

DESEMPEÑO LABORAL DE INGENIEROS QUE ADMINISTRAN CONTRATOS DE EXPEDIENTES TÉCNICOS DE OBRAS DE SANEAMIENTO DE LIMA METROPOLITANA-2025

JOB PERFORMANCE OF ENGINEERS WHO MANAGE TECHNICAL FILES FOR SANITATION WORKS IN METROPOLITAN LIMA-2025

¹Prudencio Vladimir Cacñahuaray Consa; ²Eber Moisés Carrillo Yalan

¹⁻² Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI (Trujillo – Perú)

Autor correspondiente: P. Cacñahuaray (vccing@gmail.com)

ORCID de los autores:

P. Cacñahuaray (<https://orcid.org/0009-0004-0112-2031>);

E. Carrillo (<https://orcid.org/0000-0002-7801-0933>)

DOI <https://doi.org/10.46363/warmi.v4i2.6>

Recibido: 16/04/24

Aceptado: 21/05/24

Publicado: 19/07/24

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de desempeño laboral de los ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos de obras de saneamiento en Lima Metropolitana durante el año 2025. El estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental, con una muestra conformada por 40 profesionales ingenieros. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado adaptado del Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ).

Para un Alpha de Cronbach de 0.932, los resultados indican que el 70% de los encuestados presenta un nivel alto de desempeño laboral, tanto en la ejecución de sus tareas técnicas como en los comportamientos que fortalecen el entorno organizacional, evidenciado por niveles elevados en las dimensiones de desempeño en la tarea (57.5%) y desempeño contextual (77.5%), y exhiben baja incidencia de conductas contraproducentes (75%). Se concluye que el instrumento mostró niveles aceptables de confiabilidad y permitió identificar fortalezas en el desempeño de los ingenieros, destacando en calidad del trabajo, responsabilidad, comunicación y resiliencia.

Palabras clave: administración de contratos, desempeño laboral, obras de saneamiento, expediente técnico, conductas contraproducentes.

ABSTRACT

This research aimed to determine the job performance level of engineers managing technical file contracts for sanitation works in Metropolitan Lima during 2025. The study employed a quantitative, descriptive, and non-experimental design, with a sample of 40 professional engineers. Data was collected using a structured questionnaire adapted from the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ).

With a Cronbach's alpha of 0.932, the results indicate that 70% of respondents demonstrated a high level of job performance, both in the execution of their technical tasks and in behaviors that strengthen the organizational environment. This was evidenced by high levels in the dimensions of task performance (57.5%) and contextual performance (77.5%), and a low incidence of counterproductive behaviors (75%). The study concluded that the instrument showed acceptable levels of reliability and allowed for the identification of strengths in the engineers' performance, particularly in work quality, responsibility, communication, and resilience.

Keywords: contract administration, job performance, sanitation works, technical file, counterproductive behaviors.

INTRODUCCIÓN

La obra pública surge para mejorar las condiciones de vida de la población mediante infraestructuras esenciales, y su éxito depende de pilares como el precio, el plazo y, fundamentalmente, la calidad del expediente técnico. En Perú, el sistema Invierte.pe regula la inversión pública, estableciendo directrices para la formulación y ejecución de dichos expedientes. En este marco, la administración de contratos es un proceso integral para la gestión del proyecto, crucial para minimizar riesgos y garantizar el cumplimiento de objetivos dentro de las limitaciones de tiempo, costo y calidad.

Un deficiente rendimiento en la administración de contratos es una de las principales causas de ineficiencias, retrasos y conflictos, comprometiendo la sostenibilidad del sector. El desempeño laboral del personal encargado se convierte así en un factor clave para alcanzar las metas institucionales. Ante esta problemática, la investigación se planteó el siguiente

problema: ¿Cuál es el desempeño laboral de los ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos de obras de saneamiento en Lima Metropolitana durante el año 2025?

El objetivo general fue determinar dicho desempeño laboral, mientras que los objetivos específicos se centraron en identificar los factores del desempeño en la tarea, el desempeño contextual y las conductas contraproducentes más incidentes. Este estudio se fundamenta en la teoría del desempeño laboral de Koopmans et al. (2011), que lo define como un constructo multidimensional compuesto por el desempeño en la tarea, el desempeño contextual y las conductas contraproducentes. La investigación aporta valor práctico al permitir a las entidades públicas identificar áreas de mejora y proponer estrategias que optimicen el desempeño individual y, en consecuencia, la ejecución de proyectos de agua y saneamiento.

MATERIAL Y MÉTODOS

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica, no experimental y de nivel descriptivo. El diseño fue observacional, prospectivo y transversal.

La población estuvo conformada por 46 ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos en cuatro entidades estatales de Lima Metropolitana. Se calculó una muestra probabilística de 40 profesionales, garantizando una representatividad del 87% con un 5% de margen de error.

La técnica de recolección fue la encuesta, y

el instrumento utilizado fue una adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) desarrollado por Koopmans et al. (2013), con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos. El cuestionario original se complementó con ítems sobre conductas contraproducentes propuestos por Gorriti (2007).

Para el procesamiento y análisis de la información, se realizó una limpieza de datos y se recodificaron los ítems inversos. La validez de contenido se aseguró mediante criterios bibliográficos y un análisis de calidad de ítems (índice de discriminación,

coeficiente de discriminación e índice de facilidad). La confiabilidad del instrumento se evaluó con el coeficiente Alfa de

RESULTADOS

El análisis de la muestra reveló que la mayoría de los profesionales son ingenieros civiles (65%), de sexo masculino (72.5%), con edades entre 30 y 49 años (70%) y una experiencia predominante de 6 a 10 años (40%).

El objetivo general fue determinar el desempeño laboral, y los resultados globales muestran que el 70% de los ingenieros alcanza un nivel alto de desempeño laboral y el 30% un nivel medio, sin registrarse casos en niveles bajos o muy bajos.

En cuanto a las dimensiones específicas:

1. Desempeño en la Tarea: El 57.5% de los ingenieros logró un nivel alto. Los indicadores más destacados fueron la calidad del trabajo (72.5% nivel alto) y el trabajo orientado a resultados (50% nivel alto). Sin

Cronbach, obteniendo un valor final de 0.924 para la escala total, lo que indica una excelente consistencia interna.

embargo, el indicador de cantidad de trabajo mostró un predominio del nivel medio (52.5%), sugiriendo un área de oportunidad.

2. Desempeño Contextual: Esta fue la dimensión mejor valorada, con un 77.5% de los ingenieros en un nivel alto. Los indicadores de responsabilidad y cooperación (85% nivel alto) y resiliencia (90% nivel alto) fueron los más sobresalientes, reflejando un fuerte compromiso con el entorno organizacional.

3. Conductas Contraproducentes: Se confirmó una muy baja incidencia de comportamientos negativos. El 75% de los encuestados se ubicó en el nivel "muy bajo" para esta dimensión. El indicador de excesiva negatividad fue particularmente bajo, con un 87.5% en el nivel "muy bajo".

DISCUSIÓN

Los hallazgos revelan un perfil profesional de alto rendimiento entre los ingenieros administradores de contratos, lo cual es coherente con la naturaleza especializada y de alta responsabilidad de sus funciones. El alto nivel de desempeño contextual (77.5%) sugiere que, más allá de sus competencias técnicas, estos profesionales contribuyen activamente a un entorno laboral colaborativo y adaptable, un factor clave en la gestión de proyectos complejos.

El instrumento IWPQ, adaptado para esta población específica, demostró ser robusto, con una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach de 0.924). El proceso de validación llevó a reducir la escala a 35 ítems, confirmando

que el desempeño laboral es un constructo que varía según el contexto profesional, como señalaron Koopmans et al. (2011). A diferencia de otras adaptaciones del IWPQ que excluyeron los ítems de calidad y cantidad, este estudio confirma su relevancia para evaluar el desempeño en la tarea en este grupo profesional. La baja incidencia de conductas contraproducentes es un resultado positivo, que se alinea con la advertencia de Koopmans et al. (2013) sobre la dificultad de medir comportamientos graves en evaluaciones generales debido a su poca frecuencia o a la renuencia de los encuestados a admitirlos.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el nivel de desempeño laboral de los ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos de obras de saneamiento en Lima Metropolitana es predominantemente alto (70%). Este desempeño se sustenta en un sólido cumplimiento de las tareas técnicas y, de forma aún más destacada, en comportamientos que fortalecen el entorno organizacional.
2. Los factores clave del desempeño en la tarea son la alta calidad del trabajo, la orientación a resultados y la eficiencia. El 57.5% de los profesionales alcanza un nivel alto en esta dimensión, aunque la cantidad de trabajo es un área con margen de mejora.

3. Los factores más relevantes del desempeño contextual son la responsabilidad, cooperación, comunicación efectiva, creatividad, iniciativa y, sobre todo, la resiliencia. El 77.5% de los ingenieros muestra un nivel alto, lo que evidencia su contribución positiva al clima y la efectividad del equipo.
4. Se identificó una incidencia muy baja de conductas contraproducentes, como la excesiva negatividad o acciones perjudiciales para la organización. El 75% de los ingenieros se ubicó en el nivel más bajo posible para estas conductas, reflejando un alto grado de profesionalismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Martínez, G., Mantilla Quintero, M. C., & Contreras Pacheco, O. (2024). Rendimiento laboral auto percibido: explorando factores y consecuencias. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 20(40). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v20i40.4359>
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). Tests psicológicos (7ª ed.). Prentice Hall.
- Bravo, E. A. S., & Valerio, E. A. S. (2022). Rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021. Revista Qualitas, 24(24), 1-13. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84898> (Nota: Corregido a partir de la referencia original que solo indicaba el repositorio).
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2, 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Díaz Corella, M. E., Elao León, D. L., & Ordoñez-Iturralde, D. (2020). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del departamento de operaciones de la empresa TIA S.A. Observatorio de la Economía Latinoamericana, (Febrero). <http://hdl.handle.net/20.500.11763/oel2002desempeno-laboral-empleados>
- Farfán Kehuarucho, U. (2020). Modelo de administración de contratos para mejorar la gestión de proyectos en obras de saneamiento en la EPS Tacna S.A. 2019. Veritas et Scientia - UPT,

9(1)

- Fernández Trelles, S. (2020). La gestión de RRHH en el Área de Admisión Temporal, Dirección de Exportaciones (2016-2018): Evidencias para el desarrollo de un modelo diagnóstico en áreas clave de la Administración Pública Nacional [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. Biblioteca Digital. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-2029_FernandezTrellesS
- Gabini, S. (2017). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica [Tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata]. CONICET Digital. <https://notablesdelaciencia.conicet.gov.ar/handle/11336/81056>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31–45. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/RINVP.V25I1.21920>
- Gunduz, M., & Elsherbeny, H. A. (2020). Construction contract administration performance assessment tool by using a fuzzy structural equation model. *Sustainability*, 12(2), 523. <https://doi.org/10.3390/su12020523>
- Guzmán, K. S., & Sandoval, R. S. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín - Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7ª ed.). Pearson.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). McGraw Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Kelley, T. L. (1939). The selection of upper and lower groups for the validation of test items. *Journal of Educational Psychology*, 30(1), 17–24. <https://doi.org/10.1037/h0057123>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4ª ed.). The Guilford Press.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De

- Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Longo Martínez, F. (2005). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas. ESADE - Instituto de Dirección y Gestión Pública.
- Lousã, E. P., Alves, M. P., & Koopmans, L. (2024). Adaptation and Validation of the Individual Work Performance Questionnaire into a Portuguese Version. *Administrative Sciences*, 14(7), 150. <https://doi.org/10.3390/ADMSCI14070150>
- Martínez Arias, M. R. (1999). *Psicometría: Teoría de los Tests Psicológicos y Educativos*. Editorial Síntesis.
- Mejía Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación* (1ª ed.). Centro de Producción Editorial e imprenta de la UNMSM.
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L. M., Turbany, J., & Valero, S. (2013). *Psicometría*. Editorial UOC.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Job Performance. En I. B. Weiner (Ed.), *Handbook of Psychology* (Vol. 12, pp. 82-103). John Wiley & Sons.
- Muñiz, J. (2018). *Introducción a la Psicometría*. Ediciones Pirámide.
- Muzaki, F. I., Ulfa Sari, W., Kharisma Putri, I., Septian Arianto, R., & Putra, R. S. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Nusantara Raya*, 1(1), 52-60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022>
- Pérez Curi, D. (2022). Factores motivacionales y desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84775/Perez_CD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perez Uribe, R., Ocampo Guzman, D., Salcedo Perez, C., & Carvajal Contreras, A. (Eds.). (2024). *Organizational Management Sustainability in VUCA Contexts*. IGI Global.
- Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. V., & Koopmans, L. (2023). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric Properties of the Italian Version. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(1), 49-63. <https://doi.org/10.3390/EJIHPE14010004>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance

using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195–205.

<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

SERVIR. (2023). Informe de los resultados del ciclo 2022 en la implementación de la gestión del rendimiento en el estado peruano.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5572666/2865878-informe-al-congreso-y-a-la-contraloria-general-de-la-republica-2023.pdf?v=1703014778>

Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. BIOESTADISTICO.COM.

Sürücü, L., & Maslakçi, A. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726.

Thabroni, G. (2022, 10 de octubre). *Kinerja*

Karyawan: Pengertian, Penilaian (Evaluasi), Indikator, Faktor, dsb. Serupa.id. <https://serupa.id/kinerja-karyawan-pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb/>

Tocto, S. (2023). Formulación de expedientes técnicos y proyectos de inversión pública en una Municipalidad de La Libertad. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 10(2), 19–31. <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoG/article/view/2726>

Villacís-López, D., González, R., & Calderón, J. L. (2021). Estudio comparativo del rendimiento laboral en dos proyectos constructivos en Quito-Ecuador. *Prospectivas*, (16), 49-62. <http://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/309>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título	Formulación del Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Metodología			
DESEMPEÑO LABORAL DE INGENIEROS QUE ADMINISTRAN CONTRATOS DE EXPEDIENTES TÉCNICOS DE OBRAS DE SANEAMIENTO DE LIMA METROPOLITANA-2025	Problema: ¿Cuál es el desempeño laboral de los ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos de obras de saneamiento en Lima Metropolitana durante el año 2025?	Objetivo General: Determinar el desempeño laboral de los ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos de obras de saneamiento en Lima Metropolitana durante el año 2025	Desempeño laboral	Desempeño en la Tarea	Tipo:	Investigación básica de nivel descriptivo		
	Problemas Específicos: 1) ¿Cuáles son los factores del desempeño en la tarea de los ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos de obras de saneamiento en Lima Metropolitana durante el año 2025? 2) ¿Cuáles son los factores del desempeño contextual de los ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos de obras de saneamiento en Lima Metropolitana durante el año 2025? 3) ¿Cuáles son las conductas contraproducentes más incidentes de los ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos de obras de saneamiento en Lima Metropolitana durante el año 2025?	Objetivo Específicos: 1) Identificar los factores del desempeño en la tarea de los ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos de obras de saneamiento en Lima Metropolitana durante el año 2025 2) Identificar los factores del desempeño contextual de los ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos de obras de saneamiento en Lima Metropolitana durante el año 2025 3) Identificar las conductas contraproducentes más incidentes de los ingenieros que administran contratos de expedientes técnicos de obras de saneamiento en Lima Metropolitana durante el año 2025			Métodos:	Deductivo		
					Diseño:	Sin intervención observacional, no experimental, prospectivo, Transversal, descriptivo		
		Desempeño contextual		Población y muestra	Ingenieros que vienen ejerciendo el rol o las funciones de administradores de contratos en entidades públicas localizadas en la ciudad de Lima Metropolitana encargadas de la elaboración de expedientes técnicos de obras de agua potable y saneamiento. Es probabilístico Aleatorio simple Análisis estadístico es Univariado, con una muestra de 40 administradores de contratos.			
				Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	La Técnica a usar es La encuesta. El instrumento es la Escala Likert. Se utilizó la escala IWPQ de desempeño laboral desarrollada por Koopmans, et al. (2013 y 2014) traducida al español; que consistió en un cuestionario de 45 ítems, respectivamente, distribuidos en tres dimensiones de Desempeño Laboral (desempeño en la tarea, desempeño contextual y conductas contraproducentes); complementándose con 9 ítems de la Tabla 4 en Gorriti (2007) en la dimensión de conducta contraproducentes			
		Conductas contraproducentes		Métodos de análisis de investigación:	El formato de respuesta tipo Likert será de cinco (5) puntos que varían entre (1) nunca, (2) casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre; con excepción de los ítems DT1, DT2, DT4 y DT5, con 1) Nada apropiadas, (2) poco apropiadas, (3) Ni apropiadas ni inapropiadas, (4) Bastante apropiadas, (5) Muy apropiadas.			

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO IWPQ SOBRE DESEMPEÑO LABORAL CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de un proceso de investigación realizado para optar por el grado de Maestro en Ingeniería con mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Universidad Católica de Trujillo – Benedicto XVI, con la finalidad de recolectar información acerca del desempeño laboral de los ingenieros que administran contratos de consultorías de obras encargadas de la elaboración de expedientes técnicos de obras de agua y

saneamiento en el ámbito de la ciudad de Lima Metropolitana.

La intención es tratar de obtener una percepción lo más real posible; así que le pedimos que conteste, por favor, con la mayor veracidad, en el entendido que su participación es voluntaria, anónima y la información recolectada será de conocimiento de manera exclusiva por el investigador y sus resultados serán utilizados solamente con fines académicos. Gracias por su colaboración.

Atte.,

Prudencio Vladimir Cacñahuaray Consa

IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO

Nivel Académico:	Sexo:	Edad:
Profesión:	Años de Experiencia Laboral:	
Nombre de la entidad actual donde labora:		

A continuación, se te presentarán las siguientes preguntas, responde de la forma más honestamente posible. El rango de respuesta es: Nada apropiadas (NA) (1), Poco apropiadas (PA) (2), ni apropiadas ni inapropiadas (NN) (3), bastante apropiadas

(BA) (4) y Muy apropiadas (MA) (5); así como, Nunca (N) (1), Casi nunca (CN) (2), A veces (AV) (3), Casi siempre (CS) (4) y siempre (S) (5). Recuerda que no hay respuestas correctas e incorrectas.

Cuestionario sobre Desempeño Laboral						
Dimensión 1: Desempeño en la Tarea		1	2	3	4	5
DT1	¿Cómo califica la calidad de su propio trabajo en los últimos tres meses?	NA	PA	NN	BA	MA
DT2	En comparación con el año pasado, juzgo que la calidad de mi trabajo en los últimos tres meses fue...	NA	PA	NN	BA	MA
DT3	¿Con qué frecuencia la calidad de su trabajo fue inferior a la que debería haber sido en los últimos tres meses?	N	CN	AV	CS	S
DT4	¿Cómo califica la cantidad de su propio trabajo en los últimos	NA	PA	NN	BA	MA

	tres meses?					
DT5	En comparación con el año pasado, juzgo que la cantidad de mi trabajo en los últimos tres meses fue...	NA	PA	NN	BA	MA
DT6	¿Con qué frecuencia la cantidad de su trabajo fue menor de lo que debería haber sido en los últimos tres meses?	N	CN	AV	CS	S
DT7	Logré planificar mi trabajo para que se realizara a tiempo	N	CN	AV	CS	S
DT8	Me esforcé para lograr el resultado final de mi trabajo	N	CN	AV	CS	S
DT9	Tuve en cuenta los resultados que debía lograr en mi trabajo.	N	CN	AV	CS	S
DT10	Tuve problemas para establecer prioridades en mi trabajo	N	CN	AV	CS	S
DT11	Fui capaz de separar los problemas principales de los secundarios en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
DT12	Fui capaz de realizar bien mi trabajo con un mínimo de tiempo y esfuerzo	N	CN	AV	CS	S
DT13	Me llevó más tiempo de lo previsto completar mis tareas laborales	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 2: Desempeño contextual		1	2	3	4	5
DC1	Fui capaz de cumplir con mis compromisos.	N	CN	AV	CS	S
DC2	Fui capaz de cumplir con mis responsabilidades	N	CN	AV	CS	S
DC3	La colaboración con los demás fue buena	N	CN	AV	CS	S
DC4	Los demás me comprendieron bien cuando les dije algo.	N	CN	AV	CS	S
DC5	Entendí bien a los demás cuando me dijeron algo	N	CN	AV	CS	S
DC6	La comunicación con los demás condujo al resultado deseado	N	CN	AV	CS	S
DC7	Se me ocurrieron ideas creativas en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
DC8	Tomé la iniciativa cuando había un problema que resolver	N	CN	AV	CS	S
DC9	Tomé la iniciativa cuando había que organizar algo	N	CN	AV	CS	S
DC10	Comencé nuevas tareas por iniciativa propia cuando finalicé las anteriores	N	CN	AV	CS	S
DC11	Pedí ayuda cuando fue necesario	N	CN	AV	CS	S
DC12	Fui abierto a las críticas sobre mi trabajo	N	CN	AV	CS	S
DC13	Pude aprender de los comentarios que recibí de los demás sobre mi trabajo	N	CN	AV	CS	S
DC14	Asumí tareas laborales desafiantes cuando se presentaron	N	CN	AV	CS	S
DC15	Me empeño en mantener actualizados mis conocimientos laborales.	N	CN	AV	CS	S
DC16	Me empeño en mantener actualizadas mis habilidades laborales	N	CN	AV	CS	S
DC17	He demostrado flexibilidad	N	CN	AV	CS	S
DC18	Pude afrontar bien situaciones difíciles y contratiempos en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
DC19	Me recuperé rápidamente, tras situaciones difíciles o contratiempos en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
DC20	Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas	N	CN	AV	CS	S
DC21	Pude afrontar bien situaciones inciertas e impredecibles en el trabajo	N	CN	AV	CS	S

DC22	Me adapté fácilmente a los cambios en mi trabajo	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 3: Conductas contraproducentes		1	2	3	4	5
CC1	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
CC2	Hice que los problemas fueran más grandes de lo que eran en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
CC3	Me enfoqué más en los aspectos negativos de una situación laboral, en lugar de los aspectos positivos	N	CN	AV	CS	S
CC4	Hablé con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo	N	CN	AV	CS	S
CC5	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo	N	CN	AV	CS	S
CC6	Trabajé lentamente a propósito	N	CN	AV	CS	S
CC7	Dejé mi trabajo a propósito para que alguien más tuviera que terminarlo	N	CN	AV	CS	S
CC8	Me comporté de manera grosera con alguien en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
CC9	Me peleé con mis colegas, gerente o clientes.	N	CN	AV	CS	S
CC10	Cometí errores a propósito	N	CN	AV	CS	S
CC11	Hice uso del correo electrónico para fines personales	N	CN	AV	CS	S
CC12	Use internet para fines no relacionados con el trabajo	N	CN	AV	CS	S
CC13	Hice negocios personales en tiempo de trabajo	N	CN	AV	CS	S
CC14	Ni leo ni conozco las directivas de seguridad	N	CN	AV	CS	S
CC15	Hago uso excesivo del tiempo aprobado para comidas o café	N	CN	AV	CS	S
CC16	Discutí con un compañero de trabajo	N	CN	AV	CS	S
CC17	Perdí el tiempo a propósito durante el trabajo	N	CN	AV	CS	S
CC18	Hice uso del teléfono / celular institucional para hacer llamadas personales	N	CN	AV	CS	S
CC19	Fingí una enfermedad para no ir al trabajo	N	CN	AV	CS	S

ANEXO 3: Recopilación de Datos (Análisis Sociodemográfico)

		CONSENTIMIENTO			IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO				
		¿Estoy informado y de acuerdo en participar contestando el presente cuestionario?	¿Es usted ingeniero / ingeniera?	¿Viene desempeñándose o se ha desempeñado como administrador de contratos de expedientes técnicos de obras de agua y saneamiento?	Profesión	Nivel académico	Sexo	Edad	Años de experiencia laboral como Administrador de Contratos:
N°		F1	F2	F3	ID1	ID2	ID3	ID4	ID5
Muestra	1	Sí	Sí	Sí	1	4	1	42	3
	2	Sí	Sí	Sí	1	3	2	56	4
	3	Sí	Sí	Sí	1	4	2	38	3
	4	Sí	Sí	Sí	2	6	1	44	3
	5	Sí	Sí	Sí	1	4	2	63	3
	6	Sí	Sí	Sí	1	2	2	40	2
	7	Sí	Sí	Sí	1	3	1	35	3
	8	Sí	Sí	Sí	2	3	2	56	3
	9	Sí	Sí	Sí	2	3	1	52	3
	10	Sí	Sí	Sí	1	3	2	48	3
	11	Sí	Sí	Sí	2	1	2	42	3
	12	Sí	Sí	Sí	1	2	1	37	1
	13	Sí	Sí	Sí	2	1	1	44	4
	14	Sí	Sí	Sí	1	3	2	36	3
	15	Sí	Sí	Sí	1	3	2	34	1
	16	Sí	Sí	Sí	1	2	2	28	2
	17	Sí	Sí	Sí	1	3	2	41	1
	18	Sí	Sí	Sí	1	1	1	43	4
	19	Sí	Sí	Sí	1	4	2	65	3
	20	Sí	Sí	Sí	1	1	2	38	2
	21	Sí	Sí	Sí	2	3	2	35	4
	22	Sí	Sí	Sí	2	3	2	35	3
	23	Sí	Sí	Sí	1	2	2	58	3
	24	Sí	Sí	Sí	1	3	2	39	2
	25	Sí	Sí	Sí	1	1	1	52	4
	26	Sí	Sí	Sí	3	1	2	35	2
	27	Sí	Sí	Sí	1	2	1	27	1
	28	Sí	Sí	Sí	1	1	2	45	2
	29	Sí	Sí	Sí	1	1	2	33	3
	30	Sí	Sí	Sí	2	4	2	48	1
	31	Sí	Sí	Sí	1	2	2	55	3
	32	Sí	Sí	Sí	1	2	2	37	1
	33	Sí	Sí	Sí	1	3	2	47	4
	34	Sí	Sí	Sí	2	2	2	35	1
	35	Sí	Sí	Sí	1	2	2	32	1
	36	Sí	Sí	Sí	1	1	2	58	2
	37	Sí	Sí	Sí	2	1	1	45	3
	38	Sí	Sí	Sí	2	4	2	58	2
	39	Sí	Sí	Sí	2	2	2	46	4
	40	Sí	Sí	Sí	2	2	1	34	1

NEXO 4: Recopilación de Datos (DIMENSIÓN DESEMPEÑO EN LA TAREA)

ÍTEM		¿Cómo califica la calidad de su propio trabajo en los últimos tres meses?	En comparación con el año pasado, juzgo que la calidad de mi trabajo en los últimos tres meses fue	¿Con qué frecuencia la calidad de su trabajo fue inferior a la que debería haber sido en los últimos tres meses?	¿Cómo califica la cantidad de su propio trabajo en los últimos tres meses?	En comparación con el año pasado, juzgo que la cantidad de mi trabajo en los últimos tres meses fue	¿Con qué frecuencia la cantidad de su trabajo fue menor de lo que debería haber sido en los últimos tres meses?	Logré planificar mi trabajo para que se realizara a tiempo	Me esforcé para lograr el resultado final de mi trabajo	Tuve en cuenta los resultados que debía lograr en mi trabajo.	Tuve problemas para establecer prioridades en mi trabajo	Fui capaz de separar los problemas principales de los secundarios en el trabajo	Fui capaz de realizar bien mi trabajo con un mínimo de tiempo y esfuerzo	Me llevó más tiempo de lo previsto completar mis tareas laborales
N°		DT1	DT2	DT3i	DT4	DT5	DT6i	DT7	DT8	DT9	DT10i	DT11	DT12	DT13i
1		3	3	3	2	3	1	3	5	5	4	4	3	4
2		4	4	3	4	4	2	4	4	5	2	5	4	3
3		5	4	1	4	4	1	5	5	5	1	5	4	3
4		4	4	1	1	1	1	4	4	5	4	4	3	3
5		4	4	2	4	5	3	3	5	4	2	5	4	3
6		4	5	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
7		4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	2
8		4	5	2	4	5	2	4	5	5	3	4	4	3
9		4	5	2	5	4	1	5	5	5	4	4	5	1
10		4	3	3	2	4	3	5	4	4	2	5	2	2
11		4	5	2	1	1	1	4	5	4	4	5	4	4
12		4	4	1	4	4	1	4	5	4	2	2	3	2
13		4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
14		4	4	2	4	4	2	5	5	5	2	5	5	1
15		4	4	1	4	4	1	3	4	3	1	3	3	2
16		4	4	1	5	5	1	5	5	5	3	4	5	5
17		4	3	2	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5
18		4	4	2	4	4	1	4	5	4	3	4	3	3
19		5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
20		5	5	3	3	2	1	4	5	5	3	4	4	5
21		4	4	2	2	2	1	3	4	4	3	3	4	4
22		5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
23		2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	3	3	2
24		4	4	2	4	3	2	4	4	5	3	3	2	3
25		4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3
26		4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2
27		4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
28		3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
29		3	3	3	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5
30		4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3
31		4	5	2	4	5	2	4	5	5	4	5	4	4
32		4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4
33		4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4
34		4	4	1	4	4	1	4	4	5	3	5	4	4
35		5	5	2	5	5	2	4	4	4	3	5	4	2
36		4	5	3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	4
37		4	4	2	4	4	2	5	5	4	2	4	4	3
38		4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2
39		5	4	1	5	5	1	4	5	4	3	5	4	2
40		4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	5	4	3

ANEXO 5: Recopilación de Datos (Dimensión desempeño contextual)
(PARTE 1)

ÍTEM	N°	Fui capaz de cumplir con mis compromisos	Fui capaz de cumplir con mis responsabilidades	La colaboración con los demás fue buena	Los demás me comprendieron bien cuando les dije algo.	Entendí bien a los demás cuando me dijeron algo	La comunicación con los demás condujo al resultado	Se me ocurrieron ideas creativas en el trabajo	Tomé la iniciativa cuando había un problema que	Tomé la iniciativa cuando había que organizar algo	Comencé nuevas tareas por iniciativa propia cuando finalicé las anteriores	Pedí ayuda cuando fue necesario	Fui abierto a las críticas sobre mi trabajo
		DC1	DC2	DC3	DC4	DC5	DC6	DC7	DC8	DC9	DC10	DC11	DC12
MUESTRA	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5
	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
	6	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4
	7	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5
	8	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3
	9	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3
	10	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	3
	11	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5
	12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	14	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	17	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
	18	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5
	19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	20	4	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5
	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	23	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3
	24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
	26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
	27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	28	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	30	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5
	31	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4
	32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3
	33	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	34	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4
	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
	36	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2
	37	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
	38	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
	39	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5
	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

ANEXO 5: Recopilación de Datos (Dimensión desempeño contextual)

(PARTE 2)

DIMENSIÓN DESEMPEÑO CONTEXTUAL											
ÍTEM	Pude aprender de los comentarios que recibí de los demás sobre mi trabajo	Asumí tareas laborales desafiantes cuando se presentaron	Me empeño en mantener actualizados mis conocimientos laborales.	Me empeño en mantener actualizadas mis habilidades laborales	He demostrado flexibilidad	Pude afrontar bien situaciones difíciles y contratiempos en el trabajo	Me recuperé rápidamente, tras situaciones difíciles o contratiempos en el trabajo	Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas	Pude afrontar bien situaciones inciertas e impredecibles en el trabajo	Me adapté fácilmente a los cambios en mi trabajo	
Nº	DC13	DC14	DC15	DC16	DC17	DC18	DC19	DC20	DC21	DC22	
1	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
2	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
9	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	
10	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	
11	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
18	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	
19	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	
24	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
25	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
30	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
32	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
34	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	3	5	4	4	5	4	2	5	4	4	
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	
39	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

ANEXO 6: Recopilación de Datos (Dimensión conductas contraproducentes)

(PARTE 1)

ÍTEM	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	Hice que los problemas fueran más grandes de lo que eran en el trabajo	Me enfoqué más en los aspectos negativos de una situación laboral, en lugar de los aspectos positivos	Hablé con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo	Trabajé lentamente a propósito	Dejé mi trabajo a propósito para que alguien más tuviera que hacerlo	Me comporté de manera grosera con alguien en el trabajo	Me peleé con mis colegas, gerente o clientes.	Cometí errores a propósito
N°	CC1	CC2	CC3	CC4	CC5	CC6	CC7	CC8	CC9	CC10
1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
6	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1
7	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
8	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
9	2	1	3	3	5	5	1	1	1	5
10	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
11	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1
21	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1
24	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
25	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
26	2	2	2	2	2	4	1	1	1	1
27	2	1	1	4	4	1	1	1	3	1
28	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
29	1	1	1	3	5	2	5	5	1	1
30	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	2	1	1	4	3	1	1	1	3	1
34	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1
37	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1
38	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1
39	3	1	1	3	4	1	1	1	1	1
40	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1

ANEXO 6: Recopilación de Datos (Dimensión conductas contraproducentes PARTE 2)

ÍTEM									
	Hice uso del correo electrónico para fines personales	Use internet para fines no relacionados con el trabajo	Hice negocios personales en tiempo de trabajo	Ni leo ni conozco las directivas de seguridad	Hago uso excesivo del tiempo aprobado para comidas o café	Discutí con un compañero de trabajo	Perdí el tiempo apropiado durante el trabajo	Hice uso del teléfono / celular institucional para hacer llamadas personales	Fingí una enfermedad para no ir al trabajo
N°	CC11	CC12	CC13	CC14	CC15	CC16	CC17	CC18	CC19
MUESTRA	1	1	1	2	1	1	1	1	1
	2	1	1	3	1	1	1	2	1
	3	1	1	1	1	1	1	1	1
	4	1	1	1	1	1	1	1	1
	5	1	1	3	1	2	1	2	1
	6	1	1	1	1	2	1	1	1
	7	1	1	4	1	1	1	3	1
	8	1	1	1	1	1	1	1	1
	9	1	1	1	5	2	5	1	1
	10	2	2	3	1	1	1	1	1
	11	1	2	1	1	1	1	1	1
	12	1	2	1	1	2	1	1	1
	13	1	1	1	1	1	1	1	1
	14	1	1	1	1	1	1	1	1
	15	1	1	1	1	1	1	1	1
	16	1	2	1	1	1	1	1	1
	17	1	1	4	1	1	1	1	1
	18	1	1	1	1	1	1	1	1
	19	1	1	1	1	1	1	1	1
	20	1	1	2	1	2	1	1	1
	21	1	1	3	2	2	1	1	1
	22	1	1	1	1	1	1	4	1
	23	2	2	2	2	2	1	2	1
	24	2	2	1	1	1	1	1	1
	25	1	2	4	2	1	1	1	1
	26	1	1	3	1	1	1	1	1
	27	1	2	2	1	2	1	1	1
	28	1	2	1	2	1	1	1	1
	29	1	1	1	1	1	1	1	1
	30	2	2	1	2	1	1	2	1
	31	1	1	1	2	2	1	1	1
	32	1	2	4	1	1	1	1	1
	33	1	1	1	1	3	1	1	1
	34	1	1	2	2	1	1	1	1
	35	1	1	1	1	1	1	1	1
	36	1	2	3	3	2	2	1	1
	37	1	1	4	1	1	1	1	1
	38	1	1	3	1	1	1	1	1
	39	1	1	4	1	1	1	1	1
	40	1	1	1	1	1	1	1	1

ANEXO 7: Análisis de Calidad de ítems

Tercera y última iteración

Ítem	Dimensión	$\bar{X}$ Alto	$\bar{X}$ Bajo	ID	CD	IF	Decisión ID	Decisión CD	Decisión IF	Conclusión
DT1	DIM1	3.31	2.91	0.10	0.39	0.76	Eliminar	Valido	Adecuado	Aceptar
DT2	DIM1	3.23	2.91	0.08	0.22	0.76	Eliminar	Débil	Adecuado	Aceptar
DT3R	DIM1	3.31	2.64	0.17	0.43	0.76	Eliminar	Valido	Adecuado	Aceptar
DT4	DIM1	3.31	2.27	0.26	0.47	0.65	Revisable	Valido	Adecuado	Aceptar
DT5	DIM1	3.46	2.09	0.34	0.52	0.67	Aceptado	Valido	Adecuado	Aceptar
DT7	DIM1	3.54	2.36	0.29	0.59	0.76	Revisable	Valido	Adecuado	Aceptar
DT8	DIM1	3.85	3.18	0.17	0.50	0.88	Eliminar	Valido	Fácil	Aceptar
DT10R	DIM1	1.54	2.09	-0.14	-0.19	0.48	Eliminar	Débil	Adecuado	Aceptar
DT11	DIM1	3.62	2.73	0.22	0.49	0.79	Revisable	Valido	Adecuado	Aceptar
DT12	DIM1	3.38	2.55	0.21	0.48	0.71	Revisable	Valido	Adecuado	Aceptar
DT13R	DIM1	1.54	1.55	0.00	-0.12	0.44	Eliminar	Débil	Adecuado	Aceptar
DC1	DIM2	3.92	3.00	0.23	0.64	0.84	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
DC2	DIM2	3.92	3.09	0.21	0.64	0.87	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
DC3	DIM2	3.69	2.73	0.24	0.56	0.81	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
DC4	DIM2	3.62	2.55	0.27	0.70	0.79	Revisable	Valido	Adecuado	Aceptar
DC5	DIM2	3.92	2.73	0.30	0.79	0.82	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
DC6	DIM2	4.00	2.73	0.32	0.61	0.81	Aceptado	Valido	Fácil	Aceptar
DC7	DIM2	3.46	2.64	0.21	0.57	0.76	Revisable	Valido	Adecuado	Aceptar
DC8	DIM2	3.77	2.64	0.28	0.65	0.81	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
DC9	DIM2	3.62	2.64	0.24	0.62	0.78	Revisable	Valido	Adecuado	Aceptar
DC10	DIM2	3.69	2.64	0.26	0.42	0.78	Revisable	Valido	Adecuado	Aceptar
DC11	DIM2	3.62	2.82	0.20	0.33	0.81	Eliminar	Valido	Fácil	Aceptar
DC12	DIM2	3.77	2.91	0.22	0.46	0.81	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
DC13	DIM2	3.92	3.00	0.23	0.62	0.85	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
DC14	DIM2	3.85	3.00	0.21	0.44	0.83	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
DC15	DIM2	3.77	2.82	0.24	0.60	0.83	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
DC16	DIM2	3.77	2.82	0.24	0.63	0.83	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
DC18	DIM2	3.77	3.00	0.19	0.52	0.85	Eliminar	Valido	Fácil	Aceptar
DC19	DIM2	3.69	2.82	0.22	0.68	0.82	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
DC20	DIM2	3.46	2.73	0.18	0.31	0.76	Eliminar	Valido	Adecuado	Aceptar
DC21	DIM2	3.69	2.64	0.26	0.67	0.79	Revisable	Valido	Adecuado	Aceptar
DC22	DIM2	3.85	2.91	0.23	0.65	0.84	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
CC1R	DIM3	3.69	2.91	0.20	0.37	0.86	Eliminar	Valido	Fácil	Aceptar
CC2R	DIM3	3.92	2.82	0.28	0.51	0.89	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
CC3R	DIM3	3.85	3.00	0.21	0.41	0.88	Revisable	Valido	Fácil	Aceptar
CC4R	DIM3	3.15	2.82	0.08	0.20	0.79	Eliminar	Débil	Adecuado	Aceptar
CC5R	DIM3	2.85	3.18	-0.08	0.03	0.80	Eliminar	Débil	Adecuado	Aceptar
CC12R	DIM3	3.92	3.45	0.12	0.31	0.93	Eliminar	Valido	Fácil	Aceptar
CC13R	DIM3	4.00	3.73	0.07	0.38	0.98	Eliminar	Valido	Fácil	Aceptar
CC14R	DIM3	3.54	2.73	0.20	0.31	0.77	Revisable	Valido	Adecuado	Aceptar

ANEXO 8: Análisis estadísticos de ítems del desempeño en la tarea

ítems	Media	DE	Mediana	Moda	Asimetría	Curtosis	Correlación del elemento con otros	h2	Si se descarta el elemento	
									Alfa de Cronbach	ω de McDonald
DT1	4.03	0.58	4.00	4.00	-0.84	3.66	0.50	0.39	0.77	0.78
DT2	4.03	0.73	4.00	4.00	-0.45	0.23	0.35	0.45	0.79	0.79
DT3i*	4.03	0.73	4.00	4.00	-0.04	-1.08	0.34	0.86	0.79	0.79
DT4	3.60	1.08	4.00	4.00	-0.91	0.14	0.69	0.39	0.74	0.75
DT5	3.67	1.07	4.00	4.00	-0.88	0.39	0.65	0.49	0.74	0.75
DT7	4.05	0.75	4.00	4.00	-0.85	1.34	0.38	0.46	0.78	0.79
DT8	4.50	0.56	5.00	5.00	-0.47	-0.88	0.38	0.64	0.78	0.79
DT11	4.15	0.80	4.00	4.00	-0.91	0.87	0.47	0.67	0.77	0.78
DT12	3.85	0.74	4.00	4.00	-0.57	0.65	0.58	0.59	0.76	0.76

ANEXO 9: Análisis estadísticos de ítems del desempeño Contextual

ítems	Media	DE	Mediana	Moda	Asimetría	Curtosis	Correlación del elemento con otros	h2	Si se descarta el elemento	
									Alfa de Cronbach	ω de McDonald
DC1	4.38	0.59	4.00	4.00	-0.29	-0.66	0.71	0.44	0.93	0.93
DC2	4.47	0.55	4.50	5.00	-0.37	-0.96	0.69	0.47	0.93	0.93
DC3	4.22	0.66	4.00	4.00	-0.27	-0.66	0.58	0.64	0.93	0.93
DC4	4.15	0.70	4.00	4.00	-0.21	-0.87	0.64	0.53	0.93	0.93
DC5	4.28	0.72	4.00	4.00	-0.91	1.23	0.77	0.33	0.93	0.93
DC6	4.25	0.84	4.00	5.00	-0.79	-0.31	0.65	0.50	0.93	0.93
DC7	4.03	0.73	4.00	4.00	-0.45	0.23	0.60	0.62	0.93	0.93
DC8	4.22	0.80	4.00	5.00	-0.75	-0.02	0.70	0.50	0.93	0.93
DC9	4.13	0.79	4.00	4.00	-0.56	-0.20	0.70	0.53	0.93	0.93
DC10	4.13	0.76	4.00	4.00	-0.59	0.17	0.46	0.80	0.93	0.94
DC11	4.22	0.77	4.00	5.00	-0.42	-1.16	0.41	0.85	0.93	0.94
DC12	4.22	0.83	4.00	5.00	-0.73	-0.32	0.50	0.76	0.93	0.94
DC13	4.40	0.63	4.00	5.00	-0.56	-0.54	0.67	0.53	0.93	0.93
DC14	4.33	0.66	4.00	4.00	-0.45	-0.65	0.55	0.68	0.93	0.94
DC15	4.33	0.57	4.00	4.00	-0.12	-0.59	0.62	0.56	0.93	0.93
DC16	4.30	0.56	4.00	4.00	-0.04	-0.50	0.65	0.52	0.93	0.93
DC18	4.40	0.55	4.00	4.00	-0.08	-1.01	0.59	0.62	0.93	0.93
DC19	4.28	0.68	4.00	4.00	-0.92	1.87	0.69	0.49	0.93	0.93
DC20	4.05	0.68	4.00	4.00	-0.06	-0.71	0.38	0.85	0.93	0.94
DC21	4.15	0.58	4.00	4.00	0.00	0.00	0.67	0.51	0.93	0.93
DC22	4.38	0.54	4.00	4.00	0.02	-0.97	0.70	0.46	0.93	0.93

ANEXO 10: Análisis estadísticos de ítems de las conductas contraproducentes

								Si se descarta el elemento		
ítems	Media	DE	Mediana	Moda	Asimetría	Curtosis	Correlación del elemento con otros	h2	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
CC1i	1.55	0.68	1.00	1.00	0.85	-0.37	0.61	0.33	0.60	0.67
CC2i	1.43	0.75	1.00	1.00	1.82	2.92	0.27	0.31	0.72	0.74
CC3i	1.48	0.72	1.00	1.00	1.20	0.07	0.53	0.44	0.62	0.70
CC4i	1.85	0.83	2.00	2.00	0.85	0.43	0.56	0.15	0.60	0.73
CC5i	1.80	1.14	1.00	1.00	1.52	1.66	0.40	0.28	0.70	0.75