Revista Científica Caminos de Investigación
Vol.6, No.1. septiembre 2024 - febrero 2024
ISSN_e: 2697-3561

Un acercamiento al estudio de la autopercepción del empleado como predictor del desempeño laboral futuro

An approach to the study of employee self-perception as a predictor of future job performance

Guerrero, Grace[1] , Del Pozo Sánchez, Christian[2] , Del Pozo, Franz[3]

Recibido: *02/08/2024* ***Aceptado:*** *27/08/2024* ***Publicado:*** *30/09/2024*

Categoría: *Artículo científico*

RESUMEN

La medición del desempeño laboral es un proceso fundamental en toda organización que permite evaluar el rendimiento, la capacidad y el desarrollo de los empleados con respecto a los objetivos organizacionales. Una de las dimensiones que se ha estudiado en relación con el desempeño laboral es la autopercepción del empleado, la cual se refiere a la percepción que tiene el trabajador acerca de su propio desempeño y habilidades. La autopercepción del desempeño es un factor importante en las evaluaciones laborales, el mismo que está influenciado por las condiciones contextuales que si son favorables pueden aumentar la satisfacción y la productividad de los empleados, a través de un liderazgo efectivo y una cultura organizacional positiva. En este trabajo, se aborda la importancia de medir la autopercepción del empleado como predictor del desempeño futuro a través de un enfoque cualitativo, explorando la literatura y opinión de expertos para la validación y futura aplicación de un instrumento que mida esta variable.

Palabras Clave: Desempeño laboral, autopercepción, evaluación

ABSTRACT

Measuring job performance is a fundamental process in any organization that allows the performance, capacity and development of employees to be evaluated with respect to organizational objectives. One of the dimensions that has been studied in relation to job performance is employee self-perception, which refers to the employee's perception of his or her own performance and abilities. Self-perception of performance is an important factor in job evaluations, which is influenced by contextual conditions that, if

[1] Universidad Central del Ecuador
(Quito, Ecuador)
grace.guerreroa@gmail.com
ORCID: 0009-0003-9574-8969

[2] Universidad Estatal de Bolívar
(Guaranda, Ecuador)
cdelpozo@ueb.edu.ec
ORCID: 0000-0002-7230-8843

[3] Universidad Central del Ecuador
(Quito, Ecuador)
fdelpozo@yahoo.com
ORCID: 0000-0002-9387-7519

favorable, can increase employee satisfaction and productivity through effective leadership and a positive organizational culture. This paper addresses the importance of measuring employee self-perception as a predictor of future performance through a qualitative approach, exploring the literature and expert opinion for the validation and future application of an instrument that measures this variable.

Keywords: Job performance, self-perception, assessment

Introducción

La evaluación del desempeño laboral es crucial para identificar patrones de comportamiento basados en competencias y para establecer metas que contribuyan al éxito de la organización, es así, que el desempeño laboral se define como la capacidad de un trabajador para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades de manera efectiva y eficiente (Velázquez, 2024). El desempeño laboral ha evolucionado desde un enfoque de control y supervisión de los trabajadores hacia un concepto más integral que considera la evaluación del aporte de cada empleado al logro de los objetivos organizacionales, en donde, se reconoce que el desempeño laboral es multicriterio y permite medir resultados en el entorno organizacional (Palacios Castillón, 2023).

Se distingue entre el desempeño de tareas, que se refiere a la competencia con la que se realizan las tareas centrales del trabajo, y el desempeño contextual, que implica la capacidad de adaptarse y contribuir a un entorno de trabajo saludable. Este último incluye comportamientos que, aunque no están formalmente descritos en los manuales de funciones, son esenciales para el éxito organizacional (Palacios Castillón, 2023). En este contexto, varios autores (Garzón Hernández, 2018; Palacios Castillón, 2023; Pérez Montejo, 2009; Vallejo Chávez, 2015; Velázquez, 2024) consideran que el desempeño laboral está influenciado por varios aspectos, como:

1. Satisfacción Laboral: Un trabajador que siente satisfacción en su entorno laboral tiende a ser más feliz y, por lo tanto, a tener un mejor desempeño.
2. Motivación: La motivación es un aspecto crucial para la productividad laboral. Se observa a través de factores como el enriquecimiento laboral, la flexibilidad del tiempo, y la gerencia por objetivos.
3. Oportunidad: Se refiere a la ausencia de restricciones situacionales que puedan limitar el desempeño, como la falta de información, herramientas adecuadas, y apoyo necesario.
4. Liderazgo: Un liderazgo efectivo puede mejorar significativamente el desempeño de los empleados.
5. Condiciones Externas: Factores externos al individuo, como el contexto social y laboral, también influyen en la calidad del trabajo que un empleado puede realizar; entre otros.

El desempeño laboral es un fenómeno complejo, como ya se mencionó resulta de la interacción entre factores individuales (trabajador) y contextuales (entorno), por lo que no solo depende de las habilidades y aptitudes del trabajador, sino también de su entorno laboral y personal, siendo vital para el éxito organizacional y resaltando la necesidad de un enfoque holístico en la gestión de recursos humanos.Para Chiavenato, (2007) el monitoreo del desempeño del personal es de gran importancia dado que éste sirve para definir y desarrollar políticas acordes con las necesidades, transformando la evaluación del

desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de un sistema arbitrario basado en juicios.

Así mismo, la autopercepción es una forma de autoevaluación, como lo menciona Garzón Hernández, (2018) es el proceso mediante el cual un trabajador reflexiona sobre su propio rendimiento y capacidades; y es importante para entender cómo se percibe a sí mismo en su rol laboral y su influencia en su motivación y satisfacción personal. En otras palabras, la autopercepción del empleado se refiere a la percepción que tiene el trabajador acerca de su propio desempeño (eficacia y eficiencia) y habilidades; y es un componente que se debe considerar en la evaluación del desempeño laboral, ya que influye en la motivación, la satisfacción y el desarrollo personal de los trabajadores; ya que una autopercepción positiva generalmente puede contribuir a un mejor desempeño, mientras que una negativa puede tener efectos adversos tanto a nivel laboral como personal. Además, de ser útil para identificar a los empleados con mayor potencial de crecimiento y desarrollo dentro de la organización.

En este sentido, varios autores recomiendan diversas técnicas e instrumentos para su evaluación; si bien es cierto, como lo menciona Palacios Castillón, (2023) que la precisión en los modelos de evaluación ha llevado a una variedad de formas de medir el desempeño laboral, aunque cada modelo puede tener limitaciones en su capacidad para ser generalizable a diferentes contextos organizacionales.

Sin embargo, una de las más comunes es la evaluación de 360 grados que implica la evaluación del desempeño de un trabajador desde múltiples perspectivas, incluyendo la autoevaluación, la evaluación de pares, subordinados y clientes; proporcionando una visión integral del desempeño y ayuda a identificar discrepancias entre la autopercepción y la percepción de otros.

Este tipo de evaluación es amplia y sus insumos provienen desde muchas perspectivas; así Chiavenato, (2007), menciona algunas ventajas de esta técnica como: la mejor calidad de la información; permite integrar diferentes puntos de vista; la realimentación proporcionada bien manejada puede aumentar el desarrollo personal del evaluado. Adicionalmente, puede ser complementada con otras técnicas de acuerdo con los contextos específicos de cada organización, como: entrevistas estructuradas, semiestructuradas, cuestionarios, entre otras técnicas. (Garzón Hernández, 2018; León Arredondo, 2020; Vallejo Chávez, 2015; Velázquez, 2024).

En cuanto a la autoevaluación del empleado, varios autores mencionan que cada individuo es responsable de su propio desempeño y evaluación, en este sentido fomenta la autorreflexión y la toma de conciencia sobre sus capacidades y áreas de mejora. La autoevaluación permite que los empleados midan su rendimiento en relación con las funciones establecidas por sus superiores, lo que puede resultar en un mayor compromiso y motivación para alcanzar los objetivos organizacionales (Garzón Hernández, 2018; León Arredondo, 2020). Esta estrategia permite involucrar a los empleados en el proceso de su propia evaluación, que entre otras ventajas promueve un ambiente de confianza, colaboración y responsabilidad, si este proceso es bien llevado por la organización, evitando ser punitivo, y además se cuenta con la madurez y compromiso de los empleados es muy probable que abone a un mejor desempeño general en la organización.

En definitiva, la autoevaluación -si es bien usada- es una herramienta valiosa que no solo ayuda a los empleados a mejorar su desempeño, sino que también fortalece la relación entre ellos y la organización, promoviendo un mejor ambiente de trabajo, así como incrementa la colaboración en los diferentes niveles. En este contexto, León Arredondo, (2020) plantea algunos beneficios de este componente de la evaluación:

1. Responsabilidad Personal: Cada empleado tiene la responsabilidad de evaluar su propio desempeño, lo que implica que deben reflexionar sobre sus capacidades y el cumplimiento de sus funciones. Esto fomenta un sentido de propiedad sobre su trabajo y resultados.
2. Participación Activa: Los empleados participan activamente en la formulación de objetivos y metas. Esto se realiza mediante un consenso entre el evaluado y el evaluador, lo que ayuda a establecer expectativas claras y alcanzables; y hacer partícipe al empleado de su evaluación.
3. Mejora Continua: Identificar como empleado sus fortalezas y áreas de mejora, lo que les permite trabajar en su desarrollo profesional y personal. Este proceso de autorreflexión es crucial para el crecimiento y la mejora continua dentro de la organización.
4. Fomento de la Confianza: Contribuye a aumentar la confianza entre los empleados y sus superiores, ya que se establece un diálogo abierto sobre el rendimiento y las expectativas. Esto puede resultar en un ambiente de trabajo más colaborativo y motivador.
5. Impacto en el Desempeño Organizacional: Genera un impacto positivo en el desempeño general de la organización, ya que los empleados que son conscientes de su rendimiento tienden a ser más proactivos y comprometidos con los objetivos organizacionales.

Desde este punto de vista, se propone aplicar como instrumento de autoevaluación un cuestionario validado que permite a los empleados reflexionar sobre su rendimiento en relación con los objetivos y expectativas de la organización. Este cuestionario está diseñado para recopilar información sobre el rendimiento del empleado en relación con sus funciones y objetivos establecidos. Con respecto a la autoevaluación, León Arredondo, (2020), acota que este instrumento permite a los empleados evaluar su propio desempeño en diversas áreas, reflexionando sobre sus logros, habilidades y áreas de mejora. La autoevaluación se realiza de manera estructurada, lo que facilita la comparación con las expectativas y objetivos fijados por la organización, e incluye diferentes dimensiones del desempeño laboral, como el desempeño de tareas, el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente, lo que permite una evaluación más completa y detallada del rendimiento del empleado.

Metodología

Este trabajo se enmarca en el paradigma cualitativo, el cual se enfoca en la comprensión profunda de los fenómenos sociales a través de la recolección y análisis de datos. El propósito de este enfoque es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean,

profundizando en sus puntos de vista (Punch, 2014; Lichtman, 2013; Morse, 2012; Encyclopedia of Educational Psychology, 2008; Lahman y Geist, 2008; Carey, 2007, y DeLyser, 2006; citados en Hernández Sampieri et al., 2014). Este enfoque es adecuado para explorar la literatura y opinión de expertos sobre la autopercepción del empleado como predictor del desempeño laboral futuro, ya que implica una comprensión profunda del tema y la identificación de patrones, tendencias y validación de técnicas e instrumentos a ser aplicados en otras etapas de la investigación. Para la recolección de datos, se utilizaron las siguientes técnicas cualitativas: Revisión de la literatura, identificación de un instrumento para medir la autopercepción del empleado de su desempeño laboral. Entrevistas a expertos de la Universidad Central del Ecuador para validar el instrumento seleccionado y explorar su opinión sobre la autopercepción del empleado como predictor del desempeño laboral futuro, las entrevistas se llevaron a cabo de forma híbrida, con el fin de sistematizar su opinión con respecto al instrumento identificado se aplicó una encuesta online. El análisis de los datos recolectados se lo realizó a través de la revisión sistemática de la encuesta y las entrevistas a expertos.

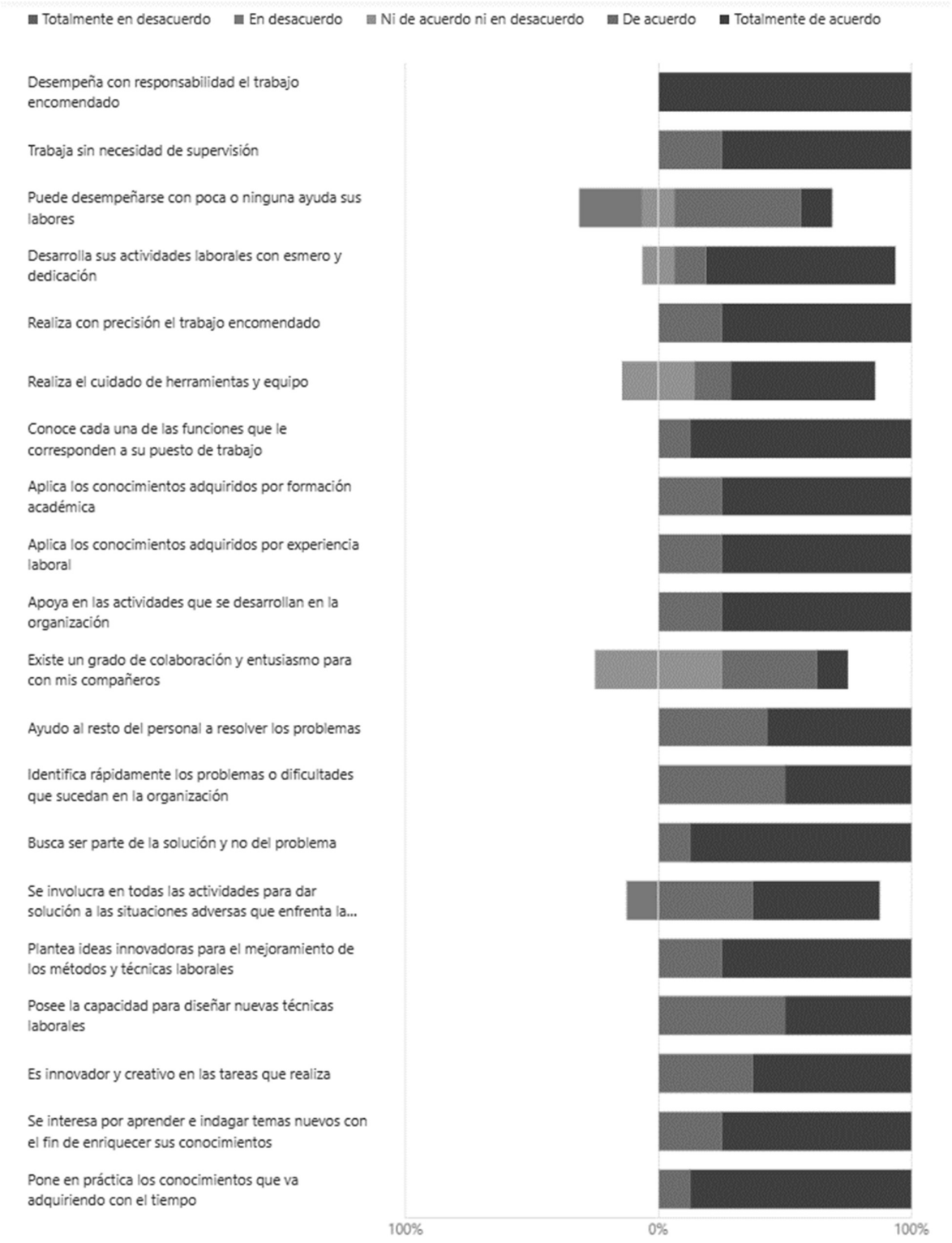
De la revisión de la literatura, se identificó como instrumento adecuado para el estudio la encuesta propuesta por León Arredondo, (2020), la misma que es utilizada para medir la autopercepción del desempeño laboral. Es importante, recalcar que el instrumento ha sido validado utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach; obteniendo un valor de 0.885, con respecto al área de desempeño laboral la cual se aplica en este estudio. El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido indica una alta fiabilidad del instrumento, lo que sugiere que las preguntas del cuestionario son consistentes y que miden de manera efectiva el desempeño laboral.

Sin embargo, del nivel de confiabilidad presentado por el instrumento, es necesario contextualizar el mismo a la realidad ecuatoriana, por este motivo, el cuestionario ha sido validado por expertos internos a la institución, en la que se pretende aplicar el mismo en una segunda etapa; y de esta forma garantizar la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos a través de la autoevaluación.

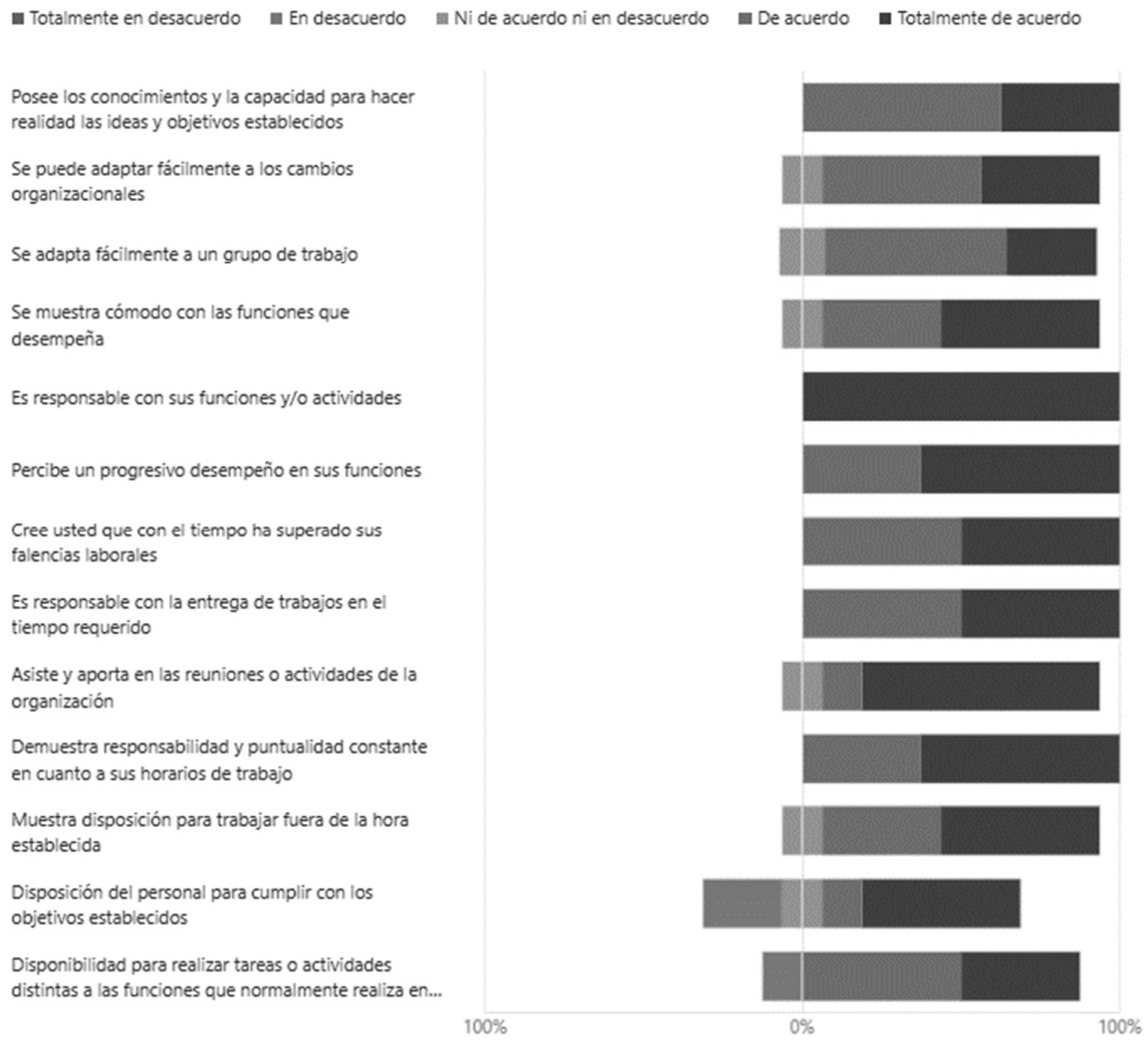
Resultados y discusión

Concluido el proceso de validación y contextualización por expertos sobre el instrumento para evaluar la autopercepción del desempeño laboral, el 25% de los entrevistados fungen un nivel directivo y el 75% son expertos encargados de los diferentes procesos del departamento de Talento Humano (RRHH) en la institución. Así mismo, el 50% de los entrevistados acreditan más de 10 años de experiencia, el 25% entre 5 y 10 años y el restante 25% entre 1 y 3 años.

Ilustración 1: Encuesta validada por expertos

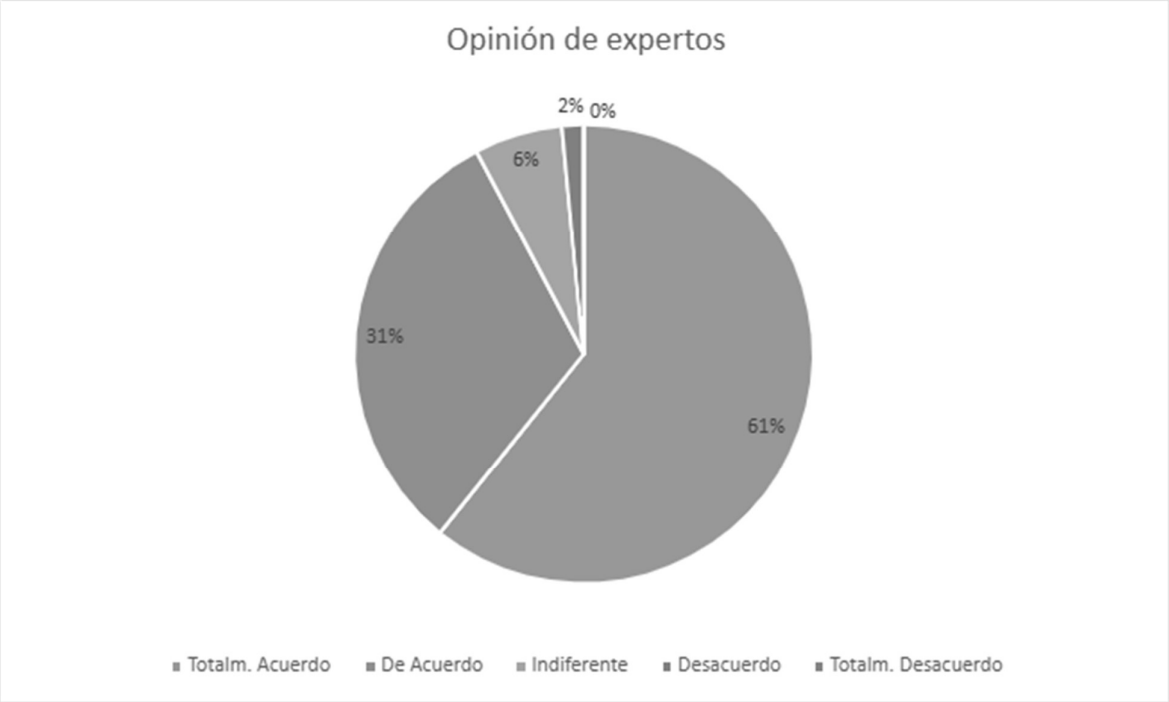


CC BY NC ND



Los resultados obtenidos en la validación de las preguntas del instrumento (ver Ilustración 1: Encuesta validada por expertos), se encontró que el 60,8% de los expertos están totalmente de acuerdo con la pertinencia de las 33 preguntas del cuestionario. Así mismo, el 31,5% han expresado que están de acuerdo con estas. Si agregamos estos dos porcentajes encontramos que la mayor parte de los entrevistados está de acuerdo, lo que sugiere que, aunque hay un alto nivel de aceptación de este instrumento, un porcentaje pequeño de expertos tienen reservas o consideraciones adicionales en determinadas preguntas; opiniones que han sido tomadas en cuenta con el fin de revisar su planteamiento o contextualización al caso de estudio.

Ilustración 2: Opinión de los expertos (% promedio)



Un pequeño porcentaje del 6,2% de los expertos se muestra indiferente, lo que podría indicar una falta de opinión clara o una neutralidad hacia las preguntas; y apenas 1,5% están en desacuerdo, lo que sugiere que las opiniones contrarias son mínimas y no representan una tendencia significativa. No hay expertos que estén en completo desacuerdo, lo que refuerza la idea de un alto nivel de consenso general (ver Ilustración 2: Opinión de los expertos (% promedio)).

Conclusiones

La autopercepción del desempeño de los empleados es un factor importante por considerar en las evaluaciones que se realicen del desempeño laboral. Las organizaciones deben esforzarse por mejorar las condiciones laborales y crear un ambiente de trabajo positivo que aumente la satisfacción de sus empleados, esto no solo mejorará la autopercepción del desempeño, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad y el compromiso de los empleados con la organización. Adicionalmente, se destaca la necesidad de un liderazgo efectivo y una cultura organizacional positiva para mejorar la autopercepción. Por parte del liderazgo efectivo, este promueve la comunicación abierta y el apoyo emocional puede tener un impacto significativo en la autopercepción de los empleados. Del mismo modo, una cultura organizacional que valore y reconozca el trabajo de sus empleados puede mejorar la motivación y la satisfacción laboral. Estas estrategias, que han sido sugeridas por los expertos, pueden ayudar a las organizaciones a mejorar la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de sus empleados.

La autoevaluación permite a los empleados reflexionar sobre su rendimiento y áreas de mejora, promoviendo un ambiente de confianza, colaboración y responsabilidad, brindando entre otros beneficios la responsabilidad y compromiso del personal, su participación activa, la mejora continua, el fomento de la confianza y el impacto positivo en el ambiente, cultura y desempeño organizacional.

El instrumento que se evaluó por expertos ha sido validado con el 92,3%, es decir, la mayoría están de acuerdo con las preguntas, lo que indica un alto nivel de consenso con el instrumento propuesto. Si desglosamos, el análisis del promedio de las opiniones de los expertos muestra un alto nivel de acuerdo general, con un 60,8% de acuerdo total y un 31,5% está de acuerdo. La indiferencia es baja (6,2%) y el desacuerdo es mínimo (1,5%), sin ningún experto que se encuentre en completo desacuerdo.

Bibliografía

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (9na ed.). McGrawHill.

Garzón Hernández, C. (2018). ¿Cómo se afecta la autopercepción del desempeño laboral en hombres empleados de la ciudad de Santiago de Cali con la paternidad de su primer hijo/hija? [ICESI]. In G. Balint, B. Antala, C. Carty, J.-M. A. Mabieme, I. B. Amar, & A. Kaplanova (Eds.), *Uniwersytet śląski* (Vol. 7, Issue 1). http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/87045

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (M. G. Hill, Ed.; 6ta edició). Mc Graw Hill. http://upla.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2017/01/Hernández-R.-2014-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf.pdf

León Arredondo, R. J. (2020). Desempeño laboral y la gestión administrativa en la dirección administrativa de una universidad privada de la Molina [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72398

Palacios Castillón, A. R. (2023). *Desempeño laboral individual y gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de una empresa constructora*. Universidad Continental.

Pérez Montejo, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA*.

Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del Talento Humano* (ESPOCH, Ed.). ESPOCH.

Velázquez, A. (2024, July 31). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo*. QuestionPro. https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/