

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



TECNOLOGÍA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA DE ACOPIO EN LA EMPRESA
DANPER TRUJILLO S.A.C 2025

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Br. Salvador Eustaquio, Meliza Yesenia
<https://orcid.org/0009-0008-3728-7435>

ASESORA

Ms. Palma Elorreaga, Selene Celeste
<https://orcid.org/0000-0002-2579-7074>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Emprendimiento, innovación y sostenibilidad.

TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Ms. Selene Celeste Palma Elorreaga con DNI N° 70010617, como asesora del trabajo de investigación titulado “TECNOLOGÍA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ACOPIO EN LA EMPRESA DANPER TRUJILLO S.A.C. 2025”, desarrollado por la egresada Meliza Yesenia Salvador Eustaquio con DNI N° 71764010 del Programa de estudios de administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Ms. Selene Celeste Palma Elorreaga

Asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCO ANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA VALVERDE ZAVALETA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA ZAVALETA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

MG. VICTOR MANUEL JIMENEZ UBILLUS

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por permitirme tener salud, salud y bienes que ha permitido alcanzar mis objetivos y metas. En segundo a mis padres y mi familia quienes me han forjado valores y enseñanzas para mi bien, por el cariño, constantes sacrificios y por la fe en mis capacidades de sí misma. Con su guía han logrado que sea una mejor persona y con sus ánimos han permitido cumplir mi sueño profesional. Este logro tiene tiempo, dedicación y sacrificios durante su desarrollo.

AGRADECIMIENTO

Darle las gracias a Dios por guiarme y acompañarme en el logro de mis objetivos.

A mi hijo que es mi motivación y mis padres quien siempre tengo su apoyo condicional pese a las dificultades que tuve. Quiero agradecer porque hoy en día son mi razón para seguir esforzando para alcanzar esta meta y ser un ejemplo a seguir en mi familia demostrando que con dedicación se puede llegar lejos y que nada es imposible.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Meliza Yesenia Salvador Eustaquio, con **DNI N.º 71764010**, egresada del **Programa de estudios de Administración** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025 ”**, el cual consta de un total de 109 **páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **49 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

La Autora



Meliza Yesenia Salvador Eustaquio

71764010

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	28
2.1. Enfoque, tipo	28
2.2. Diseño de investigación.....	28
2.3. Población y muestra	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	31
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	32
2.6. Aspectos éticos en investigación	33
III. RESULTADOS.....	35
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	35
Tabla 2	36
Tabla 3	37
Tabla 4	38
Tabla 5	39
Tabla 6	40
Tabla 7	41
Tabla 8	42
Tabla 9	43
Tabla 10	44
Tabla 11	44
Tabla 12	45
Tabla 13	45
Tabla 14	46
Tabla 15	46
Tabla 16	47
Tabla 17	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	29
Figura 2.....	35
Figura 3.....	36
Figura 4.....	37
Figura 5.....	38
Figura 6.....	39
Figura 7.....	40
Figura 8.....	41
Figura 9.....	42
Figura 10.....	43

RESUMEN

La investigación tuvo como finalidad determinar de qué manera la tecnología influía en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio de la empresa Danper S.A.C., 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, explicativo, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 100 trabajadores y la muestra por 80 colaboradores seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado en escala Likert, compuesto por 19 ítems para la variable tecnología y 22 ítems para rendimiento laboral, ambos con validez de contenido aprobada por jueces expertos y confiabilidad por alfa de Cronbach ($\alpha = 0.887$ y $\alpha = 0.907$). Los principales resultados mostraron que la tecnología presentó niveles predominantemente altos (50 %) y que el rendimiento laboral evidenció un nivel regular (72.5 %). Así mismo, el análisis inferencial reveló que la tecnología influyó significativamente en el rendimiento laboral ($p = 0.002$), al igual que el conjunto de conocimientos o saber ($p = 0.031$) y la aplicabilidad de capacidades humanas ($p = 0.001$); sin embargo, la finalidad utilitaria no presentó influencia significativa ($p = 0.208$). Además, los valores de Pseudo R^2 evidenciaron influencias bajas a moderadas según cada modelo. En conclusión, la incorporación de tecnología mostró una influencia significativa sobre el rendimiento laboral, especialmente desde el desarrollo de conocimientos y la aplicabilidad de capacidades humanas, mientras que la percepción utilitaria no generó impacto en el desempeño del personal.

Palabras clave: Tecnología, Rendimiento laboral, Competencias laborales, Productividad, Adaptación al cambio.

ABSTRACT

The study aimed to determine how technology influences the job performance of workers in the collection area of Danper S.A.C. in 2025. The research followed a quantitative approach, classified as basic, with a non-experimental, explanatory, correlational, and cross-sectional design. The population consisted of 100 workers, and the sample included 80 employees selected through simple random probability sampling. The survey technique was applied using a structured Likert-scale questionnaire, comprising 19 items for the technology variable and 22 items for job performance. Both instruments had content validity endorsed by expert judges and reliability confirmed through Cronbach's alpha ($\alpha = 0.887$ and $\alpha = 0.907$). The main findings showed that technology reached predominantly high levels (50%), while job performance reflected a regular level (72.5%). Likewise, the inferential analysis revealed that technology had a significant influence on job performance ($p = 0.002$), along with the dimension related to knowledge or expertise ($p = 0.031$) and the applicability of human capacities ($p = 0.001$). However, the utilitarian purpose did not show a significant influence ($p = 0.208$). Furthermore, the Pseudo R^2 values indicated low to moderate influence depending on each model. In conclusion, the integration of technology demonstrated a significant effect on job performance, particularly through the strengthening of knowledge and the application of human capabilities, whereas the utilitarian perception did not generate any impact on employee performance.

Keywords: Technology, Work performance, Job competencies, Productivity, Adaptation to change.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los mercados globalizados, el desarrollo tecnológico se ha consolidado como un factor decisivo para la competitividad empresarial. De acuerdo con la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (2020), la adopción de nuevas tecnologías en las industrias no solo ha impulsado las tasas de crecimiento y empleabilidad, sino que también ha generado oportunidades concretas para incrementar la productividad y el rendimiento de las organizaciones. No obstante, estos avances han transformado de manera transversal a todos los sectores, configurando como problema central la exigencia de que las empresas se adapten con rapidez y flexibilidad a procesos productivos cada vez más digitalizados y cambiantes.

En el mismo contexto, Mantecón (2023) indicó que la incorporación acelerada de nuevas tecnologías en la sociedad despertaba preocupación entre los trabajadores, debido al riesgo latente de que ciertos puestos fueran sustituidos por procesos de automatización. A partir de esta problemática, se desarrolló un análisis orientado a comprender cómo la transformación tecnológica venía afectando a diversos sectores económicos y a industrias caracterizadas por una gestión y un liderazgo inestables, cuyas limitaciones dificultaban la consolidación de una cultura digital coherente en todas las áreas de la organización.

Por consiguiente, según el diario español El Mundo (2024), afirmó que la tecnología es una gran herramienta para la agroindustria ya que se ha identificado nuevas maneras de reducir costos de producción y rentabilidad. Dado que los sistemas ahora permiten planificar, gestionar, ejecutarlo y analizar todos los procesos, el cual se traducen en soluciones y que la tecnología tiene un impacto positivo en el rendimiento, ya que sus beneficios tienden a enfocarse en su productividad y la eficiencia, impulsado por la innovación para que las empresas puedan adaptarse a las nuevas tecnologías de punta.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2025), la tasa de desempleo mundial se había mantenido en torno al cinco por ciento, pese a las fluctuaciones económicas de los últimos años. Este comportamiento se explicó, en parte, por el crecimiento poblacional, que sostuvo la demanda laboral en diversos sectores. Al mismo tiempo, la reducción progresiva de la inflación generó cambios estructurales, entre ellos el incremento de salarios en economías avanzadas, especialmente en aquellas que apostaban por tecnologías emergentes. Dichos entornos productivos exigieron una mayor capacidad de adaptación organizacional, dado que la incorporación de herramientas

digitales obligaba a reconfigurar sistemas, procesos y responsabilidades dentro de las empresas. Frente a estos desafíos, el organismo resaltó que mejorar la productividad y el rendimiento requería invertir de manera sostenida en formación y desarrollo de competencias, condición necesaria para fortalecer la sostenibilidad económica y ampliar las oportunidades de empleo.

En la misma línea, Jürgen (2020), en su trabajo de investigación resaltó que el impacto en el empleo mediante la transformación tecnológica, presentó un alto porcentaje de incertidumbre como amenazas y desafíos. Se destaca que en América Latina la tecnología está enfocada en una estructura productiva y laboral. Por lo tanto, en los últimos años se ha logrado enormes oportunidades de desarrollo y sostenibilidad, también dificultan los costos en mantenimiento y actualización de tecnología, adaptación y la ineficiente en infraestructura, lo cual hace que la transformación sea más lenta. Además, se consideró la incorporación de las nuevas tecnologías en las tareas llevando una variedad en las relaciones laborales lo cual generó grandes desafíos para que las organizaciones logren aprovechar de manera productiva y aumente el rendimiento de los colaboradores.

Por otra parte, González y Lara (2024), determinaron que la tecnología es un elemento potencial para mejorar la competitividad de las organizaciones que están abocadas a la transformación digital y adaptaciones continuas al mercado con la integración de herramientas digitales como la big data y la inteligencia artificial, pero a la vez traen consigo mismo riesgos y demanda de flexibilidad en el tiempo siendo esencial en la actualidad. Debido que el personal puede llevar a cabo su trabajo en horario determinado, de tal manera se entiende que la capacidad de adaptaciones a cómo vivir y trabajar resulta clave. Actualmente la revolución tecnológica conlleva a la disminución de trabajos rutinarios en las empresas, surgiendo nuevas actividades generando nuevas oportunidades de trabajo por lo cual necesariamente no implica desplazar al ser humano si no la tecnología viene a ser un elemento con la finalidad que el personal deje el trabajo mecánico, así mismo desarrollar actividades de supervisar, controlar y planificar a para maximizar la efectividad operativa.

Sin embargo, en la investigación realizada por Vega y Castillo (2022), sobre la incorporación de las tecnologías para mejorar los procesos en pequeñas y grandes empresas agroindustriales ecuatorianas, descubrieron una limitación en la implementación de tecnología considerándose como un gasto y no viendo desde el punto

de vista como una inversión para mejorar su rendimiento y tener mayor competitividad en el mercado. Para lo cual indicaron que deben utilizar un plan de acción considerando la utilización de la tecnología que permite tomar decisiones, ver la evolución de las empresas y sostenibilidad por lo tanto el éxito empresarial no se mide por el tipo industria si no por las herramientas que permiten tener un valor en las organizaciones e instituciones.

Por otro lado, Carmona (2025), indicó que implementando nuevas tecnologías en el ámbito español se obtiene mejores resultados en base a una uniformidad con el proceso de adaptabilidad en las organizaciones. Aunque los beneficios son claros, pero se encuentra grandes retos como tener talento humano capacitado, seguridad en la información y ética. La importancia de invertir en la capacitación del personal permitirá que su rendimiento laboral dentro de la empresa sea positivo en la adaptabilidad de las tecnologías y a la vez fortaleciendo una mayor competitividad en el mercado laboral.

Así mismo, según lo informado por diario Gestión (2021), la adopción tecnológica en el sector agroindustrial peruana había experimentado un incremento sostenido, dado que las empresas destinaban entre el cinco y el diez por ciento de su presupuesto anual a inversiones e innovaciones relacionadas con tecnologías de automatización y sistemas digitales. Este proceso respondía a la necesidad de elevar la efectividad de la explotación de bienes y al mismo tiempo, disminuir la dependencia en mano de obra y maquinaria convencional. Además, señaló que la pandemia aceleró de manera decisiva la transformación digital, otorgando a las TIC un papel estratégico para respaldar la operación sostenida, la competitividad y la sostenibilidad en las organizaciones del rubro.

Del mismo modo, un informe redactado en el diario El Peruano, afirmó que el avance de la inteligencia artificial en el sector agroindustrial había permitido realizar análisis de datos con mayor precisión, optimizar el uso de recursos y reducir costos operativos. No obstante, el autor advertía que uno de los principales desafíos para la adopción efectiva de estas herramientas era la limitada formación de profesionales capaces de operar tecnologías avanzadas. La ausencia de capital humano debidamente capacitado generaba un desfase significativo entre las capacidades tecnológicas disponibles y los objetivos productivos que el sector se proponía alcanzar. En este contexto, se consideraba indispensable que las empresas medianas y grandes invirtieran no solo en infraestructura y recursos tecnológicos, sino también en el fortalecimiento de

las competencias del personal, condición necesaria para aprovechar plenamente los beneficios de la digitalización agroindustrial (“¡Tecnología impulsa el agro!”, 2023).

A la par, se descubrió en un informe digital que la adopción de innovaciones tecnológicas avanzaba con mayor rapidez en el entorno empresarial peruano. A partir del estudio desarrollado por EY, informó que ocho de cada diez empresas del país consideraban que la tecnología impulsaría de manera decisiva su productividad en los siguientes tres años. No obstante, precisó que este proceso exigía que las organizaciones reconocieran el valor estratégico de la tecnología, incorporándola mediante modelos de implementación flexibles y con proyección global. En este escenario, la correcta utilización de herramientas digitales se volvía esencial, pues permitía reducir barreras operativas, elevar los niveles de productividad y afrontar nuevos desafíos que estimulaban la innovación empresarial (La productividad en Perú impulsada por tecnología, 2024).

Por consiguiente, ComexPerú (2024), indicó que la productividad laboral solo mejoraba cuando el crecimiento del PBI superaba la expansión del empleo, condición que dependía tanto del avance tecnológico como de la inversión en capital tangible, maquinaria e infraestructura y en capital humano, especialmente educación y capacitación. Sin embargo, durante el periodo 2021–2023 no se registraron mejoras significativas, en particular en el sector agropecuario, afectado por la escasez de inversiones en equipos y sistemas de riego. Esta situación se agravó por los altos niveles de informalidad, que limitaron la contratación formal y expusieron la vulnerabilidad del mercado laboral. Por ello, el informe evidenció que los sectores con mayor empleabilidad en el sector agropecuario, alojamiento y restaurantes seguían siendo los menos productivos, acumulando pérdidas de más de setecientos mil empleos tras la pandemia, mientras que actividades como la minería mantenían niveles de productividad superiores.

El problema que presentó la empresa fue la deficiencia en la gestión de la tecnología, siendo una herramienta altamente con mayor desenvolvimiento para las organizaciones. Por lo cual los colaboradores dan uso y adopción de tecnología, condición necesaria pero no suficiente para mejorar el rendimiento laboral en el capital humano. Por lo tanto, se visualizó que el personal no está capacitado para realizar funciones asignadas de acuerdo al área correspondiente. Otra de la deficiencia que se presentó fueron las fallas con los equipos de trabajo, retrasando información, avance de líneas. Dando lugar a que no cumplan con los indicadores y estándares establecidos. Por lo cual debe haber mayor implicancia de nuevos procesos de digitalización para poder medir los datos con mayor

exactitud. En consecuencia, tenemos trabajadores insatisfechos, un clima negativo, estrés dificultando con las actividades diarias de los trabajadores y falta de compromiso. Acechando un bajo rendimiento para la empresa y a la vez elevando costos.

En el presente trabajo se tuvo como pregunta de investigación, ¿en qué medida influye la Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025? En años anteriores, la incorporación de tecnología en los entornos laborales representaba un desafío para muchos trabajadores, cuyo desempeño se basaba principalmente en tareas manuales y en procesos poco digitalizados. En este marco, García y Millones (2023), en su estudio sobre la aceptación tecnológica y su relación con el desempeño de teletrabajadores, señalaron que las empresas debían invertir en la capacitación y sensibilización del personal para fortalecer sus competencias y facilitar la adaptación a nuevas herramientas digitales. Esto permitía valorar adecuadamente el rendimiento individual y potenciar el aporte de cada colaborador a los objetivos organizacionales. Además, los autores destacaron que la pandemia obligó a las organizaciones a acelerar la adopción tecnológica para asegurar su continuidad operativa en el mercado global progresivamente más cambiante y exigente.

Por lo tanto, el estudio se justificó de manera teórica ya que tiene como avalar la viabilidad a través de teorías, antecedentes de las variables tecnología y rendimiento laboral. Su apoyo de estas teóricas demostró que las TIC, es una herramienta potencial para desarrollo de las empresas en la actualidad generando un impacto en el rendimiento del personal.

Teniendo en cuenta la aplicabilidad de la tecnología y su importancia en el rendimiento laboral en el sector agroindustrial siendo un enfoque de justificación práctica en la investigación. Los diferentes hallazgos de estudio de investigación tienen un panorama positivo de la tecnología que se puede ejecutar para mejorar el rendimiento laboral en las empresas agroindustriales de Trujillo. Además, se encuentran en un mercado laboral bastante cambiante donde las empresas buscar ser eficientes y competitivas mediante estrategias por lo consiguiente este estudio busca proporcionar información de datos y análisis desde un enfoque local. Los resultados obtenidos no solo beneficiaran a empresa agroindustrial Danper, este estudio también ofrece nuevos conocimientos que se pueden aplicar a las empresas con similitud, por lo tanto, está contribuyendo a la adopción de la tecnología en el capital humano siendo una mejora para su rendimiento laboral.

Es fundamental conocer el objetivo general de este estudio por ello se formuló de tal manera: Determinar de qué manera influye la tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. Asimismo, los objetivos específicos son: Determinar de qué manera influye el conjunto de conocimientos o saber en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. Determinar de qué manera influye la aplicabilidad de las capacidades humanas en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. Determinar de qué manera influye la finalidad utilitaria en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025.

Por consiguiente, como hipótesis general se tuvo, La tecnología influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. Como hipótesis nula, La tecnología no influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. Así mismo como hipótesis específicas, H1 El conjunto de conocimiento o saber influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. H0 El conjunto de conocimiento o saber no influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. H2 La aplicabilidad de las capacidades humanas influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. H0 La aplicabilidad de las capacidades humanas no influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. H3 La finalidad utilitaria influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. H0 La finalidad utilitaria no influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025.

De la misma manera, en esta investigación se plasmó los antecedentes que hablan la fiabilidad de la investigación de las variables tecnología y rendimiento laboral, en relación a ello según, Ledahawsky (2022), en su trabajo de investigación “Transformación Digital y su impacto en el rendimiento laboral” desarrollado en Madrid, determinaron que la sociedad tiene nuevos retos que asumir y los negocios nuevas oportunidades de crecimiento financiero y organizacional. Por otra parte, su propósito fue

analizar el impacto de la transformación digital de las organizaciones y el rendimiento de sus trabajadores para lo cual solo fueron empresas de España, utilizando estudio cualitativo de método inductivo. En conclusión, se afirmó que la modernización surge mediante un contexto tecnológico, para que las empresas opten por una transformación digital y en sus evidencias muestran que algunas empresas aún siguen perseverando, para adquirir buenos resultados mediante la digitalización. Este estudio contribuyó con los conocimientos relacionados a la tecnología y su impacto en el rendimiento laboral en las organizaciones mostrando cambios positivos en el mundo empresarial.

García y Millones (2023), en su artículo de investigación “Aceptación de la tecnología y su relación con el desempeño laboral de los teletrabajadores”, sostienen que uno de los desafíos que enfrentan los trabajadores es la necesidad de desarrollar nuevas habilidades tecnológicas para alcanzar los objetivos establecidos. Dicho estudio buscó establecer la relación existente entre la aceptación de la tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores. Para cual utilizo una muestra de treientos ocho personas que laboran mediante el teletrabajo. Según el análisis de spearman hay una correlación, teniendo como resultado una relación positiva significativamente de ($Rho=0.475$ sig. = 0.000) entre la aceptación de la tecnología y el desempeño laboral de los teletrabajadores. Concluyó que la organización tenga resultados favorables está función a los trabajadores, es necesario que los lideres realicen capacitaciones y sensibilización para tener una aceptación posita en cuanto a la tecnología. Esta investigación aporta sobre la importante de que los colaboradores deben estar concientizados para obtener nuevos conocimientos y habilidades mediante asimilación de uso de tecnología para potenciar su rendimiento.

De acuerdo con Boza et al. (2024), desarrollaron un estudio titulado “Impacto de la tecnología en la productividad de emprendimientos rurales en el cantón la troncal”, para lo cual estuvo basado en un estudio cuantitativo, diseño no experimental, exploratorio y descriptivo. Además, utilizaron el instrumento la encuesta según el coeficiente de Cronbach, obteniendo el 0.088 es decir tiene su aprobación y uso de dicho instrumento. Concluyeron la importancia de adopción en uso tecnología y en su implementación ha tenido un impacto positivo en diversos aspectos de gestión, procesos, recursos humanos y financieros teniendo en cuenta que el 69% refieren que utiliza la tecnología en sus operaciones diarias y un 27% siendo un grupo minoritario que usa la tecnología en sus actividades y el otro 3% de manera neural manteniendo su posición en utilización y seguimiento. La contribución de este estudio fue transmitir los

conocimientos sobre el avance tecnología en la gestión empresarial, buscando mejorar su rendimiento y tener una mayor competitividad.

Además, Hernández et al. (2024), en su estudio titulado “Satisfacción laboral y rendimiento laboral en colaboradores de organizaciones bancarias de México”, señalaron que su objetivo fue determinar si la satisfacción laboral influía en el rendimiento de los trabajadores. Para ello emplearon los instrumentos de Warr, Cook y Wall (1979), así como la escala de Koopmans, y desarrollaron un diseño correlacional con una muestra de 228. Los resultados evidenciaron una relación positiva moderada ($r = 0.415$), lo que demostró que mayores niveles de satisfacción laboral se asociaban con un mejor desempeño en las funciones asignadas. Este hallazgo permitió concluir que las organizaciones debían asegurar condiciones adecuadas de bienestar, ya que la satisfacción del personal se traducía en un mayor rendimiento y en el cumplimiento efectivo de los objetivos.

Por tanto, Reyes (2025), en su tesis “Innovación tecnológica y su incidencia en el desempeño laboral de la gestión de TIC de la empresa pública de aguas de manta”, estuvo enfocada en examinar la influencia de la primera variable en la segunda variable. Con la finalidad de adoptar la tecnología avanzadas con el factor de eficiencia y competitividad. Dicha investigación emplea un enfoque mixto, utilizando encuestas y análisis estadístico descriptivo correlacional para evaluar el efecto generado por las TIC en el rendimiento de los colaboradores. Teniendo como resultados mostraron que el 100% del personal reconoce el uso de las TIC, el 56% de los trabajadores indican que hay una mejora gracias a la implementación de la tecnología. Concluyendo que se debe plantear estrategias para optimizar los procesos, mejorar infraestructura tecnológica y reforzar la capacitación en el personal. Los hallazgos de dicha investigación buscaron resaltar la importancia de la implementación de la infraestructura tecnológica, programas para maximizar beneficios de la TIC, mejorando el rendimiento laboral en los colaboradores y a la empresa mantenerlo en el mercado con una alta competitividad.

A nivel nacional en la investigación realizada por Oróstegui, et al. (2021), en su tesis titulada “Aceptación de la tecnología y desempeño laboral en los trabajadores de los diversos sectores económicos de los distritos de Lima Metropolitana, 2021” plantearon como finalidad de estudio, encontrar la relación de aceptación de la tecnología y el desempeño laboral tomando como población a treientos siete trabajadores de los diversos sectores. Mediante un enfoque no experimental, correlacional y transversal para ello emplearon doscientos encuestas a los individuos, utilizando un muestro no

probabilístico según la conveniencia del investigador. Concluyendo que existe una relación en las variables según el estudio de Spearman es de 0,508 con un nivel de significancia alta de 0,000 considerando que los resultados resaltan la aceptación de la tecnología permitiendo tener un mejor desempeño laboral. Este hallazgo contribuyó que en todos los sectores económicos es necesario la implementación de tecnología para tener una orientación clara en el desarrollo de las actividades permitiendo incrementar en el rendimiento de los colaboradores con el uso correcto de la tecnología y su adaptación.

En el mismo contexto, Herrera y Jacobo (2022), en su investigación titulada “Tecnología y rendimiento laboral en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2021” desarrollaron un estudio bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, correlacional con diseño no experimental transversal. Su población estuvo conformada por cincuenta colaboradores, e instrumento de medición fue cuestionario que contenía doce preguntas para la primera variable y segunda variable. En conclusión, los resultados que obtuvieron mediante el SSPP V.26, refiere que existe una correlación positiva entre las variables de estudio con un valor de Spearman $r=0.348$ en donde se puede ver un Sig. Bilateral de 0.013, para lo tanto considera que debe aplicarse estrategias para mejorar la tecnología y brindar las herramientas de acuerdo a las necesidades de los colaboradores de la empresa. Como hallazgo de esta investigación se obtuvo que es de gran importancia la implementación de la tecnología en los procesos y que los colaboradores estén motivados a cumplir con los objetivos operativos y estratégicos.

Así mismo, Blauter y Julca (2023), en su tesis “El trabajo remoto en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del sector agroindustrial en Lima Metropolitana, 2022”, donde analizaron la influencia que tuvo esta modalidad sobre el rendimiento de los trabajadores durante el periodo posterior a la pandemia. El estudio tuvo como enfoque cuantitativo, de alcance explicativo, diseño no experimental, específico y también transeccional. Para la recolección de datos emplearon un cuestionario tipo Likert aplicado a una muestra de doscientos cincuenta colaboradores. Los análisis incluyeron pruebas de pseudo R^2 , cuyos resultados con valores cercanos a 0.05 %, el cual evidenciaron un nivel muy bajo de dependencia del trabajo remoto en el desempeño laboral. En consecuencia, la contratación de hipótesis mostró que no existía relación significativa entre ambas variables, lo que los autores atribuyeron a las condiciones excepcionales generadas por la pandemia, periodo en el que las

organizaciones se vieron obligadas a adoptar una modalidad de trabajo poco convencional y de adaptación.

Por otro lado, Salcedo (2023), en su tesis titulada “Cultura organizacional y rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023”, desarrolló una investigación cuantitativa de alcance correlacional, basada en un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por ochenta y seis colaboradores, a quienes se aplicaron dos cuestionarios independientes para medir la cultura organizacional y el rendimiento laboral. Los resultados mostraron una relación moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente de Spearman de 0.468 y un valor bilateral de 0.000. Este hallazgo indicó que una cultura organizacional percibida positivamente se asociaba con un mejor desempeño de los trabajadores. La autora concluyó que los factores culturales influyeron de manera directa en el rendimiento, y que los colaboradores tendían a alcanzar niveles más favorables de desempeño cuando recibían reconocimiento, motivación o recompensas acordes con su función

De la misma forma, Cespedes (2023), en su tesis de investigación “Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022” tuvo la finalidad en determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el rendimiento laboral, para lo cual utilizó un enfoque cuantitativo. Su muestra estuvo conformada por los cuarenta y seis trabajadores de dicha empresa, realizando la técnica de la encuesta, para lo cual aplicó dos cuestionarios para su primera variable su cuestionario estaba conformado por veinte y tres interrogantes, la segunda variable con dieciséis interrogantes. Por lo tanto, concluyó que los resultados obtenidos hubo 0.425 de correlación positiva con nivel significativo menor a 0.05, por lo cual se consideró que se utilizó estrategias de motivación para inculcar la participación de todo el personal, además generar reconocimientos e incentivos monetarios lo que logró sacar el mayor potencial de sus colaboradores. Esta investigación aportó nuevos métodos de adquisición, técnicas innovadoras capaces de elevar y mejorar su rendimiento laboral dentro de las empresas.

Por lado en esta investigación de Oscategui (2024), titulada “Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y el Desempeño Laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples, 2023”, tuvo como objetivo determinar la relación del uso de las TIC y el desempeño laboral. Utilizó una metodología de investigación aplicada

con un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional para lo cual su población es de ochenta y nueve empleados, una muestra de setenta y tres empleados. Además, aplicó la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario para la recolección de datos. Para el procesamiento de datos utilizó el software estadístico SPSS, teniendo una confiabilidad en el alfa Cronbach cuyo resultado fue de 0.893 lo cual fue aceptable. Concluyó una correlación moderada ($Rho = 0.412$ y $P = 0.000 < 0.05$) en el uso de la TIC y el desempeño laboral. El hallazgo permitió conocer más de implementación en un plan de renovación de equipos de TIC para mejorar el rendimiento, teniendo en cuenta que los colaboradores deben estar satisfechos y motivados para que se vea reflejado en el desarrollo de actividades.

Así mismo en el estudio de Seminario (2025), titulada “Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024” por lo cual utilizó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y transeccional. En relación al grupo de estudio estuvo integrada por ciento doce participantes, para ello se empleó el cuestionario como herramienta de obtención de datos. Los resultados demostraron una relación positiva moderada entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral ($r = 0.458$; $p = 0.001$). Se identificó que el 86.6 % de los empleados percibía un nivel alto en el uso de tecnología dentro de la organización, mientras que el 42.9 % calificaba su propio rendimiento como satisfactorio. Según el análisis concluyeron sobre la incorporación de soluciones tecnológicas tuvo un efecto significativo en la empresa agroindustrial, y que la articulación entre tecnología y gestión del capital humano contribuyó a maximizar el desempeño de los colaboradores. Este hallazgo reforzó la idea de que una percepción favorable respecto al uso de tecnología facilitaba el cumplimiento eficaz de las funciones asignadas y promovía un rendimiento organizacional más sólido.

Además, para fundamentar la investigación se plasmó las definiciones conceptuales y bases teóricas de las variables, con la finalidad de aportar nuevos conocimientos para esta investigación:

Por ello, Toffler (1979) conceptualizaba la tecnología como un conjunto de herramientas y sistemas capaces de procesar y transmitir información, subrayando su papel decisivo en la transformación histórica de las sociedades. En La tercera ola, explicó que estos cambios podían entenderse en tres grandes etapas: la primera ola correspondía a la revolución agrícola, caracterizada por el surgimiento de la agricultura y el fin de

sociedades sujetas únicamente a la subsistencia; la segunda ola describía la revolución industrial, orientada a la producción masiva y a la mecanización; y la tercera ola hacía referencia al avance de la tecnología digital y de la información, cuyo impacto se manifestaba de manera directa en la vida cotidiana, las dinámicas laborales, la economía, la educación y los sistemas de comunicación. En esta misma línea, Bell (1973) definía la tecnología como el conjunto de herramientas y máquinas que incrementaban la eficiencia y la productividad en la elaboración de bienes y servicios, destacando su papel estructural en el desarrollo económico moderno.

Por otra parte, Sánchez et al. (2020) señalaron que la tecnología se entendía como un conjunto de conocimientos que permitía aplicar técnicas y ejecutar oficios de manera más eficiente. También afirmaron que podía asumirse como un dispositivo orientado a estimular la creatividad, dado que facilitaba la búsqueda de soluciones frente a problemas cotidianos y necesidades humanas emergentes. Desde esta perspectiva, la tecnología se concebía como un elemento fundamental para impulsar procesos de innovación y desarrollo dentro de diversos ámbitos sociales y productivos.

La tecnología también podía entenderse como la acumulación de conocimientos necesarios para utilizar, mejorar o crear técnicas destinadas a satisfacer necesidades humanas y resolver problemas concretos de manera más rápida y eficiente. En esta línea, plantearon que la tecnología se sostenía en tres dimensiones esenciales: el conjunto de conocimientos, su aplicabilidad a las capacidades humanas y su finalidad utilitaria. El autor explicaba que el “saber” tecnológico implicaba un proceso continuo de mejora impulsado por la innovación, ya fuera en productos, procesos u organización, advirtiendo que no existía verdadero crecimiento sin innovación. Este saber se vinculaba con la evolución de la tecnología contemporánea, sustentada en instrumentos que facilitaban comunicar, administrar y transmitir conocimiento. Además, también, señalaron que la medición de la innovación debía considerar dos objetivos fundamentales: las innovaciones incrementales y las innovaciones radicales, ambas necesarias para comprender la magnitud del cambio tecnológico dentro de las organizaciones (Cañarte et al. 2021).

Así mismo, la aplicabilidad a las capacidades humanas, se basa en el desarrollo ya sea personal, social y una sociedad más justa. Buscando que el ser humano tenga libertad y tener una vida digna para lo cual esta afirmación involucra la interrelación entre la tecnología y la sociedad. Nos indica que todo tipo de tecnología tiene como

aplicabilidad humana es decir tiene la facultad de aumentar la eficiencia, mediante la sustitución de algunos procedimientos o ampliando su capacidad. También la tecnología se considera como un elemento fundamental para la transformación en la sociedad lo cual toma como base la influencia de la tecnología en la sociedad y viceversa. Cabe resaltar que la aplicabilidad del saber tiene ventajas y ciertas consecuencias negativas si se conlleva de manera extrema la tecnología como sustituir a la humanidad poniendo en peligro el capital humano (Filippi et al. 2023).

Del mismo modo, la dimensión de finalidad utilitaria se conceptualizó como la capacidad de la tecnología para ser aplicada de manera efectiva y generar beneficios concretos dentro de los procesos organizacionales. Desde esta perspectiva, las tecnologías más desarrolladas debían destacar por su utilidad y por su potencial para impulsar la aparición de productos y procesos innovadores alineados con los avances tecnológicos contemporáneos. No obstante, se reconocía que muchas herramientas no llegaban a implementarse debido a la limitada capacidad de adaptación y mejora dentro de algunas organizaciones. Por ello, resultaba indispensable evaluar tanto las ventajas como las desventajas de cada solución tecnológica para asegurar una adopción responsable y orientada al desarrollo sostenible (Ferrer, 2023).

De igual forma, existe la teoría de fijación de metas propuesta por Edwin Locke, donde sostenía el rendimiento y motivación del trabajador estaban estrechamente vinculados. De acuerdo con este planteamiento, la motivación constituía una de las fuerzas fundamentales que impulsaban al individuo a alcanzar sus objetivos, por lo que la formulación de metas claras y desafiantes era determinante para elevar el nivel de desempeño. Esta teoría buscaba explicar por qué las personas orientaban sus acciones hacia metas específicas y cómo dicho compromiso influía en la calidad de su rendimiento. Asimismo, resaltaba el papel de la autoeficacia, entendida como la confianza que posee el trabajador en sus propias capacidades para ejecutar las tareas asignadas, lo cual fortalecía su disposición a cumplir con los objetivos establecidos y a mantener un desempeño consistente (Ruiz, 2019).

Seguidamente se incluyó la teoría de las demandas y recursos laborales (DRL) dicha teoría explica la influencia del rendimiento laboral incluyendo la comodidad, bienestar de los individuos. Esta teoría DRL proporciona una comprensión más completa y exhaustiva en el bienestar de los colaboradores y el rendimiento. También se considera

que es flexible y capaz de integrar en el entorno organizacional. Por ello sostiene que el rendimiento laboral depende de las demandas y recursos laborales (Bakker et. al 2023).

Por lo tanto, Hernández, et al. (2024), indicó que el rendimiento laboral no simplemente es un rol de cumplir las tareas. Considera que va de la mano con la satisfacción laboral para cumplir con eficiencia y efectividad los objetivos de la organización. Puesto que el rendimiento se considera un elemento tangible en el colaborador y en su entorno laboral. Cabe resaltar es importante las conductas del colaborador y las habilidades que desarrollen en el puesto de trabajo.

El rendimiento laboral se definió como eficacia y eficiencia del individuo para desarrollar las actividades y la responsabilidad en su entorno laboral. Se enfocó con cumplir metas, objetivos establecidos por la empresa logrando resultados positivos con calidad en trabajo, capacidades de trabajar en equipo, la adaptabilidad a situaciones cambiantes y con la disponibilidad para aprender (Cavazos et al. 2023).

En definitiva, Asmani et al. (2025) señalaron que el rendimiento laboral se entendía como el grado en que el trabajador alcanzaba los objetivos establecidos, considerando siempre los recursos y condiciones disponibles para ejecutar sus funciones. Los autores destacaron que el rendimiento no solo dependía del resultado final, sino también de los medios, procesos y estrategias que el colaborador empleaba para lograrlo. Además, precisaron que esta dimensión implicaba un esfuerzo tanto físico como mental, ya que el trabajo exigía la integración de capacidades cognitivas, operativas y actitudinales para obtener un desempeño adecuado.

Por lo tanto, se tomó como referencia la propuesta de Salcedo (2023), quien estructuró el rendimiento laboral en cuatro dimensiones para el desarrollo de su investigación. Estas dimensiones permitieron organizar y analizar de manera más precisa los componentes que integraban el desempeño de los trabajadores, por lo que cada una de ellas se definió de forma individual a fin de garantizar claridad conceptual dentro del marco teórico.

En el mismo sentido, la dimensión productividad se entendió como la capacidad de optimizar el uso del tiempo, los medios y los recursos disponibles, con el propósito de obtener resultados favorables en el desarrollo de las actividades diarias. De igual forma, se asumió como una medida de eficiencia que evaluaba el empleo adecuado de los recursos para alcanzar resultados eficaces dentro de las organizaciones. Desde esta

perspectiva, la productividad reflejaba no solo el rendimiento operativo, sino también la gestión responsable y estratégica de los insumos utilizados (Ramírez et al. 2022).

Además, satisfacción laboral, se conceptualizó como la actitud de la persona que tiene hacia su trabajo y el sentimiento positivo en su entorno laboral. Es decir, en cuanto está motivado suele entenderse que está conforme con su trabajo teniendo en cuenta hay una contribución positiva y mejora su vida cotidiana logrando tener un colaborador satisfecho hace obtener mejores resultados (García et al. 2020).

De la misma manera, calidad de trabajo, se definió como el cumplimiento actividades y las funciones dentro de un entorno laboral que el individuo puede alcanzar o superar. Se consideró que se puede evaluar con mayor presión, eficiencia y la magnitud del cumplimiento de los objetivos refiere a una contribución en el rendimiento laboral (Quispe et al. 2021).

Asimismo, la adaptabilidad y la capacidad de respuesta al cambio se entendieron como habilidades fundamentales tanto en el ámbito personal como en el profesional, ya que permitían a los individuos y a las organizaciones sostenerse en entornos cada vez más dinámicos y competitivos. Se asumió que las oportunidades de crecimiento surgían precisamente a partir del cambio, al facilitar la adquisición de nuevas competencias, la superación de desafíos y el cumplimiento de metas. Desde esta perspectiva, la adaptabilidad implicaba desarrollar habilidades para ajustar conductas, procesos y formas de trabajo, así como aceptar modificaciones en el entorno laboral con el fin de mejorar el desempeño y fortalecer la resiliencia organizacional (Chen et al. 2024).

A continuación, se presentaron los conceptos básicos que sustentaron la investigación. Gómez et al. (2023) señalaron que la eficiencia se definía como la capacidad de obtener resultados empleando la mínima cantidad de recursos, tiempo, dinero o esfuerzo, lo que implicaba optimizar los procesos y maximizar el valor generado

Por su parte, el rendimiento laboral se entendió como el desempeño del trabajador en la ejecución de sus actividades y responsabilidades, orientado al cumplimiento de los objetivos de su puesto; este concepto, según Al Suwaidi et al. (2023), lo relacionaron con la utilidad o beneficio que generaba el individuo en distintos contextos laborales.

Según Gómez, et al. (2023), consideraron que la eficacia es la capacidad que tiene el individuo o organización para lograr los objetivos definidos, siendo eficaz cuando se

obtiene el resultado esperado, sin tomar en consideración como se obtuvo dejando de considerar el ahorro en recursos ni de su cuidado.

En lo referente a la tecnología, Filippi et al. (2023) lo describieron como el conjunto de herramientas, métodos y técnicas creadas para resolver problemas y satisfacer necesidades, relacionada con el conocimiento científico para facilitar y mejorar los procesos actuales tanto en personas como en organizaciones.

De igual forma, la motivación se concibió como un proceso interno que guiaba la conducta del individuo, impulsándolo a perseverar hasta lograr una meta específica. Además, se indicó que este proceso estaba asociado a la búsqueda de recompensas o beneficios que permitieran satisfacer necesidades personales. Finalmente se sostuvo que la productividad representaba la medición de bienes y servicios generados, lo que permitía evaluar la eficiencia, la rentabilidad, el bienestar del personal y el crecimiento económico, constituyéndose en un indicador clave para valorar el uso óptimo de recursos dentro de una organización (Alanizan ,2023).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Este estudio tuvo como enfoque de investigación cuantitativo, porque analizó numéricamente la relación de las variables tecnología y rendimiento laboral. Así mismo, aporta e interpreta los resultados para una contribución significativa para el campo de investigación. En medida buscó estudiar, comparar la realidad a través de la medición de medios estadísticos para llegar a un resultado. Por otro lado, su uso en las organizaciones ayudó mejorar en toma decisiones que logra la obtención de resultados confiables (Ñaupas et al. 2018).

Según su finalidad de investigación se determinó que es básica puesto que se enfocó en tener un amplio conocimiento y comprensión del estudio. Teniendo como propósito de aportar con las teorías científicas, entender y explicar conocimientos nuevos sobre la influencia de la tecnología en el rendimiento laboral. El estudio identificó que el problema de investigación requería, por un lado, ampliar la comprensión teórica del fenómeno y, por otro, aplicar dicho conocimiento para diseñar una propuesta capaz de abordar la situación presentada. Por ello, según Hernández y Mendoza (2018), afirmaron que este tipo de investigación correspondió a un nivel correlacional, dado que permitía medir las dos variables de interés y determinar si existía una relación entre ellas sin que dicha asociación fuera producto del azar. En este caso, el propósito se centró en evaluar el grado de vinculación entre la tecnología y el rendimiento laboral de los colaboradores, con el fin de establecer la fuerza y nivel de dicha relación.

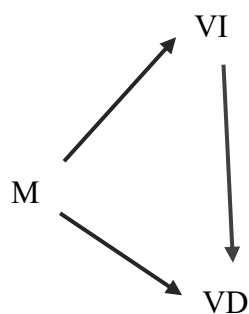
2.2. Diseño de investigación

Para esta investigación se optó por un diseño no experimental, ya que no se manipuló las variables propuestas y será en un espacio natural, sin la intervención del investigador, considerando una ventaja para dicho estudio ya que permite realizar el estudio de manera más compleja y de lograr resultados generales. Así mismo, esta investigación se determinó que es explicativa debido que busca explicar la relación de la variable tecnología y rendimiento laboral, además está enfocado en analizar la relación de dichas variables entre sí y lograr entender cómo se relacionan.

Al mismo tiempo, es correlacional porque intentó establecer la relación entre el rendimiento laboral y la tecnología; a continuación, en sus análisis, intenta determinar si las variables de estudio tienen alguna relación significativa. Por último, dado que los datos se recopilaron en un solo momento, tenemos una imagen más nítida y precisa de la investigación. Con el objetivo de establecer el impacto que tiene la tecnología en el rendimiento laboral (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diseño



Donde:

M: 80 trabajadores.

VI: Tecnología.

VD: Rendimiento laboral.

→ : Causalidad

2.3. Población y muestra

En este estudio se emplearon las variables tecnología y rendimiento laboral, por lo que la población se definió a partir de un segmento directamente relacionado con la problemática analizada. En consecuencia, se consideró a los trabajadores de Danper Trujillo S.A.C., conformando un total de 100 colaboradores, quienes representaron el grupo pertinente para evaluar la relación entre ambas variables.

En el mismo contexto, según Sánchez (2019), la población es el conjunto de individuos pertenecientes al grupo cuyas características son comunes de lo cual se desea analizar, describir o explicar la recopilación de datos con parámetros

específicos y válidos. Para determinar el total de los trabajadores, se tomó referencia la asistencia diaria del personal que la labora en el área de acopio que conforma la población.

Así mismo, se consideró que los criterios de inclusión son necesarios para obtener el perfil del grupo muestral para esta investigación se definió que los trabajadores del área de acopio deben laborar más de seis meses, contrato vigente para realizar el estudio y que los trabajadores participen de manera voluntaria. De igual manera, los criterios de exclusión, se consideró que los colaboradores tengan menos de seis meses trabajando, personal que esta con descanso temporal desde una semana, descansos médico o vacaciones.

Entonces para la muestra hace referencia al subconjunto de la población de su total seleccionado para el análisis de los resultados de la investigación, para sintetizar el estudio de la tecnología en el rendimiento laboral, además la muestra consistió en 80 colaboradores según la formula aplicada para tener una confiabilidad del 95%, considera que corresponde a la representación de la población por tanto considera de manera implícita aspectos de intereses que permiten asumir certeza en los resultados (Sánchez ,2019).

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N - 1)D^2 + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{100 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(100 - 1)0.050^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 80 colaboradores.

Donde:

- N = 100 Colaboradores
- Z = Nivel de confianza al 95% (1.96)
- D = Margen de error (0.05) en la muestra
- P = Probabilidad de ocurrencia (0.50) en la muestra
- Q = Probabilidad de no ocurrencia (0.50) en la muestra

Para este estudio se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual, según Vivanco (2022), garantizaba que cada integrante de la población

tuviera la misma probabilidad de ser seleccionado para formar parte de la muestra. Este tipo de muestreo permitió asegurar una mayor validez interna, al reducir el sesgo y minimizar la influencia de factores externos que pudieran distorsionar la relación entre las variables analizadas. De esta manera, la selección muestral se realizó bajo criterios de imparcialidad y rigor metodológico, con el fin de obtener resultados representativos y confiables.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica que se utilizó para este estudio fue la encuesta para obtención de datos confiables, considerando que es una de las técnicas más usadas en los enfoques cuantitativos (Sánchez ,2019).

Por lo tanto, el instrumento empleado en la investigación fue un cuestionario estructurado, basado en una escala Likert de cinco puntos, donde 1 correspondía a totalmente en desacuerdo, 2 a en desacuerdo, 3 a neutral, 4 a de acuerdo y 5 a totalmente de acuerdo. El cuestionario correspondiente a la variable tecnología estuvo conformado por 19 ítems, mientras que el instrumento utilizado para evaluar el rendimiento laboral incluyó 22 ítems. Ambos instrumentos contaron con validación previa y alcanzaron niveles adecuados de confiabilidad, obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach final de 0.781 para la variable tecnología y de 0.902 para rendimiento laboral. Cabe mencionar que el diseño del cuestionario para rendimiento laboral se tomó como base la tesis elaborada por Salcedo (2023), además se tomó como base el cuestionario para la variable tecnología del estudio desarrollado por Bedoya (2017).

Para lo cual se realizó la modificación para dicho estudio en base al contexto y particularidad de la empresa, lo cual conllevó que los instrumentos sean validados por 3 jueces expertos en el tema quienes fueron: Mg. Carlos Chacaltana Buenafuente, Mg. Catherine Ivette Ramírez Arrascue y Mg. Carmen Rosa Linares Santos, después se aplicó la prueba piloto a los 15 trabajadores para determinar la confiabilidad de los instrumentos. Así mismo la confiabilidad y fiabilidad de dichos instrumentos refiere la consistencia para el cual debe ser de manera idónea teniendo un rango mayor a 0.700 (Roco et al. 2024), por lo tanto, en base a los instrumentos presentados por cada variable y dimensiones se procesó el Alfa de Cronbach en SPSS, el cual representaron una confiabilidad de 0.887 y 0.907 respectivamente (Anexo 3).

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para la elaboración de la investigación se analizó la principal problemática, después de ello se generó una solicitud donde se comunicó que se va trabajar con dicha entidad, con la finalidad de la obtención de datos e información sea sincera, clara y precisa.

Continuando con la parte de la investigación para el procesamiento y análisis de los datos, sobre la tecnología y rendimiento laboral se utilizó una plataforma digital Google Forms, cuya herramienta tiene mayor accesibilidad y facilidad de uso, permitiendo la obtención de datos de manera eficiente, facilitando la implicación de los trabajadores del área de acopio.

Después de la obtención de datos se utilizó el Microsoft Excel 2019 para el traslado de los datos según la encuesta y luego continuar con la tabulación. Por lo tanto, el Excel se considera como una herramienta que permite organizar la información recolectada, generando un orden y análisis. Además, tiene formatos accesibles y entendibles para realizar los cálculos de los datos y tener un análisis más claro y preciso.

Seguidamente se utilizó un software SPSS para el procesamiento de la prueba de confiabilidad de los cuestionarios de variable tecnología y rendimiento laboral, inicialmente se utilizó una muestra piloto compuesta por 15 trabajadores de Danper, para determinar la confiabilidad de los instrumentos y luego se pueda realizar la muestra completa de la investigación. SPSS siendo un elemento estadístico más avanzando en el análisis de datos con la utilidad de convertir en información confiable y teniendo como respaldo los datos y resultados, por lo tanto, permite tomar decisiones. A su vez permitió calcular el coeficiente del alfa de Cronbach, facilitando una medida cuantitativa y una coherencia en los cuestionarios.

Así mismo el Excel y el SPSS se utilizó para el procesamiento de los datos obtenidos de la muestra total de los trabajadores del área de acopio. Permitiendo ejecutar el análisis estadístico, las pruebas de correlación y el análisis de regresión lineal, considerando fundamental medir la influencia de la variable tecnología en el rendimiento laboral.

Finalmente, con los datos que se procesó y analizó luego de ello se procedió a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones para ello

primero implicó interpretar los resultados del análisis estadístico, tomando implicaciones teóricas y prácticas del ámbito empresarial por ello se formuló las recomendaciones basadas en hallazgo de estudio en relación a la investigación. Luego de este proceso nos deriva a realizar las conclusiones y recomendaciones para la contribución de la aplicabilidad en la práctica y en los conocimientos ya existentes en el campo de la tecnología y rendimiento laboral.

Del mismo modo el desarrollo de las encuestas y los procedimientos estuvieron bien ordenados y surgen por la necesidad de recabar la información correspondiente para estructurarla y/o resolver los conflictos que surgen en toda la investigación. Después de obtener los datos necesarios gracias al uso del instrumento de medición (encuesta – cuestionario) y (ficha de evaluación), colocamos en una base de datos las tablas y datos numéricos, que permitieron analizar a las variables.

2.6.Aspectos éticos en investigación

En el estudio sobre la influencia de la tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Danper, se respetaron los cuatro principios que son la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia en todas las etapas que se realizó el estudio. Para la autonomía de los integrantes se confirma mediante consentimiento de manera informada, garantizando que tuvieran la información clara, procesos asociados y derecho a desistir en cualquier momento sin represarías. La beneficencia y no maleficencia se mantuvo al disminuir posibles malestares de los participantes y garantizar beneficios tanto para ellos y la investigación. Además, se aseguró que la justicia mediante la igual del acceso de los integrantes al momento de participar en el estudio y equilibrar los riesgos y beneficios. Debido que son necesarios para la investigación según el manuscrito refiere que se debe respetar la dignidad del ser humano y la autonomía de voluntad, por otro lado, en lo más reciente de estudios realizados refiere la protección de datos (Solis et al. 2023).

Debe señalarse que cada participante otorgo su consentimiento antes de realizar la participación en el estudio, para lo cual implicó una explicación clara y precisa en los procedimientos, además teniendo posibles riesgos o ayuda, encontrando una viabilidad en la información obtenida por la encuesta.

También se obtuvieron los permisos necesarios de la empresa Danper Trujillo S.A.C y de la universidad para realizar la investigación, con la finalidad de cumplir con las normas y políticas institucionales, además la información recolectada de los trabajadores se mantuvo una confiabilidad hasta finalizar la investigación luego que se obtuvo los resultados se brindó las recomendaciones para que lo tomen en cuenta.

Asimismo, se mantuvo un proceder ético y científico en todas las fases de la investigación, abarco la objetividad en la obtención de datos y el análisis, la integridad en manifestar los resultados y la consideración de los participantes y sus datos.

Por consiguiente, se respetó los lineamientos de las normas APA 7ma Edición con la finalidad no cometer plagio para ello se siguió con los permisos necesarios, atribuciones de las fuentes que es uso, proceder de manera responsable y manifestando los hallazgos de manera honesta.

Por otro lado, la confiabilidad de los instrumentos es uno de los aspectos más importantes de la investigación ya que permite que los resultados recolectados sean concisos y congruentes. Considerando transparencia en la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores, no se manipulo resultados, fue de manera anonimato su participación y la información que se obtuvo no se compartió a terceras personas que pueda haber riesgo o alteración en los datos.

El estudio se desarrolló asegurando la ejecución de principios de honestidad y compromiso académico. Con la finalidad de aseverar la originalidad del trabajo, redactado de manera propia, evitando usar redacciones de terceras personas. Teniendo en cuenta que las fuentes que se tomó para la investigación son citadas de manera correcta y según las normas APA. Por lo tanto, será verificado en el sistema si hay similitud Turnitin y el contenido no pueda incurrir en detención plagio o simultaneidad porcentaje según los estándares de la universidad.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Se realizó el análisis de las variables de estudio Tecnología y Rendimiento laboral, adicionalmente se adjunta las dimensiones. Seguidamente se mostrará las tablas y los gráficos obtenidos.

Tabla 1

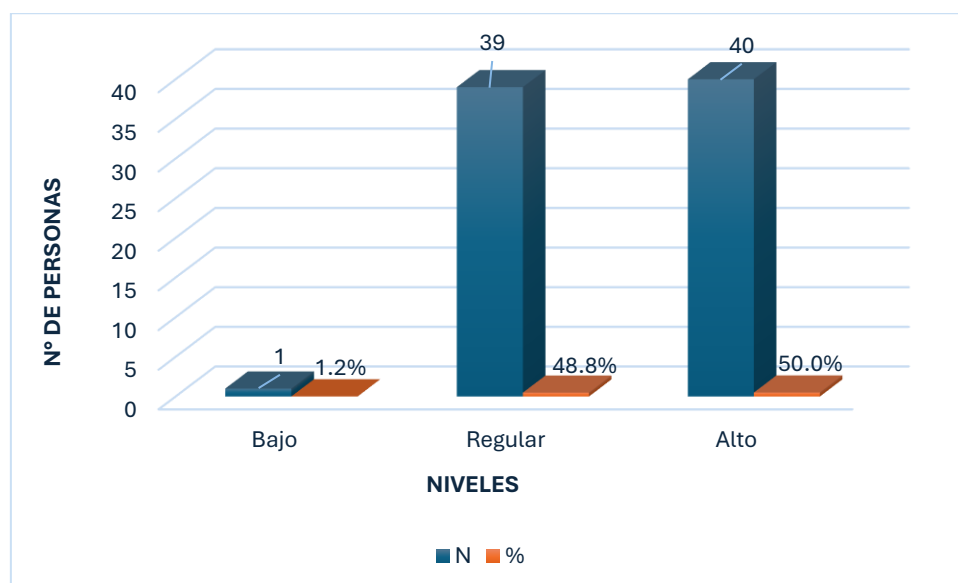
Niveles de la variable tecnología

	N	%
Bajo	1	1.2%
Regular	39	48.8%
Alto	40	50.0%

Nota: Nota: Datos obtenidos por el cuestionario y elaborados en el SPSS v.27.

Figura 2

Niveles de la variable tecnología



En la tabla 1 y figura 2 se identificó que los trabajadores tuvieron sobre todo un nivel de uso de tecnología alto (50.0%), seguidamente se observa nivel regular (48.8%) y por último un nivel bajo reflejando el (1.2%). Esto implica que los trabajadores tienen un nivel alto en la tecnología, por ellos se debe examinar el segundo grupo que esta con

(48.8%) siendo un conjunto notable de los trabajadores que se encuentran dentro de este rango.

Tabla 2

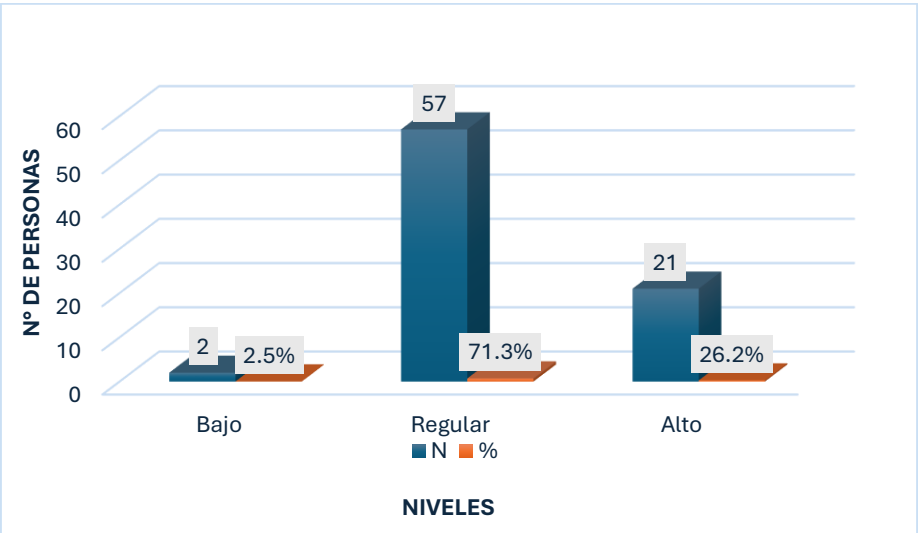
Niveles de la dimensión conjunto de conocimientos o saber.

	N	%
Bajo	2	2.5%
Regular	57	71.3%
Alto	21	26.2%

Nota: Datos obtenidos por el cuestionario y elaborados en el SPSS v.27

Figura 3

Niveles de la dimensión conjunto de conocimientos o saber.



Como se logró apreciar en la tabla 2 y figura 3 se identificó que los trabajadores tuvieron un grado de conocimiento en la tecnología regular (71.3%), seguido de un nivel alto (26.2%) y bajo (2.5%). Por lo tanto, refiere que los colaboradores sostienen un nivel medio en el conocimiento de la tecnología por lo cual se debe examina para incrementar un mayor porcentaje de individuos en los conocimientos que deben tener ya que hay un conjunto considerable de los trabajadores que se encuentran dentro de este rango.

Tabla 3

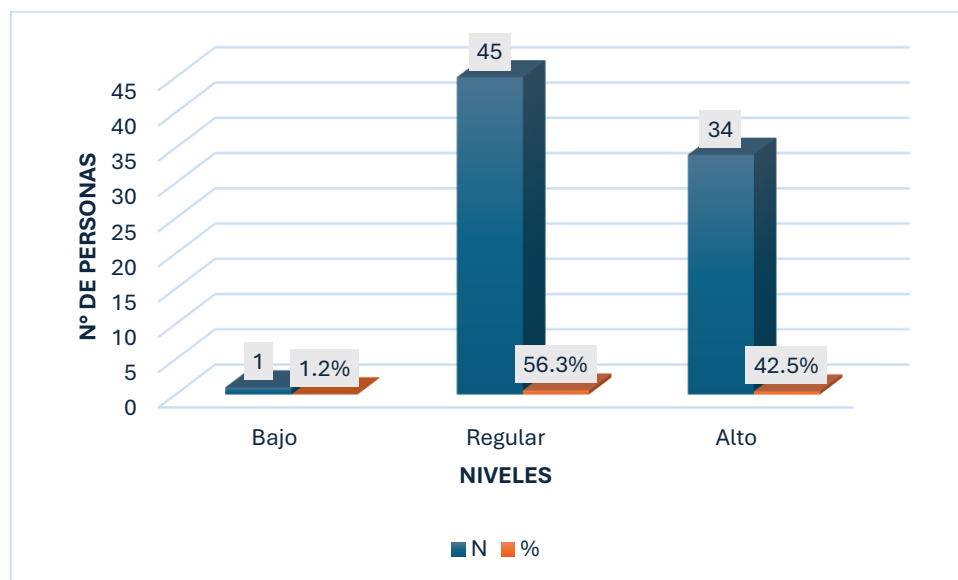
Niveles de la dimensión de aplicabilidad de las capacidades humanas

	N	%
Bajo	1	1.2%
Regular	45	56.3%
Alto	34	42.5%

Nota: Datos obtenidos por el cuestionario y elaborados en el SPSS v.27

Figura 4

Niveles de la dimensión de aplicabilidad de las capacidades humanas

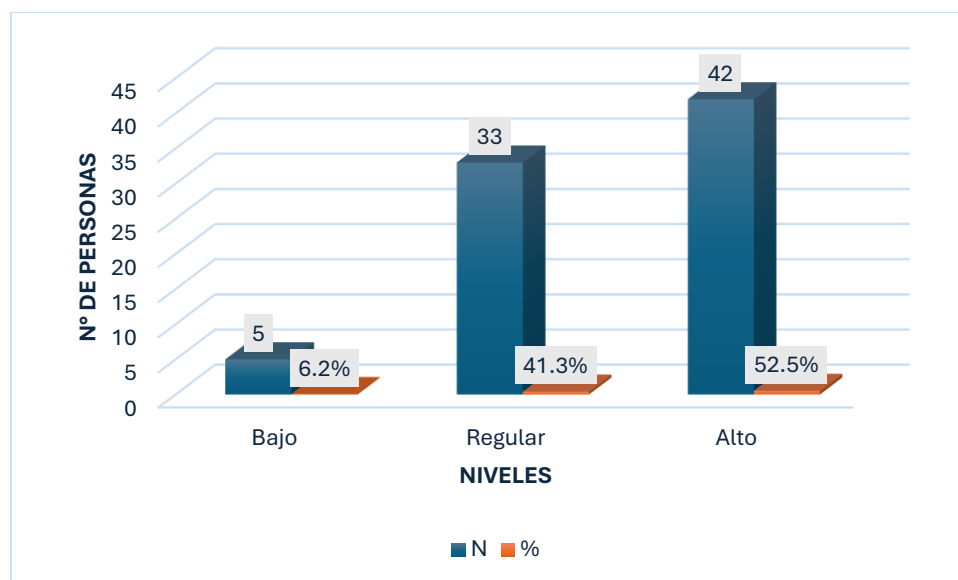


Como se logró apreciar en la tabla 3 y figura 4, los trabajadores del área de acopio tienen un nivel regular en la aplicabilidad de sus capacidades representado el (56.3%), continuando con un nivel de (42.5%) y bajo (1.2%). Esto infiere que los colaboradores tienen un nivel regular en sus capacidades humanas, indicando que la tecnología está siendo utilizada de manera efectiva.

Tabla 4*Niveles de la dimensión de finalidad utilitaria*

	N	%
Bajo	5	6.2%
Regular	33	41.3%
Alto	42	52.5%

Nota: Datos obtenidos por el cuestionario y elaborados en el SPSS v.27

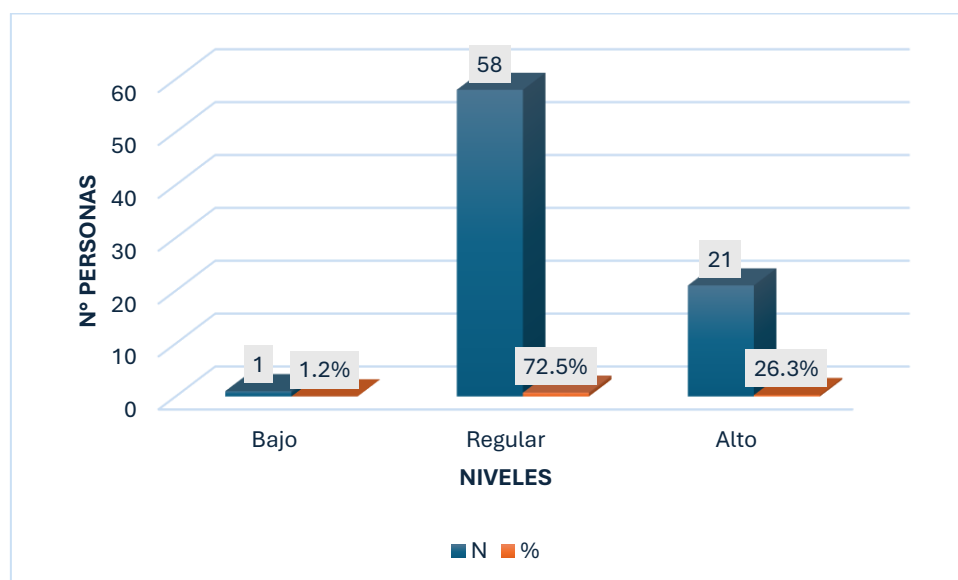
Figura 5*Niveles de la dimensión de finalidad utilitaria*

Como se logró apreciar en la tabla 4 y figura 5, se determinó que una gran parte de colaboradores tuvieron un nivel alto con el (52.5%) percibe una alta finalidad utilitaria, seguido de ello un nivel regular (41.3%) que se considera una percepción moderada y un nivel bajo (6.2%) por ello se percibe una baja finalidad utilitaria en los colaboradores. Esto quiere decir que los trabajadores tienen un nivel alto en su percepción de la utilidad en la tecnología.

Tabla 5*Niveles de la variable rendimiento laboral*

	N	%
Bajo	1	1.2%
Regular	58	72.5%
Alto	21	26.3%

Nota: Datos obtenidos por el cuestionario y elaborados en el SPSS v.27

Figura 6*Niveles de la variable rendimiento laboral*

Como se logró apreciar en la tabla 5 y figura 6, se estableció que los trabajadores tienen un nivel del rendimiento laboral regular (72.5%), continuando un nivel alto (26.3%) y por último un nivel bajo con (2.5%). De tal manera refleja a los trabajadores que tienen un nivel regular en el rendimiento laboral siendo el mayor porcentaje según los encuestados, por lo tanto, se considera examinar el nivel regular para incrementar un mayor porcentaje de los trabajadores en el rendimiento laboral ya que hay un conjunto considerable de los trabajadores que se encuentran dentro de este rango.

Tabla 6

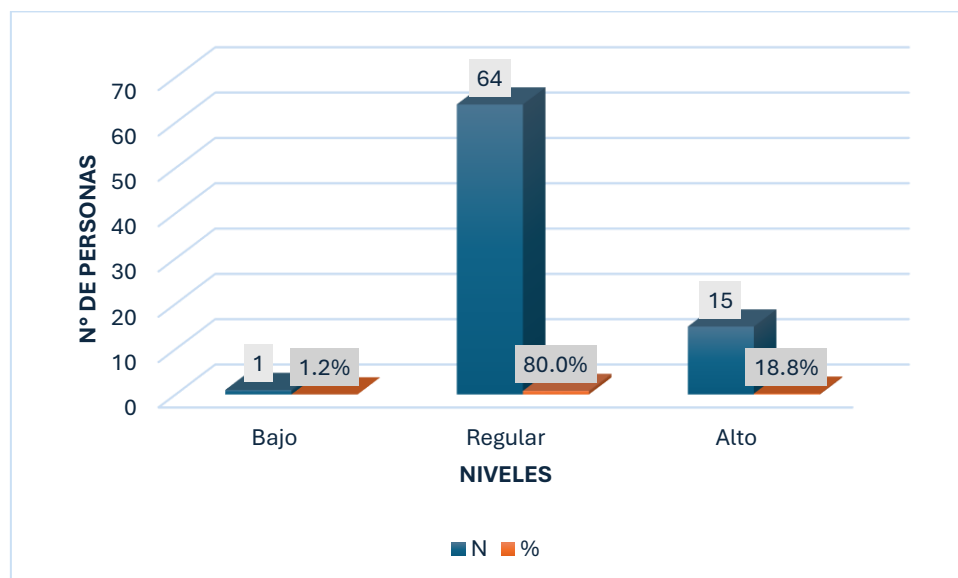
Niveles de la dimensión productividad.

	N	%
Bajo	1	1.2%
Regular	64	80.0%
Alto	15	18.8%

Nota: Datos obtenidos por el cuestionario y elaborados en el SPSS v.27

Figura 7

Niveles de la dimensión productividad.

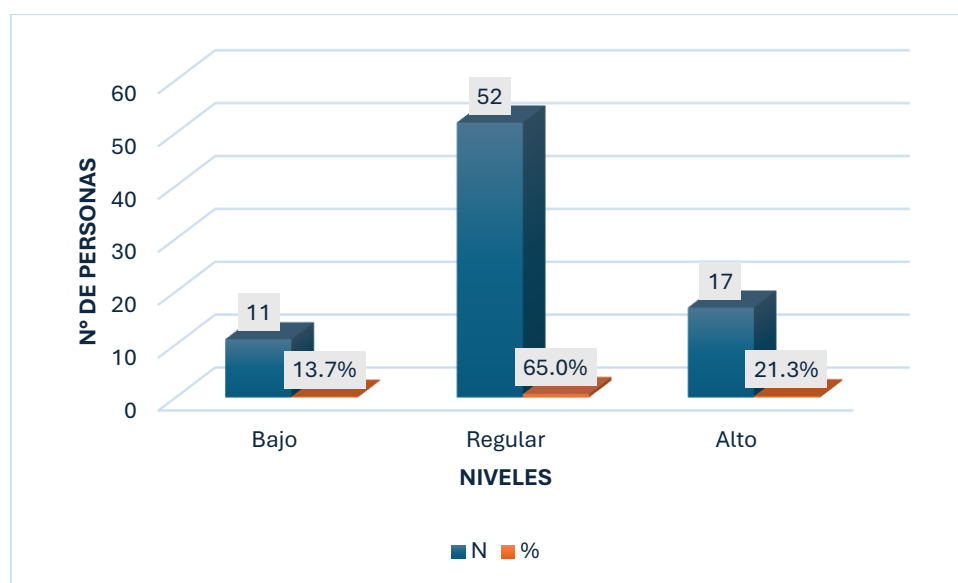


En la tabla 6 y figura 7 se identificó que la gran parte de los trabajadores presentan un nivel regular (80.0%) en la productividad, seguido de un nivel alto (18.8%) y solo (1.2%) muestra un nivel bajo. Esto refiere que los resultados de los encuestados están centrados principalmente en un nivel medio – regular, con una minoría de nivel alto y una proporción baja. Para lo cual implica la intervención de estrategias de mejora y se indica una tendencia en la productividad moderadas.

Tabla 7*Niveles de la dimensión satisfacción laboral*

	N	%
Bajo	11	13.7%
Regular	52	65.0%
Alto	17	21.3%

Nota: Datos obtenidos por el cuestionario y elaborados en el SPSS v.27

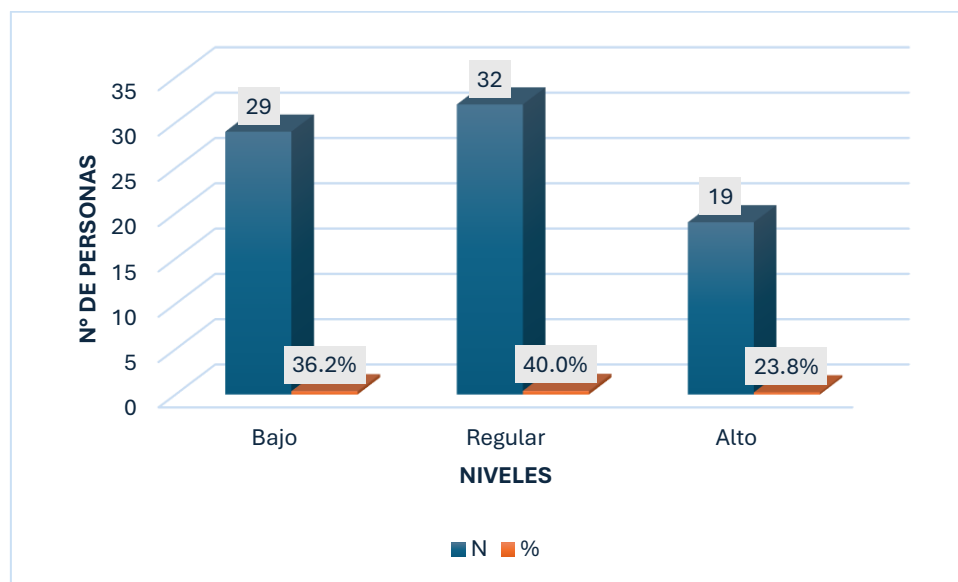
Figura 8*Niveles de la dimensión satisfacción laboral*

En la tabla 7 y figura 8 dedujo que los trabajadores en su mayoría de participación tienen un nivel regular en la satisfacción laboral siendo la representación del (65.0%) del total, esto indica que hay un equilibrio donde existes condiciones adecuadas y aspectos por mejorar, seguido un nivel alto (21.3%) en ello se puede evidenciar que un grupo de personas están satisfechos con su entorno laboral y también hay un grupo bajo (13.7%) en su nivel de satisfacción laboral por lo cual se determina que hay que trabajar en el descontento del trabajador en los diferentes aspectos.

Tabla 8*Niveles de la dimensión calidad de trabajo*

	N	%
Bajo	29	36.2%
Regular	32	40.0%
Alto	19	23.8%

Nota: Datos obtenidos por el cuestionario y elaborados en el SPSS v.27

Figura 9*Niveles de la dimensión calidad de trabajo*

Se observó en la tabla 8 y figura 9 indica sobre la mayor parte de colaboradores del área de acopio presenta un nivel regular (40%) referente a la calidad de trabajo, seguidamente con nivel bajo (36.2%) y un nivel alto con el (23.8%). Esto quiere decir que un buen grupo de trabajadores percibe su calidad de trabajo es moderado aun así también se debe evaluar el nivel bajo ya que se puede evidenciar que hay dificultades u obstáculos en la calidad de su rendimiento laboral.

Tabla 9

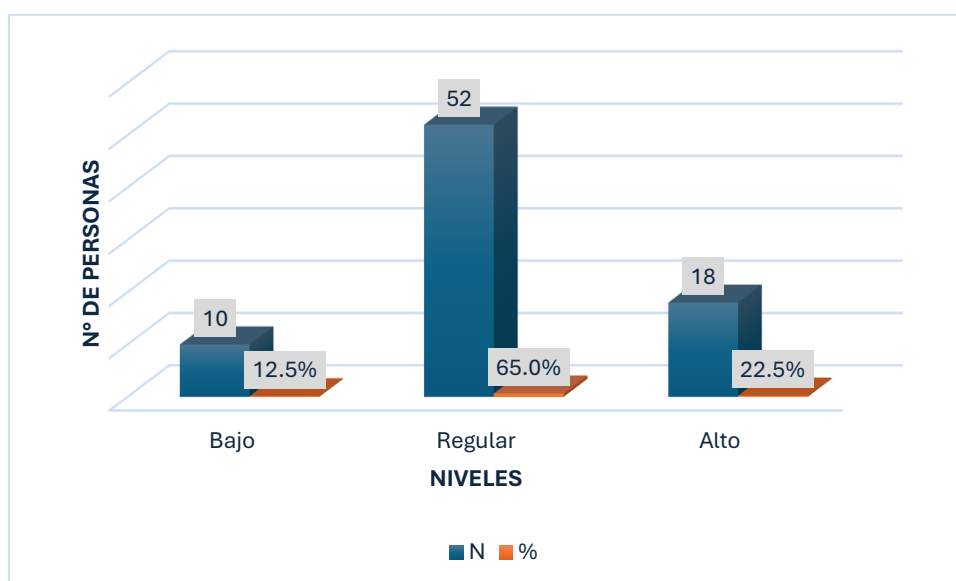
Niveles de la dimensión adaptabilidad y respuesta al cambio.

	N	%
Bajo	10	12.5%
Regular	52	65.0%
Alto	18	22.5%

Nota: Datos obtenidos por el cuestionario y elaborados en el SPSS v.27

Figura 10

Niveles de la dimensión adaptabilidad y respuesta al cambio.



Se observó en la tabla 9 y en la figura 10 indica un grupo números de colaboradores están en un nivel regular (65%) en la adaptabilidad y respuesta al cambio, seguidamente el nivel alto con el (22.5%) y el nivel bajo (12.5%). Esto refiere que los trabajadores tienen cierta capacidad de adaptabilidad a situaciones sin duda falta el fortalecimiento en el área, por otro lado, en el nivel alto el grupo de trabajadores refleja competencias para afrontar cambios de manera rápida y finalmente el bajo nivel ya que hay dificultades para adaptación y resistencia al cambio afectando negativamente el rendimiento.

3.2 Análisis inferencial

Objetivo general: Determinar la influencia de la tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores de acopio de la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025.

Tabla 10

Resultados correspondientes al ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22.079			
Final	9.754	12.326	2.000	0.002

La tabla 10, mostró el nivel de significancia $0.002 < 0.05$, por ello se sostiene que hay una aceptación en la H_a , rechazando la H_o ; esto quiere decir que la tecnología influye en el rendimiento laboral de los trabajadores del área acopio, por lo tanto, se considera que si hay aceptación positiva para mejorar el rendimiento.

Tabla 11

Resultados de Pseudo R^2 correspondiente de la hipótesis general

Cox y Snell	0.143
Nagelkerke	0.198
McFadden	0.121

Nota: Datos procesados en el SPSS v.27

Según la tabla 11 respecto la valoración de Pseudo R cuadrado, Cox y Snell que tiene el 14.3%, Nagelkerke 19.8% y McFodden con el 12.1%, es decir que se observó una variabilidad entre el 12% y el 20% en la hipótesis general. Por lo tanto, refiere que el modelo presenta nivel moderado – bajo. Considerando que los resultados aportan con la información y comprensión para aportar de manera relevante a la investigación.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera influye el conjunto de conocimientos o saber en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025.

Tabla 12

Resultados correspondientes al ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	17.157			
Final	10.202	6.955	2	0.031

En la tabla 12, se observó el nivel de significancia siendo $0.031 < 0.05$, por ello se afirma la aceptación a la H_a , rechazando la H_o , es decir que el conjunto de conocimientos o saber si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores por si hay una buena aceptación se verá reflejado en el rendimiento laboral.

Tabla 13

Resultados de Pseudo R^2 de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	0.083
Nagelkerke	0.115
McFadden	0.068

Nota: Datos procesados en el SPSS v.27

Según la tabla 13 en referencia a la prueba de Cox y Snell, se observó en el resultado 0.083 esto refiere que el modelo de la variabilidad es de un 8.3% en el conjunto de conocimientos o saber influyen en el rendimiento de los trabajadores. Con respecto a Nagelkerke concluyo que representa 11.5% en la capacidad de influencia de ambas variables es baja y por último McFadden considerando 0.068 hay una influencia modesta según el estudio realizado. De acuerdo a las valoraciones Pseudo R cuadrado están en el rango de 0.06 y 0.11 modelo de la explicación baja por lo tanto la influencia en la segunda variable es débil.

Objetivo específico 2: Determinar de manera influye la aplicabilidad de las capacidades humanas en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025.

Tabla 14

Resultados correspondientes al ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24.150			
Final	9.545	14.605	2	0.001

En la tabla 14, se observó que hay un nivel de significancia de $0.001 < 0.05$, eso quiere decir que se acepta la H_a , rechazando la H_o , por ello refiere que la aplicabilidad de las capacidades humanas si influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio. Por ello se entiende que si aceptan de manera positiva en ambas variables habrá un mayor rendimiento en sus actividades diarias.

Tabla 15

Resultados de Pseudo R^2 de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	0.167
Nagelkerke	0.231
McFadden	0.143

Nota: Datos procesados en el SPSS v.27

Según la tabla 15 en relación a la prueba de Nagelkerke concluyó que la aplicabilidad de las capacidades humanas influye en rendimiento laboral en un 23.1% de acuerdo a los resultados obtenidos de los encuestados. Seguidamente la prueba de Cox y Snell que un 16.7% la variabilidad en la variable dependiente por se entiende que hay consistencia entre la dimensión capacidades humanas y el rendimiento laboral de los trabajadores. También McFadden con un valor de 14.3% es bueno y aceptable. Teniendo un rango de 0.143 a 0.231 según los resultados de Pseudo R cuadrado hay una influencia explicativa moderada.

Objetivo específico 3: Determinar de qué manera influye la finalidad utilitaria en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025.

Tabla 16

Resultados correspondientes al ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de verosimilitud -2	la Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	14.930			
Final	11.794	3.136	2	0.208

La tabla 16, mostró el nivel de sig., siendo en este caso $0.208 > 0.05$, por lo tanto, se mantiene la aceptación de la H_0 , rechazando la H_a ; esto quiso decir que la finalidad utilitaria no influyeron en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio por lo tanto se evidencia que el personal encuestado aún están reacios al cambio ya que consideran que pueden ser remplazados en su entorno laboral y con dificultad adaptarse a los nuevos métodos que se utilizada la tecnología para mejorar el rendimiento laboral.

Tabla 17

Resultados de Pseudo R^2 de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	0.038
Nagelkerke	0.053
McFadden	0.031

Nota: Datos procesados en el SPSS v.27

En la tabla 17 se observó que los resultados obtenidos hay un porcentaje bajo en la variabilidad del rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio entre el 0.031 y 0.053. Según Nagelkerke es el 0.053 implica que el rendimiento laboral depende de la finalidad utilitaria en el 5.3% por ello se dice que no existe dependencia en dichas variables. Por otro lado, Cox y Snell con el 0.038 y McFadden 0.031 refuerzan que el modelo implica porcentaje bajos dando como relevancia que pueden existir otros factores.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados obtenidos de esta investigación estuvo centrada en el propósito general, el cual fue determinar de qué manera la tecnología influye en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio de la empresa Danper Trujillo S.A.C. Los resultados obtenidos a través del instrumento de medición mostraron un nivel de confiabilidad elevado ($\alpha > 0.88$), lo que respalda la consistencia interna del cuestionario empleado. Con esta base, los análisis inferenciales revelaron que la tecnología, entendida desde sus dimensiones de conocimiento, aplicabilidad y utilidad percibida, mantiene una relación diferenciada con el desempeño de los trabajadores, lo que exige una lectura cuidadosa de los hallazgos.

En primer lugar, los resultados globales confirmaron que la tecnología sí influye significativamente en el rendimiento laboral ($p = 0.002$), con una capacidad explicativa que oscila entre el 12 % y el 20 % (Pseudo R^2 de 0.121 a 0.198). Si bien este nivel no es alto, sí evidencia un efecto real y consistente sobre la variable dependiente. Esto coincide con lo reportado por García y Millones (2023), quienes identificaron una correlación positiva significativa entre aceptación tecnológica y desempeño laboral ($Rho = 0.475$; $p = 0.000$), concluyendo que la familiaridad y adecuación con las herramientas digitales condiciona directamente el rendimiento de los colaboradores.

En el mismo contexto, se analizó la primera dimensión el conjunto de conocimientos o saber, donde los resultados mostraron que esta dimensión influye de manera significativa en el rendimiento ($p = 0.031$), aunque con una baja capacidad explicativa (Pseudo R^2 entre 0.068 y 0.115). Estos resultados, se alinearon con lo propuesto por Cespedes (2023), quien reportó una relación positiva entre gestión del conocimiento y rendimiento ($r = 0.425$; $p < 0.05$), destacando que la formación continua y el fortalecimiento de habilidades cognitivas son condiciones indispensables para que los trabajadores traduzcan la tecnología en mejoras reales en sus funciones laborales.

En cuanto a la segunda dimensión, la aplicabilidad de las capacidades humanas los resultados estadísticos del modelo presentaron un nivel de significancia aún más sólido ($p = 0.001$) y con una capacidad explicativa moderada (Pseudo R^2 entre 0.143 y 0.231). Esto sugiere que los trabajadores no solo requieren comprender la tecnología, sino también tener la capacidad de integrarla eficazmente en sus tareas diarias. Este hallazgo guarda coherencia con lo encontrado por Reyes (2025) y Oscategui (2024), quienes

demonstraron que el uso efectivo de herramientas TIC mejora la eficiencia operativa y potencia el desempeño, siempre que los colaboradores cuenten con habilidades y competencias para aplicarlas en sus funciones.

Sin embargo, la tercera dimensión, finalidad utilitaria de la tecnología, no mostró influencia significativa sobre el rendimiento ($p = 0.208$), registrando los valores más bajos en los indicadores de ajuste (Pseudo R^2 entre 0.031 y 0.053). Esta falta de efecto puede interpretarse como una percepción ambigua, donde los trabajadores reconocen que la tecnología es útil, pero no necesariamente la consideran determinante para su desempeño laboral. En base a ello, se analizó resultados similares reportados por Blauter y Julca (2023), quienes concluyeron que no toda modalidad tecnológica o digitalización repercute directamente en el rendimiento, especialmente cuando existen resistencias al cambio o temores sobre la sustitución laboral. En el presente estudio, la lectura cualitativa coincide con esta idea de parte del personal, el cual percibe que la tecnología podría representar un riesgo para la estabilidad de su puesto, lo que reduce su predisposición a integrarla como herramienta de mejora.

Al contrastar los niveles descriptivos, se observó un patrón muy claro, mientras el uso de tecnología posee un nivel alto (50 %), el rendimiento laboral se ubica mayoritariamente en un nivel regular (72.5 %). Esta brecha sugiere que disponer de herramientas tecnológicas no garantiza por sí mismo un mejor desempeño. Para que exista un impacto directo, es necesario fortalecer la formación, la aplicabilidad de capacidades y la confianza del trabajador en la utilidad de la tecnología. Esta perspectiva es consistente con Boza et al. (2024), quienes demostraron que los emprendimientos rurales que implementan tecnología sin acompañarla de procesos de adopción, capacitación y adaptación organizacional presentan mejoras limitadas o inconsistentes.

Finalmente, los hallazgos de esta investigación estuvieron relacionados con la literatura reciente, indicando que la tecnología influye positivamente en el rendimiento laboral, pero su impacto depende de la forma en que los colaboradores interpretan, aceptan y aplican las herramientas digitales en su entorno de trabajo. En síntesis, el componente tecnológico actúa como un facilitador, no como un determinante absoluto; su efecto se concreta cuando se articula con capacitación, competencias humanas y una cultura organizacional favorable, tal como sostienen estudios nacionales e internacionales.

V. CONCLUSIONES

En investigación se aceptó la hipótesis alterna con respecto al objetivo general ya que permitió demostrar que la tecnología ejerce una influencia significativa sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio de la empresa Danper Trujillo S.A.C. Esto quedó sustentado estadísticamente en el modelo inferencial general, cuyo valor de significancia fue de 0.002 (< 0.05), confirmando la hipótesis planteada. Si bien los pseudo R^2 (Cox y Snell = 0.143; Nagelkerke = 0.198) revelan una capacidad explicativa moderada-baja, el modelo evidencia que el uso de tecnologías contribuye a mejorar el desempeño, lo cual coincide con estudios previos como el de García y Millones (2023), quienes reportaron una correlación positiva de $Rho = 0.475$ entre aceptación tecnológica y desempeño laboral. La tendencia observada en ambos trabajos reafirma que la adopción tecnológica se traduce en mejores niveles de eficiencia y cumplimiento de tareas.

Respecto al primer objetivo específico, también se aceptó la hipótesis alterna debido que se concluyó que el conjunto de conocimientos o saber influye significativamente en el rendimiento laboral, con una significancia de 0.031 (< 0.05). Sin embargo, la capacidad explicativa fue baja (Nagelkerke = 0.115), lo que indica que el conocimiento tecnológico aporta, pero no determina por sí solo, el desempeño final. Esto se relaciona con los resultados descriptivos: el 71.3 % de los trabajadores solo posee un nivel regular de conocimiento, condición que limita la consolidación de un rendimiento alto.

En el segundo objetivo específico, se predeterminó la hipótesis alterna debido que se comprobó que la aplicabilidad de las capacidades humanas influye significativamente en el rendimiento laboral, respaldado por un p-valor de 0.001. Aquí, la capacidad explicativa del modelo fue mayor que en el caso anterior (Nagelkerke = 0.231; Cox y Snell = 0.167), reflejando que la habilidad del trabajador para aplicar sus capacidades en tareas reales tiene un peso más determinante en su desempeño. Este hallazgo guarda relación con los resultados descriptivos, donde el 56.3 % mostró un nivel regular, y el 42.5 % un nivel alto de aplicabilidad.

En cuanto al tercer objetivo específico, se aceptó la hipótesis nula en consecuencia que la finalidad utilitaria no influye en el rendimiento laboral, dado que el modelo arrojó un valor de significancia de 0.208 (> 0.05), manteniendo la hipótesis nula. Los pseudo R^2 (entre 0.031 y 0.053) confirman que esta dimensión posee un peso explicativo

prácticamente nulo. Esto refleja que, aunque el 52.5 % de los trabajadores percibe un nivel alto de utilidad, dicha percepción no se traduce en una mejora directa del rendimiento. Este comportamiento puede deberse a temores frente al reemplazo tecnológico o a la falta de motivación asociada al cambio.

En síntesis, la investigación confirmó que la tecnología impactó positivamente en el rendimiento laboral, principalmente cuando está acompañada por capacidades humanas adecuadas y un nivel suficiente de conocimiento tecnológico. No obstante, la sola percepción de utilidad no garantizó mejoras inmediatas. Por ello, el comportamiento estadístico de los modelos indicó que el rendimiento laboral es un fenómeno multifactorial, en donde se integran dimensiones de formación, motivación, adaptabilidad y práctica operativa, todos ellos influidos, aunque en grados distintos, por la incorporación de tecnologías en el entorno laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Los resultados demostraron que, aunque la tecnología presentó un nivel de uso mayoritariamente alto, el rendimiento laboral de los trabajadores se mantiene en un nivel regular, con brechas en productividad, satisfacción y calidad del trabajo. Desde esa evidencia, se formularon las siguientes recomendaciones dirigidas principalmente a la Gerencia de Operaciones, al Área de Recursos Humanos y al Equipo de Gestión Tecnológica de la empresa de Danper S.A.C.

Primero, debido a que el conjunto de conocimientos o saber alcanza un nivel predominantemente regular (71.3 %), se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos implementar un programa permanente de capacitación dirigido al personal del área de acopio. Además, fortalecer los conocimientos permitirá que los trabajadores aprovechen de forma más eficiente las herramientas tecnológicas que ya utilizan, elevando así la consistencia de sus tareas diarias.

En segundo lugar, dado que la aplicabilidad de las capacidades humanas presentó un comportamiento regular (56.3 %), se recomienda al jefe del área de acopio desarrollar mecanismos de acompañamiento operativo y retroalimentación continua. Por ello un sistema de tutorías internas y estandarización de procedimientos ayudaría a reducir variaciones y elevar la calidad del trabajo.

Tercero, considerando que la productividad se concentró en un nivel regular (80 %), se sugiere a la Gerencia de Operaciones revisar los flujos de trabajo y establecer indicadores de desempeño más precisos y contextualizados al proceso de acopio. Así mismo, la evidencia señaló que la productividad es uno de los puntos críticos que sostienen el rendimiento regular de los trabajadores; por ello, una gestión por indicadores permitiría identificar cuellos de botella, ajustar cargas laborales y monitorear el desempeño con mayor objetividad.

En cuarto lugar, debido a que la satisfacción laboral mostró un nivel regular significativo (65 %), se recomienda al Área de Gestión del Talento implementar estrategias de bienestar laboral enfocadas en reconocimiento, motivación y mejora del clima interno. Esta recomendación se justifica porque los estudios previos y los resultados propios del trabajo demuestran que la satisfacción influye en el rendimiento y actúa como un refuerzo para la permanencia y estabilidad del desempeño de los colaboradores.

Asimismo, la calidad del trabajo evidenció una proporción considerable de trabajadores con nivel bajo (36.2 %). Frente a ello, se recomienda al jefe de Acopio reforzar los lineamientos de calidad mediante procesos de supervisión más específicos y criterios de evaluación claros. La intervención en este punto es necesaria porque una calidad deficiente termina afectando la eficiencia global del área y limita el impacto positivo del uso de tecnologías.

Por otro lado, la adaptabilidad al cambio representó en un nivel regular (65 %), lo que mostró que parte del personal aún mantiene resistencia o presenta dificultades para ajustarse a nuevas herramientas o dinámicas tecnológicas. En consecuencia, se recomienda al Área de Transformación Digital implementar talleres de sensibilización y prácticas guiadas sobre la importancia del cambio tecnológico. Esta intervención es crucial, ya que la resistencia al cambio limita la efectividad de cualquier mejora o innovación en el entorno operativo.

Finalmente, la hipótesis específica 3 evidenció que la finalidad utilitaria no influye significativamente en el rendimiento laboral ($p = 0.208$). Pese a ello, se recomienda a la Gerencia de Innovación Tecnológica reforzar la comunicación interna respecto a los beneficios reales y concretos del uso de tecnología. Esto es importante porque una percepción baja de utilidad puede generar desmotivación y sostener creencias de reemplazo laboral, situación que impacta de manera indirecta en el desempeño y en la disposición del personal para adoptar nuevas herramientas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alanizan, S. (2023). How does employee satisfaction and motivation affect productivity? *International Journal of Business and Management*, 18(2), 55–60. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p55>
- Al Suwaidi, M., & Ibrahim, H. (2023). Job performance and its determinants: A systematic review of recent empirical findings. *Management Review Quarterly*, 73(4), 1021–1045. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00263-4>
- Asamani, L., Acquah-Coleman, R., Senayah, W. K., & Oppong, S. (2025). Interactive roles of resource availability, role clarity and employee motivation in enhancing organisational effectiveness through employee performance and job satisfaction. *Discover Psychology*, 5, Article 12. <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00333-8>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 157–167. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Bedoya Laguna, C. A. (2017). Diseño de un instrumento tipo escala Likert para la descripción de las actitudes hacia la tecnología por parte de los profesores de un colegio público de Bogotá (Tesis de maestría). Universidad Distrital Francisco José de Caldas. <https://repository.udistrital.edu.co/server/api/core/bitstreams/7877cbe9-fc52-4ba4-bca2-1ea146175fe2/content>
- Bell, D. (1973). The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting. Basic Books. https://www.mona.uwi.edu/dlis/sites/default/files/dlis/D_Bell-The-Coming-of-Post-Industrial-Society-1.pdf
- Blauter, M., & Julca, R. (2023). El trabajo remoto en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del sector agroindustrial en Lima Metropolitana, 2022 [Tesis de título profesional]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/669257>
- Boza, J., Tiñigañay, D., Alvarado, J., & Bijai, E. (2024). Impacto de la tecnología en la productividad de emprendimientos rurales en el cantón la Troncal. *Telos: Revista*

- De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales, 26(2), 461–480.
<https://doi.org/10.36390/telos262.13>
- Cañarte Rodríguez, T. (2021). Tecnologías de Información (TIC) como factor de éxito en la calidad de la docencia universitaria ecuatoriana. Universitat Jaume I.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6035/14119.2021.768438>
- Carmona Hernández, C. A. (2025). Es necesaria la sincronía entre la cultura organizacional y las nuevas tecnologías. Diario El Mundo.
<https://www.elmundo.es/uestudio/2025/03/07/67caa88ee9cf4a902b8b456f.html>
- Cavazos-Arroyo, J., & Máynez-Guaderrama, A. I. (2023). Modelo de desempeño en la tarea: estudio empírico con PLS-SEM y mapa de importancia-rendimiento. Estudios Gerenciales, 39(168), 314–326.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.168.5818>
- Céspedes Valladolid, S. A. (2023). Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral [Tesis].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9f68792c-b649-4efd-9256-79a0ecfc98a9/content>
- Chen, Q., Li, J., Shen, R., Wang, R., Xu, J., & Zhou, J. (2024). Career adaptability and work engagement: The roles of person-organization fit and job insecurity. Frontiers in Psychology, 15, 12345. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01907-2>
- ComexPerú. (2024). Productividad laboral: 17 de 24 departamentos no se recuperan.
<https://www.comexperu.org.pe/articulo/productividad-laboral-17-de-24-departamentos-no-se-recuperan-de-la-pandemia>
- El Mundo. (2024). El futuro de la agricultura inteligente.
<https://www.elmundo.es/extras/ifema/2024/10/01/66fa64abe85ece266c8b458b.html>
- Ferrer-Dávalos, R. M. (2023). Influence of technology adoption on organizational performance. Journal of Development & Entrepreneurship, 28(3), 1–17.
<https://doi.org/10.46932/sfjdv4n2-007>
- Filippi, E., Bannò, M., & Trento, S. (2023). Automation technologies and their impact on employment: A review, synthesis and future research agenda. Technological

- Forecasting and Social Change, 194, 122448.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122448>
- García-Salirrosas, E. E., & Millones-Liza, D. Y. (2023). Aceptación de la tecnología y su relación con el desempeño laboral de los teletrabajadores. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(Esp. 9), 199–214. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.13>
- García Valencia, G., Arévalo Vasquez, F. G., & Bardales Mori, A. (2020). Teorías conceptuales de satisfacción laboral [Tesis].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/items/c9b18ddd-3955-40c5-b1a3-6ee24b66dafa>
- Gestión. (2021). Tecnologías en las agroindustrias optimizan hasta en 20% recursos hídricos e insumos agrícolas. <https://gestion.pe/tecnologia/tecnologias-en-la-agroindustria-optimizan-hasta-en-20-recursos-hidricos-insumos-agricolas-y-consumos-energeticos-noticia/>
- Gómez Murillo, I., Lamilla Miranda, I., Baldeón Bazán, F. E., & Alvarado Cadena, P. (2023). La eficacia, la eficiencia y el valor como enfoques modernos para la administración de operaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 8(3), 749–761.
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/921>
- González Laguna, A., & Lara Martínez, O. R. (2024). La importancia del uso de las tecnologías en las organizaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 4423–4435.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2933>
- Hernández, B. G., Guerrero, P., Gómez, H., & Ramírez, K. (2024). Satisfacción laboral y rendimiento laboral en el rendimiento de colaboradores en organizaciones bancarias de México. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(107), 1144–1158.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial McGraw Hill Education.
- Herrera Cardenas, L. A., & Jacobo Saavedra, L. D. (2022). Tecnología y rendimiento laboral en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 202.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114434/Herrera_C_LA-Jacobo_SLD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=1

- Jürgen Weller. (2020). Transformaciones tecnológicas y empleo. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5ce6eb0f-5e56-4853-aac4-45f4c7ee8f48/content>
- La productividad en Perú impulsada por tecnología. (2024). Avila Latinoamérica. <https://www.avilatinooamerica.com/novedades/ultimas-noticias/22-empresas/24353-la-productividad-en-peru-impulsada-por-tecnologia.html>
- Ledahawsky Astibia, M. (2022). Transformación digital y su impacto en el rendimiento laboral (Trabajo Fin de Máster). Universidad Pontificia Comillas, ICADE Business School. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/525551/retrieve>
- Mantecón, M. C. (2023). El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo. Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68755/TFG-%20Mantecon%20Miranda%20C%20Maria%20del%20Carmen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5.^a ed.). Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf
- Organización Internacional de Directivos de Capital Humano. (2020). Impacto y recomendaciones tecnológicas. <https://www.orgdch.org/recomendaciones-sobre-el-impacto>
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2025 [World Employment and Social Outlook: Trends 2025]. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_Report_EN.pdf
- Oróstegui Melendrez, R., Rengifo del Águila, T., & Dávila Mena, M. (2021). Aceptación de la tecnología y desempeño laboral en los trabajadores de los diversos sectores económicos de los distritos de Lima Metropolitana 2021. Tesis título profesional. Universidad Peruana Unión.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/76ba67e4-fef6-4ad8-88fe-e4a1119ae6c6/content>

- Oscategui Poma, M. (2024). Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y el Desempeño Laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples, 2023. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/1244/Tesis%20Final%20-%20Oscategui%20Poma%20C%20Miriam%20Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe Santos, A. L., Rojas Laguna, A. G., & Viva Quispe, W. (2021). Calidad de vida laboral. <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/66d04a80-23b0-4ea9-9619-d6d2078c85fb/content>
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189–208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Reyes, T. J. N. (2025). INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA GESTIÓN DE TICs DE LA EMPRESA PÚBLICA DE AGUAS DE MANTA. JIPIJAPA – UNESUM, Facultad de Ciencias Económicas. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/7610/1/Reyes%20Toala%20Julady%20Nicole.pdf>
- Roco-Videla, Á., Flores, S. V., Olguin-Barraza, M., & Maureira-Carsalade, N. (2024). Alpha de cronbach y su intervalo de confianza. *Nutrición Hospitalaria*, 41(1), 270–271. <https://dx.doi.org/10.20960/nh.04961>
- Ruiz Mitjana, L. (2019). La teoría de fijación de metas de Edwin Locke. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
- Salcedo, V. (2023). Cultura organizacional y rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023 [Tesis de título profesional]. Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/52cb804c-265e-4b26-af06-84b6d94bd8e9/content>
- Sánchez Cubides, P. A., Saavedra Bautista, C. E., & Figueroa, C. (2020). Efectos de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la educación en Colombia.

Revista Espacios, 41(48), Art. 22.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n48/a20v41n48p22.pdf>

Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122.
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/644/913>

Seminario Llaja, J. F. (2025). Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024 [Tesis de título profesional]. Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/14300/Seminario%20Llaja%20Jose%20Franklin.pdf>

Solis Sánchez, G., alcalde Bezhold, G., & Iciar Alfonso, F. (2023). Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *Anales de Pediatría*, 99(3), 195–202.
<https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2023.06.005>

Toffler, A. (1979). *La tercera ola*. Plaza & Janés.
<https://marisabelcontreras.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/01/la-tercera-ola.pdf>

Vega Abad, C. R., & Castillo Ortega, Y. (2022). El proceso de producción agroindustrial en el cantón La Troncal. Una propuesta de mejora desde las tecnologías emergentes. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 6(45), 328–344. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss45.2022pp328-344>

Vivanco Núñez, P. M. (2022). Consistencia de las perspectivas gnoseológicas jurídicas del investigador y los enfoques de investigación metodológica. *Universidad Y Sociedad*, 14(S1), 38–46. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2608>

¡Tecnología impulsa el agro! Inteligencia artificial en la industria agrícola. (2023). *El peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/222710-tecnologia-impulsa-el-agro-inteligencia-artificial-en-la-industria-agricola>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
TECNOLOGÍA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ACOPIO EN LA EMPRESA DANPER TRUJILLO S.A.C 2025	Problema general: ¿De qué manera influye la tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores de acopio de la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025?	Hipótesis General: La tecnología influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025	Objetivo general: Determinar la influencia de la tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores de acopio de la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025	Tecnología	Conjunto de conocimientos o saber Aplicabilidad de las capacidades humanas	Tipo: Básica – explicativa correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, y transversal Población y muestra: Población de 100 trabajadores que laboran en el área de acopio de Danper (2025), la muestra fue probabilística de 80 trabajadores seleccionados por muestreo aleatorio simple Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta -Cuestionario de tecnología y rendimiento laboral con una escala Likert de 1 a 5. Métodos de análisis de investigación: Método hipotético deductivo.
	Problema específico: ¿Como influye el conjunto de conocimientos o saber en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025?	Hipótesis específicas: El conjunto de conocimiento o saber influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025.	Objetivos específicos: Determinar de qué manera influye el conjunto de conocimientos o saber en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025	Rendimiento laboral	Finalidad utilitaria Productividad Satisfacción laboral Calidad de trabajo Adaptabilidad y respuesta al cambio	
	¿Cómo influye la aplicabilidad de las capacidades humanas en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa		Determinar de manera influye la aplicabilidad de las capacidades humanas en el rendimiento laboral de			

Danper Trujillo S.A.C. 2025? ¿Cómo influye la finalidad utilitaria en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025?	La aplicabilidad de las capacidades humanas influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. La finalidad utilitaria influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025.	los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025. Determinar de qué manera influye la finalidad utilitaria en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio en la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2025
--	---	--

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
TECNOLOGÍA	Se conceptualiza como un conjunto de conocimientos que permite aplicar técnicas y ejecutar oficios de manera más eficiente (Sánchez et al. 2020)	Se monitorea la aplicación de la tecnología en los trabajadores en base a tres dimensiones: Conjunto de conocimientos o saber, aplicabilidad de las capacidades humanas y finalidad utilitaria (Bedoya, 2017).	Conjunto de conocimientos o saber	Innovación	1,2,3	Cuestionario	Ordinal
				Comprensión de lineamientos	4,5		
				Actualización en nuevas tecnologías	6,7		
				Resolución de problemas	8,9		
				Ejecución precisa de tareas	10,11		
			Aplicabilidad de las capacidades humanas	Adaptación a cambios tecnológicos	12,13		
				Autonomía en decisiones	14		
				Utilidad	15,16		
				Ejecución	17		
			Finalidad utilitaria	Competitividad	18,19		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
RENDIMIENTO LABORAL	Se define conceptualmente como eficacia y eficiencia del individuo para desarrollar las actividades, además de cumplir metas, objetivos establecidos por la empresa (Cavazos et al. 2023)	Se monitorea el rendimiento laboral en los trabajadores en base a cuatro dimensiones: Productividad, satisfacción laboral, calidad de trabajo, adaptabilidad y respuesta al cambio. (Salcedo, 2023).	Productividad	Eficacia	1,2	Cuestionario	Ordinal
				Eficiencia	3,4		
			Satisfacción laboral	Percepción del ambiente laboral	5,6		
				Nivel de motivación	7,8,9, 10		
			Calidad de trabajo	Precisión en actividades	11,12, 13		
				Reducción de errores operativos	14,15, 16		
			Adaptabilidad y respuesta al cambio	Capacidad de respuesta	17,18, 19		
				Flexibilidad	20,21, 22		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información

Estimado trabajador:

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener la percepción de los trabajadores del área de acopio sobre el uso de la tecnología y su influencia en el rendimiento laboral dentro de la empresa Danper Trujillo S.A.C. En coherencia con ello, se solicita al colaborador marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente entre las opciones disponibles, con el propósito de reunir información que permita evaluar cómo las herramientas tecnológicas, los conocimientos asociados y las capacidades humanas se articulan con el desempeño que alcanzan en sus actividades diarias:

Cuestionario: variable tecnología

ESCALA TIPO LIKERT				
1	2	3	4	5
Total en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N° Ítems	Escala de evaluación				
	1	2	3	4	5
1. ¿Consideras que la innovación de la tecnología repercute de manera positiva en tu trabajo diario?					
2. ¿Las indicaciones son claras y precisas sobre las actividades en tu trabajo?					
3. ¿La tecnología ha mejorado la comunicación con tus compañeros de trabajo?					
4. ¿Considera que conoce las funciones y las características de los sistemas y herramientas de la tecnología?					
5. ¿Te encuentras capacitado para realizar tus actividades diarias?					
6. ¿Cree usted conocer las actualizaciones y mejoras en el área?					
7. ¿El uso de tecnología reduce errores y permite realizar un buen trabajo?					
8. ¿La tecnología te permite aplicar tus habilidades y conocimientos de manera eficiente?					
9. ¿La tecnología te permite alcanzar tus objetivos de manera efectiva?					
10. ¿Puedes adaptarte fácilmente a los cambios y necesidades del área?					
11. ¿La implementación de nuevos equipos han fortalecido la productividad?					
12. ¿Considera que es esencial el uso de la tecnología para realizar su trabajo de manera efectiva?					

13. ¿En qué medida la tecnología ha aumentado la productividad en tu trabajo?					
14. ¿La utilización de la tecnología en el área es útil para el logro de los objetivos?					
15. ¿Te dificulta la ejecución de nuevas técnicas y sistemas existentes de la empresa?					
16. ¿Consideras que la tecnología permite responde de manera rápida a los cambios y mantener la competitividad?					
17. ¿Cree usted que la empresa brinda suficiente capacitación para el uso de tecnología de manera efectiva?					
18. ¿El proceso tecnológico aumentado la competitividad entre sí mismo?					
19. ¿Considera que hay uso adecuado de la tecnología para mejorar su trabajo diario?					

Cuestionario: rendimiento laboral

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener la percepción de los trabajadores del área de acopio sobre el uso de la tecnología y su influencia en el rendimiento laboral dentro de la empresa Danper Trujillo S.A.C. En coherencia con ello, se solicita al colaborador marcar con una aspa (x) la alternativa que considere pertinente entre las opciones disponibles, con el propósito de reunir información que permita evaluar cómo las herramientas tecnológicas, los conocimientos asociados y las capacidades humanas se articulan con el desempeño que alcanzan en sus actividades diarias:

ESCALA TIPO LIKERT				
1	2	3	4	5
Total en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N° Ítems	Escala de evaluación				
	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza sus tareas de manera eficiente y eficaz en su trabajo?					
2. ¿Considera que utiliza correctamente su tiempo para alcanzar la calidad de su trabajo?					
3. ¿Cumple con los objetivos y metas establecidas por su área?					
4. ¿Con que frecuencia logra alcanzar o superar las metas y objetivos de su trabajo?					

5. ¿Estima que la contribución de la innovación y mejora continua en su lugar de trabajo es positiva?					
6. ¿Considera que aporta con nuevas ideas o métodos que mejoran a los procesos existentes?					
7. ¿Se siente comprometido con su área y su crecimiento en ella?					
8. ¿Considera que está motivado para contribuir al desarrollo de su trabajo?					
9. ¿Se siente bien y a gusto en su ambiente de trabajo?					
10. ¿Cuenta con el apoyo de su jefe o supervisor(a) en la orientación a sus actividades diarias?					
11. ¿Considera que se siente valorado y parte integral del equipo en su área?					
12. ¿Considera que es común la ausencia y la rotación de personal en su área o equipo de trabajo?					
13. ¿Te esfuerzas por cumplir con los estándares de calidad en la entrega de su trabajo?					
14. ¿Te aseguras de realizar una revisión y verificación en tu trabajo para evitar errores?					
15. ¿Se considera preciso y atento al detalle de las tareas asignadas?					
16. ¿Consideras que trabajas en equipo para asegurar la calidad en el proceso?					
17. ¿Consideras que recibes retroalimentación para cumplir las necesidades y expectativas del área?					
18. ¿Cumple los procedimientos y protocolos para garantizar la calidad en la producción del área?					
19. ¿Considera que se adapta fácilmente a los cambios en su trabajo?					
20. ¿Responde de manera efectiva ante cambios o sucesos inesperados en su trabajo?					
21. ¿Tiene la disponibilidad de aprender nuevas habilidades y conocimientos en su área de trabajo?					
22. ¿Se adecua con facilidad a los nuevos retos del área?					

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Encuesta de rendimiento laboral
Autor y año:	Original: Salcedo (2023). Cultura organizacional y rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023
	Adaptación: Adaptada para el presente estudio de la empresa DANPER S.A.C., Trujillo 2025
Objetivo del instrumento:	Evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores en sus funciones laborales
Usuarios:	Trabajadores del área de Acopio de la empresa DANPER S.A.C
Forma de administración o modo de aplicación:	Encuesta aplicada a través de un cuestionario con escala de valoración tipo likert del 1 a 5 (donde 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 5 es "Totalmente de acuerdo") en los trabajadores del área de acopio de la empresa DANPER S.A.C.
Validez:	Por consiguiente, los ítems se validaron en base el análisis por tres expertos que tiene el grado de maestría: Mg. Carlos Chacaltana Buenafuente, Mg. Catherine Ivette Ramírez Arrascue y Mg. Carmen Rosa Linares Santos De la misma manera se determinó un promedio de evaluación de expertos 76.9, afirmando que los ítems son claros y están relacionado a las variables de la investigación
Confiabilidad:	Para evaluar la confiabilidad del estudio, se empleó el software SPSS, el cual permite obtener un coeficiente alfa de Cronbach de 0.907; dicho valor evidenció un nivel de consistencia interna aceptable entre los ítems analizados.

Nombre original del instrumento:	Encuesta de tecnología
Autor y año:	Original: Bedoya Laguna, C. A. (2017). Diseño de un instrumento tipo escala Likert para la descripción de las actitudes hacia la tecnología por parte de los profesores de un colegio público de Bogotá
	Adaptación: Adaptada para el presente estudio de la empresa DANPER S.A.C., Trujillo 2025
Objetivo del instrumento:	Evaluar cómo las herramientas tecnológicas lo utilizan los trabajadores para sus funciones laborales
Usuarios:	Trabajadores del área de Acopio de la empresa DANPER S.A.C
Forma de administración o modo de aplicación:	Encuesta aplicada a través de un cuestionario con escala de valoración tipo likert del 1 a 5 (donde 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 5 es "Totalmente de acuerdo") en los trabajadores del área de acopio de la empresa DANPER S.A.C.
Validez:	Por consiguiente, los ítems se validaron en base el análisis por tres expertos que tiene el grado de maestría: Mg.

	Carlos Chacaltana Buenafuente, Mg. Catherine Ivette Ramírez Arrascue y Mg. Carmen Rosa Linares Santos De la misma manera se determinó un promedio de evaluación de expertos 76.1, afirmando que los ítems son claros y están relacionado a las variables de la investigación
Confiabilidad:	Para evaluar la confiabilidad del estudio, se empleó el software SPSS, el cual permite obtener un coeficiente alfa de Cronbach de 0.887; dicho valor evidenció un nivel de consistencia interna aceptable entre los ítems analizados.

Anexo 5: Validación del instrumento

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Ramírez Arrascue Catherine Ivette
1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Encuesta
1.4 Autor del instrumento: Meliza Yesenia Salvador Eustaquio
1.5 Título de la Investigación: Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Danper Trujillo S.A.C 2025.
- II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																77				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															74					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																78				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																78				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																78				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																78				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																78				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																78				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																75				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																75				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento responde a los criterios para su ejecución.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 76.9

Trujillo, 07 de noviembre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 28 de octubre del 2025

Mg. Catherine Ivette Ramirez Arrascue

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por ~~Meliza~~ Yesenia Salvador Eustaquio del Programa de Administración de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Danper Trujillo S.A.C 2025.**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Estudiante

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		X		
Amplitud de contenido		X		
Redacción de los Ítems		X		
Claridad y precisión		X		
Pertinencia		X		

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ramírez Arrascue Catherine Ivette

COLEGIATURA: 32435

DNI: 72653205



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Ramírez Arrascue Catherine Ivette
 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Encuesta
 1.4 Autor del instrumento: Meliza Yesenia Salvador Eustaquio
 1.5 Título de la Investigación: Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Dapper Trujillo S.A.C 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																77				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															74					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																78				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																78				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																78				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																78				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos																78				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																78				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico															75					
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.															75					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento responde a los criterios para su ejecución.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 76.1

Trujillo, 07 de noviembre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 28 de octubre del 2025

Mg. Catherine Ivette Ramírez Arrascue

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Meliza Yesenia Salvador Eustaquio del Programa de Administración de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Danper Trujillo S.A.C 2025.**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Estudiante

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				
21		B				
22		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		X		
Amplitud de contenido		X		
Redacción de los Ítems		X		
Claridad y precisión		X		
Pertinencia		X		

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ramírez Arrascue Catherine Ivette

COLEGIATURA: 32435

DNI: 72653205



Firma

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RAMIREZ ARRASCUE, CATHERINE IVETTE DNI 72653205	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 20/03/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/01/2015 Fecha egreso: 23/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
RAMIREZ ARRASCUE, CATHERINE IVETTE DNI 72653205	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
RAMIREZ ARRASCUE, CATHERINE IVETTE DNI 72653205	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/07/2020 Fecha egreso: 02/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús
- 1.2 Institución donde labora: Docente en la Universidad Católica de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Encuesta
- 1.4 Autor del instrumento: Meliza Yesenia Salvador Eustaquio
- 1.5 Título de la Investigación: Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Danner Trujillo S.A.C 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

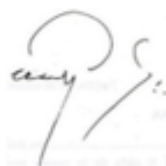
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	82			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	82			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																79				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																79				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																78				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																79				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	82			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	82			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	82			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	80			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 79

Trujillo, 28 de octubre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 24 de octubre del 2025

Mg. Carlos Chacaltana Buenafuente

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Meliza Yesenia Salvador Eustaquio del Programa de Administración de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Danper Trujillo S.A.C 2025.**

En tal sentido, conecdores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Estudiante

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10	E					
11	E					
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente

COLEGIATURA: REGUNC No 01637

DNI: 17878519



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.2 Apellidos y nombres del informante: Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús
 1.3 Institución donde labora: Docente en la Universidad Católica de Trujillo
 1.4 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Encuesta
 1.5 Autor del instrumento: Meliza Yesenia Salvador Eustaquio
 1.10 Título de la Investigación: Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Danper Trujillo S.A.C 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	82			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																79				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	82			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																79				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																78				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																79				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																79				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																79				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																79				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																79				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 79

Trujillo, 28 de octubre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 24 de octubre del 2025

Mg. Carlos Chacaltana Buenafuente

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Meliza Yesenia Salvador Eustaquio del Programa de Administración de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Danper Trujillo S.A.C 2025.**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Estudiante

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02		B				
03	E					
04		B				
05	E					
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				
21		B				
22		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

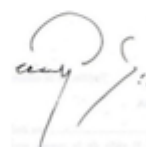
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente

COLEGIATURA: REGUNC No 01637

DNI: 17878519



Firma

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 01/10/87 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519	MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 24/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/07/2015 Fecha egreso: 13/03/2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU
CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: =	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Linares Santos Carmen Rosa
 1.2 Institución donde labora: Agencia de viajes
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Encuesta
 1.4 Autor del instrumento: Meliza Yesenia Salvador Eustaquio
 1.5 Título de la Investigación: Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Danper Trujillo S.A.C 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	82			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																79				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																79				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																79				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																78				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																79				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																79				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																79				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																79				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																79				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78

Trujillo, 28 de octubre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 24 de octubre del 2025

Mg. Linares Santos Carmen Rosa

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Meliza Yesenia Salvador Eustaquio del Programa de Administración de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Danper Trujillo S.A.C 2025.**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Estudiante

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Linares Santos Carmen Rosa
DNI: 40319923



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Linares Santos Carmen Rosa
 1.2 Institución donde labora: Agencia de viajes
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Encuesta
 1.4 Autor del instrumento: Meliza Yesenia Salvador Eustaquio
 1.5 Título de la Investigación: Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Danper Trujillo S.A.C 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	82			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																79				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																79				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																79				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																78				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																79				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																79				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																79				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																79				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																79				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78

Trujillo, 28 de octubre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 24 de octubre del 2025

Mg. Linares Santos Carmen Rosa

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por ~~Meliza~~ ~~Yesenia~~ Salvador Eustaquio del Programa de Administración de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio Danner Trujillo S.A.C 2025.**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Estudiante

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				
21		B				
22		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Linares Santos Carmen Rosa
DNI: 40319923



Firma

Anexo 6: Confiabilidad de instrumento

Variable 1: Tecnología

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.887	19
Fuente: SPSS V.27	

Variable 2: Rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.907	22
Fuente: SPSS V.27	

Anexo 7: Carta de presentación



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Moche, 18 de noviembre del 2025

Carta N° 524-2025/UCT-FCAE

SR. MARLON LEONEL VASQUEZ CIEZA
JEFE DEL ÁREA DE ACOPIO
DANPER TRUJILLO S.A.C

Presente. -

De mi especial consideración:

Mediante la presente es para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Sra. **SALVADOR EUSTAQUIO MELIZA YESENIA**, identificada con DNI N°71764010, en su condición de BACHILLER del programa de estudios de **ADMINISTRACIÓN** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, quien desarrollará la investigación titulada: **"TECNOLOGÍA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE TRABAJADORES DEL ÁREA DE ACOPIO EN LA EMPRESA DANPER TRUJILLO S.A.C. 2025"**. Para ello se requiere la autorización y acceso para aplicar los instrumentos correspondientes en la empresa que usted dirige.

Conocedores de su alto espíritu de colaboración con la investigación que redundará no solo en la identificación y planeamiento de solución a una problemática concreta, sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo del trabajo de investigación, para la BACHILLER presentada líneas arriba.

Agradeciendo su atención a la presente.

Atentamente,



MG. MARVIN OMAR AREDO GARCÍA
DECANO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

Marlon Vásquez Cieza
ING. DE PRODUCCIÓN
LA FRESCA FRESCO

Anexo 8: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Carta de autorización de uso de información de empresa

Yo Marlon Leonel Vasquez Cieza, identificado con DNI N°45276615, en mi calidad de jefe de acopio de la empresa Danper Trujillo S.A.C. con RUC N°20170040938, ubicada en la ciudad de Trujillo en la carretera industrial s/n Sector Barrio Nuevo Moche.

Otorgo la autorización, a la Srta. Meliza Vesenia Salvador Eustaquio, identificado con DNI N°71764010 con código de estudiante 016100760k, domiciliado en Asentamiento Humano Absalon Vasquez Mz. A Lt.06 en su condición de bachiller, del programa académico de estudios de administración para tener el acceso y utilizar información de la empresa y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada: **TECNOLOGIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ACOPIO EN LA EMPRESA DANPER TRUJILLO S.A.C. 2025** con la finalidad que pueda desarrollar su trabajo de investigación para obtener el grado de título profesional; por lo que, se compromete a no usar a información para fines personales ni proporcionar a terceros personas.

Indicar si solicita mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa:
Mantener en reserva.


Marlon Vasquez Cieza
jefe de PRODUCCIÓN
DANPER-PTA-PRESCO
Marlon Vasquez Cieza
DNI N° 45276615
(Incluir sello)


Meliza Vesenia Salvador Eustaquio
DNI N° 71764010

*Br. Declara la veracidad de los datos consignados en la carta; en caso de falsedad, se somete al procedimiento disciplinario que corresponde y asume las consecuencias legales que se deben.

Anexo 9: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio de la empresa Danper Trujillo S.A.C 2025.

Investigador/es: Meliza Yesenia Salvador Eustaquio

Institución: Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Tecnología en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de acopio de la empresa Danper Trujillo S.A.C 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante:

Firma:

Fecha:

Anexo 10: Reporte de Turnitin



ntrega trrcold::3117:570366093

Selene Celeste Palma Elorreaga
SALVADOR_EUSTAQUIO_MELIZA

REPORTE 19

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trrcold::3117:570366093

Fecha de entrega
23 mar 2026, 12:24 GMT-5

Fecha de descarga
23 mar 2026, 12:30 GMT-5

Nombre del archivo
8. SALVADOR EUSTAQUIO MELIZA (TURNITIN).docx

Tamaño del archivo
154,0 KB

44 páginas
12.790 palabras
71.408 caracteres



Página 1 de 50 - Portada

Identificador de la entrega trrcold::3117:570366093

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

10%	Fuentes de Internet
1%	Publicaciones
10%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.continental.edu.pe	1%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2025-10-10	<1%
4	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-10	<1%
6	Internet	hdl.handle.net	<1%
7	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.upcl.edu.pe	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-04	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-26	<1%
11	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%

Anexo 11: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Selene Celeste Palma Elorreaga
SALVADOR_EUSTAQUIO_MELIZA

 REPORTE 19

Detalles del documento

Identificador de la entrega trncold::3117:570366093	44 páginas
Fecha de entrega 23 mar 2026, 12:24 GMT-5	12.790 palabras
Fecha de descarga 23 mar 2026, 12:30 GMT-5	71.408 caracteres
Nombre del archivo 8. SALVADOR EUSTAQUIO MELIZA (TURNITIN).docx	
Tamaño del archivo 154.0 KB	

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa "texto calificado"?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

