



## FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES HOMBRES Y MUJERES DE UNA  
EMPRESA DE TECNOLOGÍA DE LIMA METROPOLITANA (2023)

**Línea de investigación:  
Psicología de los procesos básicos y psicología educativa**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con  
mención en psicología organizacional

**Autora**

Gomez Cevallos, Nayra Milagros

**Asesor**

Portocarrero Ramos, Carlos

ORCID: 0000-0001-8874-2348

**Jurado**

Diaz Hamada, Luis

Henostroza Mota, Carmela

Quiñones Gonzales, Linda

**Lima - Perú**

**2025**



# DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES HOMBRES Y MUJERES DE UNA EMPRESA DE TECNOLOGÍA DE LIMA METROPOLITANA (2023).

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<b>repository.unfv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
2	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1 %</b>
3	<b>Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC</b> Trabajo del estudiante	<b>1 %</b>
4	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1 %</b>
5	<b>repository.unfv.edu.pe:8080</b> Fuente de Internet	<b>1 %</b>
6	<b>Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal</b> Trabajo del estudiante	<b>1 %</b>
7	<b>prezi.com</b> Fuente de Internet	<b>1 %</b>
8	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>1 %</b>
9	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet	<b>1 %</b>



## FACULTAD DE PSICOLOGIA

### **DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES HOMBRES Y MUJERES DE UNA EMPRESA DE TECNOLOGÍA DE LIMA METROPOLITANA (2023)**

**Línea de investigación:**

**Psicología de los procesos básicos y psicología educativa**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención en  
psicología organizacional**

**Autora**

**Gomez Cevallos, Nayra Milagros**

**Asesor**

**Portocarrero Ramos, Carlos**

**ORCID: 0000-0001-8874-2348**

**Jurado**

**Diaz Hamada, Luis**

**Henostroza Mota, Carmela**

**Quiñones Gonzales, Linda**

**Lima – Perú**

**2025**

## ÍNDICE

Resumen.....	iv
Abstrac.....	v
I. INTRODUCCION .....	1
1.1.      Descripción y formulación del problema.....	3
1.2.      Antecedentes .....	7
1.2.1. <i>Antecedentes Internacionales</i> .....	7
1.2.2. <i>Antecedentes Nacionales</i> .....	8
1.3.      Objetivos.....	10
1.3.1. <i>Objetivo General</i> .....	10
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	10
1.4.      Justificación .....	11
1.5.      Hipótesis .....	14
1.5.1. <i>Objetivo General</i> .....	14
1.5.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	14
II. MARCO TEORICO .....	15
2.1.      La conceptualización del desempeño laboral .....	15
2.2.      Factores que influyen en el desempeño laboral .....	16
2.3.      Diferencias de sexo en el desempeño laboral .....	18
2.4.      Desempeño laboral en empresas de tecnología .....	19
III. METODO.....	20
3.1. Tipo de investigación .....	20
3.2. Ámbito temporal y espacial .....	20
3.3. Variable de estudio.....	20
3.4. Población y muestra .....	21

3.5. Instrumento .....	22
3.6. Procedimientos.....	24
3.7. Análisis de datos .....	24
3.8. Consideraciones éticas .....	25
IV RESULTADOS .....	26
4.1. Análisis descriptivos e interpretaciones de la variable Desempeño Laboral ..	26
4.2. Análisis comparativo de las dimensiones de la EDL .....	27
V. DISCUSION DE RESULTADOS .....	31
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
VIII. REFERENCIAS .....	37
IX. ANEXOS .....	44

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de la variable .....	21
Tabla 2 Niveles y porcentajes de las dimensiones de la EDL .....	26
Tabla 3 Relación entre los niveles de Desempeño de Tareas y Desempeño contextual....	27
Tabla 4 Resultados de la prueba de bondad de ajuste K-S .....	27
Tabla 5 Descriptivos y análisis inferencial de diferencias de las dimensiones de la EDL según el sexo .....	28
Tabla 6 Descriptivos y análisis inferencial de diferencias de las dimensiones de la EDL según las edades.....	29
Tabla 7 Descriptivos y análisis inferencial de diferencias de las dimensiones de la EDL según el tiempo de servicio.....	30

## **Resumen**

El presente estudio tuvo como objetivo analizar el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa tecnológica ubicada en Lima Metropolitana, considerando variables sociodemográficas como el sexo, la edad y la antigüedad laboral. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-comparativo y de diseño transversal. Se aplicó la Escala de Desempeño Laboral de Williams y Anderson (1991), adaptada y validada en Perú, a una muestra probabilística de 121 trabajadores. Los resultados revelaron que el 63 % de los participantes alcanzó un alto nivel de desempeño en tareas y el 46.4 % en desempeño contextual. Se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de desempeño de tareas según el sexo, siendo los hombres quienes obtuvieron puntuaciones ligeramente superiores. No se encontraron diferencias significativas en función de la edad, aunque se identificó una tendencia creciente en el desempeño de tareas a mayor antigüedad laboral. Se concluye que el desempeño laboral general en la empresa es elevado y que factores como el género y la experiencia influyen parcialmente en dicho desempeño. A partir de estos hallazgos, se recomienda fortalecer las políticas de equidad de género, promover programas de capacitación técnica y optimizar los procesos de inducción para trabajadores con menor tiempo en la organización.

*Palabras clave:* desempeño laboral, desempeño contextual, desempeño de tareas, antigüedad, género, edad

## **Abstract**

The objective of this study was to analyze the job performance of employees in a technology company located in Metropolitan Lima, considering sociodemographic variables such as gender, age, and job tenure. The research followed a quantitative, descriptive-comparative, and cross-sectional approach. The Job Performance Scale developed by Williams and Anderson (1991), adapted and validated in Peru, was applied to a probabilistic sample of 121 employees. Results showed that 63% of participants achieved high levels of task performance and 46.4% high levels of contextual performance. Statistically significant differences were found in task performance by gender, with men scoring slightly higher. No significant differences were found by age, although a trend of increased task performance was observed with longer job tenure. It is concluded that overall job performance in the company is high, and that gender and experience partially influence it. Based on these findings, it is recommended to strengthen gender equity policies, implement technical training programs, and improve onboarding processes for newer employees.

*Keywords:* job performance, contextual performance, task performance, tenure, gender, age

## I. INTRODUCCION

En el contexto actual de constante innovación y competitividad, el desempeño laboral se erige como un elemento crucial para el éxito de las empresas, especialmente en el sector tecnológico. La capacidad de los trabajadores para cumplir eficientemente con sus tareas y adaptarse a las exigencias de un entorno en permanente cambio no solo impacta en la productividad, sino también en la sostenibilidad y crecimiento de la organización. En este sentido, la evaluación del desempeño laboral adquiere una relevancia especial, pues permite identificar fortalezas y áreas de mejora, facilitando el diseño de estrategias orientadas al desarrollo integral del talento humano.

El desempeño laboral va más allá del cumplimiento de funciones específicas; implica la interacción de diversas competencias, actitudes y valores que configuran el comportamiento de los empleados en el entorno organizacional. Por ello, es fundamental analizar tanto la dimensión de desempeño de tareas—relacionada con la ejecución de actividades concretas, como la dimensión contextual, que abarca actitudes, colaboraciones y comportamientos que favorecen un clima laboral positivo y una integración efectiva en la organización.

Esta investigación busca determinar y comparar los niveles de desempeño laboral entre trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología en Lima Metropolitana. Asimismo, examina la comparación entre variables de agrupación, como el sexo, la edad y la antigüedad laboral, y las dimensiones del desempeño laboral. A partir de estos análisis, se pretende identificar posibles diferencias que puedan orientar el diseño de políticas inclusivas y estrategias de capacitación para fortalecer el talento en un ambiente equitativo.

El interés por este tema radica en la necesidad de comprender los mecanismos que regulan el desempeño dentro de un sector donde la innovación y la adaptabilidad son indispensables. La literatura en psicología organizacional resalta que factores como el

liderazgo, la cultura organizacional y la satisfacción laboral juegan un papel determinante en la mejora del desempeño (Robbins y Judge, 2019; González, 2019), en ese sentido, la presente tesis se apoya en diversos modelos teóricos que buscan explicar la relación entre estas variables y el rendimiento laboral, aportando evidencia empírica que contribuya a la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos.

El objetivo general de este estudio es comparar el desempeño laboral en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología en Lima Metropolitana, haciendo énfasis en las dimensiones de desempeño de tareas y desempeño contextual. Para ello, se realizará un análisis comparativo que permita identificar las diferencias existentes en función de variables demográficas y de experiencia laboral, aportando así nuevos conocimientos sobre cómo optimizar la productividad y fomentar un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

La tesis se estructura en cinco capítulos. En el Capítulo I se presenta la formulación del problema, antecedentes y justificación del estudio. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, en el cual se revisan los conceptos clave y las investigaciones previas relacionadas con el desempeño laboral y las variables demográficas asociadas. El Capítulo III detalla la metodología empleada, describiendo el diseño, población, muestra y los instrumentos de recolección de datos. En el Capítulo IV se exponen y analizan los resultados obtenidos, y finalmente, el Capítulo V se dedica a la discusión de los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el ámbito organizacional.

En síntesis, esta investigación busca aportar evidencia empírica sobre el desempeño laboral en el sector tecnológico, identificando las particularidades que emergen en función del sexo y otras variables demográficas, con el fin de contribuir al mejoramiento de los procesos

internos y al desarrollo de estrategias que fortalezcan la competitividad y la equidad en las empresas.

### **1.1. Descripción y formulación del problema**

El desempeño laboral es fundamental para que las compañías puedan alcanzar sus metas y mantener su rentabilidad en la actualidad. Comprensión profunda de la capacidad de los trabajadores para mostrar sus competencias laborales es necesaria para mejorar los resultados empresariales. Un conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y características personales forman parte de estas competencias, las cuales contribuyen al logro de los resultados deseados (Gómez-Mejía et al., 2016). Es necesario que todo ello cumpla con las necesidades técnicas, productivas y de servicios de la empresa. Según Robbins y Judge (2019), el desempeño laboral se define como "la efectividad y eficiencia con la que un trabajador realiza sus tareas asignadas".

En 1813, Owen estableció un sistema para medir el desempeño en su fábrica de New Lanark; fue el primer sistema registrado en el campo laboral en los Estados Unidos. Utilizó un cubo con colores diferentes en cada uno de sus rostros para crear un modelo evaluador. Para observar el desempeño de cada trabajador el día anterior, cada día dejaba un cubo junto a su puesto. No obstante, en su época, este sistema, conocido como "silent monitor", fue criticado por ser considerado un proceso demasiado individualizado (Owen, 1813). Los sistemas de evaluación del desempeño han cambiado significativamente desde entonces para adaptarse a las necesidades y circunstancias actuales.

El manejo adecuado del talento humano y la consideración de los procedimientos a los que están sometidos dentro de las organizaciones son cruciales para identificar sus motivaciones principales y los elementos que afectan o interfieren en su desempeño laboral

(Armstrong, 2020). La psicología organizacional ha creado una variedad de teorías y modelos para comprender y mejorar el desempeño laboral, enfatizando la importancia de elementos como el liderazgo, las políticas de recursos humanos, la satisfacción laboral y el entorno de trabajo (Salanova, 2014).

Debido a la naturaleza altamente competitiva y en constante cambio del sector, el desempeño laboral adquiere una importancia especial en las compañías de tecnología. La innovación y la adaptación rápida a nuevas metodologías y tecnologías son fundamentales para el éxito de estas compañías; por lo tanto, el desempeño de los trabajadores constituye un factor clave para el logro de los objetivos organizacionales (González, 2019). No obstante, existen diferencias significativas en el rendimiento laboral entre hombres y mujeres, a pesar de los intentos de mejorar un ambiente laboral inclusivo y justo.

Las variaciones en la percepción de las competencias, las oportunidades de desarrollo y la distribución de tareas y roles dentro de la organización pueden afectar estas disparidades, según la literatura existente. Las expectativas de sexo pueden influir en la evaluación del desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional. (Eagly y Carli, 2007). En cuanto a cómo los trabajadores ven y realizan su trabajo, también pueden influir factores demográficos como la edad, el sexo y la antigüedad en el trabajo (Ng y Feldman, 2010). Estas diferencias tienen un impacto directo en la competitividad y la eficiencia de las compañías; además, afectan la equidad y la justicia en el ambiente laboral.

Las compañías con una mayor diversidad de sexo tienden a tener mejores resultados financieros y un mayor nivel de innovación, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022). No obstante, la percepción de competencias limitadas y la subrepresentación en roles técnicos y de liderazgo siguen siendo desafíos importantes para las mujeres en el ámbito laboral. Al proporcionar estrategias para mejorar la equidad y el bienestar

laboral, la resolución de estos problemas podría beneficiar a la práctica profesional en psicología y a la comunidad académica, al generar nuevos conocimientos.

Por lo tanto, es necesario examinar la conexión entre el desempeño laboral y factores como la edad, el sexo y la antigüedad en el trabajo en una compañía de tecnología de Lima Metropolitana. Buscar los factores que contribuyen a las disparidades en el desempeño laboral y proponer métodos para fomentar un ambiente laboral más justo es el propósito de este estudio. Adicionalmente, la perpetuación de estas desigualdades puede generar costos económicos y sociales significativos, así como un ambiente laboral desfavorable, que afecta la salud mental y el bienestar de los trabajadores (Salanova, 2014).

Actualmente, se observa una disparidad en el desempeño laboral entre hombres y mujeres en las empresas de tecnología de Lima Metropolitana, lo que genera preocupaciones sobre la equidad en el acceso a oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral. El Informe Global sobre la Brecha de Sexo del Foro Económico Mundial (2023) indica que las mujeres en América Latina representan menos del 25% de los empleos especializados en tecnología, lo que indica una exclusión de talentos que podría enriquecer el desarrollo del sector. Además, factores como la antigüedad y la edad parecen afectar cómo se percibe y evalúa el desempeño de los trabajadores, afectando no solo la eficiencia de la empresa, sino también la equidad y la satisfacción laboral de su personal.

La disparidad en la evaluación del desempeño contextual es uno de los problemas más importantes. Las mujeres tienden a recibir evaluaciones más bajas en esta dimensión, a pesar de que muestran una alta capacidad para colaborar y cumplir con sus tareas. Esto puede ser el resultado de sesgos de sexo que asocian sus contribuciones a la colaboración con habilidades que se consideran menos técnicas (Eagly y Carli, 2007). Este tipo de valoración no solo tiene un impacto en las oportunidades de crecimiento profesional de las mujeres, sino que también

tiene un impacto negativo en su satisfacción laboral, lo que aumenta las posibilidades de rotación del personal femenino.

La disparidad en el desempeño de tareas entre hombres y mujeres es otra preocupación importante. Debido a la persistencia de los estereotipos de sexo, las mujeres enfrentan mayores dificultades para asumir roles técnicos en un sector dominado principalmente por hombres. Estos estereotipos generalmente asocian las habilidades técnicas con los hombres, lo que hace que las mujeres sean menos consideradas para proyectos importantes (Gupta et al., 2019). Como resultado, el desarrollo profesional y la evaluación del desempeño de las mujeres son limitados, lo que refuerza las inequidades en la distribución de tareas especializadas y afecta la capacidad de innovación de la empresa.

Además, la antigüedad en la empresa tiene un impacto en el desempeño laboral, lo que puede favorecer a los trabajadores con más experiencia. Sin embargo, para las mujeres, los períodos de ausencia de responsabilidades familiares, como la maternidad, pueden tener un impacto negativo en sus evaluaciones de desempeño, incluso si han pasado mucho tiempo (Miller et al., 2020). Esto conduce a una falta de reconocimiento del trabajo femenino, lo que tiene un impacto en las oportunidades de crecimiento y contribuye a la brecha de sexo en los puestos de liderazgo.

Sin embargo, también se han observado variaciones en la forma en que las personas percibieron el desempeño laboral según su edad. Los trabajadores más jóvenes, especialmente los hombres, se consideran más capaces de adaptarse a nuevas tecnologías, mientras que los trabajadores mayores, especialmente las mujeres, se consideran menos capaces de manejar nuevas tecnologías (Post et al., 2015). Esta percepción crea barreras adicionales para las mujeres mayores y limita sus oportunidades de desarrollo profesional debido a prejuicios sobre su capacidad para adaptarse.

Estos problemas particulares tienen un impacto en la equidad dentro de la organización, así como en la productividad y el bienestar general del personal. Es imperativo identificar y abordar estos problemas para crear un entorno laboral más igualitario y competitivo.

Para entender mejor las dinámicas internas que afectan la equidad y la eficiencia en el lugar de trabajo, es fundamental analizar el desempeño laboral y su relación con las variables demográficas en una compañía de tecnología en Lima Metropolitana. Los resultados de esta investigación contribuirán al desarrollo y avance de la Psicología Organizacional, proporcionando insights valiosos sobre cómo promover entornos laborales más equitativos y mejorar el bienestar y rendimiento de los empleados (Locke, 2016). La investigación también proporcionará sugerencias útiles para los profesionales de la psicología que trabajan en la creación y administración de políticas organizacionales inclusivas.

La pregunta de investigación que guía este estudio es: ¿Existen diferencias significativas en el desempeño laboral entre trabajadores hombres y mujeres de una empresa tecnológica en Lima Metropolitana, considerando también la edad y la antigüedad laboral?

## **1.2. Antecedentes**

### ***1.2.1. Antecedentes Internacionales***

A nivel internacional, diversas investigaciones han analizado el desempeño laboral en el ámbito de las empresas de tecnología, enfocándose en la relación entre el uso de herramientas tecnológicas, la cultura organizacional y las diferencias de sexo en el rendimiento de los trabajadores.

En un estudio realizado por Todaro et al. (2021) analizaron el desempeño laboral de hombres y mujeres de Chile. Los autores hallaron que las definiciones previas de las características de las ocupaciones afectan la percepción de los empresarios sobre el desempeño

de hombres y mujeres, mediante una encuesta a 203 empresas y 17 entrevistas exhaustivas. Este estudio demuestra cómo las ideas de sexo tienen un impacto en las condiciones de trabajo y las oportunidades laborales, creando verdaderos territorios para los hombres y las mujeres en el mundo laboral.

En Colombia, Rojas et al. (2022) investigaron cómo la motivación y el uso de tecnología afectan el rendimiento laboral de los trabajadores de empresas de software, teniendo en cuenta las diferencias de sexo. Los hallazgos permiten inferir que, en comparación con sus compañeros masculinos, las mujeres mejoraron significativamente su desempeño laboral al recibir capacitación específica en herramientas tecnológicas. Las compañías deben invertir en programas de capacitación que tomen en cuenta las necesidades particulares de cada sexo.

En México, Díaz (2023) examinó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de hombres y mujeres en empresas del sector tecnológico. A partir de una muestra de 127 trabajadores, encontró que un entorno organizacional positivo impacta de manera favorable en la percepción del desempeño laboral, especialmente en las mujeres. A raíz de estos hallazgos, destaca la necesidad de que las empresas tecnológicas fomenten el desarrollo profesional de su personal sin distinción de sexo.

Asimismo, el autor subraya la relevancia de factores como la motivación, la cultura organizacional y las diferencias de sexo en el rendimiento de los trabajadores. Investigaciones recientes en diversos países de América Latina ofrecen una visión actualizada sobre el desempeño laboral en este sector.

### ***1.2.2. Antecedentes Nacionales***

En Perú, se han llevado a cabo investigaciones recientes que han examinado el desempeño laboral en empresas, centrándose en la relación entre el uso de herramientas tecnológicas, la aceptación de la tecnología y el impacto de las TIC.

Por otro lado, Tavara (2022) investigó la relación entre el uso de herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en la empresa JUPARO S.A.C., ubicada en Lima Metropolitana. Para ello, aplicó cuestionarios a 85 empleados con el fin de evaluar ambos aspectos. Los resultados revelaron una correlación positiva, aunque moderada ( $r = 0.297$ ), lo que sugiere que la mejora en el uso de tecnologías de la información dentro de la empresa está asociada con un incremento en el rendimiento de los trabajadores.

Sin embargo, García-Salirrosas et al. (2023) llevaron a cabo un estudio sobre la aceptación de la tecnología entre teletrabajadores peruanos y su impacto en el desempeño laboral. A partir de una encuesta aplicada a 308 empleados que desempeñaban sus funciones mediante plataformas digitales, encontraron una relación positiva y significativa entre ambas variables ( $Rho = 0.475$ ,  $p < 0.001$ ). Además, los resultados indicaron que las mujeres presentaban mayores niveles de aceptación de la tecnología, lo que sugiere que adaptar la capacitación a las necesidades específicas de cada sexo podría hacerla más efectiva.

Asimismo, Arotinco (2022) investigó cómo las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) afectaron el rendimiento laboral de los empleados en una institución educativa peruana. Según la investigación, el uso efectivo de las TIC está relacionado con una mayor productividad y satisfacción laboral. Este estudio también encontró que las mujeres estaban más satisfechas con su trabajo cuando usaban herramientas tecnológicas, lo que resalta la importancia de pensar en el sexo cuando se utilizan nuevas herramientas tecnológicas en el lugar de trabajo.

En un estudio adicional, López y Fernández (2021) realizaron un estudio adicional que analizó las disparidades de sexo en el desempeño laboral en empresas de tecnología en Lima. Se llevó a cabo una encuesta a 150 empleados y se descubrió que las mujeres mejoraban en tareas de colaboración y comunicación, mientras que los hombres mejoraban en tareas técnicas.

Según esta investigación, las empresas deben reconocer y valorar las diversas habilidades que cada sexo puede aportar al entorno laboral.

Por último, Valle (2019) investigó cómo los estudiantes del Programa de Especialización en Liderazgo y Gestión de la Educación (EPEL) de la Universidad San Martín de Porres relacionan sus competencias de aprendizaje con su desempeño laboral. Los resultados mostraron que el desempeño laboral está directa y significativamente relacionado con las competencias de aprendizaje adquiridas en el programa, y que las mujeres desarrollaron competencias interpersonales más desarrolladas, lo que contribuyó a su desempeño laboral.

Las investigaciones nacionales han presentado una visión del desempeño laboral en el país, enfatizando la importancia de la adopción y el uso de herramientas tecnológicas, así como las disparidades de sexo en el desempeño de los empleados. Además, se ha demostrado que es necesario implementar programas de capacitación y apoyo que tomen en cuenta las particularidades de cada sexo en el entorno laboral.

### **1.3. Objetivos**

#### ***1.3.1. Objetivo General***

Describir los valores del desempeño laboral en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología del distrito del Rímac de Lima Metropolitana.

#### ***1.3.2. Objetivos específicos***

Identificar los valores de desempeño laboral, según la dimensión desempeño contextual y dimensión desempeño de tareas en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología del distrito del Rímac.

Analizar los valores de desempeño laboral, tomando en consideración el desempeño contextual, según sexo, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología del distrito del Rímac.

Analizar los valores de desempeño laboral, tomando en consideración la dimensión desempeño de tareas, según sexo, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología del distrito del Rímac.

Analizar los valores de desempeño laboral, tomando en consideración la dimensión del desempeño contextual, según edad, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología del distrito del Rímac.

Analizar los valores de desempeño laboral, tomando en consideración la dimensión de desempeño de tareas, según edad, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología del distrito del Rímac.

Analizar los valores de desempeño laboral, tomando en consideración la dimensión del desempeño contextual, según antigüedad laboral, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología del distrito del Rímac.

Analizar los valores de desempeño laboral, tomando en consideración la dimensión desempeño de tareas, según antigüedad laboral, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología del distrito del Rímac.

#### **1.4. Justificación**

El estudio del desempeño laboral es esencial para las empresas, ya que permite evaluar la capacidad, calificación y efectividad de empleados en el cumplimiento de sus funciones dentro de la organización. Comprender si existen diferencias en el desempeño entre hombres

y mujeres, así como el impacto de factores como el sexo, la edad y la antigüedad laboral, es clave para identificar qué condiciones facilitan o dificultan la integración y desarrollo de diversos grupos en el ámbito laboral.

En países como el Perú y en América Latina en general, persisten creencias arraigadas sobre el papel de las mujeres en el mundo laboral. Se asume que sus responsabilidades familiares, especialmente la maternidad, afectan negativamente su desempeño, lo que incrementa los costos de contratación y limita sus oportunidades de desarrollo profesional (Todaro et al., 2021). No obstante, la evidencia empírica no siempre respalda estas percepciones. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2020), la participación femenina en el mercado laboral ha ido en aumento, mientras que la tasa de fecundidad ha disminuido, lo que indica que cada vez más mujeres priorizan su desarrollo profesional.

A pesar de estos cambios, los estereotipos de sexo continúan influyendo en las decisiones empresariales, lo que puede generar desigualdades en la contratación, promoción y evaluación del desempeño. Por ello, es fundamental analizar cómo estas percepciones afectan la equidad de sexo en el ámbito laboral y en qué medida condicionan el desempeño de las trabajadoras. Comprender estos factores permitirá a las empresas desarrollar estrategias más justas e inclusivas, optimizando el talento humano y promoviendo condiciones equitativas para todas las personas.

Este estudio se sustenta en la psicología organizacional, una disciplina que desde hace décadas investiga el desempeño laboral y los factores que lo influyen (Aamodt, 2010). La literatura científica ha demostrado que variables como el sexo, la antigüedad laboral y la situación familiar pueden incidir en la percepción del rendimiento y en las oportunidades dentro de una organización. A partir de estos fundamentos, esta investigación busca aportar nuevos

conocimientos sobre el impacto de estos factores en el entorno laboral, contribuyendo a generar recomendaciones que optimicen los procesos de selección, evaluación y promoción del personal, garantizando la equidad de sexo.

Desde un enfoque metodológico, este estudio emplea un diseño comparativo para comparar según el sexo, la edad, la antigüedad laboral y las responsabilidades familiares en el desempeño de los trabajadores. Para ello, se utilizarán instrumentos estandarizados con validez y confiabilidad demostradas, lo que permitirá obtener datos cuantitativos objetivos y precisos. La elección de esta metodología responde a la necesidad de generar evidencia empírica sobre posibles diferencias en el desempeño laboral, evitando sesgos subjetivos en la evaluación.

Además, el uso de técnicas estadísticas avanzadas garantizará la solidez del análisis, permitiendo identificar patrones y relaciones significativas entre las variables estudiadas. Este enfoque no solo facilita una evaluación rigurosa dentro del contexto específico de una empresa tecnológica, sino que también proporciona un marco metodológico replicable en otras organizaciones y sectores, asegurando la aplicabilidad y relevancia de los resultados a nivel regional.

Desde una perspectiva práctica y social, este estudio busca aportar información que contribuya a la toma de decisiones en las empresas tecnológicas, especialmente en lo referido a la equidad en el desempeño laboral. Al analizar el desempeño laboral en función de variables como el sexo y la antigüedad, se espera proporcionar recomendaciones que ayuden a mejorar los procesos de evaluación y selección del talento, garantizando que las políticas laborales fomenten la igualdad de oportunidades y el bienestar de todas las personas trabajadoras.

## 1.5. Hipótesis

### 1.5.1. *Objetivo General*

$H_0$ : No existen diferencias significativas en los niveles de desempeño laboral (tareas y contextual) en función del sexo, la edad y la antigüedad laboral.

$H_1$ : Existen diferencias significativas en los niveles de desempeño laboral en función del sexo, la edad o la antigüedad laboral.

### 1.5.2. *Objetivos específicos*

$H_{01}$ : No existen diferencias significativas en la dimensión de desempeño de tareas entre hombres y mujeres.

$H_{02}$ : No existen diferencias significativas en la dimensión de desempeño contextual entre hombres y mujeres.

$H_{03}$ : No existen diferencias significativas en el desempeño laboral entre los distintos grupos de edad.

$H_{04}$ : No existen diferencias significativas en el desempeño laboral según el tiempo de servicio en la empresa.

## II. MARCO TEORICO

### 2.1. La conceptualización del desempeño laboral

Para determinar esta variable, es necesario examinar las teorías del desempeño laboral que ofrecen un enfoque organizacional descriptivo y comparativo. El término "desempeño laboral" ha evolucionado con el tiempo y originalmente se refería a la descripción de puestos. Con el tiempo, se ha convertido en una herramienta vital para evaluar el desempeño de cada puesto en el departamento de producción. El desempeño laboral es actualmente considerado como la piedra angular para el desarrollo de la efectividad y el éxito en las organizaciones (Chiavenato, 2011).

Según Naranjo (2012), la etapa inicial de evolución del desempeño se implementó a finales del siglo XIX. De acuerdo con Strauss (1981, como se citó en Herrera, 2016), se otorga importancia a los acontecimientos y méritos de los oficiales, quienes presentaban sus informes a sus subordinados en el tiempo determinado. En los Estados Unidos, más tarde, surgió la necesidad de organizar grupos y administrar el armamento para las batallas, lo que requería designar a cada persona en su puesto de acuerdo con su esfuerzo físico. Según Fernández (1995, como se citó en Iranzo, 2017), durante este período se empieza a valorar el rendimiento laboral.

No obstante, en ese momento, todavía no se denominaba con ese nombre, sino que se refería a la descripción de puestos. Según Maristany (2000), el término desempeño laboral apareció por primera vez en Estados Unidos a principios del siglo XX y se aplicó por primera vez a vendedores contratados por el gobierno. De manera similar, Owen (1989, como se citó en Panaifo, 2015) fue uno de los primeros en utilizar el término "desempeño laboral", utilizando un método que consistía en asignarle a cada trabajador un jefe para realizar informes basados

en el desempeño de cada trabajador, así como asignándoles colores en relación con el nivel de desempeño que demostraban.

En el siguiente paso, según Méndez (2000), el término "desempeño laboral" se ha convertido en una medida para evaluar el desempeño efectivo en cada puesto dentro del área productiva. Es importante mencionar que los empleados necesitan retroalimentación en función de los resultados, ya que, al conocer su nivel de eficiencia, pueden sentirse seguros y valorados por su empresa. Además, funciona como una forma de brindar apoyo a los empleados que no cumplen con los estándares de la organización.

Según Flores (2007): "El desempeño laboral no se debe basar solo en pruebas psicométricas o evaluaciones, sino que también se deben utilizar técnicas que consideren la experiencia laboral y el comportamiento que manifiestan el desempeño en un puesto de trabajo." (p.45).

La evaluación del desempeño laboral permite a las empresas analizar cómo los empleados cumplen con las metas específicas establecidas por la organización. (Novasoft, 2021). Este proceso crea un marco para la motivación y el desarrollo profesional de los empleados y ayuda a identificar áreas de mejora.

## **2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral**

El desempeño laboral es un fenómeno complejo que está influenciado por una variedad de factores que interactúan en el entorno de una empresa. A continuación, se enumeran algunos de los factores más importantes que tienen un impacto en el rendimiento de los empleados:

Competencias laborales generales

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los empleados deben desarrollar para desempeñarse de manera adecuada en cualquier organización, independientemente del sector económico, el nivel del cargo o la complejidad de la tarea. Estas habilidades son cruciales porque "interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados" (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2014). Un empleado con competencias adecuadas contribuye al éxito de la organización porque actúa asertivamente, trabaja en equipo, tiene un sentido ético y puede resolver problemas.

#### Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional es el resultado de la mediación entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales de los empleados, lo que tiene un impacto en la productividad, la satisfacción y la rotación de los empleados. Este comportamiento es un componente crucial de la calidad de vida laboral y tiene un impacto significativo en el desarrollo del talento humano. "Comprender cómo los empleados ven su entorno laboral es esencial para implementar intervenciones que mejoren el bienestar y la productividad", afirman (Owen et al. 2019). Un diagnóstico adecuado puede ayudar a identificar áreas de conflicto y promover cambios planificados que mejoren el bienestar y la productividad.

#### Condiciones favorables en el trabajo

La calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura son factores importantes en el bienestar y la salud de los trabajadores. Mantener condiciones laborales adecuadas beneficia tanto al empleador como al empleado. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) afirma que "las malas condiciones laborales pueden resultar en costos significativos para las empresas, incluidos los costos médicos y legales". Los factores que afectan el desempeño en

el trabajo incluyen factores físicos (iluminación, ergonomía), ambientales (contaminación) y organizativos (duración de la jornada laboral, descansos).

### Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un factor crucial que afecta la conducta de los individuos dentro de la organización. Se define como el resultado de la forma en que un empleado piensa sobre su trabajo y el entorno en el que se desempeña. La satisfacción laboral se relaciona con la percepción que un empleado tiene sobre su trabajo, que incluye aspectos como el salario, las oportunidades de desarrollo y las relaciones con compañeros y supervisores (Locke, 1976). Un empleado que está contento con su trabajo suele mostrar una actitud positiva hacia su trabajo, lo que mejora su desempeño y su compromiso con la organización.

### 2.3. Diferencias de sexo en el desempeño laboral

Las diferencias de sexo en el desempeño laboral han sido un tema de investigación organizacional importante. Varios estudios han investigado cómo el sexo puede afectar la percepción de las competencias, las oportunidades de desarrollo y las asignaciones de tareas en las empresas.

Según Eagly y Carli (2007) las expectativas de sexo influyen en las oportunidades de desarrollo profesional y en la evaluación del desempeño. La subrepresentación en roles técnicos y de liderazgo, así como la percepción de que tienen competencias limitadas, son obstáculos comunes que enfrentan las mujeres. Sin embargo, investigaciones recientes han demostrado que, mientras que los hombres sobresalen en tareas técnicas, las mujeres tienden a destacar en tareas de colaboración y comunicación (López et al., 2021).

Además, estudios han demostrado que cuando las mujeres tienen oportunidades de crecimiento y condiciones de trabajo favorables, reportan más satisfacción laboral (Gamarra y

Jasmine, 2021) para crear entornos laborales más justos y aprovechar al máximo el talento de todos los empleados, es fundamental comprender estas diferencias de sexo.

#### **2.4. Desempeño laboral en empresas de tecnología**

Debido a que el sector tecnológico es extremadamente competitivo y en constante cambio, el desempeño laboral es particularmente importante. La eficiencia y la efectividad del personal resultan fundamentales para el éxito de las organizaciones tecnológicas, dado que su desempeño depende en gran medida de la capacidad de innovar y adaptarse con rapidez a nuevos métodos y herramientas (González, 2019).

En este contexto, aspectos como el uso y la aceptación de herramientas tecnológicas son cruciales para el desempeño laboral. Según estudios, el uso de programas de desarrollo profesional y la capacitación en el uso de tecnologías pueden mejorar significativamente el rendimiento de los empleados, especialmente entre las mujeres (García-Salirrosas et al., 2023).

Además, la cultura organizacional de las empresas tecnológicas también influye en el desempeño. Las culturas que promueven la innovación, la colaboración y la diversidad de sexo se asocian con mejores resultados en términos de productividad y satisfacción laboral (Silva et al., 2023). Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetar las diferentes fortalezas que tienen hombres y mujeres en el trabajo en equipo puede ser la clave del éxito en el sector tecnológico.

### III. METODO

#### 3.1. Tipo de investigación

Este estudio sigue un enfoque cuantitativo y se clasifica como descriptivo. En primer lugar, busca describir el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa tecnológica del distrito del Rímac que pertenece a Lima Metropolitana, considerando variables como el sexo, la edad y la antigüedad laboral. Posteriormente, se realiza un análisis comparativo para identificar posibles diferencias en el desempeño entre los distintos grupos de la muestra (Hernández et al., 2014). Se trata de un estudio transversal o transaccional, ya que la información se recopila en un único momento temporal (Hernández et al., 2014). Con ello, se pretende aportar evidencia empírica que contribuya al conocimiento en el ámbito de la psicología organizacional (Ato et al., 2013).

#### 3.2. Ámbito temporal y espacial

Esta investigación se realizó durante el mes de agosto del 2024 en una empresa de tecnología ubicada en Lima, distrito que tiene un nivel socioeconómico dominante del Rímac.

#### 3.3. Variable de estudio

##### *3.3.1 Definición conceptual*

El desempeño laboral puede entenderse como el conjunto de conductas que los empleados adoptan para alcanzar los objetivos organizacionales, siendo considerado un elemento clave para fortalecer la estructura interna de una empresa (Toala et al., 2017).

##### *3.3.2. Operacionalización de la variable*

Se define el desempeño laboral a partir de los datos obtenidos de la Escala de Desempeño Laboral (Williams et al., 1991), tomando en cuenta las dimensiones de desempeño contextual y desempeño de tareas.

**Tabla 1**

*Cuadro de operacionalización de la variable*

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Desempeño laboral	Puntaje obtenido en la Escala de Desempeño Laboral de Williams y Anderson (1991), adaptada y validada en Perú.	Desempeño contextual Desempeño de tareas	Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	Intervalo

### 3.4. Población y muestra

La población de este estudio está conformada por 500 trabajadores, de ambos sexos, con edades entre 19 y 45 años, que laboran en la empresa Arredondo Ingenieros durante el año 2022. Para calcular el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula para el muestreo probabilístico aleatorio simple, que asegura que todos los elementos de la población tengan las mismas probabilidades de ser seleccionados:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P(1 - P)}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot P(1 - P)}$$

Donde:

N es el tamaño de la población (500),

Z es el valor correspondiente al nivel de confianza deseado (1.96 para un 95% de confianza),

**P** es la proporción esperada de la población con la característica de interés (0.5 en este caso, asumiendo la máxima variabilidad),

**E** es el margen de error tolerado (0.05).

Aplicando esta fórmula, se determina una muestra de 121 participantes, quienes serán seleccionados de manera aleatoria para participar en el estudio.

#### **3.4.1. Criterios de inclusión**

- Ser trabajador activo de la empresa Arredondo Ingenieros durante el año 2023.
- Mostrar disposición favorable para responder al instrumento.
- Se incluirá en el estudio a todos los participantes que tengan entre 19 y 45 años.
- Se incluirá a personal reciente como antiguo.

#### **3.4.2. Criterios de exclusión**

- Aquellos trabajadores que, a pesar de cumplir con los criterios de inclusión, manifiesten su deseo de no participar en el estudio.
- Trabajadores con menos de tres meses de antigüedad en la empresa al momento de la recolección de datos.

### **3.5. Instrumentos**

La información se recogerá mediante el Cuestionario de Desempeño Laboral de Williams y Anderson (1991), diseñado para medir el rendimiento en organizaciones a través de dos dimensiones: desempeño contextual y desempeño de tareas. El desempeño contextual se subdivide en dos áreas: hacia la organización y hacia los individuos. El desempeño de tareas incluye 7 ítems, como "Completa adecuadamente los deberes asignados". En total, el cuestionario cuenta con 21 ítems que se responden mediante una escala de Likert.

En total, el cuestionario cuenta con 21 ítems, que se responden mediante una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre).

La calificación de la escala se obtiene de dos maneras:

Puntajes por dimensiones: Se calcula un puntaje independiente para desempeño contextual y desempeño de tareas, sumando los valores de los ítems correspondientes a cada dimensión.

Puntaje total: Se obtiene sumando las puntuaciones de ambas dimensiones, lo que permite una evaluación global del desempeño laboral.

En cuanto a la validez, la adaptación realizada en Lima, Perú, por Geraldo (2022) demostró evidencias de validez basadas en el contenido y la estructura interna mediante un análisis factorial confirmatorio (AFC). Se obtuvo una V de Aiken superior a 0.80, lo que indica una alta concordancia entre jueces expertos en cuanto a la relevancia y claridad de los ítems. Los índices de bondad de ajuste fueron adecuados ( $CFI > 0.95$ ,  $TLI > 0.94$ ,  $SRMR < 0.04$ ,  $RMSEA \approx 0.06$ ), validando la estructura del instrumento adaptado.

En cuanto a la confiabilidad, se encontró que la escala adaptada tiene un Alfa de Cronbach de 0.87 y un coeficiente Omega de McDonald de 0.88 para los subdimensiones, lo que refleja una excelente consistencia interna y fiabilidad para su uso en el contexto peruano.

Además, estudios previos que han utilizado esta escala, tanto en su versión original como en adaptaciones, han reportado la posibilidad de calcular un puntaje total, lo que permite una evaluación global del desempeño laboral, seguido de la evaluación por dimensiones. Este enfoque ha sido respaldado por investigaciones que han utilizado el instrumento en diferentes contextos culturales, como en el estudio de Podsakoff, et al., 2000), quienes utilizaron el puntaje total para evaluar el desempeño laboral en un contexto organizacional amplio.

Asimismo, en el estudio de Geraldo (2022), se validó el uso del puntaje total en el contexto peruano, lo que refuerza su aplicabilidad y validez en estudios comparativos.

### **3.6. Procedimientos**

La investigación trabajó sobre la variable de desempeño laboral en una población de trabajadores, tomando en cuenta el contexto y las condiciones laborales.

Posterior a una revisión bibliográfica acorde con la línea de investigación, se establecieron coordinaciones con la plana gerencial y/o jefaturas para definir las disposiciones administrativas necesarias para la implementación del estudio. Se tomaron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión para la selección de la muestra participante, quienes tuvieron la oportunidad de decidir su participación mediante el consentimiento informado. Posteriormente, se llevó a cabo el levantamiento de información a través de la aplicación del instrumento *Escala de Desempeño Laboral* (Williams et al., 1991), utilizando el método de Likert en un periodo de 30 minutos.

Luego, se recabaron los datos y su posterior análisis estadístico, a través de un programa estadístico.

Finalmente, se realizó la discusión de los resultados, seguido de las conclusiones y recomendaciones en el informe final.

### **3.7. Análisis de datos**

Inicialmente se procesaron los datos y analizaron a través del programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26, tanto los análisis descriptivos como los comparativos según las pertinencias estadísticas.

### **3.8. Consideraciones éticas**

La investigación se orientó por los principios establecidos en el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2019), especialmente en cuanto al respeto, la confidencialidad y el consentimiento informado. Los participantes del estudio fueron previamente informados sobre los fines y procedimientos de la investigación, asegurándose que su participación fuera completamente voluntaria y que pudieran retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Las condiciones para garantizar la privacidad de la información obtenida fueron explicadas, destacándose que esta se utilizaría exclusivamente con fines académicos y se resguardaría conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos. Se garantizó la transparencia en la recolección y análisis de la información, asegurándose de que no se produjeran sesgos ni manipulaciones que pudieran afectar la validez del estudio.

## IV RESULTADOS

### **4.1. Análisis descriptivos e interpretaciones de la variable Desempeño Laboral**

Considerando las dimensiones de la EDL, como se presenta en la Tabla 2. Los resultados revelan que la mayoría de los participantes (63%) alcanzó un alto nivel de desempeño en tareas, mientras que el 21.7% logró un nivel moderado y solo el 5.1% obtuvo una calificación de bajo desempeño. Respecto al desempeño contextual, la mayoría de los participantes obtuvo una calificación alta (46.4%), seguido de un nivel moderado con el 41.3%. Solo un pequeño porcentaje de los participantes (2.2%) recibió una calificación de bajo desempeño en esta dimensión. En general, estos hallazgos sugieren que los participantes han tenido un buen desempeño en ambas dimensiones evaluadas.

**Tabla 2**

*Niveles y porcentajes de las dimensiones de la EDL*

Niveles	Dimensiones			
	Desempeño de Tareas		Desempeño contextual	
	f	%	f	%
Bajo	7	5.1%	3	2.2%
Moderado	30	21.7%	57	41.3%
Alto	87	63%	64	46.4%

En la tabla 3, se encontró que, en el nivel de desempeño contextual, el 5.6% de los participantes presentaron un bajo desempeño de tareas, mientras que el 24.2% obtuvieron un nivel de desempeño promedio y el 70.2% un alto desempeño. Al analizar los datos por separado, se observó que ningún participante con bajo desempeño en tareas alcanzó un alto

nivel de desempeño contextual. Por otro lado, el 23.4% de los participantes con nivel de desempeño de tareas promedio y el 46.8% de los que obtuvieron alto desempeño en tareas, mostraron un alto nivel de desempeño contextual.

**Tabla 3**

*Relación entre los niveles de Desempeño de Tareas y Desempeño contextual*

Nivel de Desempeño de Tareas	Nivel de Desempeño contextual						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	0	0%	4	3.2 %	3	2.4 %	7 5.6 %	
Promedio	3	2.4 %	24	19.4 %	3	2.4 %	30 24.2 %	
Alto	0	0%	29	23.4 %	58	46.8 %	87 70.2 %	
Total	3	2.4 %	57	46.0 %	64	51.6 %	124 100.0 %	

#### **4.2. Análisis comparativo de las dimensiones de la EDL**

Antes de llevar a cabo los análisis comparativos, se muestran en la Tabla 4 los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov (K-S) con la corrección de Lilliefors con relación a la variable de Desempeño laboral. Se puede observar que las dimensiones de esta variable no se ajustan a una distribución normal, con un valor  $p$  menor a 0.001. Por consiguiente, se sugiere el uso de pruebas no paramétricas para los análisis de datos respectivos.

**Tabla 4**

*Resultados de la prueba de bondad de ajuste K-S*

Dimensiones	K-S	p
Desempeño de Tareas	0.928	<.001

Desempeño contextual	0.921	< .001
----------------------	-------	--------

Se aplicó la prueba de U de Mann-Whitney para realizar la comparación de desempeño laboral entre hombres y mujeres en el estudio, y los resultados se encuentran presentados en la Tabla 5. De acuerdo con los resultados, se encontraron diferencias significativas en la dimensión Desempeño de Tareas según sexo ( $p < .005$ ), con una diferencia pequeña de tamaño del efecto,  $d = 0.246$ , en su mayoría a favor de los hombres ( $M = 22.6$ ,  $DE = 5.52$ ) en comparación con las mujeres ( $M = 21$ ,  $DE = 5.37$ ). Por otro lado, en la dimensión Desempeño Contextual no se encontraron diferencias significativas según el sexo ( $U = 1584$ ,  $p = .0314$ ,  $d = 0.109$ ); sin embargo, la magnitud de la diferencia fue pequeña.

**Tabla 5**

*Descriptivos y análisis inferencial* de diferencias de las dimensiones de la EDL según el sexo

Dimensiones	Hombres (n=79)	Mujeres (n=45)	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i> ( <i>DE</i> )	<i>M</i> ( <i>DE</i> )			
Desempeño de Tareas	22,6 (5.52)	21(5,37)	1341	.0023	0. 246
<i>Desempeño contextual</i>	45,9 (2.28)	45,5 (9,52)	1584	.0314	0. 109

Por otro lado, en la Tabla 6 se presentan los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis, que indican la ausencia de diferencias significativas en la dimensión Desempeño de Tareas en función de la edad ( $p = .078$ ). No obstante, se observa una tendencia en la que los puntajes medios aumentan a medida que la edad es mayor, siendo el grupo de 40 a 45 años el que presenta los valores más altos ( $M = 34.6$ ,  $DE = 4.08$ ). A pesar de esta tendencia, el tamaño del

efecto es pequeño ( $\epsilon^2 = 0.0385$ ), lo que sugiere que la edad no es un factor determinante en el desempeño de tareas dentro de la muestra analizada.

En cuanto a la dimensión Desempeño Contextual, los resultados tampoco muestran diferencias significativas entre los grupos etarios ( $p = .102$ ). Si bien el grupo de 40 a 45 años obtuvo un promedio ligeramente superior ( $M = 31.2$ ,  $DE = 2.05$ ), el tamaño del efecto fue pequeño ( $\epsilon^2 = 0.0254$ ), lo que indica que la edad no influye de manera relevante en esta dimensión del desempeño laboral.

**Tabla 6**

*Descriptivos y análisis inferencial de diferencias de las dimensiones de la EDL según las edades.*

Dimensiones	Edades					
	19-29	30-39	40-45	$H(2)$	$P$	$\epsilon^2$
	(n=40)	(n=42)	(n=42)			
	$M$ ( $DE$ )	$M$ ( $DE$ )	$M$ ( $DE$ )			
Desempeño de Tareas	25.0 (4.65)	32.3 (4.12)	34.6 (4.08)	4.92	.078	0.0385
Desempeño contextual	23.1 (2.14)	30.8 (1.92)	31.2 (2.05)	2.87	.102	0.0254

De igual manera, en la Tabla 7, se muestra que existe una diferencia significativa en las puntuaciones medias de la dimensión desempeño de tareas en función del tiempo de servicio ( $p = .022$ ). En concreto, se observó un aumento en las puntuaciones medias a medida que aumenta el tiempo de servicio, siendo la diferencia más notoria entre el grupo con 3 a 6 meses de servicio ( $M = 20.7$ ,  $DE = 5.49$ ) y el grupo con 12 meses o más de servicio ( $M = 23.6$ ,  $DE = 6$ ). Por otro lado, para la dimensión desempeño contextual, no se encontraron diferencias significativas entre las puntuaciones medias de la dimensión en función del tiempo de servicio

( $p = .359$ ). No se muestra un patrón claro en las puntuaciones medias en función del tiempo de servicio, siendo la diferencia más notoria entre el grupo con 6 a 12 meses de servicio ( $M = 47.4$ ,  $DE = 9.94$ ) y el grupo con 12 meses o más de servicio ( $M = 45.7$ ,  $DE = 4.04$ ).

**Tabla 7**

*Descriptivos y análisis inferencial de diferencias de las dimensiones de la EDL según el tiempo de servicio*

Dimensiones	Tiempo de servicio					
	3 a 6 meses (n=40)	6 a 12 meses (n=40)	12 meses a más (n=44)	$H(2)$	$P$	$\varepsilon^2$
	$M$ ( $DE$ )	$M$ ( $DE$ )	$M$ ( $DE$ )			
Desempeño de Tareas	20.7 (5.49)	21.7 (4.56)	23.6 (6)	7.61	.022	0.0619
Desempeño contextual	44.1 (5.36)	47.4 (9.94)	45.7 (4.04)	2.05	.359	0.0167

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en este estudio permiten comprender mejor el desempeño laboral de los trabajadores hombres y mujeres de una empresa tecnológica ubicada en el distrito del Rímac en Lima Metropolitana, así como las diferencias que pueden presentarse en función de variables demográficas como el sexo, la edad y el tiempo de permanencia en el empleo.

En términos generales, los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores evaluados presentan un alto desempeño laboral, tanto en la dimensión de tareas (63%) como en la dimensión contextual (46.4%). Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que han demostrado que un clima organizacional positivo y la satisfacción laboral están fuertemente relacionados con un mejor desempeño laboral (Robbins y Judge, 2019; González, 2019)

Además, la literatura sugiere que las empresas que fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y que brindan oportunidades de desarrollo profesional tienden a tener empleados más comprometidos y productivos (Gómez-Mejía et al., 2016). En particular, el estudio de Gamarra y Jasmine (2021) encontró que un clima organizacional positivo se asocia con un mejor desempeño laboral, lo que coincide con los resultados obtenidos en esta investigación.

Asimismo, la investigación de Díaz (2023) en México destacó que un entorno organizacional favorable impacta positivamente en la percepción del desempeño laboral, especialmente en las mujeres, lo que refuerza la importancia de fomentar un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

Respecto a las diferencias según el sexo, los análisis revelaron que se rechaza la hipótesis nula  $H_01$ , ya que se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de desempeño de tareas entre hombres y mujeres ( $p < .005$ ), siendo los hombres

quienes alcanzaron puntuaciones ligeramente más altas. En cambio, se acepta la hipótesis nula  $H_{02}$ , pues no se encontraron diferencias significativas en la dimensión contextual. Estos resultados pueden estar influenciados por estereotipos de género que aún persisten en el ámbito laboral, especialmente en el sector tecnológico, donde los hombres suelen ser percibidos como más competentes en tareas técnicas (Eagly y Carli, 2007).

Estos hallazgos coinciden con el estudio de Todaro et al. (2021), quienes encontraron que las percepciones sobre el desempeño laboral están influenciadas por estereotipos de género, lo que beneficia a los hombres en roles técnicos. Además, Rojas et al. (2022) señalaron que las mujeres mejoraron significativamente su desempeño al recibir capacitación específica en herramientas tecnológicas, lo que sugiere que las diferencias observadas en este estudio podrían reducirse mediante programas de capacitación personalizada y políticas de inclusión de género.

Por otro lado, el estudio de López y Fernández (2021) en empresas de tecnología en Lima encontró que las mujeres tienden a destacar en tareas de colaboración y comunicación, mientras que los hombres lo hacen en tareas técnicas. Esto refuerza la idea de que las diferencias en el desempeño pueden estar relacionadas con la asignación de roles y tareas dentro de la organización, más que con capacidades intrínsecas de los trabajadores.

En cuanto a la edad, los resultados no mostraron diferencias significativas en ninguna de las dimensiones del desempeño laboral, lo que lleva a aceptar la hipótesis nula  $H_{03}$ , al no evidenciarse efectos estadísticos relevantes entre los distintos grupos etarios. Este hallazgo contrasta con estudios previos que han señalado que los trabajadores más jóvenes tienden a percibirse como más adaptables a nuevas tecnologías, mientras que los trabajadores mayores pueden enfrentar barreras en la actualización de sus habilidades digitales (Post et al., 2015).

Sin embargo, los resultados de esta investigación sugieren que la empresa estudiada podría estar fomentando una cultura organizacional que promueve la inclusión y la mejora

continua, independientemente de la edad de los trabajadores. Esto es consistente con el estudio de Ng y Feldman (2010), quienes encontraron que la edad no es un factor determinante en el desempeño laboral cuando las organizaciones implementan políticas de capacitación y desarrollo profesional inclusivas.

En relación con la antigüedad, los resultados muestran diferencias significativas en la dimensión de desempeño de tareas ( $p = .022$ ), observándose una tendencia creciente a mayor tiempo de permanencia. Esto permite rechazar la hipótesis nula  $H_{04}$  y sugiere que la experiencia acumulada favorece una mayor familiaridad con los procesos y responsabilidades organizacionales. En cambio, la antigüedad no mostró relación significativa con el desempeño contextual, por lo que se mantendría la hipótesis nula para esa dimensión. Este hallazgo es consistente con la investigación de Tavara (2022), quien encontró una relación positiva entre la antigüedad laboral y el desempeño, sugiriendo que la experiencia y el conocimiento acumulado en la organización contribuyen a un mejor rendimiento.

Además, el estudio de Miller et al. (2020) destacó que la antigüedad laboral puede ser un factor clave en la integración y adaptación de los trabajadores a las dinámicas organizacionales. Sin embargo, es importante señalar que la antigüedad no mostró un impacto significativo en la dimensión contextual, lo que sugiere que otros factores, como la cultura organizacional y las relaciones interpersonales, pueden ser más relevantes en esta dimensión del desempeño laboral.

Los resultados de esta investigación tienen importantes implicancias para la gestión de recursos humanos en empresas tecnológicas. En primer lugar, es fundamental implementar políticas de inclusión y equidad de género que permitan reducir las brechas en el desempeño laboral entre hombres y mujeres. Esto podría incluir programas de capacitación específicos

para mujeres en áreas técnicas, así como la promoción de un clima organizacional que valore las contribuciones de todos los empleados, independientemente de su género.

Además, los hallazgos sugieren que la antigüedad laboral es un factor importante en el desempeño de tareas, lo que refuerza la necesidad de implementar programas de mentoría y acompañamiento para trabajadores con menor experiencia en la empresa. Esto no solo mejoraría su integración, sino que también contribuiría a un mayor rendimiento laboral.

Finalmente, la ausencia de diferencias significativas en función de la edad sugiere que las empresas tecnológicas pueden beneficiarse de políticas de capacitación continua que permitan a todos los trabajadores, independientemente de su edad, mantenerse actualizados en las últimas tecnologías y metodologías.

En síntesis, los resultados de esta investigación validan que el desempeño laboral en la empresa de tecnología analizada es alto en términos generales, encontrando que no existen diferencias significativas en función de la edad, pero sí pequeñas diferencias por sexo y antigüedad. Estos hallazgos refuerzan la importancia de implementar estrategias organizacionales que promuevan la equidad de género y la formación continua, con el fin de reducir las brechas en el acceso a oportunidades laborales y de desarrollo profesional.

## VI. CONCLUSIONES

- El desempeño laboral en la empresa tiende a ser mayor en la dimensión de tareas que en la dimensión contextual.
- Se identificaron diferencias en el desempeño de tareas según el sexo, con los hombres obteniendo puntajes ligeramente más altos que las mujeres.
- No se encontraron diferencias significativas en el desempeño contextual entre hombres y mujeres.
- No se observaron diferencias relevantes en el desempeño laboral en función de la edad.
- La dimensión desempeño de tareas mostró una tendencia creciente según la edad, aunque no alcanzó significancia estadística, lo que sugiere una posible relación entre la madurez profesional y el cumplimiento de tareas.
- Se hallaron diferencias significativas en el desempeño de tareas según la antigüedad laboral, siendo los trabajadores con mayor tiempo en la empresa quienes alcanzaron puntajes más altos.
- No se identificaron diferencias significativas en el desempeño contextual según la antigüedad laboral, lo que indica que dicha dimensión podría estar influenciada por factores distintos al tiempo de permanencia en la empresa.

## VII. RECOMENDACIONES

- Desarrollar estrategias que fortalezcan la dimensión de desempeño contextual, promoviendo la colaboración, la comunicación y el compromiso organizacional entre todos los trabajadores.
- Implementar acciones para reducir las brechas de género en el desempeño de tareas, como programas de mentoría, capacitación técnica y distribución equitativa de responsabilidades.
- Reforzar las prácticas inclusivas en la evaluación del desempeño contextual, asegurando que no existan sesgos y que se reconozcan de forma justa las contribuciones de todas las personas, sin distinción de sexo.
- Diseñar programas de capacitación continua sin distinción etaria, asegurando que trabajadores de todas las edades mantengan o incrementen su nivel de desempeño a lo largo del tiempo.
- Promover espacios de aprendizaje intergeneracional, donde trabajadores de mayor edad puedan compartir experiencias con los más jóvenes, facilitando así la mejora en ambas dimensiones del desempeño.
- Optimizar los procesos de inducción y acompañamiento de personal nuevo, especialmente en los primeros meses, para acortar la brecha de desempeño de tareas entre trabajadores recientes y los más experimentados.

## VIII. REFERENCIAS

Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Cengage Learning.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.

Arotinco, M. (2022). *TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de El Agustino, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97006/Arotinco\\_PMM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97006/Arotinco_PMM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Ato, M., López, J. J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en Psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059.

<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Buk. (10 de agosto de 2023). *Factores que influyen en la motivación y el desempeño laboral*. Buk Blog. <https://www.buk.pe/blog/factores-que-influyen-en-la-motivacion-y-el-desempeno-laboral>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades económicas en América Latina*. [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122\\_Avolio.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf)

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú.* <https://www.cpp.org.pe/sobre-nosotros/codigo-de-etica>

ComexPerú. (2023). *Desempeño del mercado laboral peruano.*

<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-009.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano.* McGraw-Hill.

Díaz, M. (2023). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en empresas de tecnología en México. *Revista de Psicología Organizacional*, 30(2), 120–135.

<https://doi.org/10.1016/j.rpo.2023.01.005>

Eagly, A. H. y Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders.* Harvard Business Review Press.

Fernández, J. (1995). Historia de la evaluación del desempeño. En *Evaluación del desempeño en las organizaciones* (pp. 15-30). Editorial Universitaria.

Flores, L. (2007). Evaluación del desempeño laboral: Un enfoque integral. *Revista de Psicología*, 25(1), 45–60.

Foro Económico Mundial. (2023). *Informe global sobre la brecha de sexo 2023.* [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)

Gamarra, T. y Jasmine, M. (2021). Desempeño laboral y factores asociados: Una revisión sistemática. *Revista de Ciencias Empresariales*, 12(1), 45–60.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91980>

García-Salirrosas, E. E. y Millones-Liza, D. Y. (2023). Aceptación de la tecnología y su relación con el desempeño laboral de los teletrabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 199-214. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.13>

Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2016). *Managing human resources*. Pearson.

González, F. (2019). *Diversidad e inclusión en el trabajo*. Ediciones Pirámide.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.

Herrera, J. (2016). La evolución del desempeño laboral en el contexto organizacional. *Revista de Psicología Organizacional*, 29(2), 123–134.

Hing, L. S., Sakr, N., Sorenson, J., Stamarski, C., Caniera, K. y Colaco, C. (2023). Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Management Review*, 33(3), 100968. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100968>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2022). *Informe anual de indicadores laborales*.

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2023). *Encuesta demográfica y de salud familiar 2023.*

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1905/1ibro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1905/1ibro.pdf)

Iranzo, M. (2017). *La gestión del desempeño en las organizaciones*. Ediciones Pirámide.

León, V. (16 de julio de 2024). Más mujeres que hombres acceden a empleo formal, resalta ministro de Trabajo. *Infobae*. <https://www.infobae.com/peru/2024/07/17/mas-mujeres-que-hombres-acceden-a-empleo-formal-resalta-ministro-de-trabajo/>

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

Locke, E. A. (2016). *Handbook of principles of organizational behavior*. Wiley.

López, M. y Fernández, R. (2021). Diferencias de sexo en el desempeño laboral en empresas de tecnología en Lima. *Revista de Psicología Organizacional*, 30(2), 120–135.

Maristany, J. (2000). El desempeño laboral en el siglo XXI. *Revista de Psicología Aplicada*, 22(4), 200–215.

Méndez, C. E. (2000). *El desempeño laboral como herramienta de medición de la eficiencia en los puestos de trabajo*. Editorial Académica Española.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2014). *Guía para la formulación de competencias laborales.*

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/men/Publicaciones/Guias/106706:Guia-No-21-Competencias-laborales>

Naranjo, C. (2012). El desempeño laboral: Conceptos y enfoques. *Revista de Ciencias Sociales*, 18(3), 67–75.

Ng, T. W. H. y Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718.

Novasoft. (2021). *Nuevas tecnologías para la evaluación de desempeño laboral*. Novasoft.  
<https://www.novasoft.com.co/nuevas-tecnologias-para-la-evaluacion-de-desempeno-laboral/>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La Organización Mundial de la Salud [OMS] y la Organización Internacional del Trabajo [OIT] piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Owen, R. (1813). *A new view of society*. London.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., y Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.

Post, C., Zenger, T. y Hansen, M. (2015). Age and adaptability to new technologies: A study of older workers in the tech industry. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 456–472. <https://doi.org/10.1002/job.1998>

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.

Rojas, A., Pérez, B. y Gómez, C. (2022). La motivación y el uso de tecnología en el rendimiento laboral: Un estudio de caso en empresas de software en Colombia. *Revista de Estudios Laborales*, 15(3), 45–60.

Salanova, M. (2014). *Psicología de la salud ocupacional*. Editorial de la Universitat Oberta de Catalunya [UOC].

Tavara, M. (2022). *Uso de herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en una empresa de Lima Metropolitana en el año 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repository Institutional UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33365>

Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J., Quiñónez, M., Soledispa, S., Osejos, A., ... Caicedo, C. (2017). Definición de desempeño laboral. En *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en el área de operaciones de la empresa TIA S.A* (pp. 54–68).

Todaro, R. y Godoy, L. (2021). Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinan los empresarios. *Revista de Psicología*, 35(2), 145–162.

<https://doi.org/10.1016/j.psico.2021.05.002>

Valle, A. (2019). *El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos.* [Tesis de maestría, Universidad

San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP.

<https://hdl.handle.net/20.500.12727/5832>

## IX. ANEXOS

### Anexo A

**Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLE</b>
<p>¿Cuál es el desempeño laboral en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología en Lima Metropolitana?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar los niveles del desempeño laboral en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los niveles de desempeño laboral, según la dimensión desempeño contextual y dimensión desempeño de tareas en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología de Lima Metropolitana.</li> <li>2. Comparar los niveles de desempeño laboral, tomando en consideración el desempeño contextual, según sexo, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología de Lima Metropolitana.</li> <li>3. Comparar los niveles de desempeño laboral, tomando en consideración la dimensión desempeño de tareas, según sexo, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología de Lima Metropolitana.</li> <li>4. Comparar los niveles de desempeño laboral,</li> </ol>	<p><b>Variables de estudio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Desempeño Laboral</li> <li>● </li> </ul> <p><b>Variables de agrupación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Edad, 28-45</li> <li>● Sexo</li> <li>● Edad</li> <li>Antigüedad</li> </ul>

	<p>tomando en consideración la dimensión del desempeño contextual, según edad, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología de Lima Metropolitana.</p> <p>5. Comparar los niveles de desempeño laboral, tomando en consideración la dimensión de desempeño de tareas, según edad, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología de Lima Metropolitana.</p> <p>6. Comparar los niveles de desempeño laboral, tomando en consideración la dimensión del desempeño contextual, según antigüedad laboral, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología de Lima Metropolitana.</p> <p>7. Comparar los niveles de desempeño laboral, tomando en consideración la dimensión desempeño de tareas, según antigüedad laboral, en trabajadores hombres y mujeres de una empresa de tecnología de Lima Metropolitana.</p>	
--	--	--

#### **Anexo B Consentimiento informado**

La presente investigación, se encuentra bajo la responsabilidad de Nayra Gomez Cevallos, estudiante de la Universidad Nacional Federico Villarreal. El propósito del estudio es conocer si la personas dependientes emociones tiene un buen desempeño laboral o no. La información brindada será anónima, voluntaria y se mantendrá en todo momento la confidencialidad, resguardando la información exclusivamente para fines académicos,

Su participación durante la investigación consistirá en contestar un instrumento (Escala de

Procrastinación Académica) durante 30 minutos aproximadamente. De igual forma, ante cualquier duda o consultar, sírvase llamar al celular: 981045168, o por medio del correo: [nayra.gomez.cevallos@outlook.com](mailto:nayra.gomez.cevallos@outlook.com).

Yo, \_\_\_\_\_, acepto participar voluntariamente en esta investigación a cargo de Nayra Gomez Cevallos. He sido informado(a) de que el objetivo de esta investigación es conocer cómo se manifiesta la dependencia emocional en el desempeño laboral. La información que proporciono durante esta investigación es estrictamente confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de este estudio. También sé que puedo realizar las consultas necesarias al responsable de la investigación en cualquier momento.

Firma del participante \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

**Anexo C**  
**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Desempeño Laboral de Williams y Anderson (1991) A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre el desempeño laboral. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

N = Nunca

CN = Casi Nunca

AV = A veces

CS = Casi siempre

S= Siempre

Items.		1	2	3	4	5
1	Ayuda a otros que han estado ausentes					
2	Ayuda a otros que tienen fuertes cargas de trabajo					
3	Ayuda al supervisor con su trabajo (aunque no se lo haya pedido).					
4	Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.					
5	Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos empleados					
6	Tiene un interés personal en los demás empleados.					
7	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo					
8	Asiste al trabajo por encima de todo					
9	Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo					
10	Se toma descansos en el trabajo no merecidos					
11	Pasa gran cantidad de tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales					
12	Se queja de cosas insignificantes en el trabajo					
13	Conserva y protege la propiedad de la organización					

14	Se adhiere a las reglas informales concebidas para mantener el orden.				
15	Completa adecuadamente los deberes asignados.				
16	Cumple con las responsabilidades especificadas en la descripción de cargo.				
17	Realiza las tareas que se espera de él.				
18	Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.				
19	Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.				
20	Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.				
21	Falla al desempeñar deberes esenciales.				