



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los
trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima – 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano**

AUTOR:

Leon Guevara, Ysrael (orcid.org/0000-0001-6569-5729)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima - 2024", cuyo autor es LEON GUEVARA YSRAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 04- 08-2024 15:07:57

Código documento Trilce: TRI - 0847695





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEON GUEVARA YSRAEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima - 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LEON GUEVARA YSRAEL DNI: 08037211 ORCID: 0000-0001-6569-5729	Firmado electrónicamente por: YLEONG el 04-08-2024 23:09:53

Código documento Trilce: INV - 1713978



DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado en memoria a mis padres que se encuentra en el aposento de nuestro creador y familiares, quienes siempre han creído en mí y me han apoyado en cada paso del camino, a todas mis amistades por compartir este viaje conmigo y por su apoyo incondicional ha sido un pilar fundamental en mi vida académica y personal.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a DIOS, a Jesucristo y al espíritu santo, quienes me protegen en este mundo, al Ing. Cesar Acuña Peralta, fundador de la UCV, al director de la Escuela de Post Grado, por permitirme a estudiar en esta Alma Mater. Mi respeto, gratitud y agradecimiento a mis asesores Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel y a la Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa, a los docentes, personal administrativo y a mis compañeros de estudio, que han contribuido de alguna manera en mi formación y en la realización de esta tesis. Desde lo más profundo de mi corazón, gracias por ser parte de mi historia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Valor Estadístico de la Muestra.....	18
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos	22
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad.....	23
Tabla 4 Estadísticas Descriptivas de la Variable Tecnología Digital	24
Tabla 5 Estadísticas Descriptivas de la Variable Rendimiento	25
Tabla 6 Prueba de Normalidad de las Dimensiones de Tecnología Digital	26
Tabla 7 Prueba de Normalidad de las Dimensiones de Rendimiento.....	27
Tabla 8 Correlación General.....	28
Tabla 9 Correlación entre Información Digital y Dimensiones del Rendimiento	29
Tabla 10 Correlación entre Comunicación Digital y Dimensiones del Rendimiento	30
Tabla 11 Correlación entre Convivencia Digital y Dimensiones del Rendimiento	31
Tabla 12 Correlación entre Plataforma Digital y Dimensiones del Rendimiento	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema del diseño de investigación.....	15
Figura 2 Fórmula de cálculo de la muestra.....	17

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la tecnología digital en el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento. Este estudio se centró en la búsqueda, fundamentalmente, en el mejoramiento y la sostenibilidad en el uso de las herramientas digitales enfocado en la ODS 8.

El presente estudio tiene como enfoque cuantitativo, tipo básica, método hipotético-deductivo, diseño no experimental, transversal correlacional. Para recolectar la información se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario en escala de Likert. La población fue 2,030 trabajadores y una muestra de 313 trabajadores, mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple. Utilizando instrumentos estandarizados, tales como el de Organista-Sandoval et al. (2016), que permite estimar la tecnología digital. Además, para la siguiente variable se usó el instrumento de Gabini & Salessi (2016), denominado configuración factorial de la escala de Rendimiento Laboral Individual.

Todos los datos fueron procesados y contrastados mediante el aplicativo SPSS 29 y mediante la regresión logística multinomial, con lo que se determinó la relación de la variable alfabetización digital con la variable habilidades digitales.

Palabras clave: Herramientas digitales, rendimiento laboral individual y ambiente digital.

Abstract

This research work was carried out with the objective of determining the relationship between digital technology and the performance of workers in a sanitation company. This study focused on the search, fundamentally, on the improvement and sustainability in the use of digital tools focused on SDG 8.

The present study has a quantitative approach, basic type, hypothetical-deductive method, non-experimental design, cross-sectional correlational. To collect the information, the survey was used as a technique and the Likert scale questionnaire as an instrument. The population was 2,030 workers and a sample of 313 workers, using simple random probabilistic sampling. Using standardized instruments, such as that of Organista-Sandoval et al. (2016), which allows estimating digital technology. In addition, for the following variable, the Gabini & Salessi (2016) instrument was used, called factorial configuration of the Individual Work Performance scale.

All data were processed and contrasted using the SPSS 29 application and using multinomial logistic regression, which determined the relationship between the digital literacy variable and the digital skills variable.

Keywords: Digital tools, individual work performance and digital environmen

I. INTRODUCCIÓN.

En el ámbito mundial las empresas de saneamiento presentan desafíos, donde la automatización y la adopción de tecnologías digitales pueden llevar a la reducción de ciertos puestos de trabajo en el sector de saneamiento. Algunas estimaciones sugieren que hasta el 65% de las ocupaciones en la región pueden ser susceptibles de ser automatizadas es importante el desarrollar en el rendimiento en sus trabajadores, utilizando herramientas tecnológicas para realizar las habilidades y capacidades, con el propósito de optimizar la prestación de servicio en la comunidad y la interrelación en el ambiente laboral. Al no adaptarse en uso de las herramientas digitales los colaboradores, esto afecta el rendimiento, por lo cual, no permite que se incremente la productividad en las empresas de saneamiento, por consecuencia disminución en el desempeño del trabajador (De la Cruz, 2020).

A nivel internacional, los países buscan personas talentosas para el uso de las tecnologías con la finalidad de desarrollar estrategias en las organizaciones altamente eficientes y competitivas, que garanticen un servicio de calidad a la comunidad. En China, Japón, Finlandia, Indonesia, Brasil, y otros, han superado las tendencias de otros países, se han enfocado en el bienestar del capital intelectual, a través de la innovación y la creatividad, lo cual ha mejorado la situación económica. Así también, otros países, como Chile, México, Alemania, Italia, entre otros, consideran al colaborador como un factor clave determinante para el desarrollo de la gestión de la calidad en la organización. En España, un 75 % de colaboradores no se encuentran satisfechos por la labor que realizan dentro de sus organizaciones, lo que está afectando el rendimiento (Amazonia TEAM Factory, 2022).

A nivel nacional, la empresa prestadora de servicio (EPS) en las diversas regiones del Perú, la tecnología digital y el rendimiento es importante dentro de una organización, de lograr las metas y objetivos, eficientemente y que conlleva a la sostenibilidad. En épocas pasadas, los trabajadores eran considerados como unas máquinas de producción, mecanicista y explotadora (Llanos, 2020 a, p. 135). La gestión de las EPS no está gestionando el capital humano, lo que está afectando la prestación de servicio. Realizaron una investigación a 29 empresa prestadora de

servicio (EPS); el 65% de estas no son rentables, y el 35% solo realiza sus actividades de forma regular. EMAPA Huancavelica, su prestación de servicio es deficiente debido a no preparación al personal en tecnología digital, no se dan los resultados que la empresa espera, esto ocasiona la disconformidad a población (El Comercio, 2022).

Los trabajadores la empresa de saneamiento a no tener capacitación en tecnología digital, afecta en el desarrollo del rendimiento, esto puede ocasionar fobia a la tecnología, en la comunicación, la perdida de empatía en cada uno de los colaboradores, así también, como la falta de compromiso y responsabilidad con sus compañeros y con la empresa. En este estudio se busca que los trabajadores se asocien con la tecnología digital para mejorar el rendimiento y se familiaricen con las herramientas tecnológicas (Rodríguez, 2020).

De igual manera, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) destacó que la tecnología digital está en constante incremento. Esto se evidencia en los porcentajes anuales, indicando que, en 2021, de cada 100 hogares, 95 utilizaban alguna tecnología digital, mientras que, en 2022, esta cifra ascendió a 97 hogares por cada 100. Esta variación refleja la disparidad en el nivel educativo del jefe de familia, observándose un incremento mínimo del 0.6% en aquellos sin educación técnica, mientras que los hogares con jefes de familia con estudios técnicos o superiores alcanzaron el 91.7%. El uso de dispositivos móviles aumentó este año a 93.3%, lo que sugiere que al menos un integrante de la familia posee uno, incrementándose en un 1.8% respecto a 2021. El acceso a las TICs en 2022 es del 54.3% en hogares con cuatro personas, del 23.2% en familias de tres, y del 3.16% en familias de dos miembros. Con la aparición de la inteligencia artificial, es imperativo que las personas se adapten y se cultiven ante los nuevos avances tecnológicos.

Flores (2020) explicó que, debido al avance tecnológico, la sociedad contemporánea se ha integrado al uso de estas nuevas tecnologías, convirtiéndolas en una parte esencial de nuestro desarrollo. La falta de estas tecnologías se percibe como un signo de subdesarrollo. La mayor adopción se observa entre los jóvenes y adolescentes, con un 80.5%, lo que contribuye a fortalecer las

telecomunicaciones en nuestro país.

Cerón et al. (2020), uno de los muchos desafíos que enfrentan las empresas es el modelo de negocio heredado, el cual no está alineado con la tecnología digital, lo que lo hace obsoleto. Para resolver estos problemas, es esencial mejorar la experiencia del cliente, lo que implica la renovación de los modelos comerciales, la optimización de la experiencia del cliente y la optimización de los procesos operativos, que son fundamentales para la transformación digital. La aplicación de la tecnología digital ha facilitado una nueva perspectiva, posibilitando que las empresas, a través de sus productos, alcancen a los clientes y abran nuevas oportunidades para establecer diversos campos en los proyectos de negocios.

Para Fuentes (2019), la tecnología digital está progresando con la implementación de la Tecnología BIM, un software dinámico de modelado de construcciones. Este software posibilita la visualización tridimensional y en tiempo real, el progreso de la construcción mediante el procesamiento de información, proporcionando una vista integral del proyecto desde su desempeño hasta su culminación. La Cámara Peruana de Construcción (CAPECO) ha establecido un comité BIM para promover y gestionar la adopción de esta tecnología en la industria.

Acosta (2018) argumentó que la tecnología digital presenta grandes desafíos, evidenciando que aún no estamos preparados para adaptarnos a las tecnologías emergentes. Es crucial desarrollar estrategias exhaustivas de innovación para cerrar las brechas tecnológicas y mejorar el acceso a la información para los clientes. La innovación requiere una significativa inversión y creatividad para entender las demandas del mercado. Alcanzar una transformación efectiva producirá una ventaja comparativa que marcará una diferencia significativa.

De acuerdo a Puertas (2017), no todas las empresas requieren una transformación digital; es necesario evaluar si la digitalización impacta en la empresa y si la tecnología digital cumple con las expectativas de los beneficiarios, considerando tanto los costos como los beneficios. Un mito común es que la transformación digital solo ocurre con tecnologías emergentes. Sin embargo, las innovaciones digitales exitosas a menudo provienen de modelos de negocios

preexistentes o de la modernización de procesos obsoletos para los consumidores; sin embargo, es crucial señalar que no siempre es así. Las grandes empresas suelen ser las más reacias al cambio y a abandonar sus procesos establecidos debido a los costos y riesgos asociados con la adopción de tecnologías innovadoras. Las empresas en situaciones de riesgo son las más interesadas en utilizar nuevas tecnologías que puedan ayudar a revitalizarlas. Por lo tanto, las empresas más rentables tienen la capacidad de adquirir alta tecnología digital.

La investigación se relaciona con la ODS 08 que es trabajo decente y crecimiento económico. La tecnología digital tiene un impacto significativo en este objetivo de desarrollo sostenible, tiene un gran impacto en la democratización de las herramientas de trabajo: La irrupción de internet y el auge de las tecnologías emergentes ha fomentado una distribución más justa de los recursos, facilitando la generación de nuevos modelos de negocio. Así también, en la búsqueda en la mejora del acceso a la información y toma de decisiones estratégicas: El uso de tecnologías como el BIG DATA puede asistir en la formulación de decisiones estratégicas en diferentes sectores, incluida en los servicios que se brinda a la sociedad. Esto puede tener un impacto en que los trabajadores, incremento en la productividad económica (ONU, 2015):

La tecnología digital puede aumentar la productividad empresarial al proporcionar un mejor acceso a la información del mercado, predicciones meteorológicas y otras herramientas que ayudan a los trabajadores y otros sectores a mejorar su rendimiento. Esto contribuye al ODS 8 al fomentar el crecimiento económico sostenido e inclusivo: La tecnología digital fomenta la innovación y el emprendimiento al facilitar el acceso a herramientas y recursos necesarios para desarrollar nuevos modelos empresariales. Esto es especialmente relevante para el ODS 8, ya que promueve el emprendimiento y la creación de empleo decente. La educación en conectividad, infraestructuras y herramientas digitales es esencial para mejorar la habilidad digital de los trabajadores a través de la capacitación.

Una vez examinado la problemática se formula el problema general: ¿Cuál es la relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024? Así mismo, se plantean como

problemas específicos: (i) ¿Cuál es la relación entre la información digital y rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024?; (ii) ¿Cuál es la relación entre la comunicación digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024?, (iii) ¿Cuál es la relación entre la convivencia digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024?, (iv) ¿Cuál es la relación entre la plataforma digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024?

Este trabajo de investigación se justifica porque va permitir a mejorar en los trabajadores su rendimiento mediante la adquisición de la tecnología digital y desarrollar su desempeño e incremento de la productividad. La justificación teórica permite esbozar que ésta se realizó con el propósito de lograr un manejo más eficiente de la información, lo cual permitirá alcanzar un resultado satisfactorio que ayudará a los trabajadores a responder a los problemas en menos tiempo, a lo cual va tener implicancia teórica por su aporte en el conocimiento y análisis evaluativo de la tecnología. Así mismo, en la justificación práctica, el presente estudio es un enfoque práctico porque permite mejorar problemas prácticos en los diferentes sectores de la empresa de saneamiento, proponiendo diferentes estrategias, a través de la tecnología digital y esto al aplicarlo va a contribuir a mejorar el rendimiento de cada uno de los trabajadores (Carrasco, 2019).

La justificación metodológica se sustenta en el presente estudio, toda vez que se aplicarán dos variables, de los cuales se realizarán el procesamiento de los datos cuantitativos, recopilados mediante un cuestionario validados por expertos, los cuales serán comprobados mediante evidencias de validez (Ñaupas, et al. 2018). Asimismo, los resultados que se van a obtener va tener coherencia, relevancia y pertinencia, a través de los instrumentos de medición que serán aplicado a todos trabajadores de la empresa de saneamiento.

Esta investigación lo que se busca es la corroboración de la conexión de las variables en estudio, por lo cual, se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024. También se plantearon los

siguientes objetivos específicos (i) Determinar la relación entre la información digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024; (ii) Determinar la relación entre la comunicación digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024; (iii) Determinar la relación entre la convivencia digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024; y, (iv) Determinar la relación entre la plataforma digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024.

Internacionalmente, Blanco (2020) argumentó que el progreso tecnológico en estas últimas décadas ha forzado a las industrias de construcción y mantenimiento de infraestructuras a concebir nuevas estrategias para mantenerse al día con el avance tecnológico en un mundo cada vez más. Actualmente, la edificación de infraestructuras se innova mediante el uso de sistemas que permiten un mejor control de las obras, utilizando la captura masiva de datos a través de drones, sistemas de topografía aérea o terrestre, realidad aumentada y vigilancia de equipos. Esto les ayuda a gestionar de manera más eficiente y transparente, reduciendo los impactos naturales y sociales.

Matilla (2020) hizo referencia en su investigación la evolución de la digitalización de los departamentos de relaciones públicas de las empresas con mayores ingresos en España. Destacó que el 73.3% de estas empresas están en un alto grado de transformación digital y el 85% tienen un enfoque holístico de la comunicación digital. Por consiguiente, un 8.8% de las empresas muestran una evolución mínima en este aspecto, y un 17.7% argumentan que el uso de tecnologías digitales es irrelevante para sus operaciones.

Pinos et al. (2019), investigaron el desempeño y el agotamiento del personal de líneas energizadas para explicar cómo el agotamiento afecta el desempeño laboral en una empresa que suministra electricidad. Participaron 37 personas, quienes respondieron a dos cuestionarios mediante métodos correlacionales, descriptivos y cuantitativos. El primer cuestionario, de Maslach, medía el agotamiento, y el segundo, de Paredes, evaluaba el desempeño en las actividades laborales. Se encontró que el agotamiento (Burnout) era poco común en 16

personas. En cuanto al desempeño, 20 individuos mostraron un buen nivel en sus actividades. Se concluyó que el agotamiento tiene un impacto indirecto en la capacidad de desempeño en las actividades laborales, con una significancia de 0.042.

Caiza (2020), realizó un estudio en Ecuador, como objetivo principal fue analizar el nivel de desempeño laboral y formular estrategias que promuevan tanto el crecimiento laboral como organizacional. Este trabajo se realizó con un enfoque cuantitativo. Como conclusión, se elaboró un plan estratégico ajustado a un novedoso paradigma, que permite identificar los procesos y subprocesos en la gestión del recurso humano, según lo descrito por el autor Chiavenato.

Ledahawsky (2022), en su investigación tuvo como objetivo determinar el impacto de la transición de las empresas españolas del ámbito analógico a la digital en el desempeño de los laborantes. Empleando un método no experimental, concluyó que la innovación manual no se desarrolla de manera instantánea, ya que las empresas españolas aún enfrentan dificultades para lograr los avances esperados por lograr los resultados esperados de la digitalización. Sin embargo, existe un gran número de líderes empresariales en España que están dispuestos a arriesgarse y apostar por la transformación digital.

En cuanto a los estragos nacionales, Sánchez (2020), se centró en analizar la relación entre el desempeño laboral y el agotamiento en los trabajadores de Ate. Se encuestó a 150 trabajadores de distintas entidades de Ate utilizando instrumentos de medición como la escala de rendimiento IWPQ y el inventario de Burnout. Se aplicó una metodología cuantitativa y correlacional. Los resultados mostraron una relación directa débil entre el rendimiento laboral y el agotamiento emocional, con una significancia de 0.034 y un Rho de Spearman de -0.079. No se halló una conexión significativa entre el rendimiento laboral y la despersonalización, con un índice de 0.211. En cuanto a la realización personal, se encontró una conexión menor, con un índice de 0.016 y un Rho de Spearman de 0.196, lo que indica una relación positiva casi inexistente con el rendimiento laboral. La significancia del síndrome mencionado fue de 0.358, lo cual sugiere que no existe una relación entre este síndrome y el desempeño laboral de las personas.

Figuroa (2021), en su investigación cuantitativa correlacional, se planteó identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en 85 empleados de ventas de una empresa de telecomunicaciones en Lima, Perú. Se emplearon el Cuestionario CMT de Toro y la escala de Rendimiento de Koopmans. Los resultados confirmaron una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral. Además, la motivación mostró una relación con todas las dimensiones del desempeño laboral, caso contrario con la dimensión de comportamientos contraproducentes, donde la relación fue viceversa.

Por consiguiente, tenemos a Malpartida (2022) en su investigación buscó determinar la conexión entre el estrés y el rendimiento laboral. Utilizó un método aplicado, no experimental, descriptivo-correlacional, con un enfoque transversal y cuantitativo. Para recolectar información, se aplicaron dos cuestionarios, obteniendo un coeficiente Alfa de 0.95 para el estrés y de 0.96 para el desempeño. Se encontró una relación inversa entre el estrés laboral y el rendimiento laboral, con un valor de -0.107 y un valor $p > 0.05$, lo cual no es estadísticamente significativo. Esto indica que un aumento en el estrés laboral tiende a reducir el rendimiento laboral, disminuyendo así las ocupaciones de los trabajadores.

Chambi (2020) en su investigación tuvo como objetivo de establecer la relación entre el estrés y el rendimiento profesional, utilizando un método transversal-correlacional. Se basó en un cuestionario de estrés laboral de la OIT (2011) y para evaluar el desempeño laboral, empleó el cuestionario de Calizaya, Bellido y Huamani (2019). Se tuvo como población a 206 laborantes (empleados, obreros y practicantes). Los datos se analizaron mediante pruebas estadísticas no paramétricas y paramétricas con el programa SPSS. Los resultados mostraron que el 38.8% de los trabajadores presentaban un nivel de estrés laboral, y el 36.4% experimentaban estrés. En cuanto al desempeño laboral, el 51.9% demostró un rendimiento medio, con una tendencia al bajo desempeño en el 44.7%. La investigación concluyó que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Según Sánchez, (2019) en su investigación, la capacidad emocional y el rendimiento en la organización de los trabajadores del Complejo Comercial

Unicachi en el distrito de Comas, el propósito del estudio es determinar el grado de influencia de la inteligencia emocional y el desempeño de los laborantes del Complejo mencionado. Por consiguiente, se empleó un diseño no experimental y transversal en el trabajo. La población fue de 50 colaboradores y se estableció una muestra censal mediante el uso de un cuestionario de la escala Likert. Se determinó que se presenta una correlación favorable. notable entre la inteligencia emocional y el rendimiento profesional de los empleados del establecimiento antes mencionado después de analizar los datos.

En cuanto a aspectos teóricos, es importante destacar que la tecnología digital, con referencia a Internet, es el arma principal en el amplio mundo de las tecnologías digitales, las cuales han sido creadas a partir de dos conceptos relacionados con el mundo de la tecnología. El ingenio cultural del Internet, es decir, la habilidad de generar nuevas formas de relacionarse entre las personas y generar nuevas identidades e identificaciones, superando barreras culturales y sociales, fue caracterizado por Grillo, (2008), nombrando al internet como un mundo diferente.

Internet es como un universo paralelo donde la comunidad de la información se presenta como un fenómeno unificado que se expande de manera casi lineal, diseminando tecnología. Esto resulta en la apropiación de accesos, usos y expectativas, bajo la ilusión de que existe una conexión entre la tecnología y la sociedad. En este contexto, la comunidad de la información representa el punto culminante de la cibercultura. Entonces las tecnologías aparecen en forma estructuradas y las identidades como un proceso de individualización de ideas (Castells citado por Guiddens, 1998:29). Así, la teoría funcionalista, considera al Internet desde otra perspectiva, se resalta al Internet como una herramienta y un entorno social en el que las personas usan para relacionarse.

Por consiguiente, al referir a la tecnología digital es la aplicación en la innovación, para mejorar diferentes aspectos y procesos empresariales, impulsar el crecimiento y aumentar la eficiencia en cada uno de los sectores laborales.

También se debe considerar al colaborador, ya que el entorno de aprendizaje tecnológico no solo presenta un desafío en el ámbito laboral, sino que también exige el dominio de las competencias digitales requeridas hoy en día (García-Gutiérrez y

Ruiz-Corbella, 2020). De igual manera, Varghese y Mandal (2020) indicaron que las tecnologías digitales son recursos valiosos para el rendimiento laboral. En cuanto a las dimensiones de la variable tecnología digital, se toma como referencia lo descrito por Marcelo y Rijo (2019), quienes identificaron cuatro dimensiones en su inventario.

Asimismo, la información digital, se refiere a la información que se encuentra en formato digital, es decir, almacenada y procesada en forma de bits y bytes. Esta información puede incluir texto, imágenes, vídeos, archivos de audio y otros tipos de datos. La información digital es ampliamente utilizada en la actualidad debido a la facilidad de almacenamiento, acceso y distribución que ofrece la tecnología digital. Los metadatos son una parte importante de la información digital. Los metadatos son datos que describen y proporcionan información sobre otros datos, facilitan la indexación, el acceso y la gestión de la información digital.

Por consiguiente, la comunicación digital, se refiere al intercambio de información y conocimiento a través de medios electrónicos o digitales. Con el progreso en las tecnologías de la información y las comunicaciones, la comunicación digital se ha vuelto cada vez más común y ha transformado la manera en que interactuamos a nivel personal, social y empresarial. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la comunicación digital también acarrea riesgos, como la probabilidad de que la información se comparta de manera incorrecta o que terceros accedan a información confidencial. Por consiguiente, es imprescindible adoptar medidas para salvaguardar la privacidad y la seguridad en la comunicación digital.

La convivencia digital, se refiere a la manera en que los individuos interactúan y se relacionan en el entorno digital, especialmente en internet y las redes sociales. Es importante promover una convivencia digital saludable y segura, tanto para infantes y adolescentes como para adultos. En el contexto de la cuarentena y más allá, es importante establecer reglas para una sana convivencia digital. Estas reglas pueden incluir aspectos como el tiempo de pantalla, el control parental, el ciberacoso y el desarrollo didáctico de los niños en la era de la tecnología. Además, es fundamental considerar cómo el uso de pantallas e internet

influye en las relaciones personales dentro de la familia y el hogar.

Una plataforma digital es un espacio en la red, un portal o ciberentorno utilizado para almacenar diversos tipos de datos, tanto personales como empresariales. Estas plataformas funcionan con ciertos sistemas operativos y ejecutan software o aplicaciones con diversos contenidos. Asimismo, pueden concebirse como sistemas programables y personalizables por desarrolladores externos y usuarios, lo que permite su adaptación a innumerables necesidades y temas que los creadores originales no habían anticipado. Esto da lugar a una especie de red social que facilita el contacto con amigos, familiares y usuarios en general, fomentando así la participación y el uso.

Zúñiga (2019), el rendimiento es la conexión entre los resultados y el tiempo que se necesita para lograrlos, considerado productivo si el resultado se obtiene en menor tiempo. El rendimiento laboral, Por consiguiente, se define por Gabini, (2018,) como el conjunto de comportamientos dirigidos a lograr las metas en las que se trabaja. El desempeño de los trabajadores, según (Aroquipa y Barreros, 2020) tiene como objetivo mejorar el éxito y la efectividad de la organización.

Por ende, las actividades realizadas para lograr objetivos se conocen como rendimiento laboral. Las facetas de contexto organizacional, manejo de competencias e impulso laboral son componentes de la variable rendimiento profesional.

Para Pedraza (2018), el clima laboral es un conjunto de percepciones que los trabajadores construyen; tiene un impacto en sus actitudes, rendimiento y en la eficacia de la empresa. Según Madhukar y Sharma (2017), los patrones de comportamiento son continuos y están relacionados con los principios y el ambiente que prevalece en la empresa. Esto tiene un impacto en la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores. Según (Pilligua y Arteaga, 2019), existen compañías que invierten en entornos adecuados para sus empleados con el fin de que estos puedan producir de manera efectiva y lograr resultados positivos para la empresa., así mismo, Pastor (2018) sostiene que los factores organizacionales pueden afectar el desempeño de los empleados, ya que las particularidades del trabajo son percibidas por ellos de forma directa o indirecta, lo cual puede impactar

en su actitud y productividad. Los empleados son quienes conforman el clima laboral, y esto tiene un impacto en sus actividades.

Asimismo, para la dirección basada en habilidades, es esencial concretar los perfiles ocupacionales, asegurando que los empleados no solo ocupen un cargo, y también ofrecen lo mejor de sí para contribuir a las metas organizacionales (Benavides, Gómez, Orozco, Riveros, Tibaduiza & Velandia, 2016). Asimismo, Wieczorek (2017) afirma que las habilidades de la entidad definen las habilidades deseadas en los empleados. Las competencias deben ser evaluables y es necesario proporcionar una descripción detallada de las habilidades para garantizar un capital humano de excelencia en la organización. Igualmente, Velu y Manxhari (2017) apuntan a que las competencias y conocimientos asociados al desempeño deben ser examinados. Por consiguiente, los autores como Lora, Castilla y Góez (2020) señalan que esto se ha desarrollado en un mecanismo de gestión y supervisión que facilita una administración completa de los empleados basada en sus competencias necesarias para una actuación excelente. Es crucial definir perfiles laborales medibles para que los empleados puedan alcanzar los objetivos establecidos.

Peña y Villón (2017), la motivación laboral se describe como el aliciente que la organización proporciona al empleado para lograr las metas, adaptados para cubrir sus necesidades personales, como la autogestión o la optimización de las condiciones laborales. Asimismo, Varma (2017) afirma que la energía impulsa al colaborador hacia los objetivos de la organización. Por consiguiente, las organizaciones deben absolver plenamente al colectivo y no solo a un individuo. Primero, es necesario identificar la motivación tanto externa como interna.

Asimismo, Skripak et al. (2016) indican que la razón es un impulso interno provocado por los empleados que se concentran en alcanzar objetivos de la mejor manera posible. Estos tipos de empleados demuestran una mayor productividad y presentan menos probabilidades de exhibir conductas desfavorables hacia los clientes y compañeros. En este contexto, Tovmasyan y Minasyan (2020) sostienen que los jefes incentivados deben influir y convencer a sus colaboradores a través de los beneficios de la empresa. Por lo tanto, se puede afirmar que la motivación

laboral proviene de la organización, ya que es responsabilidad de ésta generar los estímulos necesarios para que sus colaboradores se sientan motivados.

De acuerdo con Chiavenato (2019), el rendimiento se atañe al conjunto de acciones o conductas observables en los trabajadores que son cruciales para alcanzar los objetivos de la organización. Además, identifica como aspectos fundamentales las siguientes dimensiones: el rendimiento en las tareas, que es el resultado alcanzado en un entorno laboral en relación con los recursos disponibles. Este concepto está asociado al vínculo entre los medios utilizados para lograr algo y el resultado final obtenido, otro que considero que la conducta contraproducente son aquellos comportamientos que llevan a cabo algunos colaboradores. De forma consciente y deliberada, con los intereses de la empresa, generando algunas veces daños o pérdidas en alguno de sus niveles. También se refirió al rendimiento en el contexto, se refiere a los resultados que se obtienen en el trabajo y está influenciado por varios factores. Estos factores incluyen la estrategia, la capacitación, la remuneración y el entorno en el que se desarrolla el trabajo.

El origen del problema radica en que la tecnología digital ayudar a mejorar el rendimiento en el trabajo y en el entorno virtual. No obstante, el uso de plataformas de colaboración en línea puede fomentar la comunicación y el trabajo en equipo, permitiendo a las personas interactuar y colaborar de manera efectiva a pesar de la distancia física (Marcelo y Rijo, 2019). Además, las aplicaciones y herramientas tecnológicas en línea pueden proporcionar oportunidades para desarrollar las capacidades que requiere el personal para que sea un ente productivo, y sostenible. La tecnología digital es importante para que el colaborador mejore en su rendimiento y desempeño, por eso, son cada vez más valoradas el uso de las herramientas tecnológicas, dentro del entorno laboral, debido a su impacto las personas adquieren habilidades y destrezas para sus actividades cotidianas (Rodríguez. 2020).

Para constatar la propia pesquisa, se va plantear la hipótesis general: Existe relación significativamente estadísticamente entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024. También se plantearon las siguientes hipótesis específicas: (i) Existe

relación significativamente estadísticamente entre la información digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024, (ii) existe relación significativamente estadísticamente entre la comunicación digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024, (iii) existe relación significativamente estadísticamente entre la convivencia digital y el rendimiento de los trabajadores de una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024 y (iv) existe relación significativamente estadísticamente entre la plataforma digital y el rendimiento de los trabajadores de una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024.

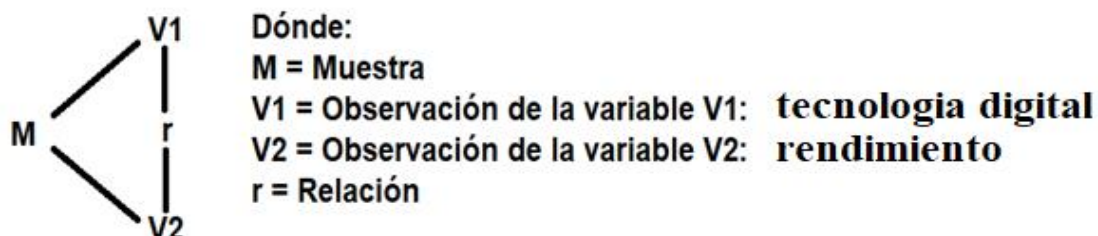
II. METODOLOGÍA

La investigación adoptó un paradigma positivista, un enfoque filosófico y metodológico que se fundamenta en la premisa de que el conocimiento científico debe ser objetivo, verificable y fundamentado en la observación empírica. Este estudio es de tipo básico, ya que no tiene fines aplicativos inmediatos, sino que busca ampliar y profundizar el acervo de conocimientos científicos existentes sobre los fenómenos y hechos de la realidad (Carrasco, 2019). Asimismo, emplea un enfoque cuantitativo, centrado en la medición objetiva y el análisis estadístico de datos numéricos recopilados a través de encuestas o técnicas informáticas, con el propósito de explicar un fenómeno o hecho de la realidad (Carrasco, 2019). El diseño es no experimental correlacional transversal, lo que significa que las variables de estudio no son manipuladas, no existe un grupo de control ni experimental. Este estudio se enfoca en observar y analizar los fenómenos y hechos de la realidad tal como ocurren, presentándose en un momento determinado del tiempo.

El método que se utilizó es Hipotético-Deductivo, Bernal (2016) desde su punto de vista, considerará que es un procedimiento que parte de unas aseveraciones en forma de hipótesis, con el propósito de poder contradecir o negar dichas hipótesis que se encuentran en estudio, que se deducen de dichas conclusiones y que se deben contrastarse con los hechos o fenómeno de la realidad.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Nota: Elaboración propia (2024).

Las variables se someten a una operacionalización, es decir que la variable tecnología digital, es la aplicación en la innovación, para mejorar diferentes aspectos y procesos empresariales, impulsar el crecimiento y aumentar la eficiencia en cada uno de los sectores laborales, también es fundamental considerar al colaborador, pues el entorno de aprendizaje tecnológico ofrece no solo un reto en el ámbito laboral, sino que también exige el dominio de las competencias digitales necesarias en la actualidad (García-Gutiérrez y Ruiz Corbella, 2020). Asimismo, Varghese y Mandal (2020) destacaron que las tecnologías digitales son recursos valiosos para el rendimiento laboral. En relación con las dimensiones de la variable tecnología digital, se utiliza como referencia lo indicado por Marcelo y Rijo (2019), quienes identificaron cuatro dimensiones en su inventario.

El rendimiento es la conexión entre los resultados y el tiempo que se necesita para lograrlos y finalizarlos, conforme a Zúñiga, (2019), el rendimiento es la relación entre los resultados y el tiempo que se necesita para lograrlos, será considerado productivo si el resultado se obtiene en menos tiempo. Por consiguiente, Gabini, (2018), define el rendimiento como el conjunto de comportamientos dirigidos al logro de los objetivos que se han establecido para la persona. El desempeño de los trabajadores, según Aroquipa y Barreros, (2020), tiene como objetivo mejorar el éxito y la efectividad de la organización. Por lo tanto, el desempeño se refiere a las acciones que se llevan a cabo con el propósito de alcanzar metas. El ambiente de trabajo, la administración de competencias y la estimulación laboral fueron las dimensiones que se encontraron en la variable rendimiento.

Carrasco (2019), la operacionalización de la variable consiste en desglosar o descomponer de manera deductiva las variables que constituyen el problema de investigación, es decir, comenzar desde lo general y llegar a lo particular. Este proceso abarca desde las variables (conceptual - operacional), pasando por las dimensiones, indicadores, ítems, escalas, y rangos o niveles, también Cordero (2015), se refiere al proceso de definir y medir una variable de manera concreta y mensurable en un estudio o investigación. Implica convertir un concepto abstracto en una forma específica y observable que pueda ser cuantificada o calificada. La operacionalización de una variable generalmente consta de tres partes: Definición nominal, conceptual o constitutiva de la variable: Define la variable en términos

teóricos y términos relacionados, estableciendo su significado general y el contexto en el que se emplea; definición real de la variable: Descompone la variable en sus componentes específicos y observables, explicando cómo se manifiesta en la práctica y cómo puede ser medida o evaluada en dimensiones relevantes para el estudio y por último la definición operativa de la variable, que abarca especifica los criterios, recursos y procedimientos de valoración para cada componente de la variable.

Carrasco (2019), consideró a la población como el conjunto de elementos (unidad de análisis) relacionados con investigaciones sociales (ámbito espacial), es decir, el área donde se desarrollará la investigación. En este estudio, la población está compuesta por 2.030 trabajadores de la empresa de saneamiento de Lima. Asimismo, Carrasco (2019) señaló que la muestra es una parte representativa de la población, que contiene las mismas características, es decir, refleja fielmente a la población y permite que los resultados obtenidos puedan generalizarse a todos sus elementos. Para realizar el estudio, la muestra está constituida por 313 trabajadores de una empresa de saneamiento de Lima, y se utilizó la siguiente fórmula para obtener la muestra:

Figura 2

Fórmula de cálculo de la muestra

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

Nota. Donde:

n= muestra

Z= nivel de confianza, 95%: su valor es: 1.96

p = probabilidad de éxito: 60%: 100 = 0,6

q = probabilidad de fracaso, 40%: 100 = 0,4

E = nivel de error 5%: 100 = 0,05

N = población = 2030 trabajadores

El muestreo, es una técnica que permite realizar un análisis y que mediante este proceso se pueda obtener las respectivas conclusiones acerca del trabajo de investigación, es decir, que a través del muestreo se va extrapolar o inferir a todo el conjunto de elementos de interés que forman la población. El muestreo que se va utilizar es el muestreo probabilístico aleatorio simple porque todos los elementos que conforman la población pueden ser elegidos para ser parte de la muestra (Carrasco, 2019).

Tabla 1

Valor Estadístico de la Muestra

DESCRIPCIÓN	
Nivel de confianza (%)	95
Valor crítico (%): Z	1.96
Tamaño de población: N	2030
Valor de aceptación: p	0.60
Valor de aceptación: q	0.40
Error: e	0.05
<hr/>	
Tamaño de Muestra: n	313

Nota: Elaboración propia (2024).

Los criterios que se van a considerar son de inclusión y exclusión, porque se tomaron en cuenta la consideración del participante en forma voluntaria de cada uno de los trabajadores de una empresa de saneamiento de Lima. Así, para el trabajo de investigación se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión, que consiste en incluir a los trabajadores que van a participar en la encuesta tanto masculino como femenino, es decir, todos los trabajadores que realizan labores de subordinación, en los diferentes actividades comerciales y operativas, con la finalidad de obtener información que sea pertinente y confiable, para el procesamiento de los datos, mediante un aplicativo SPSS 29. Como criterios de exclusión, no se va tomar encuesta la participación a los trabajadores que por algún motivo no desean participar en la encuesta, así mismo, la parte gerencial y a los responsables de las áreas, porque no están involucrados en el presente estudio.

Para medir las variables se va utilizar para la recolección de datos, se va utilizar la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Según Carrasco (2019), la encuesta es una técnica ampliamente utilizada en investigaciones científicas y sociales. Se utiliza para recolectar información de personas sobre características, opiniones, creencias, expectativas, conocimientos y comportamientos pasados o actuales. Un cuestionario, Por consiguiente, implica un conjunto de cuestiones asociadas a una o más variables que se deben medir. que se utiliza para recoger datos mediante un conjunto de pregunta hacia a los encuestados, que tiene como propósito obtener información pertinente para llevar a cabo el trabajo de investigación, utilizando el cuestionario como instrumento, porque permite obtener una repuesta directa de los encuestados mediante una hoja de preguntas. Se va emplear con la finalidad de evaluar las dimensiones de las variables.

Para el procedimiento en la búsqueda de los resultados se debe tener en cuenta la evidencia de validez de las variables tecnología digital y rendimiento, se someterán a la evaluación mediante los expertos y la utilización del Coeficiente Alfa (Cronbach, 1951). Carrasco (2019), considero que es una propiedad de los instrumentos de investigación, asimismo, se refiere que estos miden la imparcialidad, exactitud, naturalidad y legitimidad. El juicio de expertos, para los instrumentos se sometieron a jueces que tienen experiencia, se van a analizar, evaluar y comparar el nivel de relación. El instrumento debe tener pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos, el cual será validado mediante un certificado de validez extendido por la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, lo cual garantiza que el instrumento cuenta con evidencia de validez suficiente. Quienes van dar la conformidad son docentes que ostenta el grado de magister o doctor.

Para recolectar la información, se envió una carta solicitando autorización a los responsables de la universidad en la que se llevó a cabo la investigación, con el propósito de obtener el permiso para aplicar el instrumento. Se elaboró un formulario en Google Forms, que se envió a los trabajadores. Posteriormente, se recogieron los datos y se almacenaron en Tera Box para su descarga y procesamiento.

La evidencia basada en la estructura interna permite evaluar la fiabilidad del instrumento, es decir, al aplicarlo una o varias veces a una persona o a varias personas en diferentes momentos, se obtienen resultados similares (Carrasco, 2019). Para determinarla, se realizó un pilotaje y, con los datos obtenidos, se llevó a cabo la prueba piloto utilizando el coeficiente correspondiente, lo que permitirá comprobar la solidez o consistencia interna del instrumento.

Para el método de examen de datos, según Carrasco (2019), es crucial el proceso de sus estructuras, que deben ser en forma escalonada, para alcanzar lo que se busca de las variables, es decir, su grado de incidencia. Para la recopilación, clasificación, presentación y descripción de los datos, se utilizó la estadística descriptiva, que consiste en verificar el grado de incidencia entre las variables de estudio (Guisande, et. al. 2013). Para el análisis estadístico, se empleó el software SPSS Estadísticas 29.0, un programa estadístico que es líder mundial en diversos campos y se emplea para solucionar problemas comerciales y de investigación a través de análisis ad hoc, pruebas de hipótesis y evaluaciones predictivos. Para la prueba de hipótesis, se empleará la estadística inferencial porque proporciona información sobre lo que se desea investigar y permite tomar decisiones a partir de los datos obtenidos, como determinar el grado de incidencia (Guisande, et. al. 2013).

En esta investigación es fundamental considerar todos los aspectos éticos, basándose en la autenticidad de la información recogida de distintos autores reconocidos a nivel mundial. Esta investigación se enfoca tanto en estudios actuales como en estudios previos. La relevancia de este estudio radica en la finalidad de que la tecnología digital influirá en el rendimiento de los trabajadores de una empresa de saneamiento en Lima Metropolitana.

El trabajo de investigación ha seguido la estructura metodológica establecida por la escuela de posgrado del programa de maestría en gestión del talento humano de la Universidad César Vallejo, considerando su línea de investigación. Además, se ha respetado la autoría de quienes han contribuido al desarrollo de la base teórica de las variables de estudio. En las referencias bibliográficas se mencionan los investigadores, el período, el título, la editorial, el país y el año de publicación,

así como las revistas científicas, tesis y otros recursos relevantes.

La ética en la investigación científica es crucial para garantizar el avance del conocimiento, la mejora de la condición humana y el progreso de la sociedad. Al realizar investigaciones en seres humanos, surgen diversos dilemas éticos que deben ser considerados. Algunos de los aspectos éticos relevantes en una investigación incluyen la participación voluntaria (principio de autonomía), que implica el respeto y reconocimiento de la capacidad de los individuos para tomar decisiones informadas y autónomas sobre su participación en el estudio.

III. RESULTADOS

La presente investigación tiene como propósito principal determinar la relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima en el año 2024.

Con el fin de explorar este impacto, se plantearon los siguientes objetivos específicos: (i) Determinar la relación entre la información digital y el rendimiento de los trabajadores, (ii) Determinar la relación entre la comunicación digital y el rendimiento de los trabajadores, (iii) Determinar la relación entre la convivencia digital y el rendimiento de los trabajadores, y (iv) Determinar la relación entre la plataforma digital y el rendimiento de los trabajadores. Los resultados de este estudio proporcionan una visión integral sobre cómo las diferentes facetas de la tecnología digital pueden potenciar el desempeño en el ámbito laboral.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos, organizados en tablas y acompañados de un análisis interpretativo que facilita la comprensión de los datos y sus implicaciones.

El análisis descriptivo, da cuenta de la encuesta exhaustiva realizada a un grupo de participantes con el objetivo de evaluar diversos aspectos relacionados a la tecnología digitales y sus dimensiones. El estudio se ejecutó con una muestra de 313 individuos, de los cuales solo uno fue excluido, resultando en una tasa de validez del 99.7%.

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

CASOS	NÚMERO	PORCENTAJE
Válido	312	99.7 %
Excluidos	1	0.3 %
Total	313	100 %

Nota. Elaboración propia (2024).

Se utilizaron diversas técnicas estadísticas para analizar los datos recolectados, asegurando la fiabilidad y consistencia de los resultados obtenidos, como lo indica un Coeficiente Alfa de 0.802 para los 36 ítems evaluados.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

COEFICIENTE ALFA	ÍTEMS EVALUADOS
0.802	36

Nota. Elaboración propia (2024).

El propósito de este estudio es proporcionar una visión detallada y comprensiva de la tecnología digital y el rendimiento de los encuestados. En un mundo cada vez más digitalizado, es crucial entender cómo las personas utilizan diversas herramientas tecnológicas, cómo colaboran en línea y cómo manejan sus dispositivos portátiles para optimizar sus actividades comerciales y operativas. Los resultados de esta encuesta no solo reflejan el estado actual de estas habilidades y comportamientos, sino que también ofrecen una base sólida para desarrollar estrategias y fomenten un uso más efectivo y colaborativo de las tecnologías.

Cada tabla en este estudio, representa una parte esencial del análisis y ofrece una perspectiva única sobre diferentes aspectos de la tecnología digital. Desde la realización de búsquedas avanzadas hasta la participación en reuniones laborales, estas tablas proporcionan datos valiosos que pueden ayudar a identificar fortalezas y mejoras en sus actividades. La interpretación de cada tabla, se ha realizado de manera detallada para asegurar una comprensión completa y precisa de los resultados, facilitando así la toma de decisiones fundamentadas y la implementación de estrategias eficaces.

Tabla 4*Estadísticas Descriptivas de la Variable Tecnología Digital*

DIMENSIONES	MEDIA	MEDIANA	DE	MÍNIMO	MÁXIMO	ASIMETRÍA	CURTOSIS
Información digital	3.89	4	0.85	1	5	-0.75	-0.28
Comunicación digital	4.02	4	0.90	1	5	-0.85	0.10
Plataforma tecnológica	4.15	4	0.80	1	5	-0.70	-0.20
Convivencia digital	3.95	4	0.88	1	5	-0.80	-0.15

La Tabla 4 presenta las estadísticas descriptivas de las dimensiones de la variable Tecnología Digital. Las medias de todas las dimensiones se sitúan cerca de 4, lo que indica una alta utilización y valoración de las tecnologías digitales entre los trabajadores. La asimetría negativa en todas las dimensiones sugiere que las respuestas tienden a concentrarse en los valores altos de la escala, lo que es consistente con una alta adopción y uso de tecnologías digitales en la empresa. La curtosis muestra que las distribuciones son relativamente normales, sin valores extremos significativos.

Tabla 5*Estadísticas Descriptivas de la Variable Rendimiento*

DIMENSIÓN	MEDIA	MEDIANA	DE	MÍNIMO	MÁXIMO	ASIMETRÍA	CURTOSIS
Rendimiento en las tareas	4.10	4		0.75	1 5	-0.65	-0.30
Comportamientos contraproducentes	2.30	2		1.05	1 5	0.50	-0.80
Rendimiento en el contexto	3.85	4		0.90	1 5	-0.70	-0.25

La Tabla 5 presenta las estadísticas descriptivas de las dimensiones de la variable Rendimiento. La dimensión "Rendimiento en las tareas" tiene una media alta de 4.10, lo que indica un buen desempeño en las tareas asignadas por parte de los trabajadores. Por consiguiente, los "Comportamientos contraproducentes" tienen una media más baja de 2.30, lo que sugiere que estos comportamientos no son comunes entre los empleados. El "Rendimiento en el contexto" tiene una media de 3.85, indicando que los trabajadores también tienen un buen desempeño en actividades contextuales como la cooperación y la actitud positiva. La asimetría y curtosis de estas dimensiones muestran que las respuestas tienden a ser consistentes y no presentan distribuciones extremas.

Sobre la evaluación de supuestos de Normalidad, se tiene;

Tabla 6

Prueba de Normalidad de las Dimensiones de Tecnología Digital

DIMENSIONES	ESTADÍSTICO DE KOLMOGOROV-SMIRNOV	SIG. DE SHAPIRO-WILK
Información digital	0.122	0.000
Comunicación digital	0.133	0.000
Plataforma tecnológica	0.115	0.000
Convivencia digital	0.120	0.000

La Tabla 6 muestra los resultados de las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para las dimensiones de la variable Tecnología Digital. Los valores de significancia ($p < 0.001$) para todas las dimensiones indican que la distribución de los datos no es normal. Esto justifica el uso de pruebas estadísticas no paramétricas para los análisis inferenciales, ya que los datos están significativamente desviados de una distribución normal.

Tabla 7*Prueba de Normalidad de las Dimensiones de Rendimiento*

DIMENSIONES	ESTADÍSTICO DE KOLMOGOROV- SMIRNOV	SIG. DE SHAPIRO- WILK
Rendimiento en las tareas	0.110	0.000
Comportamientos contraproducentes	0.145	0.000
Rendimiento en el contexto	0.118	0.000

La Tabla 7 muestra los resultados de las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para las dimensiones de la variable Rendimiento. Los valores de significancia ($p < 0.001$) para todas las dimensiones indican que la distribución de los datos no es normal. Esto justifica el uso de pruebas estadísticas no paramétricas para los análisis inferenciales, ya que los datos están significativamente desviados de una distribución no normal.

Análisis Inferencial

El objetivo general de este estudio establecer la relación existente entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento, Lima - 2024. Mediante esta investigación, se buscó comprender cómo las herramientas digitales se relacionan significativamente con el rendimiento, así como identificar las posibles mejoras que la tecnología puede aportar en el contexto de saneamiento.

Tabla 8

Correlación General

VARIABLE	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN (R)	SIGNIFICANCIA (P)
Información digital	0.582**	0.000
Comunicación digital	0.603**	0.000
Convivencia digital	0.534**	0.000
Plataforma digital	0.550**	0.000
Rendimiento en las tareas	0.576**	0.000
Comportamientos contraproducentes	-0.423**	0.000
Rendimiento en el contexto	0.523**	0.000

El análisis inferencial del objetivo general muestra una fuerte correlación positiva y significativa entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima. Específicamente, las diversas dimensiones de la tecnología digital (información digital, comunicación digital, convivencia digital y plataforma digital) presentan coeficientes de correlación altos con el rendimiento en las tareas y el rendimiento en el contexto, y una correlación negativa con los comportamientos contraproducentes.

El objetivo específico 1 de esta investigación, es determinar la relación entre la información digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento, Lima durante - 2024. Se buscó analizar el uso de información digital en el rendimiento, en la tomar decisiones y resolución de problemas. Este análisis permitirá identificar la tecnología digital más efectivas y cómo su implementación puede contribuir a mejorar el rendimiento en el sector de saneamiento, un área crucial para el bienestar de la comunidad.

Tabla 9

Correlación entre Información Digital y Dimensiones del Rendimiento

DIMENSIÓN DE RENDIMIENTO	INFORMACIÓN DIGITAL
Rendimiento en las tareas	$r = 0.582^{**}$
Comportamientos contraproducentes	$r = -0.423^{**}$
Rendimiento en el contexto	$r = 0.523^{**}$
Sig. (bilateral)	0.000
N	313

La Tabla 9 muestra que existe una correlación significativa y positiva entre la información digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.582$) y el rendimiento en el contexto ($r = 0.523$). También hay una correlación significativa y negativa con los comportamientos contraproducentes ($r = -0.423$). Esto sugiere que el acceso y uso efectivo de la información digital mejora tanto el desempeño en tareas específicas como en actividades contextuales, y reduce los comportamientos negativos en el trabajo.

El objetivo específico 2 de esta investigación es determinar la relación entre la comunicación digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima durante el año 2024. Se buscó analizar la relación de la comunicación interna con el rendimiento. Una comunicación solida mejora la comprensión de los roles y las responsabilidades, sino que también fomenta un mayor compromiso con los objetivos de la empresa, lo que puede resultar en un aumento significativo en el rendimiento de la empresa. Este análisis permitió identificar las mejores prácticas en comunicación digital.

Tabla 10

Correlación entre Comunicación Digital y Dimensiones del Rendimiento

Dimensión de Rendimiento	Comunicación Digital
Rendimiento en las tareas	$r = 0.603^{**}$
Comportamientos contraproducentes	$r = -0.467^{**}$
Rendimiento en el contexto	$r = 0.548^{**}$
Sig. (bilateral)	0.000
N	313

La Tabla 10 muestra una correlación significativa y positiva entre la comunicación digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.603$) y el rendimiento en el contexto ($r = 0.548$). También hay una correlación significativa y negativa con los comportamientos contraproducentes ($r = -0.467$). Esto indica que una comunicación digital efectiva mejora la colaboración y la solución expedita de problemas, lo que mejora el desempeño en las tareas y contextos laborales, y disminuye los comportamientos negativos.

El objetivo específico 3 esta investigación consistió en determinar la relación entre la convivencia digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima año 2024. Se buscó analizar la relación que se establecen a través de plataformas digitales y el rendimiento. Una convivencia digital efectiva puede fomentar un ambiente de trabajo más cohesionado y motivador. Este análisis permitirá identificar las prácticas de convivencia digital que son más beneficiosas para el rendimiento en el sector de saneamiento.

Tabla 11

Correlación entre Convivencia Digital y Dimensiones del Rendimiento

DIMENSIONES	CONVIVENCIA DIGITAL
Rendimiento en las tareas	$r = 0.534^{**}$
Comportamientos contraproducentes	$r = -0.390^{**}$
Rendimiento en el contexto	$r = 0.491^{**}$
Sig. (bilateral)	0.000
N	313

La Tabla 11 demuestra que hay una correlación significativa y positiva entre la convivencia digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.534$) y el rendimiento en el contexto ($r = 0.491$). También hay una correlación significativa y negativa con los comportamientos contraproducentes ($r = -0.390$). Esto sugiere que la capacidad de adaptarse a diversas tecnologías digitales y utilizar diferentes herramientas está asociada con un mejor rendimiento laboral y una reducción de los comportamientos negativos.

El objetivo específico 4 de esta investigación es determinar la relación entre la plataforma digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima - 2024. Se buscó analizar el uso de plataformas digitales, que facilitan la gestión de tareas, la comunicación y el acceso a información relevante. Este estudio permitió identificar las características de las plataformas digitales que son beneficiosas para mejorar el rendimiento, así como las posibles áreas de mejora en su implementación dentro del sector de saneamiento.

Tabla 12

Correlación entre Plataforma Digital y Dimensiones del Rendimiento

DIMENSIONES	PLATAFORMA DIGITAL
Rendimiento en las tareas	$r = 0.550^{**}$
Comportamientos contraproducentes	$r = -0.411^{**}$
Rendimiento en el contexto	$r = 0.506^{**}$
Sig. (bilateral)	0.000
N	313

La Tabla 12 muestra que existe una correlación significativa y positiva entre la plataforma digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.550$) y el rendimiento en el contexto ($r = 0.506$). También hay una correlación significativa y negativa con los comportamientos contraproducentes ($r = -0.411$). Esto sugiere que las plataformas digitales son esenciales para mejorar la coordinación, el seguimiento y la ejecución de proyectos, optimizando el rendimiento laboral y reduciendo los comportamientos negativos.

Interpretación del Objetivo General

El objetivo general consistió en determinar la relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima – 2024, esto implicó un análisis profundo de cómo las herramientas y recursos digitales se relaciona con la productividad y eficiencia de los trabajadores de una empresa de saneamiento

Los resultados que se obtuvo de cada uno de los objetivos específicos permiten deducir una relación clara y positiva entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores. En conjunto, estos hallazgos demuestran que diversas facetas de la tecnología digital (información digital, comunicación digital, convivencia digital y plataformas digitales) tienen un impacto significativo en el rendimiento laboral en sus diversas dimensiones (rendimiento en las tareas, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto). La adopción y uso efectivo de tecnologías digitales mejoran la eficiencia operativa, la toma de decisiones, la comunicación y la colaboración entre los empleados. Estos factores son cruciales para establecer un entorno laboral productivo y eficiente, lo que en última instancia contribuye al éxito global de la empresa de saneamiento en Lima.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados es una sección crítica en una tesis de investigación, donde se interpretan y analizan los datos obtenidos. En esta tesis, los resultados han mostrado una relación significativa entre el uso de tecnologías digitales y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento en Lima. Esta relación se desglosa en varias dimensiones, incluyendo la información digital, la comunicación digital, la convivencia digital y las plataformas digitales, todas las cuales muestran una relación positiva en el rendimiento. El presente estudio se centró como objetivo general en determinar la relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024. En el contexto de una empresa de saneamiento en Lima, la adopción de tecnologías digitales permite a los empleados realizar sus tareas con mayor precisión y rapidez, optimizando los procesos operativos y administrativos. La integración de estas tecnologías no solo facilita el acceso a información relevante y actualizada, sino que también mejora la comunicación y la colaboración entre los equipos de trabajo, lo que resulta en un ambiente laboral más cohesionado y eficiente.

El estudio de Blanco (2020) destaca cómo la tecnología ha transformado las industrias mediante la adopción de herramientas avanzadas como drones y realidad aumentada, que permiten un mejor control y monitoreo de las operaciones. Este tipo de tecnología no solo mejora la calidad del trabajo, sino que también reduce el margen de error, lo cual es esencial en el sector de saneamiento donde la precisión es vital. Además, el uso de Big Data y análisis predictivo, como lo menciona la ONU (2015), proporciona a los empleados herramientas para tomar decisiones más informadas y estratégicas, aumentando así su rendimiento.

García-Gutiérrez y Ruiz-Corbella (2020) señalan que el dominio de competencias digitales es fundamental en el entorno laboral actual. Los trabajadores deben estar capacitados no solo para usar estas tecnologías sino también para integrarlas en sus rutinas diarias de manera efectiva. Esta habilidad para manejar herramientas digitales se traduce en una mayor productividad y en una reducción de tiempos muertos, lo que beneficia tanto a los empleados como a

la empresa en su conjunto. Flores (2020) enfatiza que la integración de nuevas tecnologías es vital para el desarrollo y crecimiento organizacional, resaltando la necesidad de una formación continua en estas competencias.

La correlación positiva significativa entre la tecnología digital y el rendimiento en las tareas sugiere que los empleados que utilizan herramientas digitales de manera eficiente pueden desempeñar sus funciones de manera más efectiva. Esto no solo mejora la calidad del trabajo, sino que también aumenta la satisfacción laboral al reducir el estrés asociado con tareas repetitivas y propensas a errores. Además, la tecnología digital facilita la comunicación y la colaboración entre los equipos, lo que es crucial para el éxito de proyectos que requieren una coordinación estrecha y constante.

Pinos et al. (2019) encontraron que una comunicación digital efectiva puede mitigar los efectos negativos del burnout y mejorar el rendimiento laboral. Esta investigación subraya la importancia de una infraestructura digital robusta que soporte una comunicación clara y eficiente, permitiendo a los empleados compartir información y resolver problemas de manera rápida y eficaz. La inclusión de tecnologías digitales en la comunicación no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también promueve un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

La convivencia digital, que incluye la adopción de nuevas tecnologías y la adaptación a entornos laborales cambiantes, también mostró una relación positiva con el rendimiento laboral. Marcelo y Rijo (2019) destacan que la capacidad de los empleados para interactuar y colaborar de manera efectiva en entornos digitales es esencial para el éxito de cualquier proyecto. La convivencia digital no solo mejora la moral y la cohesión del equipo, sino que también fomenta la innovación y la creatividad, factores clave para el crecimiento económico y la generación de empleo decente.

Las plataformas digitales se han demostrado esenciales para la gestión y ejecución de tareas en la empresa. Zúñiga (2019) define el rendimiento como la relación entre los resultados obtenidos y el tiempo invertido para lograrlos, y señala que el uso de plataformas digitales puede optimizar este proceso. Varghese y Mandal (2020) también destacan que las tecnologías digitales son herramientas

valiosas para mejorar el rendimiento laboral, proporcionando acceso a información relevante y facilitando la comunicación y colaboración entre los trabajadores.

A partir del primer objetivo específico, que se centra en determinar la relación entre la información digital y el rendimiento que se centra en determinar la relación entre la información digital y el rendimiento. de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima en el año 2024, se tiene que la información digital se ha convertido en un recurso esencial para el desempeño eficiente de los trabajadores en diversas industrias. La información digital se ha convertido en un recurso esencial para el desempeño eficiente de los trabajadores en diversas industrias. En el contexto de una empresa de saneamiento, el acceso a información precisa y oportuna puede influir significativamente en la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas de manera eficaz. Estudios como el de Blanco (2020) han resaltado cómo la tecnología ha obligado a las industrias a adoptar nuevas estrategias, utilizando sistemas avanzados como drones y realidad aumentada para mejorar el control operativo. La capacidad de manejar grandes volúmenes de datos mediante tecnologías como Big Data, tal como lo menciona la ONU (2015), permite una mejor predicción y análisis, contribuyendo a un rendimiento económico superior.

La investigación de Matilla (2020) muestra que las empresas que adoptan una visión integral de la comunicación digital ven una mejora significativa en su rendimiento. Este hallazgo subraya la importancia de integrar tecnologías digitales en todos los aspectos de la operación empresarial. Además, García-Gutiérrez y Ruiz Corbella (2020) resaltan que el dominio de competencias digitales es crucial en el entorno laboral actual. La información digital no solo debe estar disponible, sino que también debe ser accesible y utilizable por los trabajadores para maximizar su potencial.

Flores (2020) también enfatiza que la integración de nuevas tecnologías es vital para el desarrollo y crecimiento organizacional. La capacidad de los empleados para utilizar herramientas digitales de manera eficiente puede marcar la diferencia entre un rendimiento promedio y uno excepcional. Esta integración no solo facilita la toma de decisiones estratégicas, sino que también mejora la precisión y la

eficiencia en la ejecución de tareas diarias. La correlación positiva significativa encontrada entre la información digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.582$) sugiere que un acceso eficiente a la información digital mejora tanto el desempeño en tareas específicas como en actividades contextuales.

Además, se observó una reducción en los comportamientos contraproducentes ($r = -0.423$), indicando que la información digital bien gestionada contribuye a un entorno de trabajo más positivo y productivo. La capacidad de los trabajadores para acceder rápidamente a la información necesaria reduce el tiempo perdido y mejora la eficiencia general. Esto no solo aumenta la productividad, sino que también mejora la satisfacción laboral al reducir el estrés asociado con la falta de información o la desinformación.

La importancia de la información digital también se refleja en su capacidad para mejorar la coordinación y la colaboración entre los equipos de trabajo. En una empresa de saneamiento, donde la precisión y la rapidez son cruciales, el acceso a información digital actualizada y precisa puede hacer la diferencia en la calidad del servicio prestado. Los empleados que tienen acceso a la información correcta en el momento adecuado pueden tomar decisiones más informadas y realizar sus tareas de manera más efectiva, lo que a su vez mejora el rendimiento general de la empresa.

Pinos et al. (2019) encontraron que una comunicación digital efectiva puede mitigar los efectos negativos del burnout y mejorar el rendimiento laboral. Este hallazgo subraya la importancia de una infraestructura digital robusta que soporte una comunicación clara y eficiente, permitiendo a los empleados compartir información y resolver problemas de manera rápida y eficaz. La inclusión de tecnologías digitales en la comunicación no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también promueve un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

La investigación de Caiza (2020) en Ecuador subraya la necesidad de desarrollar competencias digitales para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente. La convivencia digital, que incluye la adopción de nuevas tecnologías y la adaptación a entornos laborales cambiantes, también mostró una relación positiva con el rendimiento laboral. Marcelo y Rijo (2019) destacan que la

capacidad de los empleados para interactuar y colaborar de manera efectiva en entornos digitales es esencial para el éxito de cualquier proyecto.

Las plataformas digitales se han demostrado esenciales para la gestión y ejecución de tareas en la empresa. Zúñiga (2019) define el rendimiento como la relación entre los resultados obtenidos y el tiempo invertido para lograrlos, y señala que el uso de plataformas digitales puede optimizar este proceso. Varghese y Mandal (2020) también destacan que las tecnologías digitales son herramientas valiosas para mejorar el rendimiento laboral, proporcionando acceso a información relevante y facilitando la comunicación y colaboración entre los trabajadores.

En lo concerniente al segundo objetivo específico, alusivo a determinar la relación entre la comunicación digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima en el año 2024. En una empresa de saneamiento, la capacidad de comunicarse de manera efectiva a través de plataformas digitales puede mejorar considerablemente la eficiencia operativa y la resolución de problemas. Carrasco (2019) menciona que la mejora en la comunicación digital permite a los trabajadores generar respuestas a los problemas en menor tiempo, lo cual tiene una implicancia directa en el rendimiento. Este hallazgo subraya la importancia de una infraestructura digital robusta que soporte una comunicación clara y eficiente.

Pinos et al. (2019) encontraron que una comunicación digital efectiva puede mitigar los efectos negativos del Burnout y mejorar el rendimiento laboral. La capacidad de los empleados para interactuar de manera fluida y eficaz a través de herramientas digitales contribuye a un entorno de trabajo más cohesionado y productivo. La inclusión de tecnologías digitales en la comunicación brinda una gestión más eficiente y transparente, permitiendo a los empleados compartir información y resolver problemas de manera rápida y eficaz.

García y Ruiz (2020) también destacan que la inclusión de tecnologías digitales en la comunicación no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también promueve un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo. La capacidad de los

trabajadores para comunicarse de manera efectiva a través de plataformas digitales facilita la colaboración y la solución de problemas, lo que mejora el rendimiento en las tareas y contextos laborales. Las correlaciones encontradas en esta investigación muestran una relación significativa y positiva entre la comunicación digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.603$).

Además, se observó una disminución de comportamientos contraproducentes ($r = -0.467$), lo que indica que una comunicación digital efectiva mejora la colaboración y la solución expedita de problemas. La capacidad de los empleados para interactuar de manera fluida y eficaz a través de herramientas digitales contribuye a un entorno de trabajo más cohesionado y productivo. La comunicación digital efectiva también puede mitigar los efectos negativos del Burnout y mejorar el rendimiento laboral, como lo señala Pinos et al. (2019).

La importancia de la comunicación digital también se refleja en su capacidad para mejorar la coordinación y la colaboración entre los equipos de trabajo. En una empresa de saneamiento, donde la precisión y la rapidez son cruciales, la capacidad de comunicarse de manera efectiva a través de plataformas digitales puede hacer la diferencia en la calidad del servicio prestado. Los empleados que pueden comunicarse de manera clara y eficiente pueden tomar decisiones más informadas y realizar sus tareas de manera más efectiva, lo que a su vez mejora el rendimiento general de la empresa.

La investigación de Matilla (2020) muestra que las empresas que adoptan una visión integral de la comunicación digital ven una mejora significativa en su rendimiento. Este hallazgo subraya la importancia de integrar tecnologías digitales en todos los aspectos de la operación empresarial. La comunicación digital no solo facilita la coordinación y la colaboración entre los equipos de trabajo, sino que también mejora la precisión y la eficiencia en la ejecución de tareas diarias.

La capacidad de los empleados para comunicarse de manera efectiva a través de plataformas digitales facilita la colaboración y la solución de problemas, lo que mejora el rendimiento en las tareas y contextos laborales. La capacidad de los empleados para interactuar de manera fluida y eficaz a través de herramientas digitales contribuye a un entorno de trabajo más cohesionado y productivo. La

comunicación digital efectiva también puede mitigar los efectos negativos del Burnout y mejorar el rendimiento laboral, como lo señala Pinos et al. (2019).

Para el tercer objetivo, se determinó la relación entre la convivencia digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024. La convivencia digital se refiere a la habilidad de los trabajadores para interactuar y colaborar de manera efectiva en entornos digitales. En una empresa de saneamiento, esta habilidad es fundamental para el éxito de los proyectos y la eficiencia operativa. Según Marcelo y Rijo (2019), la convivencia digital incluye la incorporación de nuevas tecnologías y la adaptación a entornos laborales cambiantes. La capacidad de los empleados para adaptarse a diversas tecnologías digitales y utilizar diferentes herramientas está asociada con un mejor rendimiento laboral y una reducción de los comportamientos negativos.

La investigación de Caiza (2020) en Ecuador subraya la importancia de desarrollar competencias digitales para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente. La convivencia digital, que incluye la adopción de nuevas tecnologías y la adaptación a entornos laborales cambiantes, también mostró una relación positiva con el rendimiento laboral. Marcelo y Rijo (2019) destacan que la capacidad de los empleados para interactuar y colaborar de manera efectiva en entornos digitales es esencial para el éxito de cualquier proyecto.

La tecnología digital no solo promueve la innovación y el emprendimiento, sino que también es esencial para el crecimiento económico y la generación de empleo decente, como lo menciona la ONU (2015). Los resultados indicaron una correlación positiva significativa entre la convivencia digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.534$) y el rendimiento en el contexto ($r = 0.491$). También se encontró una correlación negativa significativa con los comportamientos contraproducentes ($r = -0.390$).

Estos hallazgos sugieren que la capacidad de los empleados para adaptarse a diversas tecnologías digitales y utilizar diferentes herramientas está asociada con un mejor rendimiento laboral y una reducción de los comportamientos negativos. Un entorno de trabajo que fomenta la convivencia digital puede facilitar la colaboración, mejorar la moral y aumentar la productividad. La capacidad de los

empleados para interactuar de manera efectiva a través de herramientas digitales es esencial para el éxito de cualquier proyecto.

La convivencia digital también mejora la moral y la cohesión del equipo, lo que es crucial para el éxito de proyectos que requieren una coordinación estrecha y constante. La capacidad de los empleados para interactuar de manera efectiva a través de herramientas digitales facilita la colaboración y la solución de problemas, lo que mejora el rendimiento en las tareas y contextos laborales. La convivencia digital, que incluye la adopción de nuevas tecnologías y la adaptación a entornos laborales cambiantes, también mostró una relación positiva con el rendimiento laboral.

La investigación de García-Gutiérrez y Ruiz-Corbella (2020) destaca la importancia del dominio de competencias digitales en el entorno laboral actual. La capacidad de los empleados para adaptarse a diversas tecnologías digitales y utilizar diferentes herramientas está asociada con un mejor rendimiento laboral y una reducción de los comportamientos negativos. Un entorno de trabajo que fomenta la convivencia digital puede facilitar la colaboración, mejorar la moral y aumentar la productividad.

La capacidad de los empleados para adaptarse a diversas tecnologías digitales y utilizar diferentes herramientas está asociada con un mejor rendimiento laboral y una reducción de los comportamientos negativos. Un entorno de trabajo que fomenta la convivencia digital puede facilitar la colaboración, mejorar la moral y aumentar la productividad. La convivencia digital, que incluye la adopción de nuevas tecnologías y la adaptación a entornos laborales cambiantes, también mostró una relación positiva con el rendimiento laboral.

Por último, el objetivo específico cuatro consistió en determinar la relación entre la plataforma digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima en el año 2024. Este objetivo se centró en evaluar cómo la plataforma digital se relaciona en la satisfacción laboral. Zúñiga (2019) define el rendimiento como la relación entre los resultados obtenidos y el tiempo invertido para lograrlos, y señala que el uso de plataformas digitales puede optimizar este proceso. La adopción de estas tecnologías permite a los trabajadores realizar sus

tareas de manera más eficiente y con mayor precisión, lo cual es crucial en un sector donde la exactitud y la rapidez son esenciales.

Varghese y Mandal (2020) también destacan que las tecnologías digitales son herramientas valiosas para mejorar el rendimiento laboral, proporcionando acceso a información relevante y facilitando la comunicación y colaboración entre los trabajadores. La capacidad de los empleados para utilizar estas plataformas de manera efectiva puede marcar una diferencia significativa en su rendimiento. Además, la adopción de plataformas digitales permite una mejor gestión de competencias y motivación laboral, factores clave para el rendimiento efectivo de los trabajadores, como lo mencionan Arequipa y Barreros (2020).

Los resultados de la investigación muestran una correlación positiva significativa entre la plataforma digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.550$) y el rendimiento en el contexto ($r = 0.506$), así como una reducción de comportamientos contraproducentes ($r = -0.411$). Estos hallazgos sugieren que las plataformas digitales son esenciales para mejorar la coordinación, el seguimiento y la ejecución de proyectos, optimizando el rendimiento laboral y reduciendo los comportamientos negativos. La capacidad de los empleados para interactuar de manera efectiva a través de estas plataformas facilita la colaboración y la solución de problemas.

Las plataformas digitales también permiten una mejor gestión de competencias y motivación laboral, factores clave para el rendimiento efectivo de los trabajadores. La capacidad de los empleados para utilizar estas plataformas de manera efectiva puede marcar una diferencia significativa en su rendimiento. Además, permiten una mejor gestión de competencias y motivación laboral, factores clave para el rendimiento efectivo de los trabajadores.

La investigación de Caiza (2020) en Ecuador subraya la necesidad de desarrollar competencias digitales para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente. Las plataformas digitales no solo facilitan la comunicación y la colaboración entre los equipos de trabajo, sino que también mejoran la precisión y la eficiencia en la ejecución de tareas diarias. La capacidad de los empleados para interactuar de manera efectiva a través de estas plataformas facilita la colaboración y la solución de problemas, lo que mejora el rendimiento en las tareas

y contextos laborales.

García y Ruiz (2020) también destacan que la inclusión de tecnologías digitales en la comunicación no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también promueve un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo. La capacidad de los empleados para comunicarse de manera efectiva a través de plataformas digitales facilita la colaboración y la solución de problemas, lo que mejora el rendimiento en las tareas y contextos laborales. Las plataformas digitales se han demostrado esenciales para la gestión y ejecución de tareas en una empresa de saneamiento.

La convivencia digital, que incluye la adopción de nuevas tecnologías y la adaptación a entornos laborales cambiantes, también mostró una relación positiva con el rendimiento laboral. Marcelo y Rijo (2019) destacan que la capacidad de los empleados para interactuar y colaborar de manera efectiva en entornos digitales es esencial para el éxito de cualquier proyecto. La convivencia digital no solo mejora la moral y la cohesión del equipo, sino que también fomenta la innovación y la creatividad, factores clave para el crecimiento económico y la generación de empleo decente.

La capacidad de los empleados para comunicarse de manera efectiva a través de plataformas digitales facilita la colaboración y la solución de problemas, lo que mejora el rendimiento en las tareas y contextos laborales. La capacidad de los empleados para interactuar de manera fluida y eficaz a través de herramientas digitales contribuye a un entorno de trabajo más cohesionado y productivo. La comunicación digital efectiva también puede mitigar los efectos negativos del Burnout y mejorar el rendimiento laboral, como lo señala Pinos et al. (2019).

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

Frente al objetivo general de la presente investigación, referido a determinar la hipótesis, se tiene como resultado que existe una relación entre las variables digitación digital y rendimiento. Además, el estudio señaló que la tecnología digital tiene un alcance significativo en el rendimiento de los trabajadores en la empresa de saneamiento. La adopción de tecnologías digitales mejora la eficiencia, la formulación de elecciones y la cooperación entre los empleados. La integración de herramientas digitales facilita el acceso a información relevante y permite una mejor comunicación, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más productivo y coordinado.

SEGUNDO.

Referido a la hipótesis 1 se llegó que existe una correlación significativa y positiva entre la información digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.582$) y el rendimiento en el contexto ($r = 0.523$). También hay una correlación significativa y negativa con los comportamientos contraproducentes ($r = -0.423$). Esto indica que el acceso y uso de la información digital mejora en el desempeño y en las tareas específicas, así también, reduce los comportamientos negativos en el entorno laboral. El acceso a la información digital es esencial para el rendimiento eficiente de los trabajadores, mejora las habilidades para el uso de la tecnología, como Big Data, drones y otros dispositivos.

TERCERO.

Referente a la hipótesis 2 se llegó que existe una correlación significativa y positiva entre la comunicación digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.603$) y el rendimiento en el contexto ($r = 0.548$). También hay una correlación significativa y negativa con los comportamientos contraproducentes ($r = -0.467$). Esto indica una comunicación digital mejora la colaboración y la solución expedita de problemas, lo que mejora el desempeño en las tareas y contextos laborales, y disminuye los comportamientos negativos. Una buena comunicación digital puede reducir los efectos negativos, manteniendo una relación sana y fomenta la confianza, en el entorno laboral, contribuye a un mejor rendimiento en el contexto.

CUARTO.

Concerniente a la hipótesis 3 existe una correlación significativa y positiva entre la convivencia digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.534$) y el rendimiento en el contexto ($r = 0.491$), también una correlación significativa y negativa con los comportamientos contraproducentes ($r = -0.390$). Es decir, las empresas que invierten en tecnologías fomentan la colaboración y tienen una mayor probabilidad de superar a la competencia en términos de rentabilidad, donde la convivencia digital no solo beneficia a los trabajadores, sino que también tiene un impacto positivo en el rendimiento general de la organización. La tecnología digital promueve un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente.

QUINTO.

En referente a la hipótesis 4 existe una correlación significativa y positiva entre la plataforma digital y el rendimiento en las tareas ($r = 0.550$) y el rendimiento en el contexto ($r = 0.506$). También hay una correlación significativa y negativa con los comportamientos contraproducentes ($r = -0.411$). Las plataformas digitales son esenciales para mejorar la coordinación, el seguimiento y la ejecución de proyectos, optimizando el rendimiento laboral y reduciendo los comportamientos negativos. Las plataformas digitales son esenciales para la gestión y ejecución de tareas en la empresa, mejorando la coordinación, el seguimiento y la ejecución de proyectos. La adopción de estas plataformas puede optimizar el rendimiento al facilitar el acceso a información relevante y mejora la comunicación y colaboración entre los empleados.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A los responsables de las diferentes actividades y en virtud de los resultados obtenidos, se recomienda seguir invirtiendo en tecnologías digitales y en la capacitación de los empleados para asegurar que puedan utilizar estas herramientas de manera eficiente. Además, se debe promover una cultura organizacional que valore y apoye la adopción de nuevas tecnologías, asegurando que los empleados estén motivados y equipados para aprovechar al máximo las oportunidades que estas herramientas ofrecen para mejorar su rendimiento.

SEGUNDO.

A los responsables se recomienda implementar sistemas avanzados de gestión de información digital para asegurar que los trabajadores tengan acceso a datos precisos y actualizados. Además, se debe capacitar a los empleados en el uso de estas tecnologías para maximizar su eficacia en la toma de decisiones e implementar estrategias para evitar pérdida de tiempo en la búsqueda de la información, con la finalidad de optimizar el rendimiento de los trabajadores, en beneficio de la empresa de saneamiento.

TERCERO.

A los responsables se recomienda fortalecer la comunicación digital y promover una cultura de comunicación abierta y transparente. Además, se debe fomentar la capacitación continua en el uso de herramientas digitales de comunicación para asegurar que todos los empleados puedan utilizarlas eficazmente.

CUARTO.

A los responsables se recomienda promover la adopción de convivencia digital que faciliten la colaboración y la interacción entre los empleados, fomentando un ambiente saludable y respetoso. Esto incluye no solo la implementación de nuevas herramientas digitales, sino también la capacitación y el apoyo continuo para asegurar una transición suave y efectiva. También la creación de espacios donde se respeten todas las voces.

QUINTO.

A los responsables se recomienda la implementación y el uso extensivo de plataformas digitales en todos los niveles de la empresa. Además, se debe asegurar que los empleados reciban la capacitación necesaria para utilizar estas herramientas de manera eficiente y efectiva, mejorando así su rendimiento y satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Aroquipa, M. & Barreros, D. (2020). Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uchumayo, Arequipa 2020. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://n9.cl/dmy3k>
- Benavides, M., Gómez, C., Orozco, E., Riveros, F., Tibaduiza, I., y Velandia, A. (2016). Implementación de un modelo de gestión por competencias basado en la teoría de Martha Alles Para COLVAPOR SAS. Tesis para especialización en gestión humana de las organizaciones, Universidad Piloto de Colombia. <https://n9.cl/ow5vw>
- Bernal, A. (2016). *Metodología de la investigación*, Colombia. Cuarta edición Pearson Educación.
- Castells, M. (1998). La era de la información. Economía, sociedad y cultura, Vol. 2, México: Siglo XXI
- Carrasco, S. (2019), Metodología de la investigación científica. Lima: Edición 19. San Marcos.
- Ceron, W.; de-Lima-Santos, M. F. y Quiles, M. G. (2020). Fake news agenda in the era of COVID-19: Identifying trends through fact-checking content. *Online Social Networks and Media*, 21, 100116.
- Cordero, T. (2015). Cuadro de operacionalización de las variables. <http://iseptuc.blogspot.com/2015/01/cuadro-de-operacionalizacion-de-las.html>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de los recursos humanos, México, décima edición, editorial MCGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A. https://www.sancristoballibros.com/libro/administracion-de-recursos-humanos_73743

- Figuroa, K. (2021). Motivación y rendimiento laboral del personal de ventas de una empresa de telecomunicaciones, 2020. [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59973>
- Flores y Hernández, R. (2020). Tecnologías de información Acceso a internet y brecha digital en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 25, núm.90 Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559007/html>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica. (1.a ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.
- Gabini, Sebastián Manuel; Salessi, Solana Magalí; Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos; *Revista anual del Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa*; *Revista Evaluar*; 16; 1-2016; 31-45. <http://hdl.handle.net/11336/53736>
- García-Gutiérrez, J., y Ruiz-Corbella, M. (2020). Aprendizaje-servicio y tecnologías digitales: un desafío para los espacios virtuales de aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(1), 31-42. <http://dx.doi.org/10.5944/ried.23.1.25390>
- Grillo, O., Rivoir, A. y Morales, M. (2019). Tecnologías digitales: miradas críticas de la apropiación en América Latina. Editorial CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191128031455/Tecnologiasdigitales.pdf>
- INEI (2022). Estadísticas de las Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. (Informe técnico 2022). Lima: INEI <https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-tic-i-trimestre-2022.pdf>
- Khajeghyasi, R. V., Liaghatdar, M. J., Nili, M. R., & Shirazi, M. (2021). Ranking the soft skills of the dental profession based on the importance in job

- Laari, L. & Dube, B.M. (2017) Nursing students perceptions of soft skills training in Ghana', *Curationis* 40(1), a1677
- Lore-olaya (28 de mayo de 2011). Plataforma digital. Consultado el 13 de abril de 2020.
- Lora, H., Castilla, S. & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15 (1), 83 - 94. URL: <https://n9.cl/poh2j>
- Marcelo, C. & Rijo, D. (2019). Aprendizaje autorregulado de estudiantes universitarios: Los usos de las tecnologías digitales. *Revista Caribeña de Investigación Educativa*. 3, 62-81. <https://doi.org/10.32541/recie.2019.v3i1.pp62-81>
- Matilla. (2020). Transformación digital de los departamentos de relaciones públicas y comunicación de una muestra de empresas españolas.
- Madhukar, V. & Sharma, S. (2017). Organisational climate: a conceptual perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 7 (8). URL: <https://n9.cl/90lsx>
- Moya, E, J. (2016). Tendencia del uso de la tecnología y conducta del consumidor tecnológico: determinar las plataformas digitales. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/1815/181550959002/movil>
- Humberto Ñaupas Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, (2018), Hugo Eusebio Romero Delgado. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 5a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U.
- Sánchez, I. (2019). Inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Complejo Comercial Unicachi, Comas 2019. (Tesis pregrado) Universidad de cesar vallejo – Lima -Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43486>

- Skripak, S., Cortes, A. & Walz, A. (2016). *Fundamentals of Business*. (2.a ed.). Blacksburg, VA: VT Publishing. URL: <https://n9.cl/4luvlg>
- Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2022), *Uso de tecnologías digitales por empresas en España 2022*. Madrid. Ministerios de asuntos económicos y transformación digital. <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/202201/usotecnologiasdigitalesempresas2022.pdf>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*, Lima 2017. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://n9.cl/83iu>
- Pedraza, N. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. *Revista Lasallista de Investigación*. URL: <https://bit.ly/3vKtGU>
- Peña, H. & Villón, S. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. *Revista Cientific*. URL: <https://n9.cl/6sglp>
- Pilligua, C. & Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración 2019, 15 (28)*. URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pinos, L. P., Quimba, M. P., & Márquez, J. O. (2019). *El Síndrome de Burnout y su impacto en el rendimiento laboral del personal de líneas energizadas*. *Revista Científica de Seguridad y Defensa*, 152-170.
- Rivera, P. y Lindín, C. (2018) *Tecnologías digitales para transformar la sociedad* http://www.lmi.ub.edu/usostic/Tecnologias_digitaes_para_transformar_I
- Rodríguez, J. L. (2020). *Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario*. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>

- Sánchez, G. A. (2020). Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en empleados de empresas. Tesis, Universidad César Vallejo. <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02>
- Sánchez, I. S. (2019). Inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Complejo Comercial UNICACHI. Tesis, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43486>
- Tovmasyan, G. & Minasyan, D. (2020). The Impact of Motivation on Work Efficiency for Both Employers and Employees also During COVID-19 Pandemic: Case Study from Armenia. *Business Ethics and Leadership*, 4(3), 25-35. URL: <https://n9.cl/y6nxd>
- Varghese, N. V., & Mandal, S. (2020). Teaching–Learning and New Technologies in Higher Education: An Introduction. In *Teaching Learning and New Technologies in Higher Education*, 1-15. Springer, Singapore.
- Varma, C. (2017) Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6 (2). URL: <https://n9.cl/vtkjg>
- ¿What is a digital platform? And how does it differ from campaigns or branding? - Quora». www.quora.com. Consultado el 15 de enero de 2020.
- Wieczorek, A. (2017). Competence-based management in public administration in Poland. *International Scientific Journal "Industry 4.0"*. 2 (1), 45-47. URL: <https://n9.cl/6j>
- Zúñiga, V. (2019). Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima - 2019. Tesis, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/z0rrh>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Relación de la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima - 2024								
Autor: Ysrael León Guevara								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima - 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la información digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima - 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima - 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la convivencia digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima - 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la plataforma digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima - 2024?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima – 2024</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la información digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima – 2024,</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima – 2024,</p> <p>Determinar la relación entre la convivencia digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima – 2024</p> <p>Determinar la relación entre la plataforma digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima – 2024</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima – 2024</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la información digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima – 2024</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación digital y el rendimiento de los trabajadores de una empresa de saneamiento en Lima – 2023</p> <p>Existe relación significativa entre la convivencia digital y el rendimiento de los trabajadores de una empresa de saneamiento en Lima – 2024</p> <p>Existe relación significativa entre la plataforma digital el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento en Lima – 2024.</p>	Variable 1: Tecnología digital					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Información digital	Almacenar Elaboración Utilización Procesamiento Acceso	01 al 05	Tipo Likert Ordinal	Alto Medio Bajo	
			Comunicación digital	Corregir Presentación Privacidad Seguridad Democrática	06 al 10	Politómica		
			Convivencia digital	Identificar Configurar Internet Redes sociales Saludable	11 al 15	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5		
			Plataforma digital	Calendarizar Herramientas tecnológicas Aplicativos Equipos tecnológicos Almacenamiento	16 al 20			
			Variable 2: Rendimiento					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Rendimiento en las tareas	Capacidad en el trabajo Soluciones creativas Tareas laborales desafiantes Nuevas tareas desafiantes Logros resultados Conocimiento laboral Nuevos desafíos	01 al 07	Tipo Likert Ordinal	Alto Medio Bajo	
			Los comportamientos contraproducentes	Asuntos importantes Aspectos negativos Actitud ante los problemas Enfoque cosas positivas Comentarios negativos	08 al 12	Politómica		
Rendimiento en el contexto	Planificación Habilidades laborales Participación activa Optimización del plan	13 al 16	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5					

Operacionalización de las variables

Variable 1: tecnología digital				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Marcelo y Rijo (2019) consideraron que:</p> <p>1.- Información digital, es ampliamente utilizada en la actualidad debido a la facilidad de almacenamiento, acceso y distribución que ofrece la tecnología digital. Los metadatos son una parte importante de la información digital.</p> <p>2.- Comunicación digital, se refiere al intercambio de información y conocimiento a través de medios electrónicos o digitales. Con el avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la comunicación digital se ha vuelto cada vez más común y ha cambiado la forma en que nos relacionamos a nivel personal, social y empresarial.</p> <p>3.- Convivencia digital, se refiere a la forma en que las personas interactúan y se relacionan en el entorno digital, especialmente en internet y las redes sociales.</p> <p>4.- Plataforma digital, es un lugar de Internet, portal o ciber sitio, que sirve para almacenar diferentes tipos de información tanto personal como a nivel de negocios.</p>	<p>Almacenar Elaboración Utilización Procesamiento Acceso</p>	01 al 05	<p>Tipo Likert</p> <p>Ordinal</p> <p>Politómica</p>	<p>Alto Medio Bajo</p>
	<p>Corregir Presentación Privacidad Seguridad Democrática</p>	06 al 10	<p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>	
	<p>Identificar Configurar Internet Redes sociales Saludable</p>	11 al 15		
	<p>Calendarizar Herramientas tecnológicas Aplicativos Equipos tecnológicos Almacenamiento</p>	16 al 20		
Variable 2: Rendimiento				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Chiavenato (2009),</p> <p>1.- El rendimiento en las tareas, es el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. Este concepto está asociado al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente</p> <p>2.- Los comportamientos contraproducentes, son aquellas conductas que realizan algunos empleados, de forma consciente y deliberada, con los intereses de la empresa, generando algunas veces daños o pérdidas en alguno de sus niveles.</p> <p>3.- El rendimiento en el contexto, se refiere a los resultados que se obtienen en el trabajo y está influenciado por varios factores. Estos factores incluyen la estrategia, la capacitación, la remuneración y el entorno en el que se desarrolla el trabajo.</p>	<p>Capacidad en el trabajo Soluciones creativas Tareas laborales desafiantes Nuevas tareas desafiantes Logros resultados Conocimiento laboral Nuevos desafíos</p>	01 al 07	<p>Tipo Likert</p> <p>Ordinal</p> <p>Politómica</p>	<p>Alto Medio Bajo</p>
	<p>Asuntos importantes Aspectos negativos Actitud ante los problemas Enfoque cosas positivas Comentarios negativos</p>	08 al 12	<p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>	
	<p>Planificación Habilidades laborales Participación activa Optimización del plan</p>	13 al 16		

ENCUESTA SOBRE TECNOLOGIA DIGITAL

Estimado, el instrumento que se te presenta se hace con fines de estudio por ello es anónimo. La hoja contiene una serie de afirmaciones las mismas que deberás leer atentamente y contestar con un aspa (X) de acuerdo con la instrucción respectiva aquella proposición que exprese mejor su punto de vista: **Siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), Nunca (2), casi nunca (1)**

DIMENSIONES	ÍTEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
Información digital	1. Realizo búsquedas avanzadas de información en diversos tipos de archivos.					
	2. Descargo archivo seleccionado en la búsqueda realizada en un dispositivo portátil.					
	3. Elaboro una bitácora de enlaces con mis compañer@s.					
	4. Utilizo información encontrada en la web para realizar trabajos académicos.					
	5. Empleo diferentes buscadores digitales de confianza para realizar trabajos de investigación.					
Comunicación digital	6. Utilizo un corrector ortográfico para corregir la gramática de un texto.					
	7. Optimizo la presentación de un texto escrito a través de tipos de letra.					
	8. Utilizo los mensajes con formatos específicos para presentar mis archivos.					
	9. Utilizo programas de internet para construir conocimientos de forma colaborativa con mis compañer@s.					
	10. Uso redes sociales para difundir algún archivo de elaboración propia.					
Plataforma tecnología	11. Identifico los aspectos técnicos básicos de un dispositivo portátil como el sistema operativo.					
	12. Configuro el sistema operativo de un dispositivo portátil (las tabletas, los teléfonos inteligentes y las notebooks).					
	13. Manejo la conectividad de mi dispositivo portátil para acceder a Internet.					
	14. Manejo aplicaciones en mi dispositivo portátil que me ayuden a realizar actividades de la vida diaria.					
	15. Utilizas aplicaciones en tu dispositivo portátil para desarrollar actividades académicas (hacer documentos, reuniones en línea, etc.)					
Convivencia digital	16. Utilizo la agenda electrónica de mi dispositivo portátil para calendarizar actividades académicas.					
	17. Creo grupos de trabajo por medio del WhatsApp, Facebook, Messenger y otros, para realizar tareas académicas.					
	18. Recuro al uso de medios de comunicación como el email para lograr acuerdos con mis compañer@s.					
	19. Busco información sobre la ubicación de un lugar desde mi dispositivo portátil.					
	20. Utilizo algún servicio de almacenamiento en la nube (objetos, archivos y bloques).					

Adaptado por el investigador - Organista-Sandoval, J., Lavigne, G., Serrano-Santoyo, A., & Sandoval-Silva, M. (2016). Desarrollo de un cuestionario para estimar tecnología digital de estudiantes universitarios. *Revista Complutense de Educación*, 28(1), 325-343. Recuperado de: https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2017.v28.n1.49802

ENCUESTA SOBRE RENDIMIENTO

Estimado, el instrumento que se te presenta se hace con fines de estudio por ello es anónimo. La hoja contiene una serie de afirmaciones las mismas que deberás leer atentamente y contestar con un aspa (X) de acuerdo con la instrucción respectiva aquella proposición que exprese mejor su punto de vista: **Siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), Nunca (2), casi nunca (1)**

DIMENSIONES	ÍTEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
Rendimiento en la tarea	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
	2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas					
	3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
	4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
	5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
	6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
	7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
Comportamientos contraproducentes	8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
	9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
	10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
	11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
	12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
Rendimiento en el contexto	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
	14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
	15. Participé activamente de las reuniones laborales.					
	16. Mi planificación laboral fue óptima					

Gabini & Salessi, (2016). Configuración factorial de la escala de Rendimiento Laboral Individual.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9523548.pdf>


MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TECNOLOGIA DIGITAL

Definición de la variable: La tecnología digital se refiere al conjunto de herramientas, dispositivos y recursos tecnológicos que generan, procesan o almacenan información en forma de números binarios.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Información digital	Realizo búsquedas avanzadas de información en diversos tipos de archivos.	1	1	1	1	1	
	Descargo archivo seleccionado en la búsqueda realizada en un dispositivo portátil.	2	1	1	1	1	
	Elaboro una bitácora de enlaces con mis compañer@s.	3	1	1	1	1	
	Utilizo información encontrada en la web para realizar trabajos académicos.	4	1	1	1	1	
	Empleo diferentes buscadores digitales de confianza para realizar trabajos de investigación.	5	1	1	1	1	
Comunicación digital	Utilizo un corrector ortográfico para corregir la gramática de un texto.	6	1	1	1	1	
	Optimizo la presentación de un texto escrito a través de tipos de letra.	7	1	1	1	1	
	Utilizo los mensajes con formatos específicos para presentar mis archivos.	8	1	1	1	1	
	Utilizo programas de internet para construir conocimientos de forma colaborativa con mis compañer@s.	9	1	1	1	1	
	Uso redes sociales para difundir algún archivo de elaboración propia.	10	1	1	1	1	

Plataforma tecnología	Identifico los aspectos técnicos básicos de un dispositivo portátil como el sistema operativo.	11	1	1	1	1	
	Configuro el sistema operativo de un dispositivo portátil (las tabletas, los teléfonos inteligentes y las notebooks).	12	1	1	1	1	
	Manejo la conectividad de mi dispositivo portátil para acceder a Internet.	13	1	1	1	1	
	Manejo aplicaciones en mi dispositivo portátil que me ayuden a realizar actividades de la vida diaria.	14	1	1	1	1	
	Utilizas aplicaciones en tu dispositivo portátil para desarrollar actividades académicas (hacer documentos, reuniones en línea, etc.)	15	1	1	1	1	
Convivencia digital	Utilizo la agenda electrónica de mi dispositivo portátil para calendarizar actividades académicas.	16	1	1	1	1	
	Creo grupos de trabajo por medio del WhatsApp, Facebook, Messenger y otros, para realizar tareas académicas.	17	1	1	1	1	
	Recuro al uso de medios de comunicación como el email para lograr acuerdos con mis compañer@s.	18	1	1	1	1	
	Busco información sobre la ubicación de un lugar desde mi dispositivo portátil.	19	1	1	1	1	
	Utilizo algún servicio de almacenamiento en la nube (objetos, archivos y bloques).	20	1	1	1	1	

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	TECNOLOGÍA DIGITAL
Objetivo del instrumento	Medir la escala de Tecnología digital.
Nombres y apellidos del experto	Moisés Farfán Flores
Documento de identidad	07956182
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UPN
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	986062096
Firma	 DR. MOISES FARFAN FLORES DNI: 07956182
Fecha	20 de junio del 2024


MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE RENDIMIENTO

Definición de la variable: El rendimiento laboral se refiere a las acciones, comportamientos y resultados observados en los empleados de una organización en relación con los objetivos establecidos. Es importante para las empresas evaluar y medir el rendimiento laboral de sus trabajadores, ya que esto les permite identificar áreas de mejora, gestionar las tareas de manera eficaz y tomar decisiones para alcanzar sus metas.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento en la tarea	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	1	1	1	1	1	
	2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	2	1	1	1	1	
	3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	3	1	1	1	1	
	4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	1	1	1	1	
	5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	5	1	1	1	1	
	6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	6	1	1	1	1	
	7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	7	1	1	1	1	
Comportamientos contraproducentes	8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	8	1	1	1	1	
	9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	9	1	1	1	1	
	10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	10	1	1	1	1	

	11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	11	1	1	1	1	
	12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	12	1	1	1	1	
Rendimiento en el contexto	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	13	1	1	1	1	
	14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	14	1	1	1	1	
	15. Participé activamente de las reuniones laborales.	15	1	1	1	1	
	16. Mi planificación laboral fue óptima	16	1	1	1	1	

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Rendimiento
Objetivo del instrumento	Medir la escala de rendimiento
Nombres y apellidos del experto	Moisés Farfán Flores
Documento de identidad	07956182
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UPN
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	986062096
Firma	 DR. MOISES FARFAN FLORES DNI: 07956182
Fecha	22 de junio del 2024

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TECNOLOGIA DIGITAL

Definición de la variable: La tecnología digital se refiere al conjunto de herramientas, dispositivos y recursos tecnológicos que generan, procesan o almacenan información en forma de números binarios.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Información digital	Realizo búsquedas avanzadas de información en diversos tipos de archivos.	1	1	1	1	1	
	Descargo archivo seleccionado en la búsqueda realizada en un dispositivo portátil.	2	1	1	1	1	
	Elaboro una bitácora de enlaces con mis compañer@s.	3	1	1	1	1	
	Utilizo información encontrada en la web para realizar trabajos académicos.	4	1	1	1	1	
	Empleo diferentes buscadores digitales de confianza para realizar trabajos de investigación.	5	1	1	1	1	
Comunicación digital	Utilizo un corrector ortográfico para corregir la gramática de un texto.	6	1	1	1	1	
	Optimizo la presentación de un texto escrito a través de tipos de letra.	7	1	1	1	1	
	Utilizo los mensajes con formatos específicos para presentar mis archivos.	8	1	1	1	1	
	Utilizo programas de internet para construir conocimientos de forma colaborativa con mis compañer@s.	9	1	1	1	1	
	Uso redes sociales para difundir algún archivo de elaboración propia.	10	1	1	1	1	
	Identifico los aspectos técnicos básicos de un dispositivo portátil como el sistema operativo.	11	1	1	1	1	

Plataforma tecnología	Configuro el sistema operativo de un dispositivo portátil (las tabletas, los teléfonos inteligentes y las notebooks).	12	1	1	1	1	
	Manejo la conectividad de mi dispositivo portátil para acceder a Internet.	13	1	1	1	1	
	Manejo aplicaciones en mi dispositivo portátil que me ayuden a realizar actividades de la vida diaria.	14	1	1	1	1	
	Utilizas aplicaciones en tu dispositivo portátil para desarrollar actividades académicas (hacer documentos, reuniones en línea, etc.)	15	1	1	1	1	
Convivencia digital	Utilizo la agenda electrónica de mi dispositivo portátil para calendarizar actividades académicas.	16	1	1	1	1	
	Creo grupos de trabajo por medio del WhatsApp, Facebook, Messenger y otros, para realizar tareas académicas.	17	1	1	1	1	
	Reuro al uso de medios de comunicación como el email para lograr acuerdos con mis compañer@s.	18	1	1	1	1	
	Busco información sobre la ubicación de un lugar desde mi dispositivo portátil.	19	1	1	1	1	
	Utilizo algún servicio de almacenamiento en la nube (objetos, archivos y bloques).	20	1	1	1	1	

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	TECNOLOGÍA DIGITAL
Objetivo del instrumento	Medir la escala de Tecnología digital.
Nombres y apellidos del experto	Walter Jacobo Gutierrez Vaisman
Documento de identidad	43355847
Años de experiencia en el área	8
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	VAISMAN SERCICE
Cargo	Gerente general
Número telefónico	997059443
Firma	 <p>Firma del evaluador</p>
Fecha	22 de junio del 2024

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE RENDIMIENTO

Definición de la variable: El rendimiento laboral se refiere a las acciones, comportamientos y resultados observados en los empleados de una organización en relación con los objetivos establecidos. Es importante para las empresas evaluar y medir el rendimiento laboral de sus trabajadores, ya que esto les permite identificar áreas de mejora, gestionar las tareas de manera eficaz y tomar decisiones para alcanzar sus metas.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento en la tarea	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	1	1	1	1	1	
	2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	2	1	1	1	1	
	3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	3	1	1	1	1	
	4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	1	1	1	1	
	5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	5	1	1	1	1	
	6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	6	1	1	1	1	
	7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	7	1	1	1	1	
Comportamientos contraproducentes	8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	8	1	1	1	1	
	9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	9	1	1	1	1	
	10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	10	1	1	1	1	
	11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	11	1	1	1	1	
	12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	12	1	1	1	1	

Rendimiento en el contexto	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	13	1	1	1	1	
	14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	14	1	1	1	1	
	15. Participé activamente de las reuniones laborales.	15	1	1	1	1	
	16. Mi planificación laboral fue óptima	16	1	1	1	1	

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Rendimiento
Objetivo del instrumento	Medir la escala de Rendimiento
Nombres y apellidos del experto	Walter Jacobo Gutierrez Vaisman
Documento de identidad	43355847
Años de experiencia en el área	8
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	VAISMAN SERCICE
Cargo	Gerente general
Número telefónico	997059443
Firma	 Firma del evaluador
Fecha	22 de junio del 2024

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TECNOLOGIA DIGITAL

Definición de la variable: La tecnología digital se refiere al conjunto de herramientas, dispositivos y recursos tecnológicos que generan, procesan o almacenan información en forma de números binarios.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Información digital	Realizo búsquedas avanzadas de información en diversos tipos de archivos.	1	1	1	1	1	
	Descargo archivo seleccionado en la búsqueda realizada en un dispositivo portátil.	2	1	1	1	1	
	Elaboro una bitácora de enlaces con mis compañer@s.	3	1	1	1	1	
	Utilizo información encontrada en la web para realizar trabajos académicos.	4	1	1	1	1	
	Empleo diferentes buscadores digitales de confianza para realizar trabajos de investigación.	5	1	1	1	1	
Comunicación digital	Utilizo un corrector ortográfico para corregir la gramática de un texto.	6	1	1	1	1	
	Optimizo la presentación de un texto escrito a través de tipos de letra.	7	1	1	1	1	
	Utilizo los mensajes con formatos específicos para presentar mis archivos.	8	1	1	1	1	
	Utilizo programas de internet para construir conocimientos de forma colaborativa con mis compañer@s.	9	1	1	1	1	
	Uso redes sociales para difundir algún archivo de elaboración propia.	10	1	1	1	1	

Plataforma tecnología	Identifico los aspectos técnicos básicos de un dispositivo portátil como el sistema operativo.	11	1	1	1	1	
	Configuro el sistema operativo de un dispositivo portátil (las tabletas, los teléfonos inteligentes y las notebooks).	12	1	1	1	1	
	Manejo la conectividad de mi dispositivo portátil para acceder a Internet.	13	1	1	1	1	
	Manejo aplicaciones en mi dispositivo portátil que me ayuden a realizar actividades de la vida diaria.	14	1	1	1	1	
	Utilizas aplicaciones en tu dispositivo portátil para desarrollar actividades académicas (hacer documentos, reuniones en línea, etc.)	15	1	1	1	1	
Convivencia digital	Utilizo la agenda electrónica de mi dispositivo portátil para calendarizar actividades académicas.	16	1	1	1	1	
	Creo grupos de trabajo por medio del WhatsApp, Facebook, Messenger y otros, para realizar tareas académicas.	17	1	1	1	1	
	Recuro al uso de medios de comunicación como el email para lograr acuerdos con mis compañer@s.	18	1	1	1	1	
	Busco información sobre la ubicación de un lugar desde mi dispositivo portátil.	19	1	1	1	1	
	Utilizo algún servicio de almacenamiento en la nube (objetos, archivos y bloques).	20	1	1	1	1	

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Tecnología Digital
Objetivo del instrumento	Medir la escala de Tecnología digital.
Nombres y apellidos del experto	Carlos Alberto Bravo Navarro
Documento de identidad	08419032
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. N° 0083 San Juan Masías – San Borja
Cargo	Docente
Número telefónico	949745257
Firma	 <p>Firma del evaluador</p>
Fecha	22 de junio del 2024

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE RENDIMIENTO

Definición de la variable: El rendimiento laboral se refiere a las acciones, comportamientos y resultados observados en los empleados de una organización en relación con los objetivos establecidos. Es importante para las empresas evaluar y medir el rendimiento laboral de sus trabajadores, ya que esto les permite identificar áreas de mejora, gestionar las tareas de manera eficaz y tomar decisiones para alcanzar sus metas.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento en la tarea	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	1	1	1	1	1	
	2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	2	1	1	1	1	
	3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	3	1	1	1	1	
	4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	1	1	1	1	
	5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	5	1	1	1	1	
	6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	6	1	1	1	1	
	7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	7	1	1	1	1	
	8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	8	1	1	1	1	
	9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	9	1	1	1	1	

Comportamientos contraproducentes	10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	10	1	1	1	1	
	11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	11	1	1	1	1	
	12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	12	1	1	1	1	
Rendimiento en el contexto	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	13	1	1	1	1	
	14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	14	1	1	1	1	
	15. Participé activamente de las reuniones laborales.	15	1	1	1	1	
	16. Mi planificación laboral fue óptima	16	1	1	1	1	

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Rendimiento
Objetivo del instrumento	Medir la escala de rendimiento
Nombres y apellidos del experto	Carlos Alberto Bravo Navarro
Documento de identidad	08419032
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. N° 0083 San Juan Masías – San Borja
Cargo	Docente
Número telefónico	949745257
Firma	 <p>Firma del evaluador</p>
Fecha	22 de junio del 2024

Grado de los 3 expertos

FARFAN FLORES, MOISES OSWALDO DNI 07956182	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
--	---	---

BRAVO NAVARRO, CARLOS ALBERTO DNI 08419032	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 04/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
--	---	---

GUTIERREZ VAISMAN, WALTER JACOBO DNI 43355847	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 06/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/01/2015 Fecha egreso: 10/09/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
---	---	---

TECNOLOGÍA DIGITAL

D-V1	Información digital					Comunicación digital					Plataforma tecnología					Convivencia digital				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E01	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	
E02	5	5	2	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	3	4	1	2	2	
E03	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	3	3	
E04	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	5	1	3	3	
E05	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	
E06	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	1	5	2	5	5	
E07	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	
E08	2	2	2	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	5	2	3	3	
E09	5	5	3	1	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	1	4	1	2	2	
E10	1	1	3	1	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0	4	3	2	0	0	
E11	5	5	3	2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	4	1	5	5	
E12	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	
E13	5	5	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	
E14	2	2	2	1	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	3	4	2	5	5	
E15	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4	4	
E16	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	
E17	4	4	3	1	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	
E18	5	5	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	
E19	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	2	1	5	5	
E20	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
E21	2	2	3	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	4	
E22	0	0	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	
E23	5	5	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	
E24	5	5	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	
E25	5	5	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	
E26	5	5	2	1	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	3	3	2	5	5	
E27	4	4	4	2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	2	4	1	5	5	
E28	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	5	5	
E29	5	5	2	1	3	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3	3	
E30	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	
E31	5	5	4	4	1	1	4	1	1	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	
E32	3	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	
E33	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
E34	5	5	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	3	3	
E35	2	2	2	1	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	
E36	1	1	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	
E37	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	2	2	
E38	5	5	3	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	
E39	5	5	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	
E40	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	
E41	3	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	
E42	2	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	
E43	1	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	3	
E44	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	
E45	5	5	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	
E46	3	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	
E47	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	

E48	5	5	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5
E49	2	2	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5
E50	4	4	3	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
E51	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3
E52	5	5	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4
E53	5	5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	4	2	2
E54	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3
E55	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4
E56	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3
E57	4	4	1	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	2	5	5
E58	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4
E59	5	5	1	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	1	5	1	3	3
E60	5	5	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	4	5	2	2	2
E61	5	5	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	1	4	4
E62	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	1	5	5
E63	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5
E64	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	1	2	2
E65	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3
E66	3	3	2	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4
E67	4	4	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5
E68	3	3	2	3	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	2	1	1
E69	5	5	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
E70	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4
E71	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5
E72	2	2	2	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5
E73	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5
E74	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	3	3	5	5
E75	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	4	2	2	5	5
E76	2	2	2	2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	1	5	5
E77	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2
E78	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	3	3	3
E79	5	5	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
E80	1	1	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4
E81	3	3	3	1	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	5
E82	4	4	4	1	3	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	4	3	3
E83	5	5	1	1	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4
E84	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	5	5
E85	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	1	1	4	4
E86	5	5	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2
E87	5	5	2	2	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	4	3	3
E88	5	5	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4
E89	2	2	2	4	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	1	2	5	5
E90	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	5	5
E91	4	4	2	1	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5
E92	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	1	5	5
E93	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
E94	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5
E95	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5
E96	5	5	3	2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	2	5	5
E97	4	4	3	1	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	1	5	5
E98	2	2	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5

E99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	1	3	3
E100	4	4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2
E101	5	5	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	
E102	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	5	
E103	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	1	5	5
E104	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	2	5	5
E105	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4
E106	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	2	5	5
E107	5	5	3	2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	1	5	5
E108	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	3	2	5	5
E109	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	3	4	4
E110	5	5	2	2	4	3	2	3	4	3	1	4	3	4	3	3	5	2	4	3
E111	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	1	4	4
E112	2	2	2	1	3	5	1	5	3	5	1	3	5	3	5	1	5	2	3	5
E113	4	4	4	1	4	2	1	2	4	2	2	4	2	4	2	4	5	3	4	2
E114	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	2	1	1
E115	5	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	4	4
E116	5	5	3	2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	2	5	5
E117	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5
E118	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5
E119	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	1	3	3
E120	5	5	1	4	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2
E121	4	4	2	5	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1
E122	4	3	3	1	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4
E123	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	5	5
E124	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	2	5	2	3	3
E125	4	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4
E126	1	1	2	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	2	5	5
E127	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	3	3	2	2
E128	5	5	3	1	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
E129	5	5	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	5	3	3
E130	5	5	2	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	1	3	4	3	5
E131	3	3	1	1	4	5	1	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5
E132	2	2	2	2	5	4	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4
E133	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3
E134	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4
E135	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	4	5	5
E136	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	2	2	4	5	5
E137	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5
E138	5	5	1	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	3	4	4
E139	2	2	2	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	2	5	5
E140	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2	2	3	5	5
E141	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4
E142	3	5	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4
E143	4	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5
E144	5	4	1	1	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	1	2	3	4	4
E145	3	3	1	1	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	2	5	5
E146	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	4	2	3	3
E147	5	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	4
E148	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	5
E149	5	5	3	2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	1	5	5

E150	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	1	5	5
E151	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	2	5	5
E152	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	3	1	5	5
E153	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	2	5	5
E154	4	4	2	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5
E155	5	5	3	1	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5
E156	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4
E157	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4
E158	3	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	5
E159	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E160	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5	5	5
E161	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3
E162	5	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
E163	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	2	5	5
E164	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2
E165	5	5	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	5	2	1	1
E166	5	5	3	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	1	5	3	4	4
E167	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5
E168	4	4	4	1	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	2	5	5
E169	4	4	1	2	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	3	5	5
E170	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4
E171	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	5	3	2	3
E172	5	5	2	5	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	1	4	5	2	1	1
E173	3	3	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	1	4	5
E174	4	4	2	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4
E175	5	5	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3
E176	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	5	2	4	4
E177	1	1	2	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	2	5	5
E178	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	1	2	4	2	4	4	3	2	2	4
E179	5	5	2	2	4	5	2	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5
E180	5	5	2	1	3	5	1	5	3	5	1	3	5	3	5	4	5	2	3	5
E181	5	5	3	1	5	4	1	4	5	4	2	5	4	5	4	2	3	1	5	4
E182	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	2	5	4
E183	2	3	3	1	4	5	1	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5
E184	1	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4
E185	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	5	2	4	5
E186	5	4	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	1	5	3
E187	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	2	5	4
E188	4	4	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	5	5
E189	5	5	3	1	4	2	1	2	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2
E190	2	4	2	2	5	1	2	1	5	1	5	5	1	5	1	3	5	2	5	1
E191	4	5	2	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4
E192	3	5	2	1	4	5	1	5	4	5	2	4	5	4	5	4	2	2	4	5
E193	5	4	3	2	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	1	4	5
E194	5	4	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	2	5	5
E195	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	1	4	3
E196	3	4	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	2	2	2	5	2
E197	4	5	2	4	3	1	4	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	3	3	1
E198	5	3	2	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	2	2	4	4
E199	5	4	4	2	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	1	5	5
E200	5	5	3	3	2	3	3	3	2	3	5	2	3	2	3	1	2	2	2	3

E201	4	2	2	3	1	4	3	4	1	4	5	1	4	1	4	4	1	3	1	4
E202	5	1	3	2	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	5
E203	5	4	4	2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5
E204	4	5	2	1	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5
E205	4	5	3	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	3	5	5
E206	5	5	1	1	3	5	1	5	3	5	3	3	5	3	5	2	5	2	3	5
E207	4	3	2	3	2	5	3	5	2	5	5	2	5	2	5	4	5	1	2	5
E208	5	2	3	2	1	5	2	5	1	5	4	1	5	1	5	2	3	2	1	5
E209	3	1	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	5
E210	4	4	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5
E211	5	5	2	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	1	3	5
E212	2	3	2	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	2	5	2	4	5
E213	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5
E214	4	5	3	3	2	5	3	5	2	5	4	2	5	2	5	1	4	2	2	5
E215	5	5	4	2	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	1	4	5
E216	5	5	2	1	3	5	1	5	3	5	4	3	5	3	5	2	4	2	3	5
E217	5	5	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	1	3	4
E218	3	5	2	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	2	5	4
E219	2	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	2	4	4
E220	1	5	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
E221	4	5	4	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	1	2	2
E222	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	5	2	4	4
E223	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5
E224	4	5	1	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E225	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	5	5	2	2
E226	2	5	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3
E227	4	5	4	2	4	3	2	3	4	3	1	4	3	4	3	3	5	5	4	3
E228	3	5	2	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	2	5	4	5	4
E229	3	4	1	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	5	4	5	4	1	5
E230	5	4	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	5	3	3	2
E231	4	4	1	3	4	1	3	1	4	1	3	4	1	4	1	3	5	4	4	1
E232	3	3	1	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4
E233	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	5
E234	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5
E235	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5
E236	5	5	4	2	5	3	2	3	5	3	4	5	3	5	3	1	5	3	5	3
E237	2	2	2	3	5	2	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	4	5	2
E238	3	3	2	3	2	1	3	1	2	1	4	2	1	2	1	3	4	3	2	1
E239	4	3	2	2	3	4	2	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	2	3	4
E240	5	4	2	2	4	5	2	5	4	5	3	4	5	4	5	1	4	3	4	5
E241	1	5	3	1	4	3	1	3	4	3	2	4	3	4	3	3	5	2	4	3
E242	3	2	2	1	5	4	1	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	2	5	4
E243	4	1	3	2	3	5	2	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	1	3	5
E244	5	4	2	3	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2
E245	5	5	3	1	5	4	1	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	1	5	4
E246	5	5	4	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	5	1	4	3
E247	5	5	4	3	2	5	3	5	2	5	1	2	5	2	5	4	3	2	2	5
E248	5	3	2	2	3	5	2	5	3	5	4	3	5	3	5	5	2	1	3	5
E249	5	2	3	1	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4
E250	2	1	4	3	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	1	5	3
E251	3	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	3	5	4

E252	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	2	2	5	5
E253	4	3	3	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	3	1	4	5	5
E254	5	4	4	2	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2	2	2	5	5
E255	3	5	1	1	5	4	1	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	4	5	4
E256	4	2	3	2	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5
E257	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5
E258	4	3	2	1	5	4	1	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4
E259	2	5	1	2	5	4	2	4	5	4	3	5	4	5	4	2	5	2	5	4
E260	3	5	2	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	1	3	5
E261	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	5	2	4	2	4	4	5	2	2	4
E262	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5
E263	5	4	2	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3
E264	5	5	1	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	2	5	4
E265	5	5	1	2	3	5	2	5	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	5
E266	5	5	1	3	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	2	2	5	4	4	2
E267	5	4	1	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4
E268	5	5	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5
E269	5	5	3	2	1	5	2	5	1	5	1	1	5	1	5	3	5	1	1	5
E270	5	4	3	1	4	5	1	5	4	5	3	4	5	4	5	2	4	3	4	5
E271	5	4	4	1	5	3	1	3	5	3	1	5	3	5	3	3	4	4	5	3
E272	3	5	2	1	5	2	1	2	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	5	2
E273	2	4	2	3	5	1	3	1	5	1	3	5	1	5	1	3	4	2	5	1
E274	4	5	2	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	1	3	4
E275	5	3	2	3	2	5	3	5	2	5	3	2	5	2	5	3	4	2	2	5
E276	5	4	3	2	1	3	2	3	1	3	5	1	3	1	3	2	3	1	1	3
E277	3	5	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	2	4	4
E278	4	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	2	5	5
E279	5	4	2	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	1	5	3	3	5
E280	2	5	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	2	5	4
E281	1	5	4	2	5	4	2	4	5	4	5	5	4	5	4	2	5	1	5	4
E282	4	5	4	1	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	1	4	2	5	5
E283	5	3	2	4	5	4	4	4	5	4	2	5	4	5	4	4	5	1	5	4
E284	5	2	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
E285	5	1	4	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3
E286	3	4	2	1	5	4	1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	5	4
E287	2	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5
E288	1	3	3	4	5	2	4	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2
E289	4	4	4	5	4	1	5	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	3	4	1
E290	5	5	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4
E291	3	5	3	2	1	5	2	5	1	5	5	1	5	1	5	3	4	1	1	5
E292	5	4	4	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	2	5
E293	5	4	2	2	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	3	3	3	2	5
E294	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3
E295	5	4	4	1	4	2	1	2	4	2	2	4	2	4	2	3	3	1	4	2
E296	5	5	3	2	4	1	2	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	2	4	1
E297	5	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4
E298	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	3	2	5	5
E299	5	5	4	5	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	1	4	3
E300	5	2	2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	3	2	5	4
E301	4	1	4	3	3	3	3	5	3	3	4	2	5	5	1	1	4	3	4	4
E302	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	5	4	4	5	2	4	5

E303	1	5	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	1	5	5	5	3	1	1	5
E304	2	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	2	2	2	5
E305	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	4	5	4	5	4	4	1	2	3
E306	3	3	3	2	2	2	2	5	2	2	4	5	5	1	3	3	3	2	3	2
E307	4	2	4	1	1	1	1	5	1	1	3	4	5	2	2	2	4	2	4	1
E308	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	4	5	3	2	1	4	2	2	4	4
E309	4	4	3	1	1	1	1	2	1	1	5	2	2	3	4	2	1	1	4	5
E310	5	5	1	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	4	5	3	2	2	5	3
E311	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4
E312	5	4	2	3	3	3	3	5	3	3	5	4	5	4	4	3	2	4	5	4

RENDIMIENTO																
D-V1	Rendimiento en la tarea							Comportamientos contraproducentes					Rendimiento en el contexto			
P/E	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
E01	5	5	5	5	3	3	4	3	1	2	3	2	4	3	4	5
E02	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	1	4	4	4	5
E03	5	5	3	5	5	5	4	1	1	2	3	2	5	5	5	3
E04	4	5	4	4	5	5	5	2	2	3	2	1	3	4	3	4
E05	4	5	5	5	5	5	4	3	1	1	2	2	4	4	4	4
E06	4	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	2	5	5	5	4
E07	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	2	4	5	4	3
E08	4	5	4	5	5	5	5	2	3	2	1	1	2	5	2	2
E09	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	3	4	3	5
E10	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	2	4	3	4	1
E11	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	2	1	5	4	5	5
E12	4	5	4	4	4	4	5	1	2	1	3	3	5	5	5	5
E13	5	4	5	5	3	3	5	1	1	1	3	3	5	3	5	5
E14	4	4	4	4	4	4	5	2	1	2	3	3	5	4	5	2
E15	5	4	5	3	5	5	5	1	2	1	2	2	5	5	5	3
E16	4	5	3	4	5	5	4	2	1	2	2	2	5	5	5	3
E17	5	4	4	5	5	5	4	2	2	2	3	3	5	5	5	4
E18	4	5	5	5	5	5	4	1	2	1	2	2	5	5	5	5
E19	4	4	5	5	5	5	5	2	1	2	1	1	5	5	5	4
E20	3	4	5	5	5	5	4	2	2	2	3	1	5	5	5	3
E21	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	3	2	3	5	3	2
E22	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	2	2	5	2	0
E23	4	4	5	5	4	4	3	2	3	2	2	3	4	5	4	5
E24	5	5	5	5	4	4	4	1	2	1	2	3	5	3	5	5
E25	3	4	5	4	3	5	5	2	1	2	3	3	5	2	5	5
E26	4	5	4	4	4	5	5	1	2	1	2	2	5	4	5	5
E27	5	4	4	3	5	5	5	2	1	2	1	2	4	5	4	4
E28	4	4	5	4	5	5	5	1	2	1	1	3	5	5	5	4
E29	4	3	4	5	5	5	5	2	1	2	2	2	5	5	5	5
E30	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	1	5	4	5	4
E31	3	5	3	5	5	4	5	3	2	3	3	3	3	3	4	5
E32	4	4	4	5	5	4	5	1	3	1	3	3	4	4	3	3
E33	5	5	5	5	5	4	4	2	1	2	3	3	5	5	4	4
E34	3	3	2	5	5	4	4	1	2	1	2	2	4	4	3	5
E35	4	4	1	5	4	5	4	2	1	2	2	2	4	4	4	2
E36	5	5	4	5	4	3	4	2	2	2	3	2	5	5	5	1
E37	4	4	5	4	5	4	5	1	2	1	2	2	5	5	4	4
E38	5	4	5	4	5	5	4	3	1	3	1	1	5	5	4	5
E39	4	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	1	4	4	5	5
E40	2	3	4	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	5
E41	3	4	3	5	5	5	3	5	3	2	2	2	4	4	5	3
E42	4	5	4	5	5	5	4	4	2	2	1	3	5	5	4	2
E43	5	3	5	5	4	5	5	3	1	1	3	2	3	3	3	1
E44	4	4	5	4	4	5	5	2	2	2	3	2	4	4	4	4
E45	5	5	5	4	3	5	5	1	2	2	3	2	5	5	5	5
E46	4	4	4	3	4	4	5	1	2	2	3	2	5	5	3	3
E47	5	5	5	4	5	5	5	2	3	3	2	3	5	5	4	4
E48	4	4	5	5	5	3	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5

E49	3	2	4	5	5	4	5	4	1	1	3	1	5	5	5	2
E50	2	3	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	5	4
E51	5	4	5	5	5	5	4	4	1	1	1	2	5	5	4	3
E52	4	5	4	5	5	5	4	5	2	2	1	2	5	5	2	5
E53	5	4	5	5	5	5	5	4	1	1	2	1	5	5	3	5
E54	4	5	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	4	4
E55	4	4	4	5	4	5	5	3	2	2	3	2	3	5	5	3
E56	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	2	2	5	5	4
E57	5	4	5	4	5	5	4	3	1	1	3	2	4	5	5	4
E58	4	3	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	5	3	5	5
E59	5	4	5	5	4	4	5	2	1	1	2	2	5	2	5	5
E60	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	3	2	5	4	5	5
E61	4	4	5	5	3	4	5	2	2	2	2	2	4	5	5	5
E62	4	4	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5
E63	5	4	5	5	5	5	4	1	3	3	2	2	5	5	5	3
E64	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	3	1	5	4	5	4
E65	5	4	4	5	5	5	4	1	3	3	3	2	4	5	3	2
E66	4	5	5	4	5	5	4	2	3	3	2	2	3	5	2	3
E67	5	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	4	5	4	4
E68	4	5	5	3	5	5	4	1	1	1	3	1	3	4	5	3
E69	4	4	3	4	5	5	5	2	2	2	2	1	5	3	5	5
E70	3	4	4	5	5	4	4	2	1	1	1	2	4	4	5	4
E71	4	3	5	5	4	4	3	2	2	2	1	1	4	4	4	3
E72	5	4	2	5	4	5	4	3	1	1	2	3	5	4	5	2
E73	4	5	1	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	5	5	4
E74	5	4	4	5	4	5	5	1	2	2	3	3	4	3	5	5
E75	3	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	2	5	4	4	5
E76	4	3	5	5	3	5	5	1	1	1	3	2	4	5	3	2
E77	5	4	4	5	4	5	5	2	2	2	2	3	2	4	4	3
E78	4	4	5	4	5	4	5	1	1	1	2	2	3	2	4	4
E79	4	4	5	4	2	4	5	2	2	2	3	1	4	3	4	5
E80	5	5	5	5	1	4	5	2	1	1	2	1	5	4	5	1
E81	3	4	5	5	4	4	4	3	2	2	1	2	5	5	3	3
E82	4	5	5	5	5	5	4	1	1	1	2	2	5	5	4	4
E83	5	4	5	5	5	3	4	2	2	2	3	3	5	5	5	5
E84	3	5	5	5	4	4	4	1	2	2	2	3	5	5	4	5
E85	4	4	5	5	5	5	5	2	1	1	1	3	5	5	2	5
E86	5	4	4	5	5	5	4	2	2	2	3	2	5	5	3	5
E87	4	3	4	4	5	5	5	1	2	2	3	2	5	5	4	5
E88	5	4	5	4	5	5	4	3	2	2	3	1	5	5	5	5
E89	4	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	2	5	5	5	2
E90	2	4	5	5	5	5	4	3	2	2	2	1	3	5	5	3
E91	3	5	4	5	5	5	5	2	1	1	2	2	2	3	5	4
E92	4	3	4	4	5	5	5	1	2	2	3	2	4	2	5	4
E93	5	4	5	4	4	4	5	2	1	1	2	2	5	4	5	5
E94	4	5	4	4	4	5	5	2	2	2	1	1	5	5	5	3
E95	5	4	3	5	3	4	5	1	1	1	1	1	5	5	5	4
E96	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	2	2	4	5	5	5
E97	5	5	5	5	3	4	5	2	2	2	2	1	5	4	5	4
E98	4	3	5	3	3	5	5	2	3	3	3	3	5	5	3	2
E99	3	4	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	5	5	2	3

E100	2	5	4	5	5	5	4	2	2	2	3	3	4	5	4	4
E101	5	3	5	5	5	5	4	1	1	1	2	2	3	4	5	5
E102	4	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	4	3	5	5
E103	5	5	4	5	5	5	4	1	2	2	3	3	4	4	5	5
E104	4	4	4	5	5	5	4	2	1	1	2	2	5	2	4	5
E105	4	5	5	5	5	5	4	1	3	3	1	1	5	4	5	5
E106	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	3	1	5	5	5	5
E107	5	2	5	5	5	4	4	2	3	3	3	2	4	5	5	5
E108	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	2	3	5	4	5
E109	5	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	4	4	3	5
E110	4	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	2	5	5	4	5
E111	5	4	5	4	4	5	4	1	2	2	3	2	5	5	5	3
E112	5	5	5	3	3	5	5	2	1	1	2	1	5	5	4	2
E113	4	4	5	4	4	5	5	2	2	2	1	3	5	4	3	4
E114	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	5	3	4	5
E115	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	4	4	5
E116	4	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	4	5
E117	5	4	5	4	4	5	5	2	3	3	1	2	4	5	5	4
E118	4	5	4	5	5	4	5	3	1	1	3	3	5	5	3	5
E119	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	3	2	5	5	4	5
E120	5	4	5	4	4	5	4	1	1	1	3	1	5	5	5	5
E121	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	3	1	4	3	4	4
E122	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	2	2	5	2	2	3
E123	4	4	3	4	4	5	4	2	2	2	2	2	5	4	3	4
E124	4	5	4	5	5	5	4	1	1	1	3	3	5	5	4	5
E125	4	4	5	3	5	5	4	2	2	2	2	3	4	5	5	2
E126	5	5	2	4	5	4	5	2	1	1	1	3	3	5	5	1
E127	4	4	1	5	5	4	4	3	2	2	1	2	4	4	5	4
E128	5	4	4	5	5	4	5	1	1	1	2	2	5	5	5	5
E129	4	3	5	5	5	4	4	2	2	2	2	1	5	5	5	5
E130	4	4	5	5	5	5	3	1	2	2	3	2	5	5	5	5
E131	4	5	4	5	5	3	4	2	3	3	3	1	5	4	5	3
E132	5	4	5	5	5	4	5	2	1	1	3	2	5	3	5	2
E133	4	5	4	5	4	5	5	1	2	2	2	2	5	4	5	1
E134	5	3	3	5	4	5	5	3	1	1	2	2	3	5	5	4
E135	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	3	1	2	5	3	5
E136	5	4	5	4	4	5	5	3	1	1	2	1	4	5	2	3
E137	4	5	5	5	4	5	5	3	2	2	1	2	5	5	4	4
E138	4	4	5	4	3	5	5	2	2	2	3	1	5	5	5	5
E139	3	5	4	5	2	5	5	1	1	1	3	3	5	5	5	2
E140	4	4	5	3	5	5	4	2	2	2	3	3	4	3	5	4
E141	5	4	5	4	3	4	4	3	2	2	2	3	5	2	4	3
E142	4	4	4	5	4	5	2	3	2	2	2	2	5	4	5	5
E143	5	5	4	2	5	5	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5
E144	3	4	5	1	5	5	5	2	2	2	2	3	4	5	5	4
E145	4	5	4	4	5	3	3	2	1	1	1	2	3	5	4	3
E146	5	4	5	5	5	4	4	3	2	2	2	1	4	4	3	4
E147	4	5	3	5	5	5	3	2	1	1	3	1	5	5	4	5
E148	4	4	4	4	5	5	4	1	2	2	2	2	5	5	5	5
E149	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	5	5	5	5
E150	3	3	5	5	5	5	5	2	2	2	3	2	5	4	5	4

E151	4	4	5	5	4	5	3	2	2	2	3	2	5	3	5	5
E152	5	5	5	5	4	5	4	1	3	3	3	2	5	4	5	5
E153	3	4	5	5	5	5	4	2	1	1	3	1	3	5	3	4
E154	4	5	5	5	4	5	4	1	2	2	2	3	2	5	2	4
E155	5	3	5	5	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	4	5
E156	4	4	5	5	3	4	2	1	2	2	3	3	5	5	5	4
E157	5	5	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5
E158	4	4	4	4	5	4	3	2	1	1	1	2	5	5	5	3
E159	2	4	5	3	2	5	4	3	3	3	1	3	4	3	4	4
E160	3	5	4	4	1	3	4	3	2	2	2	2	5	2	5	5
E161	4	3	5	3	4	4	4	2	3	3	2	1	5	4	5	5
E162	5	4	3	3	5	5	3	1	2	2	3	1	5	5	5	5
E163	4	5	4	4	5	2	2	2	3	1	3	2	4	5	4	5
E164	5	3	5	5	4	1	5	3	2	4	3	2	3	5	3	5
E165	4	4	2	5	5	4	1	3	2	3	2	3	4	4	5	5
E166	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	2	3	5	5	5	5
E167	4	4	4	5	5	5	4	2	3	2	3	3	5	5	5	5
E168	3	5	5	5	5	4	3	2	2	2	2	2	5	5	5	4
E169	2	4	5	5	5	5	4	3	2	3	1	2	5	4	5	4
E170	5	2	2	5	5	5	5	2	3	2	3	1	5	3	3	5
E171	4	3	1	5	5	5	5	1	2	1	3	2	3	4	2	4
E172	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	3	1	2	5	4	5
E173	4	5	5	4	4	5	3	2	1	2	2	2	4	3	5	3
E174	5	4	5	5	4	5	4	1	2	1	2	2	5	4	5	4
E175	4	5	4	4	3	5	4	1	1	2	3	2	5	4	5	5
E176	5	4	4	3	4	5	4	2	2	2	2	1	5	4	4	2
E177	4	5	3	4	3	4	3	1	2	1	1	1	4	3	5	1
E178	4	4	2	5	3	4	2	2	1	2	2	2	5	2	5	4
E179	4	3	5	5	4	3	5	2	2	2	3	1	5	5	5	5
E180	5	4	1	5	5	4	1	1	2	2	2	3	5	1	4	5
E181	4	5	5	4	5	3	5	2	2	3	1	3	4	5	3	5
E182	5	4	5	5	5	3	5	2	3	2	3	3	3	5	4	5
E183	4	4	5	5	5	4	5	2	2	1	3	2	4	5	5	5
E184	5	4	2	4	5	5	2	3	1	2	3	2	5	2	5	5
E185	5	5	3	4	5	5	3	2	2	1	3	3	5	3	5	3
E186	4	5	3	5	5	5	3	1	1	2	2	2	5	3	5	2
E187	5	4	4	4	5	5	4	2	2	1	2	1	5	4	5	4
E188	4	5	5	5	4	5	5	1	1	2	3	1	5	5	3	5
E189	4	4	4	3	4	5	4	2	2	2	2	2	3	4	2	5
E190	4	4	3	4	5	5	3	1	2	3	1	2	2	3	4	5
E191	5	4	2	5	4	5	2	2	3	1	1	2	4	2	5	4
E192	4	5	0	5	3	4	1	2	1	2	2	2	5	0	5	5
E193	5	4	5	5	4	4	5	3	2	1	2	2	5	5	5	5
E194	4	5	5	5	5	5	5	1	1	2	3	1	5	5	4	5
E195	4	4	5	5	5	4	5	2	2	2	3	3	4	5	5	4
E196	4	4	5	5	5	3	5	1	2	1	3	3	5	5	5	3
E197	5	4	4	5	4	4	4	2	1	3	2	3	5	4	5	4
E198	4	5	4	5	5	5	4	2	3	2	2	2	5	4	4	5
E199	5	4	5	4	5	5	5	1	2	3	3	2	4	5	3	5
E200	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	3	4	4	5
E201	5	4	5	5	4	4	5	2	2	3	1	2	4	5	5	5

E202	4	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3	1	5	3	5	5
E203	4	4	4	5	4	5	4	3	1	2	2	1	5	4	5	5
E204	3	4	5	3	5	4	5	2	2	2	3	2	5	5	5	3
E205	4	3	2	4	4	4	2	1	1	3	3	2	5	2	5	2
E206	5	4	1	5	4	5	1	2	2	2	2	3	5	1	3	4
E207	4	5	4	2	5	4	4	3	2	1	2	3	5	4	2	5
E208	5	4	5	1	4	5	5	3	1	1	3	3	3	5	4	5
E209	3	5	5	4	3	5	5	3	3	2	2	2	2	5	5	5
E210	4	3	5	5	4	3	5	2	2	2	1	2	4	5	5	4
E211	5	4	3	5	5	4	3	2	3	1	2	1	5	3	5	5
E212	4	5	2	5	5	5	2	3	3	2	3	2	5	2	4	5
E213	4	4	1	5	5	5	1	2	3	3	2	1	5	1	5	5
E214	5	4	4	4	4	5	4	1	2	3	1	2	4	4	5	5
E215	3	5	5	4	5	5	5	1	1	3	3	2	5	5	5	5
E216	4	3	3	5	5	5	3	2	2	4	3	2	5	3	4	5
E217	5	4	4	4	4	5	4	1	3	2	3	1	5	4	3	5
E218	3	5	5	5	4	5	5	2	3	4	3	1	4	5	4	5
E219	4	3	2	3	5	5	2	1	3	5	2	2	3	2	5	3
E220	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	1	4	4	5	4
E221	4	5	3	5	5	4	3	2	2	3	3	3	5	3	5	2
E222	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	5	5	5	3
E223	4	5	5	5	5	4	5	3	2	2	1	3	5	5	5	4
E224	2	4	4	5	4	5	4	3	1	2	1	2	5	4	5	3
E225	3	2	3	5	3	3	3	2	1	3	2	2	5	3	3	5
E226	4	3	4	5	4	4	4	1	2	2	2	3	5	4	4	4
E227	5	4	4	5	4	5	4	2	2	1	3	2	3	4	2	3
E228	4	5	5	5	5	2	5	3	3	1	3	1	4	5	3	2
E229	5	4	5	4	5	1	5	3	3	2	3	1	3	5	4	4
E230	4	5	5	4	5	4	5	3	3	2	2	2	4	5	3	5
E231	5	4	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	5	5	5	5
E232	4	5	5	4	5	5	5	2	2	2	3	2	4	5	4	5
E233	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	5
E234	2	5	4	3	4	5	4	2	2	3	1	2	5	4	2	5
E235	4	5	2	4	2	5	2	1	1	3	1	1	5	2	4	5
E236	4	5	3	5	3	5	3	1	1	3	2	3	5	3	3	3
E237	5	4	4	2	4	5	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4
E238	4	5	3	1	3	5	3	1	2	3	1	3	3	3	5	2
E239	5	4	5	4	5	5	5	2	1	1	2	2	4	5	4	3
E240	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	3	2	5	4	4	4
E241	4	4	3	5	3	5	3	1	3	2	3	3	3	3	5	3
E242	4	5	2	4	2	4	2	2	2	1	3	2	4	2	5	5
E243	5	4	4	5	4	4	4	2	1	2	4	1	5	4	5	4
E244	4	3	5	4	5	3	5	2	2	3	2	1	5	5	4	3
E245	5	4	5	3	5	4	5	3	3	3	4	2	5	5	3	2
E246	4	5	2	4	2	3	2	2	3	3	5	2	4	2	4	4
E247	4	4	3	5	3	3	3	1	3	4	3	3	5	3	5	5
E248	4	5	4	5	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	5
E249	5	4	5	5	5	5	5	1	2	4	3	3	4	5	4	5
E250	4	4	1	4	1	5	1	2	3	5	2	2	5	1	5	5
E251	5	4	3	5	3	5	3	1	2	3	2	2	5	3	5	5
E252	4	5	4	5	4	5	4	2	1	3	3	1	5	4	5	5

E253	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	2	2	4	5	5	3
E254	4	5	5	4	5	5	5	3	2	2	1	1	3	5	4	4
E255	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	1	2	4	5	3	2
E256	3	4	5	4	5	5	5	1	3	3	2	2	5	5	4	3
E257	4	4	5	5	5	4	5	2	2	2	2	2	3	5	5	4
E258	5	5	5	3	5	4	5	3	3	1	1	1	4	5	3	3
E259	4	4	2	4	2	5	2	3	2	1	2	1	5	2	4	5
E260	5	5	3	5	3	4	3	3	1	2	3	2	5	3	5	4
E261	3	4	4	5	4	3	4	2	2	2	3	1	5	4	5	3
E262	4	5	4	5	4	4	4	2	3	1	3	3	5	4	5	2
E263	5	4	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	5	5	5	4
E264	4	4	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3	5	5
E265	4	3	4	5	4	5	4	1	2	3	3	2	5	4	5	5
E266	5	4	5	5	5	4	5	1	2	3	1	2	5	5	5	5
E267	3	5	4	5	4	5	4	2	3	3	2	3	3	4	5	5
E268	4	4	2	4	2	5	2	1	2	3	2	2	4	2	3	3
E269	5	5	3	4	3	4	3	2	1	3	1	1	2	3	4	4
E270	3	3	4	5	4	4	4	1	1	1	2	1	3	4	2	2
E271	4	4	5	4	5	5	5	2	2	2	3	2	4	5	3	3
E272	5	5	5	5	5	4	5	1	2	2	3	2	3	5	4	4
E273	4	4	5	3	5	5	5	2	1	1	3	2	5	5	3	3
E274	5	4	5	4	5	5	5	2	2	2	4	2	4	5	5	5
E275	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	2	2	3	5	4	4
E276	2	3	5	2	5	4	5	3	3	3	4	1	2	5	3	3
E277	3	4	5	1	5	5	5	2	3	3	5	3	4	5	2	2
E278	4	5	5	4	5	5	5	1	2	4	3	3	5	5	4	5
E279	5	3	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	5	5	5	5
E280	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	2	5	5	5	5
E281	5	5	3	4	3	5	3	3	2	5	2	2	5	3	5	3
E282	4	4	2	3	2	5	2	3	1	3	2	3	5	2	5	4
E283	5	5	4	4	4	5	4	2	1	3	3	2	5	4	5	2
E284	4	4	5	5	5	5	5	2	2	3	2	1	3	5	5	3
E285	3	2	5	5	5	4	5	3	2	2	1	1	4	5	3	4
E286	2	3	5	5	5	4	5	2	1	2	1	2	2	5	4	3
E287	5	4	4	4	4	5	4	1	2	3	2	2	3	4	2	5
E288	4	5	5	5	5	4	5	1	3	2	2	3	4	5	3	4
E289	3	4	5	5	5	5	5	2	3	1	1	3	3	5	4	3
E290	5	5	5	4	5	3	5	2	3	1	2	3	5	5	3	2
E291	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	5	5
E292	3	5	3	5	3	5	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3
E293	4	4	4	4	4	2	4	3	3	1	3	1	2	4	3	4
E294	5	3	5	5	5	1	5	2	2	2	3	2	4	5	2	5
E295	3	5	2	3	2	4	2	1	1	3	3	1	5	2	4	4
E296	4	4	1	4	1	5	1	2	1	3	3	2	2	1	5	3
E297	5	5	4	5	4	5	4	1	2	3	1	2	4	4	4	4
E298	3	4	5	5	5	4	5	2	5	3	2	2	5	5	5	5
E299	4	4	5	5	5	5	5	1	4	3	2	1	5	5	5	4
E300	5	4	5	5	5	5	5	2	2	3	1	1	5	5	5	4
E301	4	5	3	5	3	5	3	2	2	2	2	2	5	3	5	5
E302	5	4	2	5	2	5	2	3	1	2	3	1	5	2	5	5
E303	4	5	1	5	1	5	1	2	2	3	3	3	5	1	3	5

E304	4	4	4	5	4	5	4	1	3	2	3	3	3	4	4	4
E305	5	4	5	4	5	5	5	2	3	1	4	3	4	5	2	3
E306	4	4	3	4	3	5	3	2	3	1	2	2	2	3	3	4
E307	4	5	4	5	4	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	5
E308	3	4	5	4	5	4	5	3	2	2	5	3	4	5	3	3
E309	5	5	2	5	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	5	4
E310	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	1	5	4	4	5
E311	5	5	3	4	3	3	3	1	1	3	3	1	4	3	3	5
E312	4	4	5	5	5	3	5	2	1	3	2	2	3	5	2	5

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima - 2024

Investigador: Ysrael León Guevara

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima - 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima, en el año 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante del programa de estudio programa académico de maestría en gestión del talento humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

- Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
- Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la institución. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

El trabajador puede hacer las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior el trabajador haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación del trabajador en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

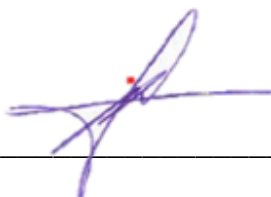
Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación acepto que participen en la presente investigación.



Lic. Alicia Faustina Aquino Chunga

CONSORCIO WAS LIMA



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION
DEL TALENTO HUMANO

Relación entre la tecnología digital y el rendimiento de los
trabajadores en una empresa de saneamiento de Lima – 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en
Gestión del Talento Humano

AUTOR:

León Guevara, Ysrael (orcid.org/0000-0001-6569-5729)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

Línea de investigación

Desarrollo sostenible, emprendimientos y responsabilidad social.

Línea de acción de responsabilidad social universitaria (RSU)

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima – Perú

2024

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
5	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
6	asq.org Fuente de Internet	<1 %
7	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
10	repositoriodigital.uns.e... Fuente de Internet	<1 %
11	uicn.org Fuente de Internet	<1 %
12	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
13	Entregado a Universida...	<1 %