedra, I. (2016). *La evaluación psicológica en el proceso de selección de personal: un estudio retrospectivo en una consultora de Lima*. [tesis para titulación, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/82d0945d-55c3-4ce8-b774-4b8a7bf35b20/content>
- Spencer, L., McClelland, D. y Spencer, S. (1998). *Competency Assessment Methods: History and State of the Art*. Hay McBer Research. https://books.google.com.pe/books/about/Competency_Assessment_Methods.html?id=YgN9tAEACAAJ&redir_esc=y
- Suciu, E., Mortan, M., y Iazăr, L. (2013). Vroom's Expectancy Theory. An Empirical Study: Civil Servant's Performance Appraisal Influencing Expectancy. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 180-200. <https://rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/view/131>
- Tapias, X. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del Municipio del Socorro, 2018-2019* [tesis de maestría, Universidad Libre]. Repositorio institucional. <https://doi.org/https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/1768>

- Tayong, D. (2019). The effects of psychological contract breach on the performance of employees in an organisations: The case of CamCCUL LtD. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 28(1), 88-100. <https://doi.org/http://www.ijias.issr-journals.org/abstract.php?article=IJIAS-19-357-12>
- Tong, L., Kirsten, T., y Bharajdagger, S. (2023). Effect of Performance evaluation on Employee Productivity: Literature Based. *African Journal of Emerging Issues*, 5(4), 1-12. <https://ajoeijournals.org/sys/index.php/ajoei/article/view/394>
- Torres, W. (2017). *Métodos de escalas estándar mixtas*. Universidad del Turabo-Escuela de Negocios y Empresarismo.
- Tulcán, C. (2019). *Satisfacción laboral del personal de la Estación Experimental Santa Catalina INIAP* [trabajo de titulación, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio institucional. <https://doi.org/http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18648>
- Vroom, H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, Y., y Lei, M. (2017). Compromiso laboral y desempeño laboral: el papel moderador del apoyo organizacional. *Anales de Psicología*, 33(3), 708-713. https://doi.org/https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social2.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Ficha de recolección de datos

N.º	Título de documento	Año	Tipo de documento o artículo	Contexto de estudio	Revista	Indexación	Tema revisado	Cita revisada	Comentario	Referencias bibliográficas
1.	Diccionario de competencias	2015	Libro	Argentina	Ediciones Granica S.A.	Ediciones Granica S.A.	Diccionario de competencias	Esta es una nueva obra preparada en base a un enfoque diferente de la metodología en Gestión por competencias.	El propósito de presentar al lector una gama muy amplia de definiciones y opciones de competencias.	Alles, M. (2015). <i>Diccionario de competencias: las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias</i> (2ª ed.). Granica. https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=uvEeDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA145&dq=Alles,+M.+A.+(2016).+Selecci%C3%B3n+por+competencias+(2a.+ed.).+Ediciones+Granica.&ots=6OXDAYqs_r7&sig=dsOHYG82p5UpABDc08bvGO9CNRQ#v=onepage&q&f=false
2.	Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica	2014	Artículo	México	Revista Electrónica de Psicología Iztacala	Php	Evaluación psicológica	La evaluación psicológica es, además de una rama de la psicología, una disciplina	La evaluación psicológica cobra especial importancia, ya que se reconoce que para poder llevar a cabo una	Aragón, L. (2014). Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica. <i>Revista Electrónica de Psicología Iztacala</i> , 7(4). https://doi.org/https://gc.scalahed.com/recurs

								científica en sí misma con objetivos básicos y de investigación, dedicada a la exploración y análisis científico de la conducta humana	intervención psicológica exitosa y eficaz	os/files/r161r/w25751w/L1PG110_S4_R1.pdf
3.	El desempeño laboral desde una perspectiva teórica	2020	Artículo	Perú	Revista de investigación valor agregado	Revisiones Sistemáticas	Desempeño laboral	El desempeño laboral es una disciplina que se ha venido estudiando desde tiempos atrás, especialmente en los campos de la psicología organizacional.	El presente trabajo tiene como objetivo general realizar una revisión teórica sobre el desempeño laboral, a través del desarrollo de un modelo teórico y sus dimensiones.	Bautista, R., Cienfuegos, R., y David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. <i>Valor Agregado</i> , 1(7), 109-121. http://dx.doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417
4.	Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance	1990	Artículo	EE. UU	Personnel selection in organizations	University of South Florida	Modelo Campbell	Al termino desempeño laboral en la primera etapa se le denomino descripción de puestos, posteriormente se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva y actualmente el desempeño laboral actúa	El modelo de Campbell tiene por finalidad contar Con los componentes principales para medir el desempeño de manera integral y de esta manera formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos empresariales.	Borman, W., y Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. <i>Personnel selection in organizations</i> , 1(1), 71-98.

								como piedra angular para el desarrollo de la efectividad y éxito en las organizaciones		
5.	Modelado del desempeño laboral en una población de trabajos	2017	Artículo	EE. UU	Journal of Human Resource and Sustainability Studies	Psicología del Personal	Desempeño o laboral	Hace tiempo que se establece la relación entre la autoeficacia y el desempeño laboral. Sin embargo, existe una investigación limitada sobre la autoeficacia y las diferentes dimensiones del desempeño laboral y el alcance de la asociación no se ha investigado	De acuerdo con los hallazgos, la confianza de los empleados en sus capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para realizar la tarea se ha correlacionado significativa y positivamente con los comportamientos que están directamente relacionados con la realización del trabajo y con los comportamientos adicionales de apoyo al rol que no están directamente relacionados con el trabajo.	Campbell, J., Mc Henry, J., y Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. <i>Personnel Psychology</i> , 43(2), 313-333.

6.	Administración de recursos humanos	2017	Libro	México	McGRAW-HILL	Revisión técnica	El capital humano de las organizaciones	La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales	Hoy en día, las personas ya no son recursos o activos de la compañía, sino socios capaces de proporcionar vida y éxito a la organización.	Chiavenato, I. (2017). <i>Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones</i> . McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. https://doi.org/https://www.sijufor.org/upload/s/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
7.	La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior	2016	Artículo	Cuba	Revista de Formación universitaria	Scielo	Evaluación del Desempeño	El objetivo de la investigación fue conocer las percepciones de estudiantes y docentes sobre el instrumento para evaluar el desempeño docente en universidades públicas angolanas y el orden de prioridad que le confieren a cada dimensión.	El análisis de las percepciones de estudiantes y profesores permitió concluir sobre la efectividad de utilizar las cuatro dimensiones propuestas para evaluar el desempeño docente.	Domingos, J., Sotolongo, M., y Martínez, C. (2017). La evaluación del desempeño por competencias: percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior. <i>Formación Universitaria</i> , 9(5), 15-24. https://doi.org/10.4067/s0718-50062016000500003
8.	Los significados sobre la evaluación del desempeño	2019	Artículo	Panamá	Revista Acción y Reflexión Educativa	Universidad de Panamá	Evaluación del desempeño	El objetivo de este trabajo, es presentar el estado del conocimiento sobre los significados que tiene la evaluación	El trabajo concluye que los significados sobre la evaluación del desempeño son interpretados como un	Franco, H. (2019). Los significados sobre la evaluación del desempeño: Un estado del arte. <i>Acción y Reflexión Educativa</i> , 1(44). https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/670

								del desempeño para los profesores en servicio de educación básica.	proceso individual de racionalidad técnica asociada a mecanismos de comprobación, verificación y control para alcanzar el nivel de desempeño exigido.	
9.	Gestión de recursos humanos	2016	Libro	España	Pearson educación, SA	Universidad complutense de Madrid	Gestión de recursos humanos	Hoy en día las características del entorno y de las organizaciones contribuyen en gran medida a esta tendencia.	Actualmente a muchos trabajadores se les pide que escojan ellos mismos entre unas u otras prestaciones sociales, que participen en los procesos de contratación de personal, que evalúen el desempeño de sus colegas.	Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2016). Gestión de recursos humanos (8.ª ed.). https://doi.org/https://www.academia.edu/36498256/G%C3%B3mez_Mejía_L_et_al_Dirección_y_Gestión_de_Recursos_Humanos
10.	La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores	2019	Artículo	Ecuador	Universidad Técnica de Machala	Dialnet	La evaluación del desempeño laboral	En la actualidad el desempeño laboral puede medirse mediante una evaluación donde el colaborador manifiesta las capacidades profesionales obtenidas a un nivel individual, por ello se lo cataloga como un proceso	En este estudio se valida la herramienta integral propuesta para su posterior aplicación según cómo sea conveniente; la misma, se sometió a diversos ajustes realizadas por expertos.	Guartán, A., Torres, K., y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. <i>593 Digital Publisher CEIT</i> , 4(6), 13-26. https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139

								transcendental para el éxito de la organización.		
11.	Los retos laborales en el Perú durante el 2022	2022	Informe	Perú	Esan	Esan	Los retos laborales	Durante el 2021 se observó un fuerte déficit de profesionales en sectores como entretenimiento, turismo y, sobre todo, servicios, porque son rubros que dependen de, prácticamente, cualquier medida nueva que se dicte en el contexto de la pandemia.	Para concluir, es importante que el Gobierno no se deje llevar por la actitud populista de algunos congresistas respecto a la implementación de nuevos beneficios para los trabajadores.	Lora, G. (2021, 23 de diciembre). <i>¿Cuáles serán los retos laborales en el Perú durante el 2022?</i> Conexión ESAN. https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cuales-seran-los-retos-laborales-en-el-peru-durante-el-2022
12.	Historia de la evaluación del desempeño.	2021	Artículo de periódico	España	Dialnet	Dialnet	Historia de la evaluación del desempeño.	La historia de la evaluación del desempeño no es tan reciente como podríamos pensar, ni mucho menos. Al preguntarnos cuál es el origen de la evaluación del comportamiento humano hay que adelantar que es tan antiguo como la propia historia de la humanidad, con	La evaluación está destinada a comprobar el rendimiento de sus directivos. Tengamos en cuenta que hasta entonces dicho concepto se destinaba casi exclusivamente a comprobar la eficacia de las máquinas en las fábricas y no el desempeño y rendimiento de las personas.	Padilla, P. (15 de septiembre de 2021). Historia de la evaluación del desempeño. Obtenido de Gestión de personas y administración pública: https://pedropadillaruz.es/historia-de-la-evaluacion-del-desempeno/#_ftn2

								antecedentes que se remontan a la religión, pues tradicionalmente cualquiera de ellas ha evaluado el comportamiento de los fieles con castigos y recompensas.		
13.	Sistema de evaluación del desempeño del talento humano.	2013	Tesis	Perú	Universidad Estatal Península de Santa Elena	Dialnet	Sistema de evaluación del desempeño	La presente investigación busca elaborar un Sistema que integre métodos y procesos que involucren a los evaluados con los objetivos de la organización, así como verificar en periodos de tiempo que los objetivos sean alcanzados.	El presente trabajo se elaboró tomando a consideración los aspectos estrechamente ligados a los trabajadores y a las expectativas de usuarios y Directivos con relación al rendimiento del Talento Humano.	Paredes, J. (2013). <i>Sistema de evaluación del desempeño del talento humano</i> . [trabajo de titulación, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio institucional. https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/4600/0/1119/1/SISTEMA%20DE%20EVALUACION%20DEL%20DESEMPEÑO%20DE%20USUARIOS%20Y%20DIRECTIVOS%20CON%20RELACION%20AL%20RENDIMIENTO%20DEL%20TALENTO%20HUMANO.pdf
14.	Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura.	2021	Artículo	Perú	Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo	Scielo	Desempeño laboral	En la actualidad, las evaluaciones del desempeño laboral (DL) en instituciones públicas, deben responder a identificación de brechas de	El desempeño laboral está siendo estudiada en terrenos que van desde la satisfacción laboral hasta el clima organizacional.	Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. <i>Revista Comuni@cción</i> , 12(3), 163-174. https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext

								competencias en personal administrativo según perfil de puesto, para diseñar estrategias de fortalecimiento y mejora, que promuevan logros de metas y/o resultados planificados.		
15.	Fundamentos de la evaluación psicológica	2021	Libro	Ecuador	Editorial Abya-Yala	Universidad Politécnica Salesiana	Evaluación psicológica	La evaluación psicológica es una de las herramientas principales del psicólogo (en cualquier ámbito de actuación). La posibilidad de medir objetivamente variables que afectan al individuo: cogniciones, emociones, conductas.	Este libro explica de forma sencilla y rigurosa cómo llevar a cabo una evaluación psicológica eficaz y lo más ajustada posible a la objetividad. No importa en qué ámbito se desenvuelva el profesional: educación, trabajo, neuropsicología, clínica.	Paz, S., y Peña, B. (2021). <i>Fundamentos de la evaluación psicológica</i> . Universidad Politécnica Salesiana. https://doi.org/https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20863/5/Fundamentos%20de%20evaluacio%CC%81n%20psicolog%CC%81gica.pdf
16.	Impacto de la evaluación del desempeño en los procesos del mejoramiento	2018	Tesis	Ecuador	Institución Universitaria de Envigado	Dialnet	Evaluación Del Desempeño	El siguiente trabajo contiene los elementos investigativos y de recolección de información bibliográfica para dar respuesta a muchas de las preguntas que a diario se realizan en las	La evaluación de desempeño debe ser aplicada a todos los trabajadores de la empresa, tanto personal operativo como administrativo, con el fin de identificar los aspectos mencionados	Quiroz, L. (2018). <i>Impacto de la evaluación del desempeño en los procesos del mejoramiento</i> [tesis de pregrado, Institución Universitaria de Envigado]. Repositorio institucional. https://doi.org/http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/334/1/iue_re_p_pre_psi_quiroz_2018_mejoramiento_organizaciona.pdf

								organizaciones tanto los trabajadores como directores	anteriormente. Esto permitirá y mejorará tanto la calidad como el rendimiento del trabajo.	
17.	La evaluación psicológica en el proceso de selección de personal: un estudio retrospectivo en una consultora de Lima	2016	Tesis	Perú	Universidad San Ignacio de Loyola	Dialnet	La evaluación psicológica	En la presente investigación se realizó un análisis comparativo de los perfiles psicológicos de los candidatos seleccionados y no seleccionados de una consultora ubicada en Lima	Se obtuvo como resultado que los perfiles obtenidos con las diferentes pruebas no tenían relación con la elección o no elección de los candidatos.	Sánchez, A., y Saavedra, I. (2016). <i>La evaluación psicológica en el proceso de selección de personal: un estudio retrospectivo en una consultora de Lima</i> . [tesis para titulación, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/82d0945d-55c3-4ce8-b774-4b8a7bf35b20/content
18.	The effects of psychological contract breach on the performance of employees in an organisations	2019	Artículo	EE. UU	International Journal of Innovation and Applied Studies	The case of CamCCUL LtD	Psychological	El Contrato Psicológico es un área emergente importante de los investigadores y profesionales de recursos humanos. El creciente reconocimiento de la importancia de los recursos humanos para mejorar el desempeño organizacional	Los propietarios/gerentes, las agencias reguladoras, el gobierno y otras partes interesadas se beneficiarán de los hallazgos y las recomendaciones sugeridas. los relacionales se relacionaron significativamente con el desempeño de los	Tayong, D. (2019). The effects of psychological contract breach on the performance of employees in an organisations: The case of CamCCUL LtD. <i>International Journal of Innovation and Applied Studies</i> , 28(1), 88-100. https://doi.org/http://www.ijias.issr-journals.org/abstract.php?article=IJIAS-19-357-12

									empleados en dicha organización	
19.	Analysis of the Theory of Acquired Needs from McClelland as a Means of Work Satisfaction	2021	Artículo	EE. UU	Journal of Business and Management	Timor Leste	Satisfacción	El presente trabajo tiene como objetivo demostrar los puntos más relevantes de la teoría de las necesidades adquiridas, formulada por el psicólogo estadounidense David Clarence McClelland en 1961.	Los directivos enfrentan problemas debido a su falta de preocupación por comprender las diferencias y necesidades de sus equipos, lo que genera discrepancias entre líderes y colaboradores. Esta falta de liderazgo adecuado impacta negativamente en la relación y la percepción mutua entre ambas partes.	Baptista, J. A., Formigoni, A., Silva, S., Stettiner, C. and Novais, R. (2021) "Analysis of the Theory of Acquired Needs from McClelland as a Means of Work Satisfaction", <i>Timor Leste Journal of Business and Management</i> , 3(2), pp. 54-59. doi: 10.51703/bm.v3i2.48.
20.	Vroom's Expectancy Theory. An Empirical Study: Civil Servant's Performance Appraisal Influencing Expectancy	2013	Artículo	EE. UU	Transylvanian Review of Administrative Sciences	Transylvanian Review of Administrative Sciences	Work motivation	Este estudio tiene como objetivo resaltar la importancia de la evaluación del desempeño desde la perspectiva de la motivación laboral	Los resultados han demostrado que la evaluación del desempeño de los funcionarios públicos influye en sus expectativas y esto a su vez influye en su motivación laboral.	Suciu, E., Mortan, M., y Iazăr, L. (2013). Vroom's Expectancy Theory. An Empirical Study: Civil Servant's Performance Appraisal Influencing Expectancy. <i>Transylvanian Review of Administrative Sciences</i> , 180-200. https://rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/view/131

21.	Strategic Management of Human Resources. Motivation & Performance	2018	Artículo	Rumania	The International Journal of Business Management and Technology	University of Timișoara	Motivati on	El estudio tiene como objetivo el análisis exhaustivo de la causalidad entre la motivación y el rendimiento de los recursos humanos, en contextos organizacionales	El análisis detallado de la relación entre motivación y rendimiento en los recursos humanos ha revelado una conexión bidireccional significativa	Cioclov, R., y Lala, L. (2018). Strategic Management of Human Resources. Motivation & Performance. <i>The International Journal of Business Management and Technology</i> , 2(4). https://www.theijbmt.com/archive/0922/1397539313.pdf
22.	The Impacts of Performance Appraisal on Employee's Job Satisfaction and Organizational Behavior	2023	Artículo	Indonesia	Ilomata International Journal of Social Science	Universitas Padjadjaran	Satisfactio n	El propósito de este estudio es investigar cómo la evaluación del desempeño afecta la satisfacción laboral de los empleados y el comportamiento organizacional.	Se encontró que la experiencia de una evaluación positiva del desempeño aumenta no sólo el sentido de logro de los trabajadores sino también su autoestima y fomenta la confianza en el proceso de legitimidad.	Hamidi, B. (2023). The Impacts of Performance Appraisal on Employee's Job Satisfaction and Organizational Behavior. <i>Ilomata International Journal of Social Science</i> , 4(3), 466-480. https://doi.org/10.52728/ijss.v4i3.876
23.	Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018	2019	Artículo	Colombia	Universidad y Salud	Universidad y Salud	Desempeñ o	Definir el concepto de evaluación de desempeño y evaluar sus efectos en la calidad de vida laboral del trabajador en algunos sectores durante los últimos 10 años.	La ED reconoce el aporte del trabajador al logro de los objetivos organizacionales, teniendo en cuenta la productividad, el desarrollo y la CVL de los colaboradores.	Matabanchoy, S., Álvarez, K., y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. <i>Universidad y Salud</i> , 21(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000200176

24.	Evaluación del desempeño: tendencias actuales	2019	Artículo	Cuba	Revista Archivo Médico de Camagüey	Revista Archivo Médico de Camagüey	Desempeño	Este estudio tiene como objetivo resaltar la importancia de la evaluación del desempeño desde la perspectiva de la motivación laboral	Los resultados han demostrado que la evaluación del desempeño de los funcionarios públicos influye en sus expectativas y esto a su vez influye en su motivación laboral.	Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. <i>Revista Archivo Médico de Camagüey</i> , 23(2). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
25.	La evaluación del desempeño	2014	Artículo	España	Papeles del Psicólogo	Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos España	Desempeño	El objetivo del artículo es proporcionar una visión del concepto, diseño, uso y características psicométricas de los test de desempeño	Los test de desempeño están ganando popularidad como una técnica de evaluación debido a su aparente validez y diversas ventajas potenciales.	Martínez, R. (2015). La evaluación del desempeño. <i>Papeles del Psicólogo</i> , 31(1). https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441009.pdf
26.	Effect of performance evaluation on employee productivity: Literature based	2023	Artículo	Dinamarca	African Journal of Emerging Issues	Aalborg University	Performance Evaluation	El objetivo del artículo fue una revisión de la literatura para examinar el efecto de la evaluación del desempeño en la productividad de los empleados.	Se concluyó que la evaluación del desempeño aumenta la productividad de los trabajadores en las empresas.	Tong, L., Kirsten, T., y Bharajdagger, S. (2023). Effect of Performance evaluation on Employee Productivity: Literature Based. <i>African Journal of Emerging Issues</i> , 5(4), 1-12. https://ajoeijournals.org/sys/index.php/ajoei/article/view/394