

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Tecnología y rendimiento laboral en una empresa de transportes  
interprovincial de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Herrera Cardenas, Luis Alejandro (orcid.org/0000-0002-2898-1723)

Jacobo Saavedra, Lizeth Diana (orcid.org/0000-0001-8887-1254)

**ASESORA:**

Mg. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (orcid.org/0000-0002-0812-3473)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Esta investigación se la dedicamos a Dios y a nuestros padres por ayudarnos en todo este proceso.

Y a toda nuestra familia que nos dieron todo su apoyo para lograr nuestros objetivos.

## **Agradecimiento**

A todas nuestras familias por ser un gran aporte para conseguir nuestros objetivos y siempre estar a nuestro lado.

A nuestros profesores por ser parte de nuestra formación y conocimientos.

## Índice de contenidos

Carátula Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

## Índice de tablas

Tabla 1	Listado de Expertos	19
Tabla 2	Coeficiente del Alfa de Cronbach en los Instrumentos	19
Tabla 3	Tabla de correlación entre tecnología y motivación	21
Tabla 4	Tabla de correlación entre tecnología y producción	22
Tabla 5	Tabla de correlación entre la tecnología y la competencia laboral	23
Tabla 6	Tabla de correlación entre la tecnología y rendimiento laboral	24
Tabla 7	Matriz de operacionalización de la variable tecnología	35
Tabla 8	Matriz de operacionalización de la variable rendimiento laboral	36
Tabla 9	Matriz de consistencia	37
Tabla 10	Prueba de normalidad	45
Tabla 11	Tabla Cruzada de Tecnología y Motivación	45
Tabla 12	Tabla Cruzada de Tecnología y Producción	45
Tabla 13	Tabla Cruzada de Tecnología y Competencia Laboral	46
Tabla 14	Tabla Cruzada de Tecnología y Rendimiento Laboral	46

## Resumen

En el presente trabajo tuvo por objetivo, buscar la relación entre la tecnología y el rendimiento laboral en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021, el método de la investigación fue de tipo aplicada, de alcance correlacional, con diseño no experimental transversal y de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 50 empleados, donde se incluyó a todos los trabajadores. Para el proceso de recopilación de datos se usó el análisis exploratorio, analizando las variables tecnología y rendimiento laboral con el instrumento cuestionario que contenía 12 preguntas y 12 para la segunda variable según la escala de Likert. En los resultados, para el proceso de datos se utilizó el programa SPSS versión 26, los datos fueron agrupados en cuadros de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Donde se concluye la existencia de una correlación positiva media, entre las variables tecnología y rendimiento laboral, se recomienda utilizar estrategias para mejorar la tecnología, por medio de procesos optimizados, mantener los mismos siempre actualizados, tener herramientas tecnológicas acorde a las necesidades de los trabajadores y mejores plataformas que estimulen la enseñanza de las mismas.

**Palabras clave:** Tecnología, rendimiento laboral, motivación, eficiencia

## **Abstract**

In the present work, the objective was to search for the relationship between technology and work performance in an interprovincial transport company in Lima, 2021, the research method was of the applied type, of correlational scope, with a non-experimental cross-sectional design and of quantitative approach. The population was made up of 50 employees, where all workers were included. For the data collection process, exploratory analysis was used, analyzing the variables technology and work performance with the questionnaire instrument that contained 12 questions and 12 for the second variable according to the Likert scale. In the results, for the data process, the SPSS version 26 program was obtained, the data were grouped in double entry tables, relative and absolute frequency. Where the existence of a positive confirmation of means is concluded, between the variables technology and work performance, it is recommended to use strategies to improve technology, through optimized processes, keep them always updated, have technological tools according to the needs of the employees. workers and better platforms that stimulate their teaching.

**Keywords:** Technology, work performance, motivation, efficiency

## I. INTRODUCCIÓN

Las innovaciones tecnológicas día a día siguen avanzando y ha hecho que la vida sea más fácil y práctica para todos, de igual forma esto afecta a varios sectores de un país y hace que los procesos sean más eficientes y rentables e influye de manera directa en el rendimiento laboral a nivel mundial dentro de las organizaciones (Diario Gestión, 2019), solo en 5 países, Taiwán, Japón, China, EEUU y Corea del sur, obtuvieron desde 2013 y 2019, gran parte del desarrollo tecnológico en el mundo, según los resultados obtenidos de la OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development), donde nos dice que entre el 72% y 98% de las tecnologías digitales en veinticinco sectores fueron trabajadas en estos países, los cuales invirtieron millones de dólares año a año en avances tecnológicos (AETecno, 2019).

Muchas empresas en el Perú no invierten en tecnología, quedando muy rezagadas frente a sus competencias o limitándose a solo producir lo básico para subsistir (Diario Gestion, 2019).

En Latinoamérica solo se invierte en innovación, investigación científica y desarrollo tecnológico el 0.6% del PBI, mientras que en el Perú solo 0.12% (Diario el Peruano, 2020).

En el ámbito internacional la tecnología influye cada día mucho más, de modo que continua la rápida unión entre la industria automotriz y la tecnología, vemos que se incrementan rápidamente las oportunidades para tener mejores sistemas de transporte y más seguros. Para que en un posible futuro se pueda tener un mejor estilo de vida, no se llevará a cabo sin un mayor involucramiento entre los interesados tanto de los sectores privado y público. (Zhao, 2020).

La autoridad de transporte urbano para Callao y Lima (ATU) manifiesta que el veloz incremento en la población y el auge de las actividades económicas en el Perú requiere el desafío de rediseñar el sistema de transporte interprovincial para que sea asequible, accesible y eficiente, del mismo modo, los eligros asociados con el incremento de contaminación y los contaminantes atmosféricos, exigen hoy más que nunca modos de transporte interprovincial



más sostenible. La flota de buses puede contribuir a la solución de todos estos problemas y convertirse en una oportunidad para mejorar la transformación integral de este sector en todo el país (Jara, 2021).

Por otro lado, muchas empresas de transporte del Perú han ingresado a un proceso de impulsar la economía, de igual forma, el transporte interprovincial es una de las actividades económicas que más se realiza dentro de la economía y constituye la forma en que permite el ingreso de los ciudadanos a su conjunto de trabajos realizados en los centros urbanos. (Vaca, 2017).

La empresa en estudio es de capital nacional y opera en el norte chico de Perú y con sede principal en Lima, dedicado al transporte de pasajeros y carga, tiene una flota de más de 700 unidades vehiculares y 1500 trabajadores con presencia en diversas ciudades como: Trujillo, Lima, Chepén, Chimbote, Chiclayo, Cajamarca, Piura, Pacasmayo, Guadalupe, Huaraz y Jaén, en la sede Lima donde se hará el estudio se ha identificado que cuenta con distintos problemas con respecto al uso de tecnología los cuales influyen de forma directa en el rendimiento laboral, entre estos tenemos los equipos desactualizados, fallas de conectividad a internet y la falta de adelantos tecnológicos por parte de la empresa. En el artículo de la revista de Mapfre indica que la experiencia laboral de cada trabajador tiende a marcar su efectividad, si alguien está motivado y comprometido, generalmente es más productivo y la tecnología afecta mucho en ello (Huertas, 2020). Por lo tanto, se hace el siguiente planteamiento del trabajo de investigación donde se realizó mediante la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la tecnológica y el rendimiento laboral de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021? y de forma específica se planteó con las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación que existe entre la tecnología y la motivación de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la tecnología y la producción de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021? y ¿Cuál es la relación que existe entre la tecnología y la competencia laboral de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021?.

Este trabajo de investigación se justifica por su conveniencia según los criterios de (Ticona, 2020), porque sirvió como medio para que la empresa

estudiada, tenga un resultado real sobre sus métodos de trabajo y pueda ser inicio de un diseño nuevo para mejorar sus procesos tecnológicos y rendimiento laboral, además se justifica por su relevancia social debido a que con los datos obtenidos permitió ayudar a determinar un problema constante como es el del sector transporte interprovincial, buscando mejorar un servicio de calidad para todos, También se justificó por su valor teórico porque permitió incrementar la información teórica sobre el tema considerando la percepción de varios autores sobre tecnología y rendimiento laboral.

De igual forma por las implicaciones prácticas porque la investigación fue útil para la empresa en estudio, porque pretendió resolver los problemas encontrados en base a la forma en la que ya se llevaban los procesos actuales, las mismas que hacen difícil que se logre un rendimiento ideal por parte de los trabajadores.

Por último, se justificó por la utilidad metodológica debido a que se utilizó técnicas de investigación, con un aporte significativo por medio del diseño de cuestionarios y permitió definir metodologías en su procesamiento, con el objetivo de obtener datos necesarios para iniciar con la ejecución de cada uno de los objetivos establecidos. La importancia fue de brindar la información necesaria a la empresa en estudio para mejorar sus procesos actuales y contribuir con dar mejores herramientas para sus trabajadores y mejorar la rentabilidad.

Conforme a lo establecido, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación que existe entre la tecnología y el rendimiento laboral de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación que existe entre la tecnología y la motivación de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021, Determinar la relación que existe entre la tecnología y la producción de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021, Determinar la relación que existe entre la tecnología y la competencia laboral de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021. La hipótesis general planteada en el presente informe determinó que la tecnología incide de manera significativa en

el rendimiento laboral de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

El rendimiento laboral hoy en día es medido con gran importancia en cualquier organización y que de este depende la eficacia de los procesos por este motivo que a nivel nacional se cita a (Jacome & Huilcapi, 2018) Lima, donde nos menciona que: el rendimiento laboral en el Perú, se refiere a muchas variables que determinan las competencias específicas, habilidades que se esperan de un empleado para desempeñar las funciones asignadas en la organización.

En este contexto (Güisa, 2018) Tacna, durante su investigación busco la relación entre la gestión organizacional y los procesos tecnológicos relacionados en el rendimiento laboral de los colaboradores de las empresas agro-industriales en Tacna, 2015. El modelo de investigación fue relacional y su diseño fue empírico, con una muestra de 20 jefes de empresas agro-industriales. Los métodos y herramientas utilizados para la recolección de datos son cuestionarios y encuestas, respectivamente. Los resultados dieron una relación positiva entre el rendimiento laboral y los procesos tecnológicos.

Así mismo (Alcca, 2018) Cusco, el planteamiento fue desarrollar el uso de tecnología y su relación en el rendimiento laboral del Cetpro distrito del porvenir-Cusco, fue de alcance detallado explicativo con un diseño no empírico, la población de análisis estuvo formado por los ayudantes del centro de enseñanza Técnico Benéfico provincia del Porvenir los cuales son de 32, de dichos formaron parte de la muestra solo 29 para el análisis, dando como resultado una relación positiva entre la utilización de las TIC y el rendimiento laboral.

De igual forma (Rodríguez, 2018) Tacna, señala que muchas empresas ahora se dan cuenta de la importancia de tener como objetivo en brindar una excelente calidad de servicio por medio de la continua innovación y también la mejora de sus servicios para obtener la satisfacción del cliente, y de esta forma, estará convirtiendo estratégicamente en un elemento de la promoción e introducción de un producto en particular y servicio.

Por lo tanto, (Almeyda & Nicanor, 2018) Ica. Señala que La sobrecarga laboral es una sobreabundancia legal de trabajo, y el problema es una violación constante de derechos básicos protegidos como el trabajo digno.

En efecto (Serpa, 2019) Lima, indica que el rendimiento laboral y la producción de los trabajadores de la empresa, J. Galindo, con sucursal en Perú, fue de enfoque cuantitativo y muestra de 50 colaboradores, se hallaron los siguientes resultados: hay una relación fuerte entre el rendimiento laboral y la producción de los trabajadores de la empresa, J. Galindo con Sucursal en Perú.

Además, (Bellodas, 2020) Chiclayo, manifiesta en su estudio cuya tarea principal es utilizar la herramienta Just in Time para acortar el tiempo de entrega de pedidos de las empresas de muebles. Para ello se encuentra que la eficiencia de la línea, con un coste medio del 91,5%, reduce la obra en curso y los costes en curso en un valor del 49,15% y 65,25%, respectivamente y con la opción de caudal planificado. Con el desarrollo de la propuesta, el tiempo de entrega se reducirá en un 52,5%, obteniendo mejor eficiencia.

A su vez (Torriani, 2020) Lima, en su investigación aumento de ventas a través de contratos de mantenimiento en la empresa Scania del Perú, de enfoque cuantitativo y muestra de 750 clientes, donde se determinó lo siguiente: la nueva implementación tecnológica en la empresa Scania del Perú permitió ofrecer a sus clientes novedosos servicios como mantenimiento flexible, telemetría, mejor seguimiento a una mejor fuerza de venta y mayor utilización de canales digitales para una mejor comunicación con sus clientes.

Por su parte (Valera, 2020) Lima, nos dice en su artículo que en el Perú la evaluación de los clientes se mide como la percepción que brinda la empresa no es solo resultado de una buena gestión, sino que incluye otros factores como la facilidad de contacto, resolución oportuna de reclamos dentro del tiempo establecido, información de tiempos muertos según plan, buena imagen empresarial, responsabilidad social; además de un trato estupendo por parte de los técnicos del call center y oficinas de atención al cliente.

Al mismo tiempo (Rodríguez & García, 2021) Ica. Tuvo de objetivo: mostrar la relación entre la satisfacción familiar y rendimiento laboral de los empleados de la Clínica Policial Ica, 2021. La población fue de 154 personas, se aplicó método de encuesta. Las herramientas utilizadas son dos cuestionarios: Escala de Satisfacción Familiar y Escala de Rendimiento Laboral y encontró una relación fuerte entre la satisfacción familiar y el rendimiento laboral.

Por otro lado, a nivel internacional se tiene las siguientes artículos y tesis de maestría donde se analizaron las variables Tecnología y rendimiento laboral donde, (Peña, 2018) España: señalan en su artículo: objetivo examinar cómo influye la motivación en la gestión organizacional y factores que tienen mayor influencia en el rendimiento laboral, señalan que, en la actualidad, motivar asertivamente a los trabajadores crea sentido de pertenencia en los empleados y las actividades realizadas por cada persona darán resultados positivos para aportar con éxito a la organización.

De igual forma, (Alfonso & Alvarez, 2018) Colombia: demuestran que los estudios realizados en ciencia y tecnología, es un campo de trabajo integrado en el mundo de las universidades, donde siempre existe la necesidad de aumentar el rendimiento laboral para aumentar la competitividad, mediante la creación de sistemas de tecnología adaptativa o innovadora, cualidades, capacidades, habilidades y disposiciones que distinguen a una persona con más experiencia laboral de una persona menos productiva.

Por otro lado, para la variable rendimiento laboral tenemos aportes de (Juyumaya, 2018) Chile, en su artículo sobre satisfacción y rendimiento laboral, que tuvo como finalidad conocer la relación entre ambas variables, investigación básica, con diseño no experimental y donde la muestra fue de 255 personas y se utilizó como instrumento: el cuestionario, donde los resultados demostraron que el rendimiento laboral presenta una tendencia regular de 45%, pues la gran parte de los encuestados señalo que pocas veces se siente identificado con su centro laboral y se sienten motivados.

Mientras tanto, (Leon, 2018) Colombia: en su artículo: Aplicación de las TIC y la comunicación en los procesos de mejoramiento organizacional, investigación fue de tipo descriptivo, donde se realizó un análisis de distintos artículos en bases de datos: Dialnet, Redalyc, Scielo, Google académico, donde los resultados permitieron establecer los efectos de la cooperación y el uso de la tecnología sobre el éxito de las innovaciones en los procesos de las PYMES.

En este contexto, (Cejas, 2018), México: nos dice que la competencia laboral son las habilidades de un colaborador para desarrollar una misma función dada en diferentes momentos y con base en los estándares de calidad esperados y requeridos por el empleador.

Por otro lado, (Martinez, 2018) México: en su investigación: La influencia de las nuevas TIC en el empleo en Mexicano, donde los datos estadísticos usados en dicho estudio proviene en su mayoría del artículo de Osborne y Frey, del 2013 y también se basa en la encuesta nacional de empleo y ocupación, 2016, donde los resultados obtenidos nos dicen que: de acuerdo a los resultados del autor, el 63% del trabajo total tiene una alta probabilidad en ser automatizado por el uso de las TIC lo que según Osborne y Frey, 2013 significa en un aumento en la producción.

Por su parte, (García, 2018) Colombia: nos dice que las organizaciones deben alcanzar el objetivo principal de permitir que sus empleados incrementen su eficiencia, por esta razón, las organizaciones necesitan identificar los factores que afectan en la motivación.

En este contexto (Bernal & Rodriguez, 2019) Lima, plantean que la producción se da cuando una empresa logra los resultados de procesos que involucran los recursos necesarios optimizando sus tecnologías, para ser más eficientes, lo que le permite alcanzar las metas deseadas previamente establecidas.

Del mismo modo (Vargas, 2019) Chile, en las empresas, las TIC son herramientas de cambio y aunque no radicales, encuentran que tienen un

impacto directo en la automatización de procesos, garantizando la rapidez del servicio y el incremento de la eficiencia con la reducción de costos.

Por otro lado, (Mendieta Ortega y otros, 2020) Ecuador: en su artículo sobre gestión por competencias: herramientas claves para el rendimiento laboral del talento humano, que tuvo como objetivo proponer un diseño de gestión por habilidades con el objetivo de tratar de buscar una solución al problema en mención, la investigación fue descriptiva el tamaño de la muestra fue de 137, por conclusión en lo referente a la relación de dependencia, es importante mencionar que esto evalúa en gran forma el rendimiento del trabajador y por ende su desenvolvimiento dentro del área.

Por su parte, (Cevallos, 2020) Ecuador: en su investigación: uso de las tecnologías para generar motivación en estudiantes, que tuvo como objetivo: indagar sobre la utilización de las tecnologías para obtener mayor motivación en estudiantes, esta investigación fue descriptiva y cuantitativa, el tamaño de la muestra fue de 49 profesores para poder determinar la utilización de las TIC en el proceso de enseñanza y aprendizaje, en cuanto al uso de las TIC para generar motivación dentro y fuera del aula, por conclusión la mayor parte de los estudiantes con un 84 % lo consideraron como importante el uso de las TIC mientras que el 16 % faltante lo asumieron como medianamente necesario.

De igual modo, (Benedet, 2021), nos menciona que los usos de las TIC hacen que una organización sea más eficiente en sus operaciones día a día, las funciones de ventas y marketing también se ven mejoradas, que ayudan a responder rápidamente a las necesidades de los clientes, así mismo en algunos rubros, como el legal, su impacto es notorio en la motivación y el compromiso de los colaboradores, que mejoran su eficacia, logrando ser mucho más productivos, mientras se reduce su nivel de estrés.

Por ello (Treviño, 2021) México, nos dice en su estudio donde el objetivo fue determinar si el costo del servicio y la calidad se relacionan de forma positiva con la imagen del establecimiento y a su vez con la satisfacción del cliente en las tiendas pequeñas internacionales en el área de autoservicio. Por ello se realizó un estudio transversal no experimental cuantitativo y se utilizaron 275



cuestionarios. Los resultados demostraron que la calidad en el servicio contribuye a una imagen positiva del establecimiento, sin embargo, si la única interacción es precio igual a satisfacción del cliente, entonces el costo en sí mismo es un factor importante para la satisfacción del cliente.

Por otro lado, (Layza & Mendoza, 2021) Bolivia, menciona que en el campo gremial hay 3 componentes relevantes que tienen la posibilidad de influenciar de forma directa sobre los niveles de productividad en un equipo de trabajo de una empresa: la satisfacción del cliente interno, la motivación y el compromiso, una organización puede tener consumidores internos motivados pero insatisfechos y no involucrados, por otro lado, los mejores niveles de motivación y satisfacción laboral dará como consecuencia elevados niveles de compromiso, y disponer de un equipo de trabajo enormemente comprometido impactará de manera bastante importante en la productividad de la organización.

Por su parte, (Gutierrez & Sotelo, 2022) Chile. En su investigación: Uso problemático de las TIC y motivación, nos dice que: la implementación y uso de las TIC ha tenido beneficios grandes día a día y es importante considerar que su uso puede traer también consecuencias negativas, además de representar posibles amenazas y riesgos, sobre todo en los más pequeños, el objetivo general del estudio fue buscar la conexión entre el uso problemático de las TIC, la motivación hacia el aprendizaje y el rendimiento, los resultados mostraron que las relaciones estadísticamente significativas entre la utilización de la tecnología con la motivación y este con el rendimiento donde se encontraron diferencias entre los segmentos de promedio más bajos y altos.

Finalmente en investigaciones peruanas de tesis de maestría y artículos de investigación científica se realizó mayor investigación de las variables en estudio donde a nivel local, (Lorenzo, 2018) Lima, en su investigación el rendimiento laboral y la productividad de los empleados de la dirección general de capacitación ocupacional y formación profesional del MTPE en Lima, con una muestra de 46 observaciones, indican que la mayoría del personal de los profesionales del departamento de formación profesional del MTPE, se caracterizan por su alta productividad y alta capacidad de mano de obra (5,3% y 58,7% respectivamente).

Al mismo tiempo (Castro, 2018) Lima, en su artículo con el objetivo ¿En qué medida los principios de gestión del potencial humano, realizan acciones de motivación e incentivos laborales?, Como las normas de gestión de recursos humanos abordan lo que consideramos fundamental para desempeño efectivo de las funciones públicas, logró determinar la falta de programas de incentivos y motivación laboral en trabajadores del sector público.

Del mismo modo según (Hernández, 2019) Lima, nos dice que las empresas de transporte en las grandes ciudades han comenzado el proceso de mejorar los tiempos de espera, mediante la automatización y el uso de tecnologías como el uso de celulares, y esto ya viene funcionando de gran manera en grandes países de Europa.

Por otro lado, (Roldan, 2021) Lima, en su investigación el clima organizacional en el rendimiento laboral de un grupo de colaboradores del área de desarrollo de la organización e innovación en Innova Scientific S. A., Lima, de enfoque cuantitativo y la muestra fue de 10 participantes, donde se determina que teniendo en cuenta las respuestas brindadas por los investigadores y el supervisor de campo al llenar el formulario, el estudio encontró que existe una tendencia a que los ambientes de trabajo califiquen en la innovación y el desarrollo favorable ,total 72 encuestados, sin embargo, un pequeño número de investigadores tiene una visión negativa del clima laboral en el campo mencionado 8%.

Por otro lado, (Velásquez, 2021) Lima, en su investigación que busco relacionar el efecto de la competencia laboral del personal sobre la satisfacción de los padres en un colegio privado en Lima con una muestra de 280 padres de familia, se utilizó una técnica de diseño cuantitativo no experimental, esto indica que: las habilidades del personal influyen significativamente en la satisfacción de los padres. Por lo mismo, se determina que el grado de satisfacción de los padres está influenciado por los conocimientos, habilidades y valores del empleado.

Mientras tanto, en un artículo de (INEI, 2021) Lima, nos dice que el número de puestos de trabajo en modalidad de teletrabajo registrados en Planilla Electrónica ha aumentado hasta los 220.000, llegando a este incremento a cerca del 6% respecto a la nómina privada, mejorando la competencia laboral dentro de la

organización.

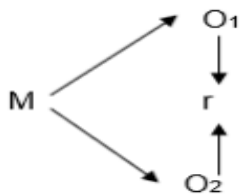
Palabras clave: Rendimiento Laboral: Es un comportamiento de los empleados en la búsqueda de sus metas establecidas, Motivación: el proceso mediante el cual las personas ejecutan una actividad específica, Tecnología: es el grupo de conocimientos y técnicas que se usan de forma ordenada para alcanzar una determinada meta o resolver un problema. Eficiencia: es la capacidad de realizar un efecto anhelado, esperado o deseado.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Por su finalidad, nuestra investigación fue de tipo aplicada, porque busca la creación de nuevos conocimientos con aplicación de forma directa en los problemas del sector productivo o la sociedad (Lozada, 2015). Fue de enfoque cuantitativo porque consiste en la comparación de teorías ya validadas por causa de una serie de hipótesis surgidas del mismo, siendo necesario obtener la muestra, (Tamayo, 2007).

**Diseño de investigación:** El diseño de la investigación fue no experimental, debido a que no se tiene control de las variables y estas no son alteradas, fue de tipo transversal, debido a que se analizara la incidencia en un único momento. Por su alcance fue de tipo correlacional causal, debido a que busca la relación de las variables conociendo el comportamiento de otras variables (Baptista & Hernandez, 2018).



Dónde:

M: Muestra

O1: Tecnología

O2: Rendimiento laboral

R: Relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable I:** Tecnología

**Definición conceptual:** (Cortes, 2021), Nos dice que el ser humano ha desarrollado la tecnología, la ciencia y la técnica con el principal objetivo de mejorar sus formas de adaptación al entorno que le ha rodeado en los diferentes momentos del pasado.

**Definición operacional:** es el grupo de conocimientos y técnicas que se usan de manera ordenada para lograr una determinada meta o resolver un problema.

**Dimensiones:** Eficiencia, Calidad, Condiciones laborales

**Indicadores:** Tiempo de entrega, productividad, rapidez del servicio, satisfacción del cliente, satisfacción laboral y sobre carga laboral.

**Variable II:** Rendimiento laboral

**Definición conceptual:** (Chiavenato, 2004), el rendimiento laboral son características personales que se forman en comportamientos observables y que ayudan a la ejecución exitosa de la misión y las funciones principales del puesto.

**Definición operacional:** Es la conducta del colaborador en la búsqueda de sus metas establecidas, este establece la estrategia individual para conseguir sus metas.

**Dimensiones:** Motivación, Producción, Competencia laboral.

**Indicadores:** Clima laboral, nivel de logro, incremento de ventas, evaluación del cliente, incentivos laborales, puesto de trabajo.

**Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Nuestra investigación tuvo como fin estudiar a los empleados de una empresa de transporte interprovincial con sede en Lima, conformado por 50 personas los cuales se estudiaron en su totalidad por conveniencia del investigador (Sampieri, 2017).

**Criterio de inclusión:** Todos los empleados de operación que se encuentren laborando en la sede de Lima en el área de transporte interprovincial.

**Criterio de exclusión:** empleados de operación que se encuentren laborando en la sede provincia y que no son del área de transporte interprovincial.

### **Muestra**

50 personas que se estudiaron en su totalidad.

### **Muestreo**

No se utilizó la técnica de muestreo ya que la investigación es en su totalidad por conveniencia del investigador.

### **Unidad de análisis**

Colaboradores de la sede Lima del área de transporte interprovincial.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

En la investigación se utilizó la encuesta, aplicada a colaboradores de operación, para lograr determinar el nivel de relación entre tecnología y rendimiento laboral en la empresa.

### **Instrumentos**

Se utilizó el cuestionario que estuvo compuesto por 24 ítems, según la escala de Likert para determinar la relación de las variables tecnología y rendimiento laboral.

### **Validez**

Se utilizó la técnica de juicio de experto, con 3 expertos administradores, responsables de calificar cada una de las preguntas del cuestionario.

*Tabla 1. Listado de Expertos*

<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>
Dra. Zavala Alfaro Fanny	Administración
Mg. Luperdi Roman Carmen Julia de los Milagros	Administración
Mg. Trigozo Paredes Mauro	Administración

*Nota: Mg: Magister*

### **Confiabilidad**

En este estudio, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach para medir la consistencia, la variabilidad general y la homogeneidad de las herramientas utilizadas. Se realizó una prueba piloto con 15 colaboradores para aplicar y determinar los coeficientes detectados por el instrumento.

*Tabla 2. Coeficiente del Alfa de Cronbach en los Instrumentos*

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nivel de consistencia</b>
Cuestionario Tecnología	0.873	Bueno
Cuestionario Rendimiento Laboral	0.811	Bueno

### **3.5. Procedimientos**

En la investigación se inició con la aplicación del cuestionario piloto para garantizar la confiabilidad del instrumento. En la siguiente etapa correspondió al desarrollo del proyecto, donde se procedió a usar los instrumentos acordes al tamaño de la muestra, luego se procedió con el análisis de datos y se llegó a las conclusiones, para culminar con la discusión y los antecedentes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El estudio actual utilizó las herramientas SPSS versión 26 para el análisis de datos y utilizó pruebas de Spearman para la correlación entre variables y dimensiones, así como las pruebas de normalidad para determinar si las variables se desempeñaron normalmente o no.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación utiliza los criterios APA 7 para determinar los buenos principios y una conducta aceptable en la investigación, se revisó citas, autores y años de investigación, respectivamente, para abordar problemas prácticos, situaciones y marcos teóricos. De igual manera, respetamos las reglas de las directrices universitarias existentes y mantuvimos la información obtenida de nuestros encuestados en total confidencialidad.



#### IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los datos obtenidos de los cuestionarios, según nuestros instrumentos.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación que existe entre la tecnología y la motivación en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.

*Tabla 3. Tabla de correlación entre tecnología y motivación*

Correlaciones				
			Tecnología (Agrupada)	Motivación (Agrupada)
Rho de Spearman	Tecnología (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,348*
		Sig. (bilateral)		0.013
		N	50	50
	Motivación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,348*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.013	
		N	50	50

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación

Según la tabla 3, determinamos en la prueba Rho de Spearman, donde obtuvo una correlación bilateral en la variable tecnología y la primera dimensión: motivación con un coeficiente  $r = 0,348$ , mostrando que existe una correlación positiva media de ambos, por lo mismo, la tecnología afecta de manera directa con la motivación, se utilizó Rho de Spearman, en la que nos dio una Sig. Bilateral de 0.013, el cual es  $< 0.05$ , con respecto a los resultados se procedió a rechazar la hipótesis nula y a tomar la hipótesis alterna y, el cual expresa una existente relación positiva media.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación que existe entre la tecnología y la producción en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.

*Tabla 4. Tabla de correlación entre tecnología y producción*

			<b>Correlaciones</b>	
			Tecnología (Agrupada)	Producción (Agrupada)
Rho de Spearman	Tecnología (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,426**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	50	50
	Producción (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,426**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

Según la tabla 4, determinamos la prueba Rho de Spearman, donde obtuvo una correlación bilateral en la variable tecnología y la segunda dimensión producción con un coeficiente  $r = 0,426$ , mostrando que existe una correlación positiva media de ambos, por lo mismo, la tecnología afecta de manera directa con la producción, se utilizó Rho de Spearman, en la que nos dio una Sig. Bilateral de 0.002, el cual es  $< 0.05$ , con respecto a los resultados se procedió a rechazar la hipótesis nula y a tomar la hipótesis alterna, el cual expresa una existente relación positiva media.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación que existe entre la tecnología y la competencia laboral en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.

*Tabla 5. Tabla de correlación entre la tecnología y la competencia laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Tecnología (Agrupada)	Competen- cia laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Tecnología (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,322*
		Sig. (bilateral)		0.023
		N	50	50
	Competencia la- boral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,322*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.023	
		N	50	50

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación**

Según la tabla 5, determinamos la prueba de Rho de Spearman, donde obtuvo una correlación bilateral en la variable tecnología y la tercera dimensión competencia laboral con un coeficiente  $r = 0,322$ , mostrando que existe una correlación positiva media de ambos, por lo mismo, la tecnología afecta de manera directa con la competencia laboral, se utilizó Rho de Spearman, en la que nos dio una Sig. Bilateral de 0.023, el cual es  $< 0.05$ , con respecto a los resultados se procedió a rechazar la hipótesis nula y a tomar la hipótesis alterna, el cual expresa una existente relación positiva media.

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre la tecnología y el rendimiento laboral en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.

*Tabla 6. Tabla de correlación entre la tecnología y rendimiento laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Tecnología (Agrupada)	Rendimiento Laboral (Agrupada)
Rho de Spear- man	Tecnología (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,471**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	50	50
	Rendimiento Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,471**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

Según la tabla 6, determinamos la prueba de Rho de Spearman, donde obtuvo una correlación bilateral en la variable tecnología y variable rendimiento laboral con un coeficiente  $r = 0,471$ , mostrando que existe una correlación positiva media de ambos, por lo mismo, la tecnología afecta de manera directa con el rendimiento laboral, se utilizó Rho de Spearman, en la que nos dio una Sig. Bilateral de 0.001, el cual es  $< 0.05$ , con respecto a los resultados se procedió a rechazar la hipótesis nula y a tomar la hipótesis alterna, el cual expresa una existente relación positiva media, así mismo el resultado fue contrastado con la prueba de normalidad, ver en el Anexo 1, Tabla 10.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, procedemos a realizar la discusión de nuestros resultados obtenidos, el mismo que fue contrastado cada resultado dado con otras teorías o investigaciones.

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la tecnología y la motivación en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021, se aplicó la prueba Rho de Spearman, el cual nos dio correlación bilateral de la variable Tecnología y la primera dimensión motivación con un  $r=0,348$ , demostrando que existe una correlación positiva media de ambas, por lo mismo, la tecnología afecta de manera directa en la motivación. Para poder rechazar o aceptar la hipótesis específica 1, se utilizó Rho de Spearman, en la que nos dio una Sig. Bilateral de 0.013, lo cual es menor a 0.05, con respecto a lo demostrado se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar nuestra hipótesis alterna, expresando que existe una relación positiva media. Los resultados obtenidos en nuestro informe son comparables con los trabajos de (Cevallos, 2020): en su investigación: uso de tecnologías para generar motivación en los estudiantes, que tuvo como objetivo: consultar sobre el uso de la tecnología para generar motivación en estudiantes, Esta investigación fue descriptiva y cuantitativa, el tamaño de la muestra fue de 49 profesores para poder determinar el uso de las TIC en el proceso de aprendizaje y enseñanza, en cuanto al uso de las TIC para generar motivación dentro y fuera del aula, por conclusión la mayor parte de los estudiantes con un 84 % lo consideraron como importante el uso de las TIC, mientras que el 16 % faltante lo asumieron como medianamente necesario, por otro lado tenemos el trabajo de (Gutierrez & Sotelo, 2022): en su investigación: uso problemático de las TIC y motivación, donde nos dice que, la implementación y uso de las TIC ha tenido beneficios grandes día a día, la variable principal tiene un vínculo con la dimensión motivación para ellos nos amparamos con la autora (Benedet, 2021), donde nos menciona que las TIC hacen que una organización sea más rentable en sus operaciones día a día y que su influencia se nota en la motivación y el compromiso de los colaboradores, que mejoran su eficacia, logrando ser más productivos, mientras van disminuyendo su nivel de estrés. De acuerdo con lo anterior se puede indicar que entre la tecnología y la motivación coinciden con

los autores en estudio y que es necesario aplicar las mismas en una organización ya que esta afecta de forma considerable a la dimensión motivación, así mejorar los procesos y fortalecer la eficiencia de la empresa.

Con respecto al objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la tecnología y la producción en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021, se aplicó la prueba Rho de Spearman, el cual nos dio una correlación bilateral de la variable tecnología y la segunda dimensión producción dando un coeficiente de  $r = 0,426$ , mostrando que existe una correlación positiva media de ambas, por lo mismo, la tecnología influye de manera directa con la producción. Para poder rechazar o aceptar la hipótesis específica 2, se utilizó Rho de Spearman, en la que nos dio una Sig. Bilateral de 0.002, lo cual es menor a 0.05, con respecto a los resultados se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, demostrando una existente relación positiva media. Los resultados dados en nuestro estudio lo podemos contrastar con las investigaciones de los autores, (Martinez, 2018): en su investigación: La influencia de las nuevas tecnologías en el empleo Mexicano, donde la información estadística usada en ese estudio proviene fundamentalmente del artículo de Osborne y Frey, 2013 y de la encuesta nacional de ocupación y empleo 2016, donde los resultados obtenidos nos dicen que: de acuerdo a estimaciones del autor, el 63% del trabajo total tiene un alto riesgo de ser automatizado por el uso de las TIC lo que significa que un aumento en la producción, por otro lado tenemos el trabajo de (Serpa, 2019), en su investigación: rendimiento laboral y la producción de los trabajadores de la empresa, J. Galindo, con sucursal en Perú, muestra que hay una relación fuerte entre el rendimiento laboral y la producción de los trabajadores de la empresa, La variable principal tiene un vínculo con la dimensión producción, para ello nos amparamos con los autores, (Bernal & Rodriguez, 2019), donde mencionan que la producción se da cuando una empresa logra los resultados de procesos que involucran los recursos necesarios optimizando sus tecnologías, para ser más eficientes, lo que le permite alcanzar las metas deseadas previamente establecidas. De acuerdo a lo mencionado se puede identificar que entre la tecnología y producción coinciden con los autores en estudio y que es necesario aplicar las mismas en una empresa, para poder así mejorar optimizar procesos,

mejorando la eficiencia.

Asimismo, con respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la tecnología y la competencia laboral en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021, se determina que la prueba Rho de Spearman, lo cual nos dio una correlación bilateral de la variable Tecnología y competencia laboral dando un coeficiente de  $r = 0,322$ , demostrando que existe una correlación positiva media de ambas, por lo mismo, la tecnología tiene una influencia directa con la competencia laboral. Para poder rechazar o aceptar la hipótesis específica 3, se utilizó Rho de Spearman, en la que nos dio una Sig. Bilateral de 0.023, lo cual es  $< 0.05$ , con respecto a lo demostrado se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar nuestra hipótesis alterna, demostrando que existe una relación positiva media. Los resultados conseguidos en nuestro estudio son comparables con las investigaciones de los autores: (Güisa, 2018), que nos dice en su investigación donde trató de determinar la relación entre la gestión organizacional y los procesos tecnológicos en el rendimiento laboral de los colaboradores de las empresas agro-industriales de Tacna, 2015. El modelo de investigación fue relacional y su diseño fue empírico, con una muestra de 20 jefes de empresas agroindustriales. Los métodos y herramientas utilizados para la recolección de datos son cuestionarios y encuestas, respectivamente. Los resultados dieron una relación positiva entre el rendimiento laboral y los procesos tecnológicos, por otro lado la investigación de (Mendieta Ortega y otros, 2020), en su artículo sobre gestión por competencias: herramientas claves para el rendimiento laboral del talento humano, determina una relación existente entre el rendimiento laboral y la competencia laboral, La variable principal tiene un vínculo con la dimensión competencia laboral para ello nos amparamos a las bases teóricas del autor, (Cejas, 2018): que nos dice que la competencia laboral es la capacidad de un colaborador para desarrollar una misma acción productiva en diferentes momentos y estos cumpliendo con los requerimientos de calidad esperados por el empleador. De acuerdo a lo revisado se puede indicar que entre la tecnología y competencia laboral coinciden con los autores en estudio y que es necesario aplicar la tecnología por que presenta una influencia considerable en la competencia laboral, ya que una empresa que tenga bien optimizados sus herramientas

de gestión podrá mantener una constante competencia de sus colaboradores, conllevando a una mejor eficiencia.

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la tecnología y el rendimiento laboral en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021, se aplicó Rho de Spearman, lo cual obtuvo una correlación bilateral de nuestras variables tecnología y rendimiento laboral con un coeficiente de  $r = 0,471$ , mostrando que presenta una correlación positiva media de ambas, por lo mismo, la tecnología presenta una influencia directa con el rendimiento laboral. Por lo mismo para poder rechazar o aceptar la hipótesis general, se utilizó Rho de Spearman, donde nos dio un Sig. Bilateral de 0.001, lo cual es menor a 0.05, de acuerdo a ello se procedió a rechazar la hipótesis nula y aprobar nuestra hipótesis alterna, demostrando una existente relación positiva media, los resultados obtenidos se puede contrastar con los estudios de los autores: (Alcca, 2018), en su tesis de maestría: tecnología y su relación en el rendimiento laboral del Cetpro distrito del porvenir - Cusco, que fue de alcance detallado explicativo con un diseño no empírico, en donde la población de análisis estuvo formado por los ayudantes del centro de enseñanza técnico benéfico provincia del Porvenir los cuales son de 32, llegando a la conclusión que existe una relación positiva entre el uso de la tecnología y el rendimiento laboral, donde el 97% del total de los trabajadores si aplicaran las tecnologías en su trabajo cotidiano, el rendimiento laboral en dicha institución si se mejoraría significativamente con el uso de estas tecnologías, por otro lado el trabajo de (Alfonso & Alvarez, 2018), donde demuestran que en sus estudios realizados en ciencia y tecnología, es un campo de trabajo integrado en el mundo de las universidades, donde la aplicación de las mismas incrementan el rendimiento laboral, la variable principal tiene un vínculo con la dimensión de rendimiento laboral para ello nos amparamos a las bases teóricas del autor, (Vargas, 2019), donde nos dice que, en las empresas, las TIC son herramientas de cambio y aunque no radicales, encuentran que tienen un impacto directo en la automatización de procesos, garantizando la rapidez del servicio, el incremento de la eficiencia y la reducción de costos. De acuerdo a lo mencionado se puede indicar que entre la tecnología y el rendimiento laboral coinciden con los autores



en estudio y que son necesarios en cualquier tipo de rubro e indispensables para la mejora de la productividad.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo específico 1: Podemos concluir que hay una correlación positiva media entre las variable Tecnología y la dimensión motivación con un valor de Spearman de  $r = 0,348$ , donde se logró un Sig. Bilateral de 0.013, lo cual es menor a 0.05, por lo mismo se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

2. De acuerdo al objetivo específico 2: Podemos concluir que existe una correlación positiva media entre las variables Tecnología y la dimensión producción con un valor de Spearman de  $r = 0,426$ , donde se logró un Sig. Bilateral de 0.002, lo cual es menor a 0.05, por lo mismo se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

3. De acuerdo al objetivo específico 3: Podemos concluir que existe una correlación positiva media entre las variables Tecnología y la dimensión competencia laboral con un valor de Spearman de  $r = 0,322$ , donde se logró un Sig. Bilateral de 0.023, lo cual es menor a 0.05, por lo mismo se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

4. De acuerdo al objetivo general: Podemos concluir que existe una correlación positiva media entre las variables Tecnología y rendimiento laboral con un valor de Spearman de  $r = 0,471$ , donde se logró un Sig. Bilateral de 0.001, lo cual es menor a 0.05, por lo mismo se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Por lo mismo se recomienda al jefe del área utilizar estrategias de tecnología, por medio de implementar procesos que ayude a tener colaboradores motivados y sientan que las herramientas con las que trabajan pueden ayudar a cumplir sus objetivos. De esta forma permitirá mejorar la motivación y por ende el clima laboral y por lo mismo mejorar su nivel de logro.

Por tanto, se recomienda al jefe del área utilizar estrategias de tecnología, por medio de procesos más rápidos y reducción de errores que puedan darse en un proceso manual y conllevará a la reducción de los tiempos. De esta forma permitirá mejorar la producción laboral al ser más eficientes.

Por lo mismo, se recomienda al jefe del área utilizar estrategias de tecnología, por medio de capacitaciones continuas sobre las nuevas herramientas tecnológicas y utilización de las mismas. De esta forma permitirá mejorar la competencia laboral ya que habrá igualdad en gestión de procesos, herramientas y conocimientos.

Por tanto, se recomienda a los responsables de la empresa de transporte interprovincial, Lima, utilizar estrategias para mejorar la tecnología, por medio de procesos optimizados, mantener los mismos siempre actualizados, tener herramientas tecnológicas acorde a las necesidades de los trabajadores y mejores plataformas que estimulen el aprendizaje de las mismas. De esta forma permitirá mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- AETecno. (2019). *El nuevo espacio de la tecnología*.  
<https://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/aetecno-el-nuevo-espacio-de-tecnologia-de-americaeconomiacom>.
- Aguilar, D. (2020). *Motivación laboral para la productividad y competitividad en el sector transportes del rubro terrestre*.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26185>
- Alcca. (2018). *Uso de tecnologías de información y su relación en el desempeño laboral*. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/1779>
- Alfonso, & Alvarez. (2018). *EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA*.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>
- Almeyda, & Nicanor. (2018). *EL TRABAJO DECENTE: DESCANSO Y SOBRE CARGA LABORAL*.  
<http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/handle/autonomaedica/345>
- Baptista, & Hernandez. (2018). *Marco metodológico*.  
<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0075681/cap03.pdf>
- Bellodas. (2020). *Reducción del tiempo de entrega de pedidos en la producción*.  
<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/3125>.
- Benedet. (2021). *lemontech*. <https://blog.lemontech.com/las-tic-en-el-ambito-laboral-ventajas-ejemplos-y-tendencias/>
- Bernal, & Rodriguez. (2019). *Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial*.  
<https://www.redalyc.org/journal/849/84959429009/84959429009.pdf>
- Castro. (2018). *Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos*.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articledownload/15421/13270/52922>
- Cevallos, J. (2020). *Uso de herramientas tecnológicas en el aula para generar*

*motivación en estudiantes, Ecuador.*  
<https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/304/388>

Chiavenato. (2004). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.*  
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Cortes. (2021). *Tipologías de uso educativo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.* [https://edutec.es/revista/index.php/edutec-e/search/authors/view?givenName=Carolina&familyName=Tapia%20Cortes&affiliation=Universidad%20An%C3%A1huac%20Puebla%](https://edutec.es/revista/index.php/edutec-e/search/authors/view?givenName=Carolina&familyName=Tapia%20Cortes&affiliation=Universidad%20An%C3%A1huac%20Puebla%20)

Diario el Peruano. (2020). *Transformación digital y desarrollo.*  
<https://elperuano.pe/noticia/132237-transformacion-digital-y-desarrollo>

Diario Gestión. (2019). *Innovación tecnológica para la transformación empresarial.* <https://gestion.pe/opinion/ey-innovacion-tecnologica-para-la-transformacion-empresarial-noticia/>

Diario Gestión. (2019). *Más de 20 empresas nos cuentan qué tecnologías implementaron en el último año.* <https://gestion.pe/tecnologia/tecnologia-empresas-cuentan-que-innovaciones-implementaron-en-el-ultimo-ano-noticia/>.

García. (2018). *FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL.*  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/326981/20784207/122090>.

Güisa. (2018). *Gestión empresarial y la tecnología de procesos en el desempeño laboral de los trabajadores.*  
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3461>.

Gutierrez, T., & Sotelo, M. (2022). *Uso problemático de la tecnología, motivación y rendimiento académico en escolares.*  
<http://ojs.revpropulsion.cl/index.php/revpropulsion/article/view/78>

- Hernández. (2019). *La integración de las TIPS como vía para optimizar*.  
[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/80508/1/tesis\\_myriam\\_melo\\_hernandez.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/80508/1/tesis_myriam_melo_hernandez.pdf).
- Huertas. (2020). *¿Cómo la tecnología aumenta la productividad de la empresa y mejora la experiencia laboral de sus empleados?*  
<https://noticias.mapfre.com/tecnologia-productividad-experiencia-laboral-empleados/>.
- INEI. (2021). *Impacto económico y financiero*.  
<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-lima-metropolitana-el-755-de-las-empresas-se-encuentran-operativas-12390/>
- Jacome, & Huilcapi. (2018). *Motivación las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>.
- Jara. (2021). *ATU publicó Modelo de Transporte Estratégico para la ejecución de proyectos o servicios de transporte urbano*. <https://portal.atu.gob.pe/atu-publico-modelo-de-transporte-estrategico-para-la-ejecucion-de-proyectos-o-servicios-de-transporte-urba>
- Juyumaya. (2018). *WORK ENGAGEMENT, SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL*.  
<https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/download/55392/58328/>.
- Layza, & Mendoza. (2021). *Redes y sistemas de información en ciencia y tecnología de Bolivia*.  
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/12805>
- Leon, O. (2018). *Aplicación de las tecnologías de información y la comunicación en los procesos de innovación empresarial*.  
<https://udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/171>
- Lorenzo. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos*.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2939800>.
- Lozada. (2015). *Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e*

*Industria.*

<http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30>

Martinez, A. (2018). *El impacto de las nueva tecnologias en el empleo en mexico.*

<https://www.probdes.iiec.unam.mx/index.php/pde/article/view/64001/61759>

Mendieta Ortega, M., Erazo Alvarez, J., & Narvaez Zurita, C. (2020). *Gestion por competencias: Herramientas clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario.*

<https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>

Peña. (2018). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.*

<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>

Rodríguez. (2018). *Gestión por procesos y la eficacia del cumplimiento de objetivos estratégicos institucionales.*

<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4307>

Rodriguez, & Garcia. (2021). *RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN POLICIAS DE LA UNIDAD DE PROTECCION DE CARRETERAS DE ICA.*

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/850/1/Carlos%20Alberto%20Gutierrez%20Borja.pdf>

Roldan. (2021). *INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES.*

<http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/52>

Serpa. (2019). *DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES.*

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3606>

Tamayo. (2007). *Población y Muestra.*

<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Ticona, J. (2020). *Uso de las tic y su relación con el desempeño laboral del*

*personal administrativo de las universidades nacionales.*  
<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/2046/579>

Torriani. (2020). *Incremento de ventas de servicios a través de la venta de contratos de mantenimiento en una empresa comercializadora de camiones y buses.*  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/12335?show=full>

Treviño. (2021). *Análisis entre imagen de la tienda y satisfacción del cliente en tiendas.* <https://www.redalyc.org/journal/212/21269361004/>.

Vaca. (2017). *Gestión estratégica y desarrollo empresarial de las operadoras de transporte terrestre intraprovincial.*  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7642>.

Valera. (2020). *Evaluación y propuesta de mejoras para la calidad de servicio a los usuarios basado en el modelo Servqual en una financiera automotriz.*  
<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1333>

Vargas. (2019). *Tecnologías digitales para un nuevo futuro.*  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961_es.pdf)

Velásquez. (2021). *Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción.* <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v13n1/2415-0959-des-13-01-e0006.pdf>

Zhao. (2020). *tecnología sin miedos e infinitas innovaciones.*  
<https://www.prnewswire.com/news-releases/george-zhao-habla-sobre-una-tecnolog%C3%ADa-sin-miedos-e-infinitas-innovaciones-en-el-tedx-caohejingparksalon-834996310.html>.



## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de Variables

*Tabla 7. Matriz de operacionalización de la variable tecnología*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Variable independiente:</b>  Tecnología	El ser humano ha desarrollado la ciencia, la técnica y la tecnología con el principal objetivo de mejorar sus condiciones de adaptación al medio que le ha rodeado en los diferentes momentos del pasado, (Cortes, 2021).	La variable tuvo como población a 50 personas. Se consideró las dimensiones de (Rivoir, 2019). Para medirla se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 12 ítems, se utilizó la escala tipo Likert. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V26; para ser contrastados con teorías y trabajos previos.	Eficiencia	Tiempo de entrega	Ordinal
				Productividad	
			Calidad	Rapidez del servicio	
				Satisfacción del cliente	
			Condiciones laborales	Satisfacción laboral	
				Sobre carga laboral	

Tabla 8. Matriz de operacionalización de la variable rendimiento laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Variable dependiente:</b> Rendimiento laboral	El rendimiento laboral son características personales que se forman en comportamientos observables y que ayudan a la ejecución exitosa de la misión y las funciones principales del puesto, (Chiavenato, 2004).	La variable tuvo como población a 50 personas. Se consideró las dimensiones de (Carranza, 2017). Para medirla se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 12 ítems, se utilizó la escala tipo Likert. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V26; para ser contrastados con teorías y trabajos previos.	Motivación	clima laboral	Ordinal
				nivel de logro	
			Producción	incremento de ventas	
				evaluación del cliente	
			Competencia Laboral	incentivos laborales	
				Puesto de trabajo	

**Tabla 9. Matriz de consistencia**

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Métodos		
¿Cuál es la relación que existe entre la tecnología y el rendimiento laboral de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021?	Determinar la relación que existe entre la tecnología y el rendimiento laboral de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.	Existe relación entre tecnología y el rendimiento laboral de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.	Tecnología	Eficiencia	Tiempo de entrega	Tipo aplicada		
				Calidad	Productividad		Enfoque cuantitativo	
					Rapidez del servicio	Diseño no experimental		
					Satisfacción del cliente			Correlacional
					Condiciones laborales	Satisfacción laboral		
				Sobre carga laboral		Población 50		
<b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la tecnología y la motivación de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021?	<b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre la tecnología y la motivación de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.	<b>Hipótesis específicos</b> Existe relación entre tecnología y la motivación de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.	Rendimiento laboral	Motivación	Clima laboral	Ordinal		
				Producción	Nivel de logro		Escala Likert:	
					Evaluación del cliente	Incentivos laborales		a) Siempre
								Competencia laboral
					c) A veces			
				d) Casi Nunca				
e) Nunca								
¿Cuál es la relación que existe entre la tecnología y la producción de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021?	Determinar la relación que existe entre la tecnología y la producción de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.	Existe relación entre tecnología y la producción de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.						
¿Cuál es la relación que existe entre la tecnología y la competencia laboral de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021?	Determinar la relación que existe entre la tecnología y la competencia laboral de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.	Existe relación entre tecnología y la competencia laboral de una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021.						

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario por variable Tecnología

Estimado(a), se agradece la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico y los datos serán tratados en forma confidencial, por lo tanto, este cuestionario es anónimo y de forma voluntaria.

Si ( )                      No ( )                      Doy mi consentimiento.

Por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Variable Tecnología	S	CS	A	CN	N
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>	5	4	3	2	1
La tecnología minimiza el tiempo de entrega en la atención al cliente					
El conocimiento de las rutas de transporte mejora los tiempos de entrega en los repartos					
La tecnología repercute en la productividad de la empresa					
Mejores herramientas tecnológicas mejoran la productividad					
<b>Dimensión 2: Calidad</b>					
Nuevos implementos tecnológicos genera mayor rapidez del servicio					
No tener tecnología adecuada hace más lento los procesos					
La tecnología repercute en la atención del cliente					
Las actualizaciones tecnológicas mantiene un cliente satisfecho.					
<b>Dimensión 3: Condiciones laborales</b>					
Mejores materiales y equipos de trabajo mejoran la satisfacción laboral					
La tecnología influye en la satisfacción laboral					
Tecnología ineficiente genera sobre carga laboral					
Las innovaciones tecnológicas ayudan a terminar las funciones de forma rápida					

¡Muchas gracias por su participación!

## Cuestionario por variable Rendimiento Laboral

Estimado(a), se agradece la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico y los datos serán tratados en forma confidencial, por lo tanto, este cuestionario es anónimo y de forma voluntaria.

Si ( )                      No ( )                      Doy mi consentimiento.

Por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1


Variable Rendimiento Laboral	S	CS	A	CN	N
<b>Dimensión 1: Motivación</b>	5	4	3	2	1
El clima laboral influye en el rendimiento					
Sentirse reconocido por su superior mejora el rendimiento laboral					
El trabajo a diario cumple con lo que la empresa requiere					
Ante algún inconveniente laboral es necesario un superior para solucionarlo					
<b>Dimensión 2: Producción</b>					
Tener mejores procesos incrementa las ventas					
El incremento de ventas influye en el rendimiento laboral					
La evaluación del cliente afecta en el rendimiento laboral					
La buena evaluación del cliente ayuda con la fidelización					
<b>Dimensión 3: Competencia laboral</b>					
Los bonos que brinda la empresa son los deseados					
los incentivos laborales influyen en el rendimiento					
El puesto de trabajo afecta en rendimiento laboral					
El puesto de trabajo bien definido genera mayor productividad					

¡Muchas gracias por su participación!

## Ficha de validación de contenido del instrumento


### Cuestionario: Tecnología

Nombre del instrumento	<b><i>Cuestionario de la variable: Tecnología</i></b>
Objetivo del instrumento	<b><i>Validación de instrumentos</i></b>
Nombres y apellidos del experto	<b><i>Mauro Trigozo Paredes</i></b>
Documento de identidad	<b><i>DNI. N° 01073950</i></b>
Años de experiencia en el área	<b><i>15 AÑOS</i></b>
Máximo Grado Académico	<b><i>MAGISTER</i></b>
Nacionalidad	<b><i>PERUANA</i></b>
Institución	<b><i>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</i></b>
Cargo	<b><i>DOCENTE A TIEMPO PARCIAL</i></b>
Número telefónico	<b><i>942663380</i></b>
Firma	 <b><i>Lic. Mg. Mauro Trigozo Paredes</i></b> <b><i>RUC. CLAD N° 07129</i></b> <b><i>Docente PFA-UCV</i></b>
Fecha	<b><i>17/06/2022</i></b>

Nombre del instrumento	Cuestionario: Tecnología
Objetivo del instrumento	Medir la variable dependiente de la tecnología
Nombres y apellidos del experto	Carmen Julia de los Milagros Luperdi Román
Documento de identidad	09542076
Años de experiencia en el área	30 años en empresas privadas y públicas y 12 años en docencia universitaria
Máximo Grado Académico	Magister en administración de negocios (MBA)
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCAL
Cargo	Docente – Gestión Docente
Número telefónico	945025835
Firma	
Fecha	21 /06 / 2022


Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable: Tecnología
Objetivo del instrumento	Validación de Instrumentos
Nombres y apellidos del experto	Fanny Zavala Alfaro
Documento de identidad	07356295
Años de experiencia en el área	14
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	950942945
Firma	
Fecha	25 /06 / 2022

## Cuestionario: Rendimiento laboral

Nombre del instrumento	<b><i>Cuestionario de la variable Rendimiento Laboral</i></b>
Objetivo del instrumento	<b><i>Validación de instrumentos</i></b>
Nombres y apellidos del experto	<b><i>Mauro Trigozo Paredes</i></b>
Documento de identidad	<b><i>DNI. N° 01073950</i></b>
Años de experiencia en el área	<b><i>15 AÑOS</i></b>
Máximo Grado Académico	<b><i>MAGISTER</i></b>
Nacionalidad	<b><i>PERUANA</i></b>
Institución	<b><i>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</i></b>
Cargo	<b><i>DOCENTE A TIEMPO PARCIAL</i></b>
Número telefónico	<b><i>942663380</i></b>
Firma	 <b><i>Lic. Mg. Mauro Trigozo Paredes</i></b> <b><i>RUC. CLAD N° 07129</i></b> <b><i>Docente PFA-UCV</i></b>
Fecha	<b><i>17/06/2022</i></b>

Nombre del instrumento	Cuestionario: Rendimiento Laboral
Objetivo del instrumento	Medir la variable dependiente de Rendimiento Laboral
Nombres y apellidos del experto	Carmen Julia de los Milagros Luperdi Román
Documento de identidad	09542076
Años de experiencia en el área	30 años en empresas privadas y públicas y 12 años en docencia universitaria
Máximo Grado Académico	Magister en administración de negocios (MBA)
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCAL
Cargo	Docente – Gestión Docente
Número telefónico	945025835
Firma	
Fecha	21 /06 / 2022



Nombre del instrumento	Cuestionario de la Variable: Rendimiento Laboral
Objetivo del instrumento	Validación de Instrumentos
Nombres y apellidos del experto	Fanny Zavala Alfaro
Documento de identidad	07356295
Años de experiencia en el área	14
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	950942945
Firma	
Fecha	25 /06 / 2022

## Autorización de uso de información de empresa

Yo Carlos Alberto Mannucci Tapia, identificado con DNI 18099348, en mi calidad de Gerente General región Sur del área de Transporte Interprovincial de la empresa **Transportes Línea SA.**

con R.U.C N°20438933272, ubicada en la ciudad de Lima.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita) Lizeth Jacobo Saavedra Identificado con DNI N° 44083224 y Luis Herrera Cárdenas con DNI N° 70552620 de la Carrera profesional de Administración, para que apliquen la encuesta a los colaboradores con la finalidad de que pueda desarrollar su proyecto de Investigación cuyo tema es: Tecnología y rendimiento laboral en una empresa de transportes Interprovincial de Lima, 2021

Así mismo, mantener en reserva el nombre de la institución y no se publique en el repositorio institucional de la UCV.



Carlos A. Mannucci Tapia  
Gerencia Lima  
TRANSPORTES LINEA S.A.

DNI:18099348

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Proyecto de Investigación son auténticos, en caso de comprobarse la falsedad de datos, los estudiantes serán sometidos al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirán toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Luis Alejandro Herrera Cárdenas

DNI: 70552620



Lizeth Jacobo Saavedra

DNI:44083224

Tabla 10. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Tecnología	0.125	50	0.049	0.911	50	0.001
Rendimiento Laboral	0.108	50	,200*	0.948	50	0.027

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 11. Tabla Cruzada de Tecnología y Motivación

		Motivación			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Tecnología	Bajo	6.0%	0.0%	0.0%	6.0%	Rho de spearman
	Medio	4.0%	22.0%	4.0%	30.0%	0.348''
	Alto	2.0%	34.0%	28.0%	64.0%	Sig. (bilateral)
Total		12.0%	56.0%	32.0%	100.0%	0,013

Nota: Sig.: significancia

Tabla 12. Tabla Cruzada de Tecnología y Producción

		Producción			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Tecnología	Bajo	6.0%	0.0%	0.0%	6.0%	Rho de spearman
	Medio	4.0%	18.0%	8.0%	30.0%	0.426''
	Alto	2.0%	28.0%	34.0%	64.0%	Sig. (bilateral)
Total		12.0%	46.0%	42.0%	100.0%	0,002

Nota: Sig.: significancia

Tabla 13. Tabla Cruzada de Tecnología y Competencia Laboral

		Competencia Laboral			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Tecnología	Bajo	4.0%	2.0%	0.0%	6.0%	Rho de spearman
	Medio	4.0%	22.0%	4.0%	30.0%	0.322''
	Alto	8.0%	30.0%	26.0%	64.0%	Sig. (bilateral)
Total		16.0%	54.0%	30.0%	100.0%	0,023

Nota: Sig.: significancia

Tabla 14. Tabla Cruzada de Tecnología y Rendimiento Laboral

		Rendimiento Laboral			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Tecnología	Bajo	6.0%	0.0%	0.0%	6.0%	Rho de spearman
	Medio	4.0%	22.0%	4.0%	30.0%	0.471''
	Alto	2.0%	34.0%	28.0%	64.0%	Sig. (bilateral)
Total		12.0%	56.0%	32.0%	100.0%	0,001

Nota: Sig.: significancia



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Tecnología y rendimiento laboral en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021", cuyos autores son HERRERA CARDENAS LUIS ALEJANDRO, JACOBO SAAVEDRA LIZETH DIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI <b>DNI:</b> 07379211 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0812-3473	Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 01-12- 2022 16:46:05

Código documento Trilce: TRI - 0453541