



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

USO DE TICS Y DESEMPEÑO LABORAL EN ADULTOS DE UNA EMPRESA DEL
SECTOR ALIMENTOS - 2023 – LIMA

Línea de investigación:
Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Gallegos Chavez, Fiorella Vanessa

Asesor

Carmona Juarez, Víctor Oswaldo

ORCID: 0000-0001-9351-1042

Jurado

Flores Sanchez, Carmen Rosa

Gonzales Alvarez, Esperanza Filomena

Acosta de Mantilla, Flora Nelida

Lima - Perú

2025

USO DE TICS Y DESEMPEÑO LABORAL EN ADULTOS DE UNA EMPRESA DEL SECTOR ALIMENTOS - 2023 - LIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%	25%	7%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	5%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
4	Submitted to uncedu	1%
	Trabajo del estudiante	
5	repositorio.unfv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.upec.edu.ec	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Ministerio de Defensa	1%
	Trabajo del estudiante	
8	repositorio.usil.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
9	www.researchgate.net	
	Fuente de Internet	



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**USO DE TICS Y DESEMPEÑO LABORAL EN ADULTOS DE UNA EMPRESA DEL
SECTOR ALIMENTOS - 2023 – LIMA**

Línea de investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Gallegos Chavez, Fiorella Vanessa

Asesor

Carmona Juarez, Víctor Oswaldo

ORCID: 0000-0001-9351-1042

Jurado

Flores Sanchez, Carmen Rosa

Gonzales Alvarez, Esperanza Filomena

Acosta de Mantilla, Flora Nelida

Lima- Perú

2025

DEDICATORIA

La presente investigación se lo dedicó a mis padres que en todo momento son mi soporte principal para seguir creciendo como persona y profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi coordinadora Roxana que me brindó el apoyo para realizar la investigación en la organización

Al Dr. Pedro Saturnino Peña Huapaya, por la orientación académica brindada en todo el proceso elaborativo de la presente investigación.

ÍNDICE

RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Descripción y formulación del problema.....	10
1.1.1 <i>Problema principal</i>	11
1.1.2 <i>Problemas específicos</i>	12
1.2 Antecedentes	12
1.2.1 <i>Antecedentes nacionales</i>	12
1.2.2 <i>Antecedentes internacionales</i>	14
1.3 Objetivos	16
1.3.1 <i>Objetivo general</i>	16
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	16
1.4 Justificación	17
1.5 Hipótesis	18
1.5.1 <i>Hipótesis general</i>	18
1.5.2 <i>Hipótesis específica</i>	18
II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)	19
2.1.1 <i>Definición de las TIC</i>	19
2.1.2 <i>Dimensiones de las TIC</i>	19
2.1.3 <i>Características de las TIC</i>	20
2.1.4 <i>Teoría de la Variable Uso de las TIC</i>	21
2.1.5 <i>Clasificación y componentes de las TIC</i>	22

2.1.5.1	Clasificación de las TIC en el ámbito empresarial	24
2.1.5.2	Uso de TIC en las organizaciones.....	25
2.2	Desempeño laboral.....	26
2.2.1	<i>Definición de desempeño laboral</i>	26
2.2.2	<i>Teorías del desempeño laboral</i>	27
2.2.3	<i>Dimensiones del desempeño laboral</i>	29
2.2.4	<i>Factores del desempeño laboral</i>	31
2.2.5	<i>Adultos y uso de TIC</i>	32
III.	MÉTODO	34
3.1	Tipo de investigación.....	34
3.1.1	<i>Enfoque de investigación</i>	34
3.1.2	<i>Nivel de investigación</i>	34
3.1.3	<i>Diseño de investigación</i>	35
3.2	Ámbito temporal y espacial	35
3.2.1	<i>Ámbito temporal</i>	35
3.2.2	<i>Ámbito espacial</i>	35
3.3	Variables	38
3.4	Población y muestra.....	40
3.4.1	<i>Población</i>	40
3.4.2	<i>Muestra</i>	40
3.4.3	<i>Criterios de inclusión</i>	41
3.4.4	<i>Criterios de exclusión</i>	41
3.5	Instrumentos.....	42
3.5.1	<i>Técnica</i>	42
3.5.2	<i>Instrumento</i>	42
3.6	Procedimiento	44

3.7	Análisis de datos	45
3.8	Consideraciones éticas	45
IV.	RESULTADOS.....	46
4.1	Análisis univariado	46
4.1.1	<i>Análisis descriptivo-socio-demográfico.....</i>	46
4.1.2	<i>Análisis univariable de la variable 1: Uso de las TICS</i>	52
4.1.3	<i>Análisis univariable de la variable 2: Desempeño laboral</i>	57
4.2	Contraste de hipótesis	61
4.2.1	<i>Hipótesis estadística general.</i>	61
4.2.2	<i>Hipótesis estadísticas específicas.</i>	62
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
VI.	CONCLUSIONES	69
VII.	RECOMENDACIONES.....	70
VIII.	REFERENCIA.....	71
IX.	ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Variables de la investigación</i>	38
Tabla 2 Caracterización de la población	40
Tabla 3 Composición que instrumento que mide la TIC	43
Tabla 4 Composición del instrumento IWPQ	44
Tabla 5 Resultados del Género de las personas encuestadas.	46
Tabla 6 Resultados de la edad de las personas encuestadas.	48
Tabla 7 Resultados de grado de instrucción de las personas encuestadas.	50
Tabla 8 Resultados por puesto que ocupa en la empresa.	51
Tabla 9 Resultados por niveles del Uso de las TICS.	52
Tabla 10 Resultados por niveles de herramientas tecnológicas.	53
Tabla 11 Resultados por niveles de tecnología.	54
Tabla 12 Resultados por niveles de Convivencia digital.	55
Tabla 13 Resultados por niveles del desempeño laboral.	57
Tabla 14 Resultados por niveles del desempeño en la tarea.	58
Tabla 15 Resultados por niveles del desempeño en el contexto.	59
Tabla 16 Resultados de normalidad.	60
Tabla 17 Resultados de correlación – Hipótesis estadística general.....	61
Tabla 18 Resultados de correlación – Hipótesis estadística específica 1.	63
Tabla 19 Resultados de correlación – Hipótesis estadística específica 2.	64
Tabla 20 Resultados de correlación - Hipótesis estadística específica 3.	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 División de las Tics de acuerdo con su funcionalidad	23
Figura 2 Repercusión de las TIC en las compañías	26
Figura 3 Modelo de evaluación del desempeño laboral	30
Figura 4 Factores del desempeño laboral	32
Figura 5 Nivel de investigación	34
Figura 6 Representación gráfica del género.	47
Figura 7 Representación gráfica de edad.	49
Figura 8 Representación gráfica de grado de instrucción.	50
Figura 9 Representación gráfica de puesto que ocupa en la empresa.	51
Figura 10 Representación gráfica del Uso de las TICS.	52
Figura 11 Representación gráfica de herramientas tecnológicas.	54
Figura 12 Representación gráfica por niveles de tecnología.	55
Figura 13 Representación gráfica de convivencia digital.	56
Figura 14 Representación gráfica del desempeño laboral.	57
Figura 15 Representación gráfica del desempeño en la tarea.	58
Figura 16 Representación del Desempeño en el contexto.	59

RESUMEN

La presente investigación estuvo orientada a analizar la relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentario en Lima, 2024. El aspecto metodológico se basó en un estudio de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo; la muestra estuvo establecida por 51 adultos seleccionados de forma aleatoria, a quienes se les aplicaron cuestionarios para medir el uso de las TIC y el desempeño laboral. Los resultados indicaron un 60.8% de nivel respecto al uso de TIC en adultos. Se concluyó que existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio, enfatizando que a mayor uso y aprendizaje de las TIC en adultos el desempeño laboral aumenta.

Palabras Claves: Uso de TIC, desempeño laboral, adultos, manejo de información.

ABSTRACT

This research was aimed at analyzing the relationship between the use of ICTs and the work performance of adults in a company in the food sector in Lima, 2024. The methodological aspect was based on a basic study, correlational level, non-experimental design and quantitative approach; the sample was established by 51 adults randomly selected from a food company, the instruments applied were questionnaires to measure the use of ICTs and work performance. The results indicated a 60.8% level with respect to the use of ICTs in adults. It was concluded that there is a significant positive relationship between the study variables, emphasizing that the greater the use and learning of ICTs in adults, the greater the work performance.

Keywords: Use of ICTs, work performance, adults, information management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

De acuerdo con Garay y Juan (2018), uno de los principales resultados de la globalización ha sido el progreso tecnológico y la creciente adopción de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las empresas. Este cambio ha elevado las expectativas del mercado laboral, que ahora demanda que los trabajadores posean conocimientos fundamentales en el uso de TIC para alcanzar un rendimiento laboral eficiente (Guanilo et.al., 2022, p.4).

Según la Unión Europea (2022), el sector alimentario ha estado adoptando diversos procesos relacionados con las TIC. Esta transformación plantea importantes retos en el ámbito laboral, especialmente para la población adulta, dado que crecieron en una era en la que las actividades laborales se realizaban mediante medios analógicos, tales como el uso de correo postal para la transmisión de información, la redacción de documentos a mano y almacenamiento en formatos físicos.

Además, Oyedipe y Popoola (2019) señalan que los adultos experimentan mayores dificultades para entender el uso de las TIC debido a su escasa familiaridad con estas tecnologías, lo que les impide alcanzar el nivel de desempeño que la organización espera de ellos.

Por su parte, Feldman (2019) sustenta que a mayor edad, las habilidades físicas y cognitivas de los adultos se ven afectadas; sin embargo, la experiencia y conocimiento adquirido contribuyen a que puedan mantener un desempeño laboral efectivo.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017) señala que la adopción y el impacto de las TIC en la vida de los adultos varían considerablemente dependiendo de los factores socio demográficos, como el nivel educativo y las brechas digitales.

Sunkel y Ullmann (2019) resaltan que la brecha digital es la principal limitante que tienen los adultos para mantenerse competitivos en el mercado laboral, pues al no estar capacitados o actualizados sobre el manejo de las TIC, sus oportunidades de empleabilidad disminuyen o en muchos casos, no logran alcanzar el desempeño esperado por la organización.

El portal Nacional (2023) señala que el empleo de tecnologías en el Perú ha experimentado un crecimiento considerable en el sector alimentario en los últimos años, con más de 30 mil empresas adoptándolas para mejorar su competitividad en el mercado. No obstante, la Encuesta de Habilidades al Trabajo en el Perú (2017 - 2018), reveló que el 12% de las empresas enfrentan deficiencias en cuanto a las habilidades técnicas, especialmente relacionadas con el uso de las TIC por parte de los trabajadores de mayor edad.

El estudio donde se realizará la investigación es una empresa del sector alimentario ubicada Lima, conformada por una cantidad significativa de adultos que tienen entre 45 a 64 años; quienes presentan deficiencias en el manejo de herramientas tecnológicas como: el Google Forms, Gmail, Word, entre otros. Por lo expuesto, formulamos las siguientes preguntas:

1.1.1 Problema principal

¿Cuál es la relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima?

1.1.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima?

¿Cuál es la relación entre la tecnología y el desempeño laboral en los adultos de una empresa del sector alimentos Lima en el año 2023-Lima?

¿Cuál es la relación entre la convivencia digital y el desempeño laboral en los adultos de una empresa del sector alimentos Lima en el año 2023-Lima?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes nacionales

Díaz (2022) en su tesis titulada "Tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral entre las personas mayores en la Unidad Ejecutora del norte del Perú", investigó la relación entre el uso de las TIC y el rendimiento laboral de los empleados mayores en dicha unidad. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básico y correlacional, se aplicó una encuesta aleatoria a 54 adultos. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa ($s = 0,000$) con un coeficiente $r=0,712$ entre el uso de las TIC y el desempeño laboral. En conclusión, se determinó que el empleo de TIC mejora el rendimiento laboral de los trabajadores mayores, ya que favorece el desarrollo de sus funciones cognitivas.

Kishnani (2020) realizó la tesis titulada “Uso de TIC y el desempeño laboral en empresas de comercio en Lima metropolitana. El propósito del estudio fue determinar la relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los trabajadores. La metodología seleccionada fue el enfoque cuantitativo y de diseño correlacional. La unidad de análisis estuvo conformada por 384 empresas, mientras que el instrumento seleccionado fue el cuestionario. El resultado obtenido, fue que el uso de TIC tuvo una relación positiva débil con el desempeño laboral. En ese sentido, se evidenció que aquellas empresas que presentan un mayor uso de TIC contribuyen a que sus trabajadores muestren una ligera mejora en su desenvolvimiento laboral, en comparación con aquellas organizaciones que no hacen uso de ello.

Cuadros (2022) realizó la investigación “Uso de TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021”, cuyo objetivo fue determinar la influencia del uso de TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución. El enfoque utilizado fue cuantitativo, nivel de investigación aplicado y diseño causal transversal no experimental. El instrumento aplicado fue la encuesta en una muestra de 120 empleados. Utilizó el modelo de regresión logística ordinal para demostrar el efecto de las tics en el desempeño laboral. El valor obtenido fue $p=0.0027$, el cual se encuentra por debajo del nivel de significancia $\alpha=0.05$, concluyendo de esta manera que el uso de las TIC tiene un efecto positivo en la eficiencia, las habilidades y la calidad de los empleados.

Huamán y Toledo (2020), en su tesis titulada "Gestión de las TIC y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E 'José Carlos Mariátegui' de Palta, 2020", investigaron la relación entre la gestión de las TIC y el rendimiento laboral. Para ello, emplearon un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo no experimental, de corte transversal y correlacional. El instrumento aplicado fue una encuesta a través de un cuestionario administrado a 49 participantes. De acuerdo

con la prueba del coeficiente de Pearson, la relación entre el uso de TIC y el desempeño laboral fue de 0,594, lo que indica una correlación positiva moderada. En conclusión, se constató que los empleados tienen acceso a dispositivos multimedia, Internet y cuentan con habilidades tecnológicas que contribuyen a que tengan un mejor desenvolvimiento laboral

Mamani (2021) realizó la tesis “Uso de las tics y el desempeño laboral de los docentes en el trabajo remoto en la I.E N°1248 5 de abril del distrito de Ate-Lima, 2020”. El objetivo fue determinar la relación entre el uso de variables tics y el desempeño de los docentes del establecimiento. El método utilizado fue cuantitativo con un diseño descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 docentes quienes participaron en las entrevistas. Mediante la prueba estadística de correlación de Spearman ($p = 0,01$), se demostró que existe una relación significativa entre las variables “Uso de las TIC” y “Desempeño laboral” y se observó un grado moderado de correlación ($R = 49,9\%$). Se concluyó que los docentes deben capacitarse permanentemente en el uso de las TIC para mejorar su desempeño laboral.

1.2.2 Antecedentes internacionales

Chamba et al. (2021) llevaron a cabo la investigación titulada “Incidencia de las tic en el desempeño laboral de empleados en las pymes de Machala”. Se determinó la influencia de las tic en el desempeño de los empleados de las PYMES. Para el estudio usaron la metodología de tipo descriptivo –correlacional. Se contó con la participación de 150 PYMES, a quienes se les aplicó la encuesta como instrumento. Los resultados evidencian que se debe mejorar las capacitaciones sobre el empleo de tics para su correcta ejecución. Finalmente, se concluyó que las tic benefician a la eficiencia de los empleados, destacando su desempeño para las metas trazadas en la organización.

Aguilar y Chiang (2020) realizaron la investigación “Factores que determinan el uso de las TIC en adultos de Chile”. La finalidad del estudio fue determinar los factores del uso de las tecnologías de la información y comunicación en los adultos de la provincia de Concepción, Chile. De diseño no experimental, tipo transversal y causal. Se aplicó la encuesta como herramienta a una muestra de 101 adultos mayores. Los factores más importantes fueron el comportamiento previsto y las percepciones de utilidad y facilidad de uso. En general, se concluyó que estos factores contribuyen activamente a mejorar el acceso, calidad de vida e integración digital.

Dalinguer y Gonzales (2022) presentaron la tesis titulada “Estilos de Aprendizaje y tic en adultos”. El objetivo del estudio fue determinar los estilos de aprendizaje de adultos mayores de 65 años de las ciudades de Crespo y Paraná y su relación con el uso de las TIC. El estudio fue descriptivo y el instrumento fue un cuestionario, administrado a 50 adultos mayores. El resultado obtenido fue que el 46% de la población muestral presentó un estilo de aprendizaje reflexivo, es decir, que los adultos mayores prefieren reunir y analizar detalladamente toda la información posible, y en lo posterior tomar una decisión para hacer uso de las tic.

López (2021) realizó la investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad politécnica Salesiana sede Guayaquil “. El propósito del estudio fue determinar en qué medida el clima organizacional afecta el desempeño de la gestión. Los métodos utilizados fueron métodos cuantitativos, grado de correlación, diseño no experimental. El número de personas encuestadas fue de 55 empleados de administración. Luego de aplicar chi-cuadrado el resultado es $0.000 < 0.05$, lo que muestra que hay una relación entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral. Se concluyó que el ambiente organizacional es un elemento importante para el desenvolvimiento de los empleados.

Alarcon (2021) desarrolló la tesis titulada “Desempeño laboral y motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima Norte 2021”. El objetivo fue determinar la relación entre la variable desempeño laboral y la motivación del consejero. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, descriptivos y transversales. 200 consultores participaron en la encuesta. El resultado muestra una relación positiva entre las dos variables, expresada como un coeficiente Rho de Spearman de 0,260, lo que significa que, si el desempeño laboral es óptimo, se alcanzarán las metas de la empresa.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre el uso de las tic y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima

1.3.2 Objetivos específicos

Describir la relación entre las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima

Describir la relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima

Describir la relación entre la convivencia digital y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima

1.4 Justificación

El uso eficiente de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) impacta de manera favorable en las organizaciones, proporcionándoles una ventaja competitiva. En el caso de esta empresa del sector alimentario, una proporción considerable de sus empleados tiene entre 45 y 60 años, quienes presentan ciertas dificultades al manejar las herramientas tecnológicas. Sin embargo, la organización carece de los recursos necesarios para desarrollar estrategias que fortalezcan las competencias digitales de esta población.

En este contexto, la investigación tiene como propósito diseñar estrategias que ayuden a la empresa a implementar programas de formación orientados a mejorar las habilidades digitales de los trabajadores mayores. Esto facilitará un uso más eficiente de las TIC en sus actividades laborales.

Desde una perspectiva práctica, la implementación de estas estrategias podría mejorar no solo el desempeño laboral de los adultos mayores, sino también su autoestima y bienestar en el trabajo, generando un entorno laboral más inclusivo y equitativo. Este enfoque cobra relevancia en una sociedad donde la prolongación de la vida laboral es una realidad, y donde es necesario que los trabajadores mayores puedan adaptarse a los cambios tecnológicos.

A nivel académico, este trabajo se inserta en la discusión actual sobre la transformación digital en el entorno laboral, abordando un vacío en la literatura sobre cómo las empresas pueden apoyar a los empleados de mayor edad en la adopción de nuevas tecnologías. La investigación servirá como base para estudios futuros que exploren estrategias más amplias de inclusión digital, tanto en el ámbito organizacional como social.

Metodológicamente, se optó por elegir el enfoque cuantitativo, y nivel relacional con el fin de estudiar la conexión entre el uso de TIC y el rendimiento laboral de los adultos, utilizando datos estadísticos. Esto proporcionará a la empresa una base sólida para futuras investigaciones en este ámbito.

A nivel personal, este trabajo contribuirá a la obtención del título en Trabajo Social. Además, se pretende motivar a los profesionales de este campo a continuar investigando el tema, con el objetivo de consolidar el conocimiento y ofrecer una visión integral sobre el uso de TIC por parte de adultos en el contexto laboral.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El uso de las tic se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima.

1.5.2 Hipótesis específicas

Las herramientas tecnológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima.

La tecnología se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima.

La convivencia digital se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)

2.1.1 *Definición de las TIC*

Gil (como se citó en De Vital, 2008, p. 85) define a las TIC como el conjunto de aplicaciones, sistemas, herramientas, técnicas y métodos que sirven para procesar la digitalización de señales analógicas, sonidos, textos e imágenes en tiempo real.

Para Ochoa y Cordero (como se citó en Cano y García, 2018, p. 500), las TIC son el conjunto de procesos y productos (hardware y software) cuya función es almacenar, procesar y transmitir información.

Thompson et al. (2012) señalan que las TIC son el conjunto de dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos que tienen la capacidad de procesar información, y proporcionar el soporte necesario para que las organizaciones crezcan competitivamente.

2.1.2 *Dimensiones de las TIC*

Thompson et al. (2012) expresan que las TIC están compuestos por las siguientes dimensiones:

Herramientas: comprenden los instrumentos, equipo, y medios electrónicos. Isaac et al. (2017), complementa que las herramientas están conformadas por el software y también dispositivos (hardware) que unidos permite acceder a las TIC. (p.230)

Tecnología: califican a este concepto como los avances que benefician al crecimiento y desarrollo económico de una organización. En esa misma línea, León (2005) expresa que la tecnología permite explicar, diseñar y dar soluciones organizadas y razonables. (p.55)

Convivencia digital: explican cómo las organizaciones utilizan los medios digitales para integrarse a la convivencia digital, con el fin de aprovechar los beneficios que las TIC puedan proporcionarles para alcanzar sus objetivos.

Por su parte Lee et al. (2018) añaden también que la convivencia digital, está relacionado a la forma de conectar con otros individuos desde los ámbitos digitales, para lo cual es importante que exista respeto durante la interacción. (p.109)

2.1.3 Características de las TIC

El investigador Cabero (1998) caracteriza a las TIC de la siguiente manera:

- **Penetración:** esta característica hace referencia a la facilidad de las TIC de introducirse en los diferentes rubros (culturales, económicos, educativos, industriales, etc.). La globalización juega un papel crucial al facilitar esta integración, ya que permite que las TIC se expandan y adapten en diferentes contextos a nivel mundial.
- **Interactividad:** esta característica es una de las más importantes de las TIC, ya que permite el intercambio de información entre el usuario y el ordenador. Además, las TIC son altamente adaptables a las necesidades y características individuales de los usuarios, lo que facilita una experiencia personalizada y eficiente.
- **Instantaneidad:** las tic permiten que la información sea transmitida de forma veloz y en tiempo real.

- Interconexión: hace referencia a su capacidad de crear nuevas herramientas tecnológicas a partir de la integración de dos tecnologías. Un ejemplo de esto es la telemática, que combina la informática y las tecnologías de comunicación, dando lugar al desarrollo del famoso 'correo electrónico'.
- Innovación: las tic se identifican por ser dinámicas y estar en constante mejora continua para crear nuevos productos o sistemas.
- Tendencia hacia la automatización: la constante innovación genera la creación de nuevas tecnologías que permite automatizar la información en los diferentes aspectos de nuestras vidas (personales, profesionales y sociales).

2.1.4 Teoría de la Variable Uso de las TIC

Teoría unificada de la aceptación y el uso de la tecnología (UTAUT)

Según Rodríguez (2020), el modelo busca comprender el comportamiento y las intenciones de los usuarios para utilizar un sistema de información. (p.16)

Este modelo tiene como variables principales: la pretensión y el uso de la tecnología. Estas variables giran en torno a cuatro factores específicos, los cuales son descritos y analizados por Palos et al. (2019, p. 7) de la siguiente manera:

Expectativa de rendimiento o desempeño: está orientado al grado en que una persona considera que el uso de tecnologías contribuirá a mejorar su rendimiento en el ámbito laboral.

Expectativa de esfuerzo esperado: son las habilidades que tienen las personas para hacer uso de las tecnologías.

- a) Influencia social: es el nivel en el que la persona percibe que sus referentes sociales consideran que debería utilizar el nuevo sistema
- b) Facilidad de condiciones: es el nivel en que la persona considera que la organización le ofrece la infraestructura técnica y organizacional necesaria para hacer uso de la tecnología.

Finalmente, Palos et al. (2019) señalan que las variables previamente antes descritas son moderadas por cuatro factores: género, edad, voluntad y experiencia (p.7). Estos factores tienen la función de modificar el efecto o la relación entre las variables principales

2.1.5 Clasificación y componentes de las TIC

a) Clasificación de las TIC

Para De Pablo (2016), las TIC se dividen en tres grupos de acuerdo con su funcionalidad, las cuales son descritas a continuación:

- Redes: computadoras conectadas entre sí mediante cables u otros medios físicos para compartir recursos.
- Terminales: son un conjunto de dispositivos que forman parte del hardware de la computadora que tienen por función ingresar o visualizar datos.
- Servicios: son aquellas prestaciones y beneficios que se dan a los usuarios de internet.

Figura 1

División de las Tics de acuerdo con su funcionalidad



Nota. De Pablo (2016) en base a <http://informacion-comunicacion3.blogspot.com.es>

b) Componentes de las tic

Laudon y Laudon (2012) refieren que las tic está conformado por tres componentes:

- **Hardware:** se define como aquellos dispositivos tangibles que permiten la entrada y visualización de datos. Un ejemplo común de hardware es una PC."
- **Software:** se refiere a los programas que contienen instrucciones específicas que permiten a los usuarios controlar los diferentes componentes del hardware. Ejemplos de software incluyen aplicaciones como Word, Excel y PowerPoint.

- Tecnologías de conectividad de redes y telecomunicaciones: Hace referencia a las tecnologías compuestas por dispositivos físicos que intercambian datos (imagen, sonido y video) de un dispositivo a otro.

En conclusión, las TIC están compuestas por tres áreas principales: hardware, software y tecnologías en telecomunicaciones. Estas áreas proporcionan las herramientas necesarias para apoyar el cumplimiento de nuestras actividades.

2.1.5.1 Clasificación de las TIC en el ámbito empresarial

De acuerdo con López y Soto (2010), el uso de las TIC en el ámbito empresarial se clasifica en tres grupos:

- a) Orientadas a la información: estas tecnologías se enfocan en almacenar y procesar datos para facilitar su distribución en los diferentes procesos de la organización.
- b) Orientadas a la comunicación: estas tecnologías facilitan la comunicación tanto interna como externa, promoviendo un mayor acercamiento entre las personas durante el intercambio de información. Un ejemplo de este tipo de tecnología es la intranet, que permite procesar información de manera eficiente y efectiva dentro de las organizaciones.
- c) Orientadas a los flujos de trabajo: está compuesta por tecnologías que facilitan la unificación de áreas de trabajo y la automatización de procesos. Un ejemplo de estas tecnologías son las mesas de ayuda, que permiten la interacción entre usuarios, clientes, gestores y administradores para gestionar diversos procesos de manera eficiente.

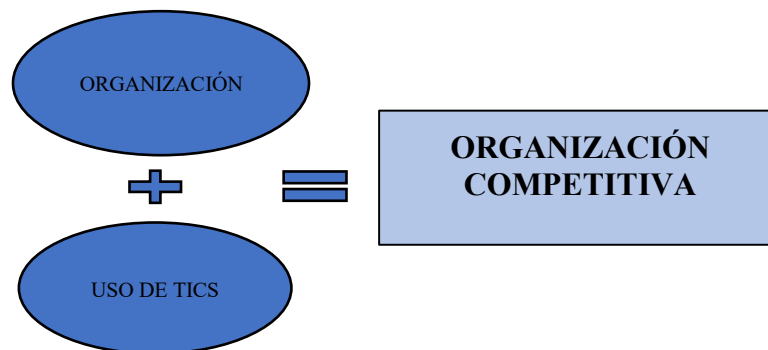
2.1.5.2 Uso de TIC en las organizaciones

Para Jackson (como se citó en Pacheco y Rodriguez, 2019), la ventaja competitiva de una organización depende de su capacidad para aprender y adaptarse más rápidamente que la competencia. Un factor clave que facilita esta adaptabilidad es el uso de tics.

De la misma forma, Gándara et al. (2007) describen que las TIC contribuyen a la eficiencia de las empresas al proporcionar información en tiempo real, lo que impacta positivamente en la toma de decisiones.

Algunas de las características de las TIC que repercute favorablemente en las compañías son:

- Da valor añadido al servicio o producto del negocio.
- Genera nuevas posibilidades de trabajo.
- Reta a los trabajadores adquirir nuevas habilidades.
- La gestión de las TIC ligada a una buena estrategia, genera ventajas en costos y eficiencia en comparación a la competencia.
- Las tic contribuye en la mejora de procesos de toda la cadena productiva.
- Las tic son la base de las nuevas estructuras en línea que las organizaciones competitivas van a asumir.

Figura 2*Repercusión de las TIC en las compañías*

Nota. Elaboración propia con base en Hendriks y Vriens, 1999

2.2 Desempeño Laboral

2.2.1 Definición de desempeño laboral

Campbell et al. (1990) definen al desempeño laboral como aquellas conductas destacadas de los colaboradores que contribuyen al desarrollo y crecimiento de la empresa, a través del logro de sus objetivos.

Por su parte Milkovich y Boudreau (1994), explican que el desempeño laboral es el conjunto de características propias de los trabajadores (cualidades, capacidades, habilidades y necesidades) que pueden influir positiva o negativamente en los resultados de las organizaciones.

Palaci (2005) señala que el desempeño laboral está relacionado al valor que espera una organización por parte de sus colaboradores. Este valor, se refleja en conductas favorables que influyen en el cumplimiento de los propósitos de la empresa en el tiempo establecido por la organización. (p.13)

Koopmans et al. (2011) definen el desempeño laboral como el esfuerzo que un trabajador realiza para alcanzar las metas establecidas, y lo relacionan directamente con el logro de un producto.

Por su parte Viswesvaran y Ones (2017), describen al desempeño laboral como cualquier acción, comportamiento o resultado que un empleado realiza o genera en concordancia con los objetivos de una organización.

A partir de las definiciones proporcionadas por diversos autores, se puede concluir que el desempeño laboral está estrechamente vinculado a los comportamientos de los trabajadores que facilitan el logro de los objetivos de una empresa dentro del tiempo establecido.

2.2.2 Teorías del desempeño laboral

a) Teoría de Desempeño por Murphy (1990)

Murphy (como se citó en Salgado y Cabal, 2011), es uno de los pioneros que diferenció la palabra desempeño de términos como productividad y efectividad.

Su estudio partió de una observación que reveló que, los trabajadores en su jornada laboral no sólo desarrollaban tareas del puesto, sino también, ejecutaban otras actividades o acciones. Estas actividades adicionales, a menudo no eran importantes, sin embargo tras evaluarlas identificaron que eran favorables para la organización.

Partiendo de ese análisis, Murphy propone que los puestos de trabajos se componen de la siguiente manera:

- Conductas orientadas a las actividades.
- Conductas mutuamente orientadas.

- Comportamientos relacionados con la pérdida de tiempo (p. ej. Ausencias, tardanzas)
- Comportamiento destructivo y aleatorio.

b) Teoría de Desempeño Laboral según Campbell

La teoría Campbell nace producto de un estudio realizado al ejército de USA. Su propuesta teórica se caracteriza por ser multidimensional, y tener por objetivo medir el desempeño.

Dicha teoría consta de ocho apartados, de los cuales los más visibles son: desempeño de tareas específicas del puesto, desempeño de tareas no específicas del puesto y tareas de comunicación oral y escrita.

c) Teoría General del desempeño laboral por Viswesvaran

La teoría planteada por Viswesvaran et al. (1996), buscan explicar el desempeño laboral desde una perspectiva multidimensional en base a la personalidad. Las dimensiones que propone son las siguientes:

- Desempeño general
- Productividad
- Calidad
- Liderazgo
- Habilidades comunicativas
- Habilidades administrativas
- Esfuerzo
- Habilidades interpersonales

- Conocimiento del trabajo
- Cumplimiento

d) Modelo de evaluación del desempeño laboral por Koopmans

El modelo propuesto por Koopmans tiene como bases teóricas lo desarrollado por los investigadores (Viswesvaran, Campbell y Murphy, 1996).

El autor explica que este modelo incluye criterios sistémicos que permiten medir constantemente el nivel de competencia de los trabajadores, con el objetivo de fomentar la autoexigencia. Según Hernández (2008), esto no solo demuestra el nivel de cumplimiento de las actividades, sino que también permite conocer las destrezas y competencias de los trabajadores.

El modelo contiene tres dimensiones:

- Desempeño de habilidades
- Desempeño situacional
- Desempeño laboral contraproducente

Las teorías de desempeño planteadas por estos autores destacan la evolución continua en la comprensión del término. Estas teorías proporcionan bases teóricas que ofrecen a las organizaciones herramientas para medir el desempeño laboral de los trabajadores de manera más objetiva.

2.2.3 Dimensiones del desempeño laboral

El modelo de evaluación del desempeño laboral desarrollado por Koopmans (citado en Nishiyama y Hernandez, 2022), propone las siguientes dimensiones:

Desempeño en la tarea: Se refiere a las conductas que permiten alcanzar los objetivos del puesto. Para evaluar esta dimensión, es crucial observar las habilidades y destrezas que contribuyen a cumplir las metas. Los indicadores de esta dimensión incluyen: tiempo de ejecución, eficacia, planificación, determinación en la toma de decisiones, comunicación y resolución de conflictos.

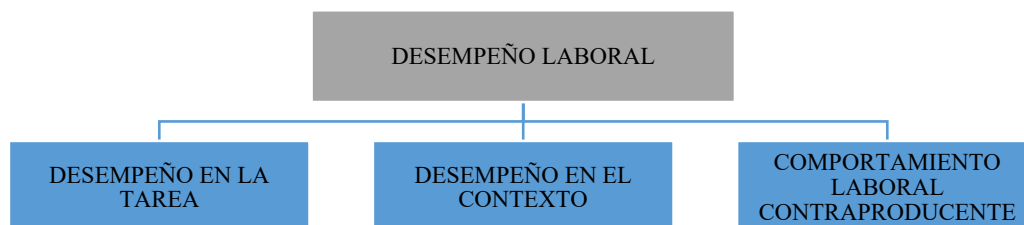
Desempeño en el contexto: Se refiere a las conductas orientadas a cumplir y apoyar al logro de los propósitos organizacionales. Por ello, se enfocan en las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo, ya que son fundamentales para alcanzar estos objetivos de manera efectiva. Los indicadores de esta dimensión son: esfuerzo, iniciativa, proactividad, creatividad, cooperación, motivación y compromiso.

Comportamiento laboral contraproducente. Reúne conductas que no son favorables para el logro de metas organizacionales. Dichos comportamientos se expresan cuando el trabajador recurre a un exceso de descanso, presentismo, ausentismo, problemas con compañeros, conflictos y abusos de privilegios entre otros.

De acuerdo con el investigador, se destacan dos tipos de comportamientos que pueden influir de manera positiva o negativa durante el cumplimiento de las actividades propias del puesto

Figura 3

Modelo de evaluación del desempeño laboral



Nota. Elaboración propia con base en Nishiyama y Hernandez, 2022

2.2.4 Factores del desempeño laboral

De acuerdo con Uribe (2014), los elementos que forman parte del desempeño laboral otorgan información importante que permite conocer la salud, el bienestar de los trabajadores y mejora continua (p.45). Se detalla a continuación, los factores que componen la variable desempeño laboral según Davis y Newstrom (2011):

Adaptabilidad: es la facilidad que tiene el trabajador para integrarse a nuevos puestos de trabajo, comprender procedimientos y procesos de cambio.

Asistencia y puntualidad: se refiere a la capacidad del trabajador para seguir y cumplir con el horario establecido por la organización.

Responsabilidad: se relaciona tanto con el cumplimiento de las obligaciones específicas del puesto como con actitudes que facilitan el logro de los objetivos organizacionales.

Motivación: es el conjunto de elementos que estimulan el comportamiento de los individuos hacia la consecución de objetivos específicos. Esta estimulación se basa en componentes motivacionales clave, como la orientación y la dirección, que guían y enfocan el comportamiento hacia metas determinadas.

Disciplina: Martínez (2009) alude que “es el conjunto de acciones que ayuda a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la empresa por parte de todos los integrantes”.

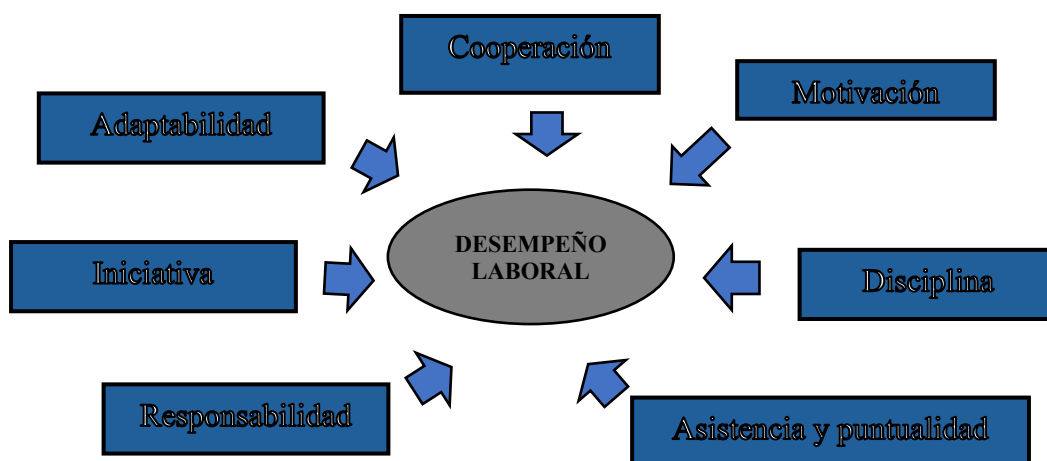
Cooperación: la cooperación también se manifiesta en el apoyo que los compañeros se brindan mutuamente. Este soporte es un aspecto crucial, ya que contribuye al fortalecimiento del trabajo en equipo y al logro de objetivos comunes.

Iniciativa: está asociada a nuevas ideas, y valor agregado que el individuo aporta para mejorar procesos.

De acuerdo con lo descrito por los autores, el desempeño laboral está asociado a actitudes y valores que permite diferenciar a unos de otros dentro de una organización durante su desenvolvimiento en la ejecución de tareas.

Figura 4

Factores del desempeño laboral



Nota. Elaboración propia con base en González y Vélchez, 2022

2.2.5 Adultos y uso de TIC

En relación con los adultos mayores, especialmente aquellos que superan los 60 años, se identifican diversas barreras y facilitadores que influyen en el uso de las TIC.

Una de las barreras, está relacionada a la dimensión generacional, definida por Negroponte (citado en Quintero y Vega, 2019), como la separación y consiguiente marginación social que afecta a que no puedan acceder a recursos tecnológicos y capacitaciones.

Otro barrera, es el factor actitudinal relacionadas al miedo, ansiedad, falta de motivación o desinterés durante su proceso de aprendizaje sobre el manejo de tic.

Por su parte Casamayou y Morales (2018), agregan que las condiciones propias de la edad como: la disminución de la visión, problemas cognitivos y pérdida de inteligencia fluida, también dificultan a que los adultos puedan manejar eficazmente las tic.

En cuanto a condiciones favorables, autores como Agudo et al. (2013), resaltan el nivel de instrucción, y el uso constante de las tecnologías como factores que contribuyen a que el adulto tenga mayor confianza de usar las tic.

Las principales herramientas tecnológicas utilizadas por las personas adultas, de acuerdo con Sunkel y Ullmann (2019), son el internet y las aplicaciones de video telefonía (como Skype o FaceTime) que les posibilita estar conectados con sus familiares y amigos.

Por último, las actividades que llevan a cabo con mayor frecuencia, según Sunkel y Ullmann, son: la búsqueda de información, la comunicación (incluyendo el correo electrónico y el chat), la educación, la capacitación y las tareas administrativas.

III. Método

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 Enfoque de investigación

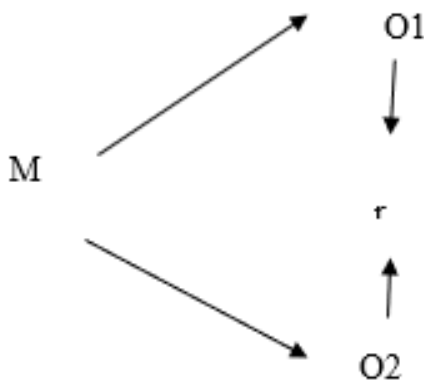
La presente investigación fue de tipo básico y enfoque cuantitativo. Hernández et. al (2014, p.4), señalan que este tipo de investigación se caracteriza por seguir un orden secuencial y probatorio a partir de datos estadísticos.

3.1.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación seleccionado fue de tipo relacional, cuyo objetivo es poder estudiar la asociación entre dos variables categóricas.

Figura 5

Nivel de investigación



Nota. Elaboración propia

Donde:

M= Muestra

r= lleva a cabo sin manipular ninguna variable

O1= Observación de la Variable uso de tics

O2= Observación de la Variable uso desempeño

3.1.3 *Diseño de investigación*

El diseño del trabajo de investigación fue de tipo no experimental. Hernández et. al (2014, p.152), lo definen como aquella investigación que se lleva a cabo sin manipular ninguna variable.

3.2 *Ámbito temporal y espacial*

3.2.1 *Ámbito temporal*

El presente estudio fue ejecutado durante el primer trimestre del año 2023 en la empresa San Fernando S.A.

3.2.2 *Ámbito espacial*

La empresa San Fernando S.A está ubicada en Lima Metropolitana en el distrito de Surquillo.

3.3 Variables

Tabla 1

Variables de la investigación

VARIABLE	DIMENSIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Uso de Tics	Thompson et al. (2012) las tecnologías de información y comunicación son el conjunto de dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, poseen la capacidad de procesar información y brindar el respaldo necesario para el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización.	El uso de tics se evaluará aplicando un cuestionario para conocer las siguientes dimensiones: ● Herramientas tecnológicas ● Tecnología ● Convivencia digital	●Herramientas tecnológicas	●Nivel de manejo del hardware ●Nivel de manejo de software ●Nivel de manejo de herramientas colaborativas ● Nivel de manejo de redes sociales	1-13	Escala de Likert - Ordinal Muy Deficiente = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Bueno = 4 Excelente = 5
			●Tecnología	●Habilidad de manejo de tics	14-17	
			●Convivencia digital	● Adaptarse a los Tics en la sociedad ● Capacitaciones para las herramientas y servicio digitales	18- 19	

VARIABLE	DIMENSIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Desempeño laboral	Koopmans et. al (2011) indican que el desempeño laboral es el esfuerzo que un trabajador dedica para lograr las metas establecidas.	El desempeño laboral se evaluará aplicando un cuestionario para conocer las siguientes dimensiones: Desempeño en la tarea Desempeño en el contexto	● Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ● Planificación y organización en el trabajo ● Calidad del trabajo Priorización del trabajo. ● Orientación a resultados. ● Resolución de problemas 	1-5	Escala de Likert - Ordinal Muy Deficiente = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Bueno = 4 Excelente = 5
			● Desempeño en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación efectiva ● Iniciativa ● Creatividad ● Cooperación ● Asumir tareas desafiantes 	6-10	

Nota. Elaboración propia.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Hernández et al. (2014) definen a la población como el conjunto de elementos que comparten ciertas características en común (p.174). La población estuvo conformada por 57 adultos que tenían entre 45 a 64 años de ambos sexos, que se desempeñaban en diferentes puestos de trabajo (operativos, administrativos y gerencial) en la organización.

Tabla 2

Caracterización de la población

EMPRESA PERUANA DEL RUBRO ALIMENTOS		
Población: Adultos		
EDAD	SEXO	PUESTO DE TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> 45- 64 años 	<ul style="list-style-type: none"> Hombre Mujer 	<ul style="list-style-type: none"> Operativos Administrativos Gerencial

Nota. Elaboración propia.

3.4.2 Muestra

- El estudio empleó el muestreo aleatorio simple, definido por Hernández et al. (2014, p.178) como un subconjunto seleccionado de manera aleatoria y casual.
- Para esta investigación, se seleccionó una muestra de 51 adultos, resultado obtenido a partir de la siguiente fórmula de Muestreo Aleatorio Simple (MAS):

$$n = (z^2 * N * p * q) / (N - 1) E^2 + Z^2 * p * q$$

Donde:

n = Tamaño muestral

N = Tamaño poblacional

Z= Valor estadístico, curva de Gauss, con el cual se tiene un coeficiente de confianza para realizar el estudio

p = Proporción favorable que tiene el evento propósito de la investigación

q = Proporción desfavorable que tiene la propuesta

E = Error de estimación de parámetros

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(59)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(59-1)+(1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$56.6636/0.145 + 3.8416 * 0.5 * 0.5$$

$$56.6636/0.145 + 0.9604$$

$$56.6636/1.1054 = 51.260$$

3.4.3 Criterios de inclusión

Adultos que tienen entre 45 hasta los 64 años de sexo femenino y masculino que pertenecen a la empresa de alimentos San Fernando S.A.

3.4.4 Criterios de exclusión

Se excluyen a los adultos de sexo femenino y masculino menores de 45 y mayores de 64, ya que no cumplen el rango de edad establecido por esta investigación.

3.5 Instrumentos

3.5.1 Técnica

La técnica usada fue la entrevista, Hernández et al. (2014) lo describen como una técnica diseñada para obtener datos de una variedad de individuos de interés para el investigador.

3.5.2 Instrumento

Para el trabajo investigativo se seleccionó al cuestionario como instrumento, el cual estuvo estructurado en tres bloques.

El primer bloque estuvo compuesto por preguntas como la edad, el sexo, el puesto de trabajo y grado de instrucción.

El segundo bloque incluyó preguntas sobre la variable uso de TIC, para lo cual se utilizó un cuestionario elaborado por la investigadora Maritza Mary Arotinco Palpa, el cual fue adaptado para los fines específicos de esta investigación.

Ficha técnica del cuestionario

Nombre del cuestionario: Instrumento que mide el uso de tics

Autor: Arontico Palpa, Maritza Mary

Año: 2022

Universidad: Universidad César Vallejo

URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97006/Arotinco_PM-M-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Tabla 3

Composición que instrumento que mide la TIC

DIMENSION	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
1era: Herramientas tecnológicas	1-13	Escala ordinal Muy Deficiente = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Bueno = 4 Excelente = 5
2da: Tecnología	14-17	
3era: Convivencia digital	18-19	

Nota. Arontico Palpa, Maritza Mary.

El tercer bloque incluyó preguntas dirigidas a la variable desempeño laboral, utilizando el instrumento denominado **Individual Work Performance Questionnaire**, desarrollado por Koopmans et al. (2019).

Ficha técnica del cuestionario:

Nombre del cuestionario: Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IWPQ).

Autor (es): Ramos, P.; Barrada, J.; Fernández, E. y Koopmans, L.

Año: 2019

Este instrumento está compuesto por tres dimensiones; sin embargo, para esta investigación solo se hará uso de la primera y segunda dimensión

Tabla 4*Composición del instrumento IWPQ*

DIMENSION	NRO DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
1era: Desempeño de la tarea	5	Escala ordinal
2da: Desempeño contextual	5	Muy Deficiente= 1 Deficiente 2 Regular 3 Bueno 4 Excelente 5

Nota. Ramos, P.; Barrada, J.; Fernández, E. y Koopmans, L.

3.6 Procedimiento

El estudio estuvo constituido por diferentes fases, las cuales se explican a continuación:

- Se envió la carta de presentación a la organización donde se realizó la investigación, para tener el permiso correspondiente para aplicar el instrumento.
- Se procedió con la adaptación de los instrumentos, posterior a ello fue validado por los expertos, y a su vez para medir la confiabilidad se procesó 10 casos válidos, mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado 0.851, lo cual significó un buen nivel de consistencia, puesto que, estuvo por encima del umbral aceptable de 0.70.
- Una vez validado, se aplicó a los trabajadores el cuestionario de forma virtual mediante el Google Forms.
- Seguidamente se obtuvo los cuestionarios resueltos, los cuales fueron baseados a una matriz de datos del SPSS para hacer los cálculos estadísticos.

3.7 Análisis de datos

Tras recoger los datos obtenidos de los cuestionarios, se consolidó los datos en el SPSS 27.0. Una vez procesado la matriz de datos se procedió a realizar el análisis descriptivo de las tablas univariadas constituidas por factores sociodemográficos.

Seguidamente se realizó el análisis descriptivo de la variable uso de tics y desempeño laboral, usando “Baremo” a fin de medir ambas variables y sus respectivas dimensiones

Luego se aplicó la prueba de normalidad usando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, a partir del cual se evaluó las dos variables: "Uso de las TIC" y "Desempeño laboral. En ambos casos, los valores p superaron el nivel de significancia de 0.05, demostrando de esta manera que existe un compartimiento normal de ambas variables, por lo cual se seleccionó el estadístico Pearson.

Finalmente se realizó el análisis inferencial de las tablas bivariadas para contrastar cada una de las hipótesis.

3.8 Consideraciones éticas

Los principios éticos considerados en el presente estudio fueron la confidencialidad y anonimato, los nombres de los participantes no fueron divulgados, asimismo, se respetó la información proporcionada por los autores haciendo uso del formato APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis univariado

Los resultados descriptivos son un resumen numérico que presentan una descripción exhaustiva de las características principales de un conjunto de datos. Esto implica calcular medidas estadísticas como la media, la mediana, la moda y la desviación estándar, las cuales nos proporcionan información sobre la distribución y la variabilidad de los datos.

Las tablas de frecuencia son herramientas que ordenan datos cualitativos en categorías y muestran cuántas veces aparece cada categoría en el conjunto de datos. Son útiles para sintetizar y visualizar la distribución de los datos. Por ejemplo, si estamos analizando las preferencias de color de un grupo de personas, una tabla de frecuencia mostraría cuántas personas prefieren cada color específico.

En referencia a lo mencionado, se emplearán los resultados descriptivos para analizar las variables por separado, empleándose las tablas de frecuencia.

4.1.1 Análisis descriptivo-socio-demográfico

Tabla 5

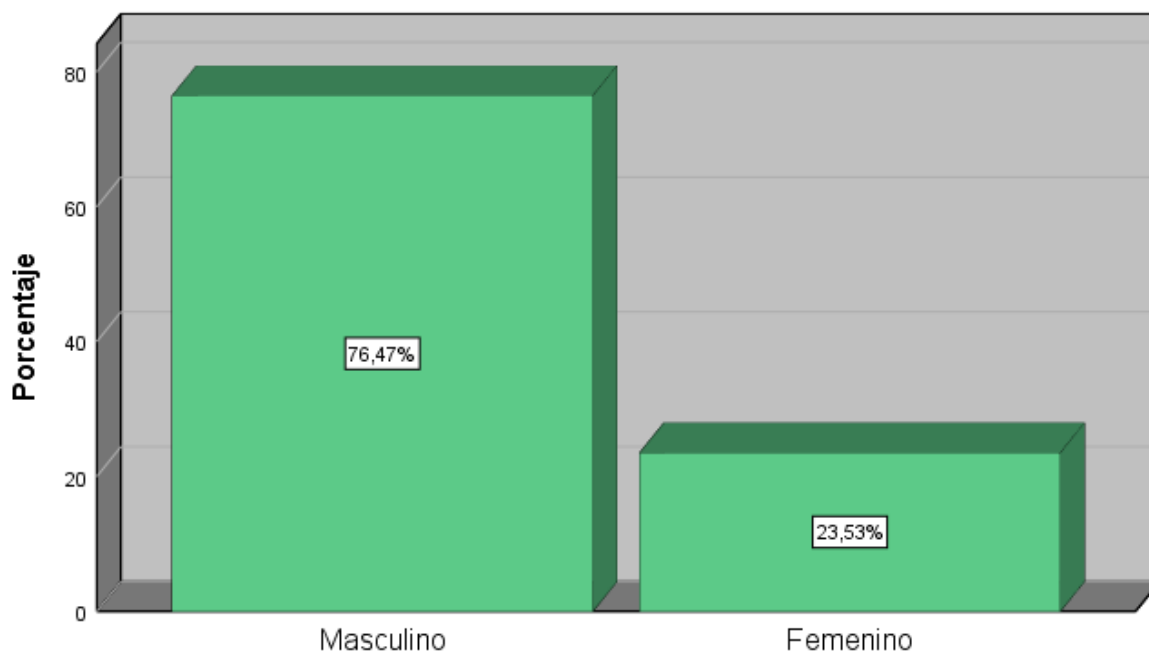
Resultados del Género de las personas encuestadas.

Géneros	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	39	76.5%	76.5%	76.5%
Femenino	12	23.5%	23.5%	100%
Total	51	100%	100.0%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Representación gráfica del género.



Nota. Elaboración propia.

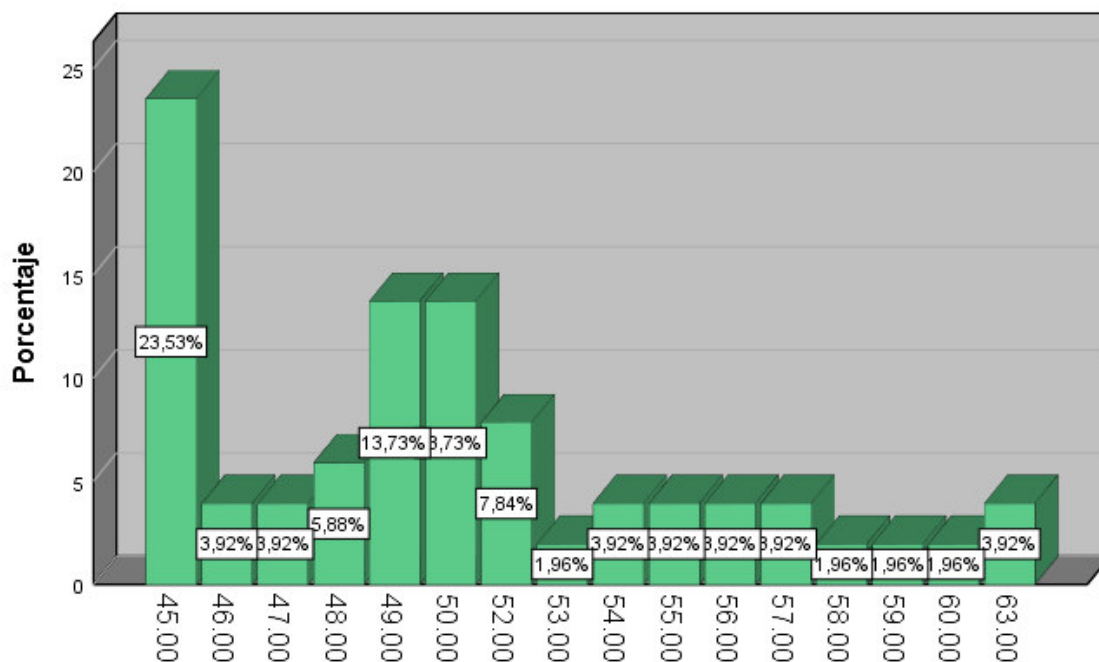
Interpretación

Los resultados muestran la distribución del género en un conjunto de datos, donde se observa que el 76.5% de los casos corresponden a género masculino, representado por 39 individuos, mientras que el 23.5% son de género femenino, con 12 casos.

Tabla 6*Resultados de la edad de las personas encuestadas.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
45,00	12	23.5%	23.5%	23.5%
46,00	2	3.9%	3.9%	27.5%
47,00	2	3.9%	3.9%	31.4%
48,00	3	5.9%	5.9%	37.3%
49,00	7	13.7%	13.7%	51.0%
50,00	7	13.7%	13.7%	64.7%
52,00	4	7.8%	7.8%	72.5%
53,00	1	2.0%	2.0%	74.5%
54,00	2	3.9%	3.9%	78.4%
55,00	2	3.9%	3.9%	82.4%
56,00	2	3.9%	3.9%	86.3%
57,00	2	3.9%	3.9%	90.2%
58,00	1	2.0%	2.0%	92.2%
59,00	1	2.0%	2.0%	94.1%
60,00	1	2.0%	2.0%	96.1%
63,00	2	3.9%	3.9%	100%
Total	51	100%	100%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 7*Representación gráfica de edad.**Nota.* Elaboración propia.**Interpretación**

Los resultados muestran la distribución de la edad en el conjunto de datos, donde se observa que el grupo más numeroso corresponde a personas de 45 años, representando el 23.5% de los casos. A medida que aumenta la edad, se observa una disminución gradual en la frecuencia de los casos, con porcentajes que oscilan entre el 2.0% y el 13.7%.

Tabla 7

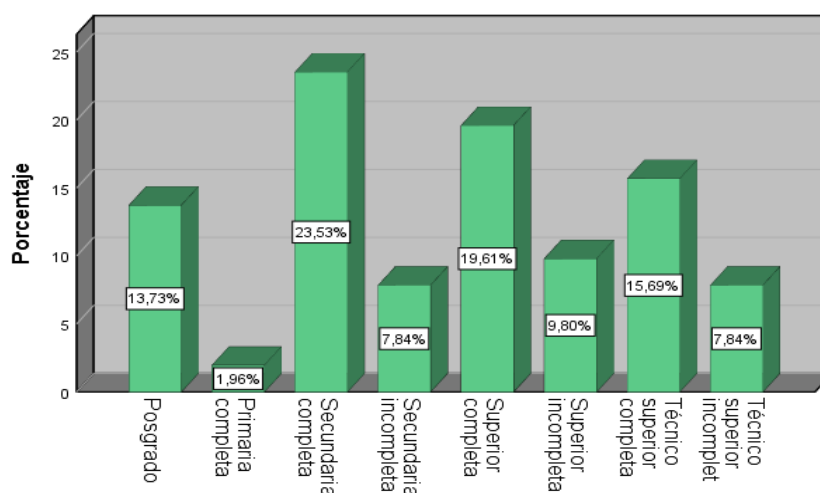
Resultados de grado de instrucción de las personas encuestadas.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Posgrado	7	13.7%	13.7%	13.7%
Primaria completa	1	2.0%	2.0%	15.7%
Secundaria completa	12	23.5%	23.5%	39.2%
Secundaria incompleta	4	7.8%	7.8%	47.1%
Superior completa	10	19.6%	19.6%	66.7%
Superior incompleta	5	9.8%	9.8%	76.5%
Técnico superior completa	8	15.7%	15.7%	92.2%
Técnico superior incompleta	4	7.8%	7.8%	100%
Total	51	100%	100%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 8

Representación gráfica de grado de instrucción.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados presentan la distribución del grado de instrucción en el conjunto de datos. Se observa que la mayor frecuencia corresponde a personas con educación secundaria completa, representando el 23.5% de los casos. A su vez, se registran casos significativos de personas con grado de instrucción en posgrado (13.7%) y superior completa (19.6%). Por otro lado, las frecuencias más bajas se encuentran en las categorías de primaria completa (2.0%) y técnico superior incompleta (7.8%).

Tabla 8

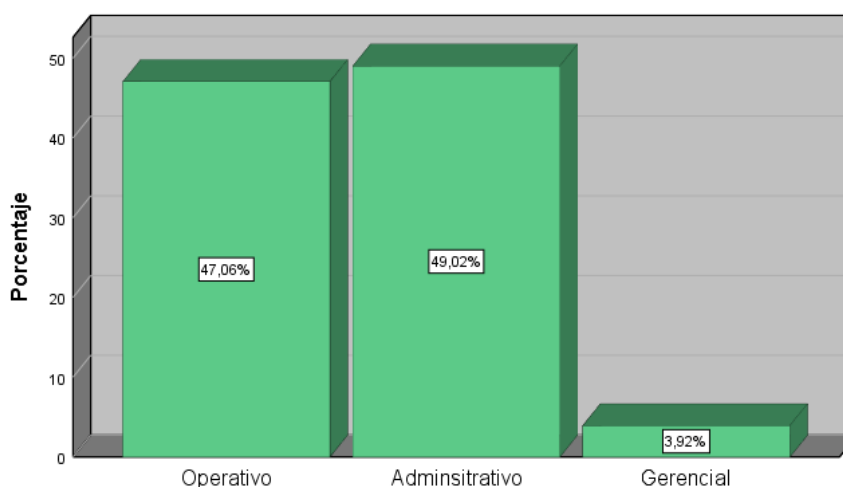
Resultados por puesto que ocupa en la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Operativo	24	47.1%	47.1%	47.1%
Administrativo	25	49%	49.0%	96.1%
Gerencial	2	3.9%	3.9%	100%
Total	51	100%	100%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 9

Representación gráfica de puesto que ocupa en la empresa.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados muestran la distribución de los tipos de puesto ocupados en la empresa dentro del conjunto de datos. Se evidencia que la mayoría de los individuos ocupan puestos operativos, representando el 47.1% de los casos. Le sigue de cerca el grupo de puestos administrativos, con el 49.0% de los casos.

4.1.2 *Análisis univariable de la variable 1: Uso de las TICS*

Tabla 9

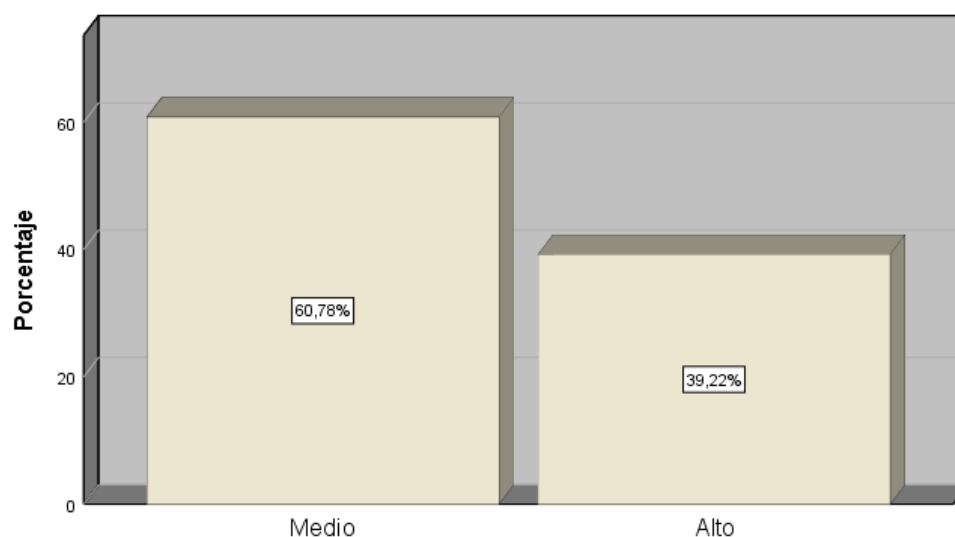
Resultados por niveles del Uso de las TICS.

Frecuenci				
Niveles	a	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	31	60.8%	60.8%	60.8%
Alto	20	39.2%	39.2%	100%
Total	51	100%	100%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 10

Representación gráfica del Uso de las TICS.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados muestran la distribución del nivel de uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el conjunto de datos. Se ilustra que la mayoría de los individuos tienen un nivel medio de uso de las TIC, representando el 60.8% de los casos. Por otro lado, un porcentaje menor de individuos tienen un nivel alto de uso de las TIC, con un 39.2%.

Se comprende que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en los adultos de la empresa del sector alimentario es favorable puesto que en la mayoría de los entrevistado tienen la capacidad de poder manejar los aparatos tecnológicos.

Tabla 10

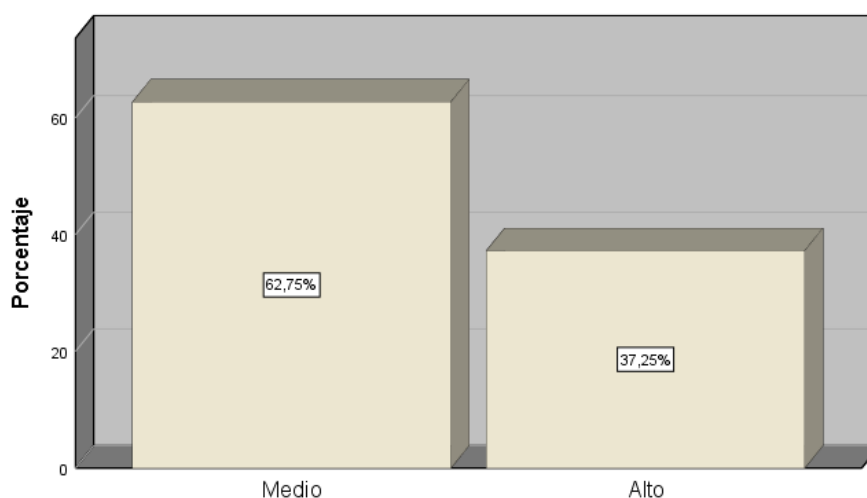
Resultados por niveles de herramientas tecnológicas.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	32	62.7%	62.7%	62.7%
Alto	19	37.3%	37.3%	100%
Total	51	100%	100%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 11

Representación gráfica de herramientas tecnológicas.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados presentan la distribución de los niveles de uso de herramientas tecnológicas en el conjunto de datos. Se observa que la mayoría de los individuos tienen un nivel medio de uso de herramientas tecnológicas, representando el 62.7% de los casos. Por otro lado, un porcentaje menor de individuos tienen un nivel alto de uso de herramientas tecnológicas, con un 37.3%.

Tabla 11

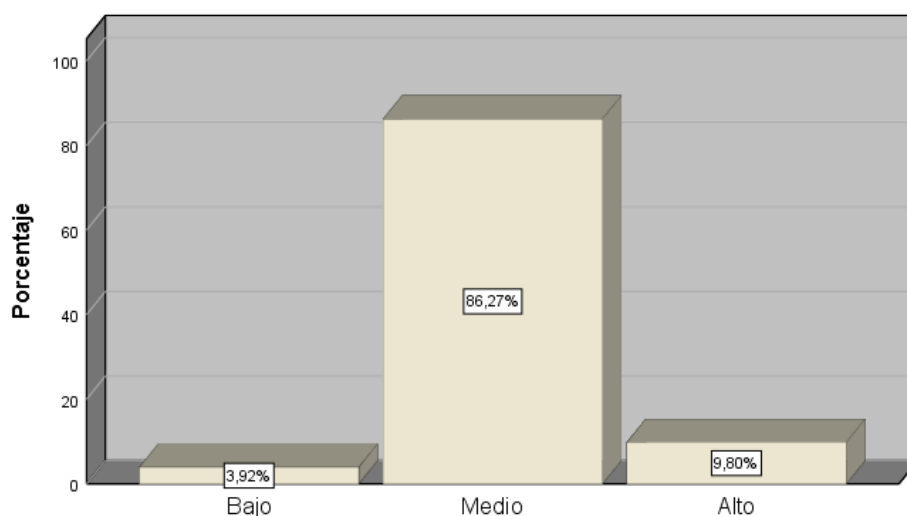
Resultados por niveles de tecnología.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3.9%	3.9%	3.9%
Medio	44	86.3%	86.3%	90.2%
Alto	5	9.8%	9.8%	100%
Total	51	100%	100%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 12

Representación gráfica por niveles de tecnología.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados muestran la distribución de los niveles de tecnología en el conjunto de datos. Se observa que la mayoría de los individuos tienen un nivel medio de tecnología, representando el 86.3% de los casos. Un porcentaje menor de individuos tienen un nivel bajo de tecnología, con un 3.9%, y otro porcentaje menor tienen un nivel alto de tecnología, con un 9.8%.

Tabla 12

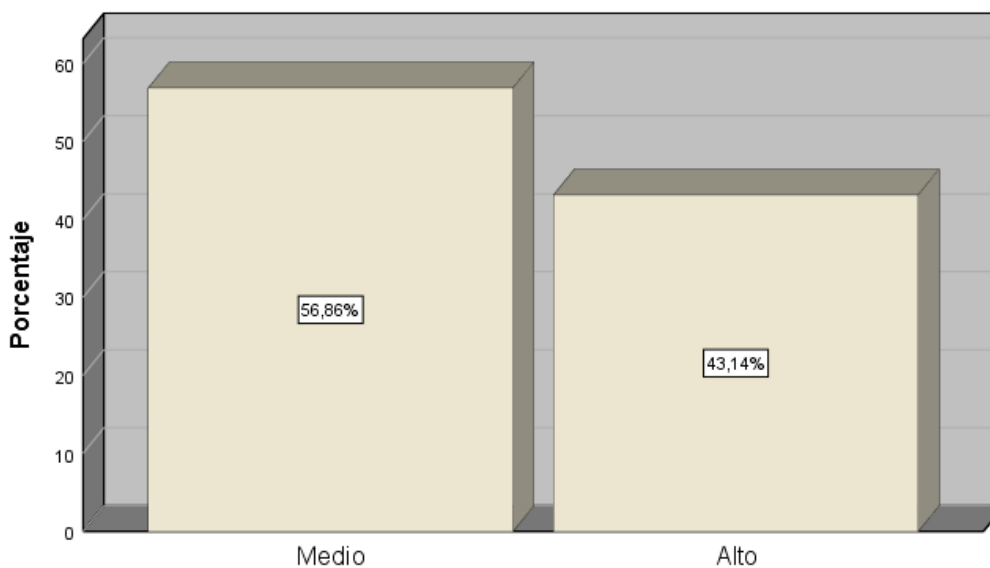
Resultados por niveles de Convivencia digital.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	29	56.9%	56.9%	56.9%
Alto	22	43.1%	43.1%	100%
Total	51	100%	100%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 13

Representación gráfica de convivencia digital.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados muestran la distribución de los niveles de convivencia digital en el conjunto de datos. La mayoría de los individuos tienen un nivel medio de convivencia digital, representando el 56.9% de los casos. Por otro lado, un porcentaje menor de individuos tienen un nivel alto de convivencia digital, con un 43.1%.

La convivencia digital de los adultos de la empresa del sector alimentario representa un elemento favorable, puesto que al usar los medios digitales contribuyen alcanzar los objetivos propuestos por la empresa.

4.1.3 Análisis univariable de la variable 2: Desempeño laboral

Tabla 13

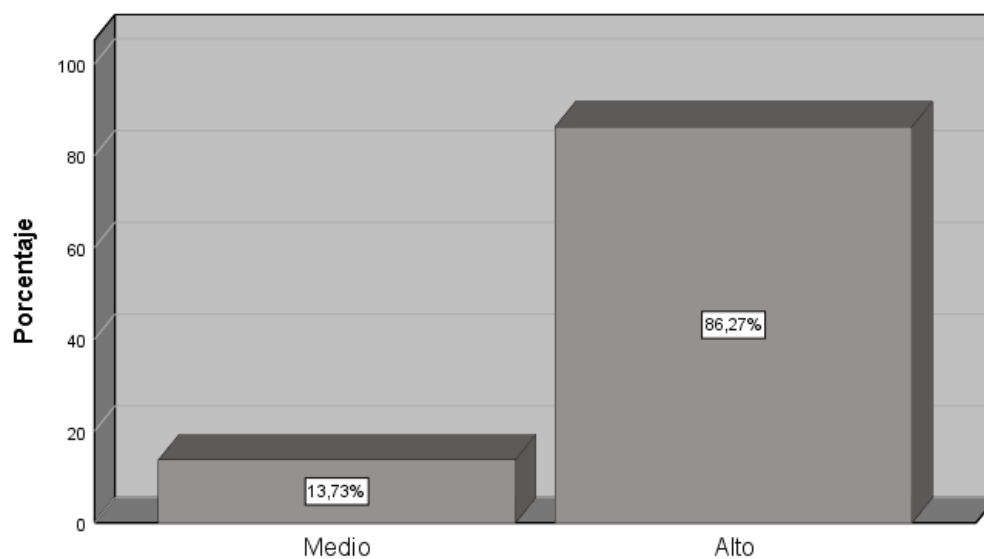
Resultados por niveles del desempeño laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	7	13.7	13.7	13.7
Alto	44	86.3	86.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 14

Representación gráfica del desempeño laboral.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados muestran la distribución de los niveles de desempeño laboral en el conjunto de datos. La mayoría de los individuos tienen un nivel alto de desempeño laboral, representando el 86.3% de los casos. Por otro lado, un porcentaje menor de individuos tienen un nivel medio de desempeño laboral, con un 13.7%.

Tabla 14

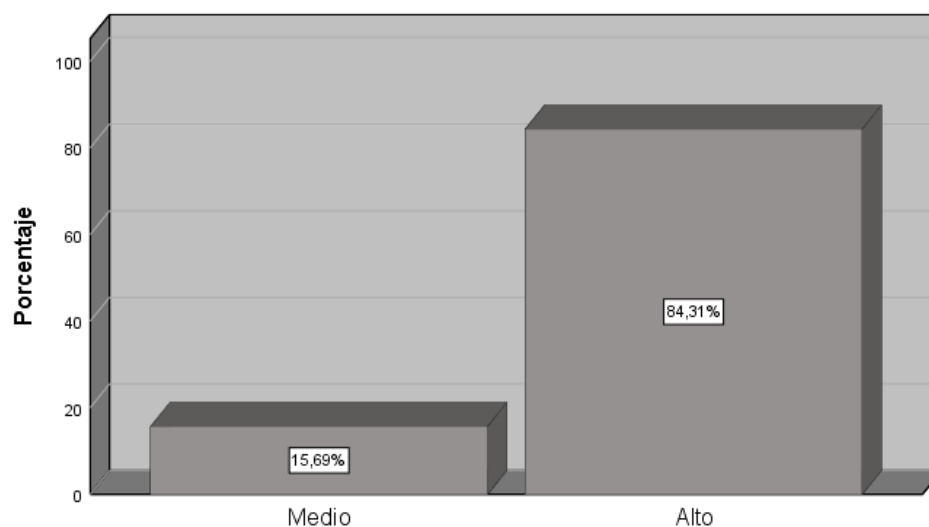
Resultados por niveles del desempeño en la tarea.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	8	15.7	15.7	15.7
Alto	43	84.3	84.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 15

Representación gráfica del desempeño en la tarea.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados muestran la distribución de los niveles de desempeño en la tarea en el conjunto de datos. La mayoría de los encuestados tienen un nivel alto de desempeño en la tarea, representando el 84.3% de los casos. Por otro lado, un porcentaje menor de individuos tienen un nivel medio de desempeño en la tarea, con un 15.7%.

Tabla 15

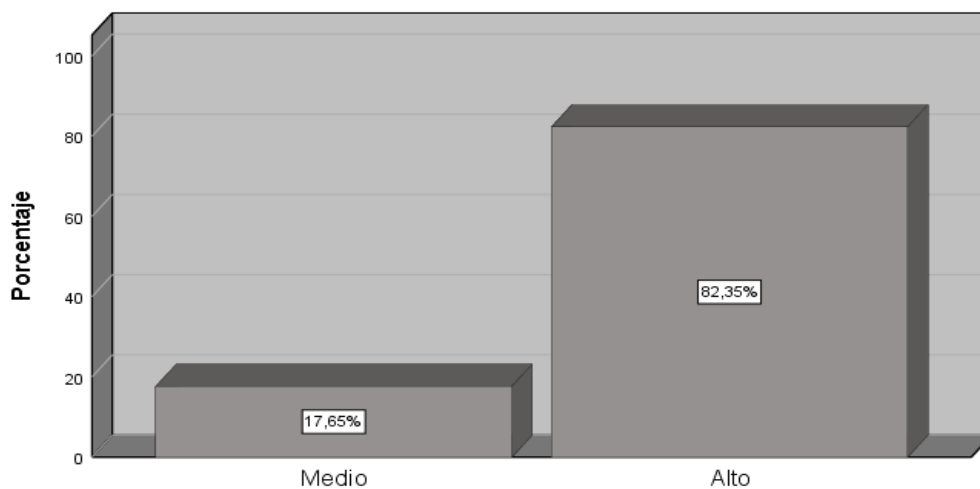
Resultados por niveles del desempeño en el contexto.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	9	17.6	17.6	17.6
Alto	42	82.4	82.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 16

Representación del Desempeño en el contexto.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados muestran la distribución de los niveles de desempeño en el contexto en el conjunto de datos. La mayoría de los individuos tienen un nivel alto de desempeño en el contexto, representando el 82.4% de los casos. Por otro lado, un porcentaje menor de individuos tienen un nivel medio de desempeño en el contexto, con un 17.6%. La prueba de normalidad es una herramienta estadística, que tiene como objetivo verificar si los datos se ajustan a una distribución normal, este último tiene por característica que los datos se encuentran distribuidos simétricamente alrededor de la media.

Tabla 16

Resultados de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Uso de las TICS	0.081	51	0,200*
Desempeño laboral	0.119	51	0.071

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

La prueba de normalidad, utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, se emplea para determinar si un conjunto de datos sigue una distribución normal. En este caso específico, se evaluaron dos variables: "Uso de las TIC" y "Desempeño laboral". Para la variable "Uso de las TIC", el valor del estadístico fue 0.081 con 51 grados de libertad, y el valor p asociado fue 0.200. Por otro lado, para la variable "Desempeño laboral", el valor del estadístico fue 0.119 con 51 grados de libertad, y el valor p asociado fue 0.071. En ambos casos, los valores p superaron el

nivel de significancia estándar de 0.05, hay evidencia suficiente para indicar que existe un compartimiento normal de ambas variables, siendo el estadístico adecuado el Pearson.

4.2 Contraste de hipótesis

La prueba de contraste de hipótesis es una técnica estadística que se utiliza para examinar afirmaciones sobre los parámetros de una población o distribución. Se compone de dos hipótesis: la hipótesis nula (H_0), que establece una afirmación inicial que se busca refutar, y la hipótesis alternativa (H_1), que representa la posición contraria a la hipótesis nula. A través de un análisis de datos, se determina si existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa.

4.2.1 Hipótesis estadística general.

Hi: El uso de las tics se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima.

Ho: El uso de las tics no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima.

Tabla 17

Resultados de correlación – Hipótesis estadística general.

		Uso de las TICS	Desempeño laboral
Uso de las TICS	Coefficiente de correlación	1	0,618**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	51	51
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,618**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	51	51

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados de la correlación muestran que existe una correlación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral de los adultos en una empresa del sector alimentario en el año 2024. El coeficiente de correlación entre estas dos variables es de 0.618, con un valor de significancia bilateral de 0.000 para ambas variables. Esto indica que hay una relación positiva fuerte entre el uso de las TIC y el desempeño laboral: a medida que aumenta el uso de las TIC, también tiende a aumentar el desempeño laboral.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) de que no hay una relación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral, y se acepta la hipótesis alternativa (H_i) de que sí existe una relación significativa entre estas variables. Estos hallazgos sugieren que el uso efectivo de las TIC contribuye positivamente al desempeño laboral de los adultos en la empresa del sector alimentario en el año 2023.

4.2.2 Hipótesis estadísticas específicas.

Hipótesis estadística específica 1

H_i : Las herramientas tecnológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima

H_0 : Las herramientas tecnológicas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima

Tabla 18*Resultados de correlación – Hipótesis estadística específica 1.*

		Herramientas tecnológicas	Desempeño laboral
Herramientas tecnológicas	Coefficiente de correlación	1	0,579**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	51	51
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,579**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	51	51

Nota. Elaboración propia.**Interpretación:**

Los resultados de la correlación indican que existe una correlación significativa entre el uso de herramientas tecnológicas y el desempeño laboral de los adultos en una empresa del sector alimentario en el año 2023. El coeficiente de correlación entre estas dos variables es de 0.579, con un valor de significancia bilateral de 0.000 para ambas variables. Esto sugiere que hay una relación positiva moderada entre el uso de herramientas tecnológicas y el desempeño laboral: a medida que aumenta el uso de herramientas tecnológicas, también tiende a aumentar el desempeño laboral.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) de que no hay una relación significativa entre el uso de herramientas tecnológicas y el desempeño laboral, y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) de que sí existe una relación significativa entre estas variables. Estos hallazgos sugieren que el uso efectivo de herramientas tecnológicas contribuye positivamente al desempeño laboral de los adultos en la empresa del sector alimentario en el año 2023-Lima

Hipótesis estadística específica 2

Hi: La tecnología se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima

Ho: La tecnología no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima

Tabla 19

Resultados de correlación – Hipótesis estadística específica 2.

		Tecnología	Desempeño laboral
Tecnología	Coefficiente de correlación	1	0,492**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	51	51
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,492**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	51	51

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados de la correlación muestran que hay una correlación significativa entre la tecnología y el desempeño laboral de los adultos en una empresa del sector alimentario en el año 2023. El coeficiente de correlación entre estas dos variables es de 0.492, con un valor de significancia bilateral de 0.000 para ambas variables. Esto indica que existe una relación positiva moderada entre la tecnología y el desempeño laboral: a medida que aumenta el uso de tecnología, también tiende a aumentar el desempeño laboral.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) de que no hay una relación significativa entre la tecnología y el desempeño laboral, y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) de que sí existe una relación significativa entre estas variables. Estos resultados sugieren que el uso efectivo de la tecnología contribuye positivamente al desempeño laboral de los adultos en la empresa del sector alimentario en el año 2023-Lima

Hipótesis estadística específica 3

H_1 : La convivencia digital se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima

H_0 : La convivencia digital no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima

Tabla 20

Resultados de correlación - Hipótesis estadística específica 3.

		Convivencia digital	Desempeño laboral
Convivencia digital	Coefficiente de correlación	1	0,592**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	51	51
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,592**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	51	51

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados de la correlación indican que existe una correlación significativa entre la convivencia digital y el desempeño laboral de los adultos en una empresa del sector alimentario en el año 2023. El coeficiente de correlación entre estas dos variables es de 0.592, con un valor de significancia bilateral de 0.000 para ambas variables. Esto sugiere que hay una relación positiva moderada entre la convivencia digital y el desempeño laboral: a medida que mejora la convivencia digital, también tiende a mejorar el desempeño laboral.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) de que no hay una relación significativa entre la convivencia digital y el desempeño laboral, y se acepta la hipótesis alternativa (H_i) de que sí existe una relación significativa entre estas variables. A mayor convivencia digital contribuye positivamente al desempeño laboral de los adultos en la empresa del sector alimentario en el año 2023.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Después de analizar los datos utilizando el coeficiente de Pearson, los resultados mostraron una asociación altamente significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en adultos. La correlación entre ambas variables fue de 0.618, con un nivel de significancia de 0.00.

El resultado obtenido se compara con el estudio realizado por Díaz (2022), quien encontró una correlación de ($s = 0,000$) y un valor de significancia de $r = 0,712$ entre el uso de TIC y el desempeño laboral. Los hallazgos son similares a los de la presente investigación, ya que también se observó una correlación moderadamente alta entre las variables, lo que demuestra que el uso de las TIC contribuye al mejor desempeño laboral de los adultos.

En cuanto a la relación entre la dimensión de herramientas tecnológicas y la variable de desempeño laboral, se identificó una correlación positiva moderada (0.579) con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Cabe destacar que, según Thompson y Strickland (2004), las herramientas tecnológicas incluyen el software. A partir de esto, los resultados pueden interpretarse con una leve similitud a lo reportado por Huamán y Toledo (2020), quienes obtuvieron una correlación positiva pero de nivel medio bajo (0.340), con un valor de significancia de 0.017, entre el uso de software y la toma de decisiones.

En ese sentido, citamos a Gándara et al. (2007), quienes refieren que el uso de tics favorece a la eficiencia de las empresas, debido que, la información en tiempo real impacta positivamente en la toma de decisiones.

En cuanto al contraste de la segunda hipótesis, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.492 entre la dimensión tecnología y la variable desempeño laboral, con un valor de significancia bilateral de 0.000, lo que indica una relación directa y positiva. Este hallazgo guarda cierta

similitud con el estudio de Cuadros (2022), quien reportó un nivel de significancia de $p = 0.0027$, demostrando que el uso de las TIC no solo mejora el desempeño laboral, sino también las competencias y la calidad de los empleados.

En la tercera hipótesis, se obtuvo una correlación de 0.592 entre la convivencia digital y el desempeño laboral, lo que indica una relación muy significativa entre ambas variables. Este resultado presenta cierta similitud con el estudio de Kisanani (2020), quien, tras aplicar el estadístico Rho de Spearman, halló una correlación positiva pero baja entre el uso de TIC y el desempeño laboral ($Rho = 0.139$, $p < 0.05$). Kisanani concluyó que en las organizaciones con un mayor uso de TIC, los trabajadores logran un mejor desempeño en comparación con aquellos que no las utilizan.

El análisis comparativo crítico entre la teoría existente y los resultados obtenidos revela que el uso de TIC es beneficioso para el crecimiento organizacional. Como señalan Thompson y Strickland (2004), "las TIC brindan el soporte necesario para que una organización evolucione y crezca económicamente". De igual manera, el desempeño laboral se considera un factor clave en este proceso. Según Campbell et al. (1990), "el desempeño laboral consiste en conductas favorables que contribuyen al desarrollo y crecimiento de la empresa a través del cumplimiento de objetivos".

VI. CONCLUSIONES

- Se identificó una correlación de 0.618 entre el uso de las TIC y el desempeño laboral, lo que confirma una asociación positiva y fuerte entre ambas variables. Esto implica que a medida que el uso de las TIC incrementa, no solo mejora el rendimiento de los empleados adultos, sino que también se consolida como un factor clave para el crecimiento y desarrollo de la organización, con un impacto del 61.8%.
- Se identificó una correlación de 0.579 entre la dimensión de uso de herramientas tecnológicas y la variable de desempeño laboral, lo que indica una relación positiva moderada. Esto sugiere que el uso eficiente de herramientas tecnológicas, tanto hardware como software, contribuye favorablemente al cumplimiento de las funciones de los empleados adultos de esta empresa alimentaria, con un impacto del 57.9%.
- Se identificó una correlación de 0.492 entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral, lo que indica una asociación positiva moderada. Esto significa que, a medida que el uso de tecnología incrementa, no solo mejora el desempeño laboral de los empleados adultos, sino que también contribuye a resolver problemas dentro de la organización en un 49.2%.
- Se encontró una correlación de 0.592 entre la dimensión de convivencia digital y el desempeño laboral, lo que indica una asociación positiva moderada. Esto sugiere que el 59.2% de los empleados adultos en esta empresa se han adaptado a los procesos de cambio impulsados por la convivencia digital.

VII. RECOMENDACIONES

- Incorporar indicadores cualitativos y cuantitativos que no solo midan el rendimiento, sino también el bienestar, la autoestima y el sentido de pertenencia de las personas adultas tras el uso de las TIC.
- Identificar posibles barreras emocionales o sociales que dificulten la adopción de las TIC, tales como el miedo, la frustración o la ansiedad, ofreciendo soporte emocional, tutorías y un seguimiento personalizado.
- Promover espacios de diálogo donde las personas trabajadoras comprendan el impacto de las TIC en su productividad, eficiencia y desarrollo personal, fortaleciendo así su motivación hacia el aprendizaje tecnológico

VIII. REFERENCIAS

- Agudo, S., Fombona, J., y Pascual, M. (2013). Ventajas de la incorporación de las TIC en el envejecimiento. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa*, 12(2), 131-142.
- Aguilar, S., y Chiang, M. (2020). Factores que determinan el uso de las TIC en adultos mayores de Chile. *Revista Científica*, 39(3), 296-308. <https://doi.org/https://doi.org/10.14483/23448350.16054>.
- Alarcón, E. (2021). *Desempeño laboral y motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima Norte, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12529>
- Cabero, J. (1998). Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. *Grupo Editorial Universitario*, 197-206. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7180348>
- Campbell, J., McHenry, J., & Wise, L. (1990). *MODELING JOB PERFORMANCE IN A POPULATION OF JOBS*. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Cano, G. y García, M. (2018). Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Revista Científica: Dominio de las Ciencias*, 4(1), 499-510. <https://doi.org/https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.núm.1.enero.499-510>
- Casamayou, A., y Morales, M. (2018). Personas mayores y tecnologías digitales: desafíos de un binomio. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 7(7), 199-226. <https://doi.org/https://doi.org/10.26864/pcs.v7.n2.9>
- Centro Económico de América Latina y el Caribe. (2017). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2017: la dinámica del ciclo económico actual y los desafíos de política para*

- dinamizar la inversión y el crecimiento.* Naciones Unidas.
<https://hdl.handle.net/11362/42001>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2022). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2022: dinámica y desafíos de la inversión para impulsar una recuperación sostenible e inclusiva.* CEPAL.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/48077-estudio-economico-america-latina-caribe-2022-dinamica-desafios-la-inversion>
- Chamba, A., Ramírez, Z. , Jaya, I. y Romer, W. (2021). Incidencia de las TICs en el desempeño laboral de empleados en las pymes de Machala. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 6(3), 235-248. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.571>
- Cuadros, M. (2022). *Uso de TICs en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021*, [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80650>
- Dalinger, A., y Gonzales Pacheco, F. (2022). *Estilos de aprendizaje y TIC en adultos mayores de 65 años*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica Argentina]. Repositorio Institucional PUCP. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/15829/1/estilos-aprendizaje-tic-adultos.pdf>
- De Pablo, S. (2016). *El Uso de las TICs en la Gestión Empresarial*, [Tesis de Licenciatura, Universidad de Valladolid]. Archivo digital. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/23407/TFG-O%20967.pdf>
- De Vita Montiel, N. (2008). Tecnología de información y comunicación para las organizaciones del siglo XXI. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 5(1), 77-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3217615>
- Díaz, C. (2022). *Tecnología de la información y comunicación y desempeño laboral del adulto mayor en una unidad ejecutoria del norte del Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94928>
- Europea, U. (14 de mayo de 2022). *Unión Europea*. Unión Europea.

- Feldman, D. (2019). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392-423.
- Gándara, J. y Mathison, L, Primera C., & García García, L. (2077). Efectos de las TIC en las Nuevas Estructuras Organizativas: De la Gerencia Vertical a la Empresa Horizontal. *NEGOTIUM*, 3(8), 4-29. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230802>
- Garay, R., y Juan, F. (2018). Las Tecnología de información y comunicación (TIC) y la educación digital. *EduTicInnova - Revista De Educación*, 6(1), 75-77.
- Guanilo, C., Dávila, R., Quimbita, R., y Agüero, E. (2022). Manejo de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los docentes en una universidad peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 437-445. https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200437
- Guanilo, P., Dávila, R., & Quimnita, R. (2022). Management of information and communication technologies and the job performance of teachers in a Peruvian university. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 1-5.
- Hernández, E. (2008). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los supervisores de industrias citrícolas de Montemorelos*. [Tesis de posgrado, Universidad de Montemorelos]. Archivo digital. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/32>
- Hernandez, R., Fernandez , C., y Baptista , M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGRAW-HILL. <https://doi.org/https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huamán, H., y Toled, M. (2020). *Gestión de las TIC's y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. "José Carlos Mariátegui" de Paltay, 2020*. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63614>
- Kishnani, S. (2020). *Uso de TIC y el desempeño laboral en empresas de comercio en Lima Metropolitana*, [Tesis de Bachiller, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/10802>

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., Henrica, C., & Van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Pubmed*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Laudon, K., y Laudon, J. (2012). *Sistemas de Información Gerencial*. Pearson Education, Inc. <https://docs.google.com/file/d/0ByOln-xoAuQQckE2RHdDTFdWMm8/edit?resourcekey=0-GmeQmlMnrVYfCs1o8LYxBQ>
- Lee, K., Park, y., & Lee, D. (2018). *Measuring efficiency and ICT ecosystem impact: Hardware vs. software industry* (Vol. 42). Telecommunications Policy. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.telpol.2017.08.007>
- Leon, O. (2005). La cultura científica y tecnológica en el tránsito a la sociedad del conocimiento. *Revista de la educación superior*, 34(4), 49-57. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602005000400049
- López A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. [Tesis de Posgrado, Universidad Politecnica Salesiana]. Archivo digital. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Lopez, C., y Soto, P. (2010). Analyzing ICT adoption and use effects on knowledge creation: An empirical investigation in SMEs. *International Journal of Information Management*, 30(6), 521-528. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2010.03.004>
- Mamani, C. (2021). *Uso de las TICS y el desempeño de los docentes en el trabajo remoto en la I.E. N° 1248 “5 de Abril” del distrito de Ate-Lima, 2020*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1222>
- Milkovich, G., Boudreau, J., y Mondragón, A. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos : un enfoque de estrategia*. McGraw-Hill. https://ulatina.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2097&shelfbrowse_itemnumber=12505

- Nacional, P. (1 de febrero de 2023). *Revista Industria Alimentaria*. Revista Industria Alimentaria: <https://www.industriaalimentaria.org/blog/contenido/el-sector-alimentario-tambien-se-digitaliza>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (13 ed.). Mc Graw Hill. <https://www.mheducation.com.mx/comportamiento-humano-en-el-trabajo-9786071506139-latam>
- Nishiyama, K. , Rojas , B., y Hernandez, I.(2022). *Angustia psicológica y desempeño laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Martin de Porres]. Repositorio Académico USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/11864>
- Osama, I., Zaini, A. y Ahmed M. (2017). Internet usage, user satisfaction, task-technology fit, and performance impact among public sector employees in Yemen. *The International Journal of Information and Learning Technology*, 34(3), 210-241. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJILT-11-2016-0051>
- Oyedipe, W, y Popoola, S. (2019). *Influence of Age, Job Status, ICT Literacy Skills and ICT Use on Task Performance of Library Personnel in Public Universities*. (Vol. 9). (I. J. Technology, Ed.) <http://ijkcdt.net/xml/21160/21160.pdf>
- Oyedipe, W. y Popoola, S. (2019). Influence of Age, Job Status, ICT Literacy Skills and ICT Use on Task Performance of Library Personnel in Public Universities. 9(3), 09-30.
- Pacheco, D., y Rodriguez, R. (2019). Las tic como estrategia competitiva en la gestión empresarial. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 12(3), 286-298. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968062004/html/>
- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Pretence Hall. chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcgclclefindmkaj/https://apps.utel.edu.mx/recursos/files/r170r/w25933w/M1_S1_RO_PsicologiadelaOrganizacion_12a28.pdf
- Palos, P., Reyes, A., y Reyes Menendez, J. (2019). Modelos de Adopción de Tecnologías de la Información y Cloud Computing en las Organizaciones. *Información Tecnológica*, 30(3), 3-12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300003>

- Portal El Nacional. (2023). *Revista Industria Alimentaria*.
<https://www.industriaalimentaria.org/blog/contenido/el-sector-alimentario-tambien-se-digitaliza>
- Quintero, S. y Vega, O. (2019). Persona adulta mayor y TIC: un ambiente propicio para consolidar. *ResearchGate* (11), 129-140.
https://www.researchgate.net/publication/338986959_Persona_adulta_mayor_y_TIC_un_ambiente_propicio_para_consolidar
- Rafael, N., Alfredo, A., y David, R. (2019). *Encuesta de Habilidades al Trabajo en el Perú (2017 - 2018)*. Lima.
- Ramos, P., Barrada, J., Fernandez del Rio, E., y Koopmans, L. (2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de auto informe breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rodríguez, M. (2020). Validación del modelo Teoría Unificada de Aceptación y Uso de Tecnología UTAUT en la adopción de un sistema ERP en una pequeña empresa. *Natura@economía*, 5(1), 15-26.
<https://doi.org/https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21704/ne.v5i1.1514>
- Salgado, J., y Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001
- Sunkel, G., y Ullmann, H. (2019). Las personas mayores de América Latina en la era digital: superación de la brecha digital. *Revista CEPAL*, 243-260.
<https://hdl.handle.net/11362/44580>
- Thompson, P., y Gamble, S. (2012). *Administración Estratégica* (18 ed.). McGraw-Hill.
https://www.academia.edu/91551511/Administraci%C3%B3n_Estrat%C3%A9gica_Thompson_Peteraf_Gamble_y_Strickland

- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. El Manual Moderno. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Viswesvaran, C., y Ones, D. (2017). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. *The Blackwell handbook of personnel selection*, 354-375. <https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch16>
- Viswesvaran, C., Ones, D., y Schmidt, F. (1996). Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 557-574. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.557>

IX. ANEXOS

ANEXO A: Matriz de Consistencia

TITULO: “Uso de tics y desempeño laboral en adultos de una empresa del sector alimentos lima- 2024”

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el uso de las tics y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la convivencia digital y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar la relación entre el uso de las tic y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Describir la relación entre las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima</p> <p>Describir la relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima</p> <p>Describir la relación entre la convivencia digital y el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El uso de las tics se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Las herramientas tecnológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima</p> <p>La tecnología se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima</p> <p>La convivencia digital se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los adultos de una empresa del sector alimentos en el año 2023-Lima</p>	<p>Vx: Uso de tics</p> <ul style="list-style-type: none"> Herramientas tecnológicas Tecnología Convivencia digital <p>Vy: Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Desempeño en la tarea Desempeño en el contexto 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Relacional</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Muestra:</p> <p>50 adultos que están posicionados en puestos de trabajo tanto administrativos como operativos.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p>

ANEXO B: Matriz de Operacionalización de la variable Uso de Tics

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Uso de Tics	Thompson et al. (2012) define a las tecnologías de información y comunicación (TICS) como el conjunto de dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, que poseen la capacidad de procesar información y brindar el respaldo necesario para el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización	El uso de tic se evaluará con las siguientes dimensiones a partir de un cuestionario	Herramientas tecnológicas	Nivel de manejo del hardware	¿Cómo consideras que manejas la laptop? ¿Cómo consideras que manejas el celular? ¿Cómo consideras que manejas la computadora o PC?	Escala de Likert
				Nivel de manejo de software	¿Cómo consideras que manejas el Excel en el desarrollo de tus funciones? ¿Cómo consideras que manejas el Word en el desarrollo de tus funciones? ¿Cómo consideras que manejas el power point en el desarrollo de tus funciones?	Ordinal
				Nivel de manejo de herramientas colaborativas	¿Cómo consideras que manejas el Google drive en el desarrollo de tus funciones? ¿Cómo consideras que manejas el Google meet en el desarrollo de tus funciones? ¿Cómo consideras que manejas el Zoom en el desarrollo de tus funciones? ¿Cómo consideras que usas el correo electrónico en el desarrollo de tus funciones? ¿Cómo consideras que manejas el Google Forms en el desarrollo de tus funciones?	Muy Deficiente= 1 Deficiente 2 Regular 3 Bueno 4 Excelente 5
				Nivel de manejo de redes sociales	¿Cómo consideras que usas el WhatsApp al momento de interactuar con tus compañeros de trabajo? ¿Cómo consideras que usas otras redes sociales como el Facebook o Tik tok?	
			Tecnología	Habilidad de manejo de tics	Cuando un compañero de trabajo presenta dificultad en el manejo de herramientas tecnológicas. ¿Cómo considera su capacidad de respuesta para brindarle soporte? ¿Cómo considera su habilidad para arreglar el celular cuando presentan alguna falla técnica? ¿Cómo considera su habilidad para arreglar la laptop cuando presentan alguna falla técnica? ¿Cómo considera su capacidad de aprendizaje cuando te enseñan a manejar las herramientas tecnológicas?	
			Convivencia digital	Adaptarse a las Tics en la sociedad	¿Cómo considera su capacidad de adaptabilidad a las nuevas tecnologías?	
				Capacitaciones para las herramientas servicios digitales	¿De qué manera consideras que el capacitarse en el manejo de herramientas tecnológicas contribuiría en el desarrollo de sus actividades laborales?	

ANEXO C: Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Desempeño laboral	Koopmans et. al (2011) indican que el desempeño laboral es el esfuerzo que un trabajador dedica para lograr las metas establecidas.	El desempeño laboral se evaluará con las siguientes dimensiones a partir de un cuestionario <ul style="list-style-type: none"> Desempeño en la tarea Desempeño en el contexto 	Desempeño en la tarea	Planificación y organización en el trabajo Calidad del trabajo Priorización del trabajo. Orientación a resultados. Resolución de problemas	1.- ¿Cómo califica su capacidad para planificar sus actividades laborales en el día a día? 2.- ¿Cómo considera usted desarrolla cada una de sus funciones? 3.- ¿Cómo califica usted su capacidad para establecer prioridades en el trabajo? 4.- ¿Cómo califica usted su capacidad para cumplir las tareas asignadas en el trabajo? 5.- ¿Cómo califica usted su capacidad para afrontar problemas que se puedan presentar en el trabajo?	Escala de Likert - Ordinal Muy Deficiente= 1 Deficiente 2 Regular 3 Bueno 4 Excelente 5
			Desempeño en el contexto	Comunicación efectiva Iniciativa Creativa Cooperación Asumir tareas desafiantes	6.- La comunicación que establece con su compañeros de trabajo, ¿cómo calificaría que es? 7.- ¿Cómo considera su capacidad para proponer nuevas ideas en el trabajo? 8.- Cuando un compañero de trabajo de su área presenta dificultad en el desarrollo de sus funciones. ¿Cómo considera su capacidad de respuesta para brindarle soporte? 9. ¿Cómo considera su capacidad para brindar apoyo realizando nuevas tareas que pueda indicar su jefe? 10.- ¿Cómo califica su capacidad para afrontar nuevos retos laborales?	

ANEXO D: Cuestionario a aplicar

"Uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICS) y desempeño laboral en adultos de una empresa del sector alimentos en Lima , 2024"

DATOS GENERALES

1.-Indique su género *

- ☐ Masculino
- ☐ Femenino

2.-¿Cuántos años tiene? *

Tu respuesta _____

3.- ¿Cuál es su grado de instrucción? *

- ☐ Sin estudios
- ☐ Primaria completa
- ☐ Primaria incompleta
- ☐ Secundaria completa
- ☐ Secundaria incompleta
- ☐ Técnico superior completa
- ☐ Técnico superior incompleta
- ☐ Superior completa
- ☐ Superior incompleta
- ☐ Posgrado

4.- ¿Qué tipo de puesto ocupa en la empresa? *

- ☐ Operativo
- ☐ Administrativo
- ☐ Gerencial

DIMENSIÓN USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
"TICS"

A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones donde deberá marcar con un (x) las respuestas que mejor lo describan.

5.-¿Cómo consideras que manejas los siguientes aparatos tecnológicos? *

	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Laptop	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Celular	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Computadora o PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.- ¿Cómo consideras que manejas los siguientes programas durante el desarrollo de tus funciones? *

	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Excel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Word	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Power Point	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.- ¿Cómo consideras que manejas las siguientes herramientas colaborativas? *

	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Google Drive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Google Meet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zoom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Correo Electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Google Forms	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12.- ¿Cómo considera su capacidad de aprendizaje cuando te enseñan a manejar *
las herramientas tecnológicas?

- ☐ Muy deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☐ Bueno
- ☐ Excelente

13.- ¿Cómo considera su capacidad de adaptabilidad a las nuevas tecnologías?

- ☐ Muy deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☐ Bueno
- ☐ Excelente

14.-¿De qué manera consideras que el capacitarse en el manejo de herramientas *
tecnológicas contribuiría en el desarrollo de sus actividades laborales?

- ☐ Muy deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☐ Bueno
- ☐ Excelente

9.-¿Cómo consideras que usas otras redes sociales como el Facebook o Tik tok? *

- ☐ Muy deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☐ Bueno
- ☐ Excelente

10.- Cuando un compañero de trabajo presenta dificultad en el manejo de *
herramientas tecnológicas ¿Cómo considera su capacidad de respuesta para
brindarle soporte?.

- ☐ Muy Deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☐ Bueno
- ☐ Excelente

11.- ¿Cómo considera su habilidad para arreglar los siguientes aparatos *
tecnológicos cuando presentan alguna falla técnica?

	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Celular	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laptop	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones donde deberá marcar con un (x) las respuestas que mejor lo describan.

15.- ¿Cómo califica su capacidad para planificar sus actividades laborales en el día *

- ☐ Muy deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☐ Bueno
- ☐ Excelente

16.-¿Cómo considera usted desarrolla cada una de sus funciones? *

- ☐ Muy deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☐ Bueno
- ☐ Excelente

17.- ¿Cómo califica usted su capacidad para establecer prioridades en el trabajo? *

- ☐ Muy deficiente
- ☐ Deficiente

17.- ¿Cómo califica usted su capacidad para establecer prioridades en el trabajo? *

- ☐ Muy deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☐ Bueno
- ☐ Excelente

18.- ¿Cómo califica usted su capacidad para cumplir la tareas asignadas en el trabajo? *

- ☐ Muy deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☐ Bueno
- ☐ Excelente

19.- ¿Cómo califica usted su capacidad para afrontar problemas que se puedan presentar en el trabajo? *

- ☐ Muy deficiente
- ☐ Deficiente
- ☐ Regular
- ☐ Bueno
- ☐ Excelente

ANEXO E: Formato de validación de juicio de experto

Fecha: 26/03/2024

El que suscribe: Mg. Miguel Ángel Hilario Vergara

identificado con DNI 43964655 certifico que realicé el juicio de experto de los instrumentos presentados por la Bachiller Fiorella Vanessa Gallegos Chavez.

Se presenta un instrumento de acuerdo con la escala de Likert en 5 niveles, de fácil uso y formato amigable.

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

El instrumento es VÁLIDO

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

El contenido es VÁLIDO

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Mg en: Administración estratégica de empresas

Firma



Mg. Miguel Ángel Hilario Vergara

Ac
Ver

ANEXO F: Confiabilidad de las variables e instrumentos

Uso de las TICS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad del Uso de las TICS

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.851	19

En el análisis del uso de las TIC, se procesaron un total de 10 casos válidos, lo que significa que se consideraron todos los casos para el análisis. No se excluyeron casos durante el procesamiento. La confiabilidad del instrumento utilizado para medir el uso de las TIC se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que fue de 0.851. Este valor indica un buen nivel de consistencia interna entre los elementos del instrumento, ya que está por encima del umbral aceptable de 0.70.

Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad del Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.838	10

En el análisis del desempeño laboral, se procesaron un total de 10 casos válidos, lo que significa que se consideraron todos los casos para el análisis. No se excluyeron casos durante el procesamiento. La confiabilidad del instrumento utilizado para medir el desempeño laboral se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que fue de 0.838. Este valor indica un buen nivel de consistencia interna entre los elementos del instrumento, ya que está por encima del umbral aceptable de 0.70.