



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh
Contratistas EIRL, Puno, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Parillo Aguirre, Milagros Lizbette (ORCID: 0000-0001-6467-0538)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

a nuestro señor Jesús por iluminar y guiar mi camino y permitirme convertir en realidad este maravilloso sueño el ser profesional

a mis queridos padres Néstor y Blanca por su constante apoyo económico y moral y ser una inspiración constante para salir adelante y no desmayar nunca.

Milagros Lizbette

Agradecimiento

Expreso mi sincero reconocimiento a todas las personas que me apoyaron en la elaboración y culminación del presente trabajo de investigación.

Al Dr. Carlos Casma Zarate, por su conocimiento y guía en la metodología de investigación y por la accesibilidad, la predisposición y el gran apoyo en la culminación de mi trabajo de investigación.

Gracias

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	6
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	6
3.2. Variables y operacionalización.	7
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	10
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos éticos.....	10
IV. RESULTADOS	11
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	21
VII. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	25

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tecnologías de Información	11
Tabla 2 Rendimiento laboral.....	11
Tabla 3 Dimensión Adopción de las Tecnologías de Información.....	12
Tabla 4 Dimensión Socialización de la TI.....	12
Tabla 5 Dimensión Ética en la TI.....	13
Tabla 6 Dimensión Cumplimiento de tareas.....	13
Tabla 7 Dimensión Calidad de trabajo	14
Tabla 8 Dimensión Trabajo en equipo.....	14
Tabla 9 Prueba de correlación de variables – hipótesis general	16
Tabla 10 Prueba de correlación de hipótesis específica 1	16
Tabla 11 Prueba de correlación de hipótesis específica 2	17
Tabla 12 Prueba de correlación de hipótesis específica 3	18

RESUMEN

La investigación titulada “Tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL, Puno, 2021”, tuvo como objetivo Establecer la relación entre las TI y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL, Puno, 2021. La presente investigación se realizó a través de un método deductivo con enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo-correlacional, un nivel no experimental-transversal y como instrumento un cuestionario conformado por 20 preguntas con escala de Likert, aplicado a una muestra censal de 20 trabajadores de la empresa. Por consiguiente, se midió el nivel de confiabilidad con el Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado alto. Por último, se usó la prueba estadística de Rho de Spearman donde el coeficiente de correlación fue 0.917, mientras que nivel de significancia fue 0.000; ($p < 0.05$), llegando a la conclusión que si existe una relación positiva considerable entre la tecnología de información y el rendimiento laboral de los trabajadores en Grisolh Contratistas EIRL.

Palabras clave: tecnología de información, rendimiento laboral, toma de decisiones

ABSTRACT

The research entitled "Information technologies and work performance in Grisalh Contratistas EIRL, Puno, 2021", aimed to establish the relationship between IT and work performance in Grisalh Contratistas EIRL, Puno, 2021. This research was carried out through a deductive method with a quantitative approach, a descriptive-correlational design, a non-experimental-transversal level and as an instrument a questionnaire made up of 20 questions with a Likert scale, applied to a census sample of 20 company workers. Consequently, the level of reliability was measured with Cronbach's Alpha, obtaining a high result. Finally, Spearman's Rho statistical test was used, where the correlation coefficient was 0.917, while the significance level was 0.000; ($p < 0.05$), reaching the conclusion that there is a considerable positive relationship between information technology and the job performance of workers at Grisalh Contratistas EIRL.

Keywords: information technology, job performance, decision making

I. INTRODUCCIÓN

La información en el mundo siempre ha sido el elemento más importante en las organizaciones, por cuanto ha permitido conocer diferentes aspectos y áreas de negocios, lo que ha conllevado a estructurar la información a través de lo que se podría mencionar como tecnologías de información que hoy en día es la clave para lograr mayor conocimiento de lo que estratégicamente conlleva a tomar adecuadas decisiones para el beneficio de todo negocio.

En el Perú, el tratamiento que recibe el uso de la información cada vez es más urgente que se pueda utilizar de una forma dinámica para poder atender las necesidades internas de una organización, lo que se puede decir que las TI son indispensables para llevarlas al interior de las organizaciones de tal forma que nos permitan mejorar el desempeño de los recursos humanos. La explotación de las novedosas TI ha ido inevitablemente modificando nuestras propias interacciones interpersonales dichos cambios exigen mayor atención al uso de las herramientas TI que puedan ofrecer en beneficio de los actos administrativos existentes.

Las tecnologías de información, en adelante la que denominaremos TI han desarrollado de manera trascendental una esencia en la raza humana de la cual formamos parte, lo que permite dinamizar el desarrollo de las actividades en nuestras instituciones, empresas u organizaciones.

Las empresas actualmente protestan por el bajo rendimiento laboral de sus colaboradores, pues no presentan compromiso con su centro gremial, eligiendo nuevos trabajadores ya que el trabajo es deficiente lo cual perjudica la productividad de la organización. Esta problemática se viene suscitando en Grisolh Contratistas EIRL, es indudable que no es simple hacer cambios en las organizaciones u empresas con arraigo en prácticas inadecuadas de las TI como es la utilización de softwares y/o base de datos.

En este análisis la formulación del problema se planteó: ¿Cuál es la correlación existente entre las TI y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL, Puno 2021?, entre los específicos se encontró, a) ¿De qué forma se relaciona la adopción de TI y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL, Puno 2021?,

b) ¿Cómo se relaciona la socialización de la TI con el rendimiento laboral en Grisalh Contratistas EIRL, Puno 2021?, c) ¿Cuál es la interacción entre ética en la TI con el rendimiento laboral en Grisalh Contratistas EIRL, Puno 2021?

Esta investigación se justifica teóricamente, porque nos apoyaremos en estudios hechos por otros autores, lo cual nos concede la oportunidad de conocer a fondo el problema; y así proponer conocimientos sobre la relación que existe entre las variables de estudios

En base a la justificación metodológica, en base al método científico utilizando técnicas de recolección de información y de análisis de las variables estudiadas, también se usó encuestas y cuestionario lo cual sirvió de instrumento de medición lo cual paso por validación de juicio de expertos, por consiguiente, el presente estudio servirá como una base a futuras investigaciones.

Como justificación práctica, mediante el uso de las TI se busca mejorar el desempeño en las labores de trabajo, puesto que la finalidad es buscar medidas de solución las cuales podrían ser aplicadas en Grisalh Contratistas EIRL; en el cual se intente optimizar el rendimiento laboral.

Con respecto a los objetivos, se formuló de la siguiente manera: Establecer la relación entre las TI y el rendimiento laboral en Grisalh Contratistas EIRL, Puno 2021, de la misma forma para los específicos, en a). Identificar la relación entre la adopción de TI y el rendimiento de laboral en Grisalh Contratistas EIRL, Puno 2021, b). Identificar la correlación entre la socialización de la TI con el rendimiento laboral en Grisalh Contratistas EIRL, Puno 2021, c). Identificar la relación entre ética en la TI con el rendimiento en Grisalh Contratistas EIRL, Puno 2021.

En cuanto la hipótesis se formuló: a). Existe relación considerable entre las TI y el rendimiento laboral en Grisalh Contratistas EIRL, b). Existe relación entre la adopción de TI y el rendimiento de los trabajadores en Grisalh Contratistas EIRL, c). Existe relación considerable entre la socialización de la TI con el rendimiento laboral en Grisalh Contratistas EIRL, d). Existe relación considerable entre la ética en la TI con el rendimiento laboral en Grisalh Contratistas EIRL

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, se puede hacer mención de los estudios que presentan: Botello y López (2014) con el artículo sobre las TI en el desempeño Académico, Colombia. Contexto de investigación cualitativo, descriptivo. Concluye que mediante el uso de la dotación de una infraestructura tecnológica permiten aumentar el desempeño efectivo en el trabajo.

Gálvez (2014) en su investigación “Las tecnologías de la información y el rendimiento de las MYPES”, Colombia. Mediante una investigación cualitativa descriptiva, concluyó que mediante las TI se lograr una ventaja competitiva al actuar eficientemente el trabajador.

Guido (2005), en su tesis “Tecnologías de información y comunicación”, Argentina., cuyo objetivo general fue determinar las características del proceso de adaptación de las TI en organizaciones académicas, empleando una investigación cualitativa descriptiva con método inductivo y fenomenológico, concluyo basado en sus objetivos que las TI garantizan la eficiencia basada en un sistema de información y comunicación.

En un panorama a nivel nacional, se puede citar a: Espinoza (2016) en su investigación Las TI y la gestión administrativa, Huancayo con el propósito de correlacionar las variables, empleando un método cuantitativo descriptivo correlacional, concluyó que existe una correlación significativa moderada con un factor de 0.567 mediante el estadístico Spearman.

Laurencio (2018) en su investigación “La tecnología de información y la gestión administrativa”, Huánuco. Con un método inductivo, descriptivo. Concluyó en valorar que el 31% de la muestra que se encuentra en proceso de sociabilización con respecto a las TI posee una valoración alta 42.86% en la actitud de las TI por ende la gestión administrativa fue muy eficaz.

Diez (2016) en su investigación “Tecnologías de información y comunicaciones y el desempeño laboral”, cuyo propósito fue determinar la eficacia que tiene las TI en el trabajo, bajo un método descriptivo cualitativo, concluyó en

determinar que el uso adecuado de las TI asegura eficazmente el desempeño en el trabajo.

La base teórica de esta investigación se desarrolla de la siguiente manera: las Tecnologías de Información Fernández (2013) muestra que las TI es estudio, croquis, optimización, implementación, columna y gestión de los sistemas informáticos, especialmente de equipo y estudios de programa.

Según Berumem & Arriaza. (2008) Determinan a la TI como una tecnología que posibilita transmitir conocimientos e información por medio del equipamiento y la infraestructura, en segundo sitio, con la adopción de los TI forma más inmediata, así como además la socialización y formación de forma segura al menor costo, con la ética y privacidad por medio de las aplicaciones tecnológicas han entrado a diferentes campos de la sociedad.

Adopción de las TI, Robbins (2005) una persona tiene miles de actitudes, las interacciones con el trabajo representan situaciones positivas o negativas de los colaboradores entre los puntos de vista de su entorno laboral, según López & Fernández (2004) muchas organizaciones poseen sus páginas Web, sin embargo, no aprovechan las oportunidades que oriente ámbito les puede dar en lección de anuncio. No obstante, el anuncio interactivo es importante, entre los trabajadores

Socialización de la TI, según Castillo (2006), aunque la socialización se estima como un proceso constante, son los primeros años de permanencia del trabajador en la compañía, los que se consideran principales para intentar la fusión de las metas de la organización con los del individuo.

Ética en las TI, Según Montuschi (2002) El mundo actual, con una tecnología de la información en constante crecimiento, es ciertamente diferente. Los problemas éticos que podrían surgir de las nuevas tecnologías se enmarcarán y resolverán en el marco del conjunto de leyes, reglas prácticas y principios vigentes.

El rendimiento laboral, Para Ramos (2015) menciona que: una vez que se evalúa el rendimiento laboral se han de considerar criterios para evaluar el resultado del trabajo o cómo se hace aquel trabajo. Cada organización debería conceptualizar qué es lo cual es esencial para ellos teniendo presente el funcionamiento de la labor, el contextual o comportamientos contraproducentes. Una gestión de recursos

humanos eficaz debe asegurarse de que: a) La organización contrate a las personas primordiales para el trabajo adecuado, b) Las personas estén motivadas para ser de enorme manera productivas, c) Se mantenga alta la productividad mediante la obra de un entorno de trabajo sana y seguro, d) Se estima una cultura de trabajo idónea.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

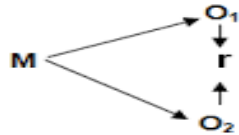
Se abordó el estudio cuantitativo, de acuerdo a Kerlinger (2002) es utilizado para llevar a cabo técnicas de encuestas para la colección de información. Es de tipo aplicada, de acuerdo a ello, Carrasco (2005) consideró bajo esta premisa, las investigaciones utilizan fines prácticos para resolver problemas planteados.

El diseño de la averiguación ha sido no empírico con un corte transversal, Hernández, Fernández y Baptista (2014) establece al investigador lo cual tiene que hacer para lograr consumir sus fines de estudio, contestar cuestiones de entendimiento que ha definido. (Hernández et al 2014), describe que es no empírico, no se manipulan deliberadamente las cambiantes. Donde al averiguar no hace variar de manera intencional las variables independientes. Paralelamente refiere que la información transversal, debido a que se recolectan los datos.

Se utilizó el método hipotético deductivo, de acuerdo a ello, Sánchez (2012) se refiere que este método permite indagar la solución a los esfuerzos que nos proyectamos. Trata en formular premisa con base a los probables métodos al problema trazado, y en mostrar con los precedentes disponibles si dichos permanecen según con ellas.

Fue descriptivo correlacional, según Fernández et al (2014) refiere que este nivel de investigación se inicia como descriptiva y termina como descriptiva correlacional.

Dentro de la metodología es importante destacar el nivel de investigación que corresponde al nivel descriptivo correlacional. Como se puede apreciar a continuación:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.2. Variables y operacionalización.

Para esta investigación, se determinó dos variables; a) tecnologías de información b) rendimiento laboral. La operacionalización de variables se encuentra determinada en ANEXO 2, de la cual podemos determinar las siguientes conceptualizaciones:

Variable Tecnologías de información: Según Berumen & Arriaza (2008) determinan a las TI como una tecnología que permite transmitir conocimientos e información a través del equipamiento y la infraestructura, en segundo lugar, con la adopción de las TI forma más instantánea, así como también la socialización y formación de manera segura al menor precio, con la ética y privacidad a través de las aplicaciones tecnológicas han entrado a diversos campos de la sociedad.

Dimensión adopción de las TI: Robbins (2005) una persona tiene miles de actitudes, las interacciones con el trabajo representan situaciones positivas o negativas de los colaboradores entre los puntos de vista de su entorno laboral

Dimensión Socialización de la TI: Castillo (2006), aunque la socialización se estima como un proceso constante, son los primeros años de permanencia del trabajador en la compañía, los que se consideran principales para intentar la fusión de las metas de la organización con los del individuo.

Dimensión Ética en la TI: Según Montuschi (2002) El mundo actual, con una tecnología de la información en constante crecimiento, es ciertamente diferente. Los problemas éticos que podrían surgir de las nuevas tecnologías se enmarcarán y resolverán en el marco del conjunto de leyes, reglas prácticas y principios vigentes.

Variable Rendimiento Laboral: Según Ramos (2015) menciona que: una vez que se evalúa el rendimiento laboral se han de considerar criterios para evaluar el resultado del trabajo o cómo se hace aquel trabajo. Cada organización debería conceptualizar qué es lo cual es esencial para ellos teniendo presente el funcionamiento de la labor, el contextual o comportamientos contraproducentes. Una gestión de recursos humanos eficaz debe asegurarse de que: a) La organización contrate a las personas primordiales para el trabajo adecuado, b) Las personas estén motivadas para ser de enorme manera productivas, c) Se mantenga alta la productividad mediante la obra de un entorno de trabajo sana y seguro, d) Se estima una cultura de trabajo idónea.

Dimensión cumplimiento de tareas: según Barrio et al (2016) Todos los colaboradores en base a cada puesto de trabajo deben contar con el compromiso, ética para realizar las actividades que se le asignen, sea en la organización o bien sea requeridos en una sociedad de conocimientos de cualquier tipo de estructura empresarial, y facilite el trabajo en grupo.

Dimensión calidad de trabajo: Espinoza et al (1993) menciona que las organizaciones se mueven en un ámbito cambiante y marcado por la competitividad, en este caso, las tendencias de los recientes sistemas de administración intentan adaptar la producción a una demanda variable, con productos personalizados y series cortas; una producción que necesita flexibilidad, velocidad de contestación, simplicidad de procesos.

Dimensión trabajo en equipo: Jacques (2007) el trabajo en grupo o trabajo cooperativo comienza anteriormente, inclusive de la formación del equipo y constante tiempo después de la entrega de resultado final. Como resultado, hay diversas fases que se debe respetar para que el trabajo en grupo resulte una vivencia llena de éxitos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población es **censal** debido a que está conformado por 20 trabajadores de Grisalh Contratistas EIRL, se consideró trabajar con la totalidad de la misma, debido a que ofrecen los contextos necesarios para el resultado debido a las facilidades para acceder al grupo poblacional. Vara (2012), entiende como población a aquellas fuentes de información que facilita cumplir con los objetivos planteados en la investigación. No se considera muestra ni muestreo pertinente al considerar como población de estudio al 100% de los trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta indagación y recolección de datos se empleó la técnica conocida como encuesta, la cual permitió recolectar la información según las respuestas de todos los colaboradores en Grisalh Contratistas EIRL. Con respecto a la encuesta, Bernal (2010) considera que representa la técnica más utilizada para recoger información de individuos”.

El instrumento para realizar los cálculos fue la elaboración de dos cuestionarios, uno de ellos, fue para poder medir la variable TI y el otro para la variable rendimiento laboral. El instrumento que se uso fue el cuestionario determinado, aplicado mediante la escala de Likert para el desarrollo del trabajo de campo. Según Bernal (2010) un cuestionario permite determinar planteamientos que se hace a los individuos para luego llevar a cabo el análisis, para de esta forma tal poder conseguir el propósito predeterminado en la averiguación.

Validez: del instrumento fue llevado a cabo mediante la técnica de juicio de expertos quienes determinaron que el instrumento es aplicable a las unidades de estudio, de acuerdo como se aprecia en ANEXO 4.

Confiabilidad: La confiabilidad fue determinada empleando el alfa de Crombach con un valor para la variable Tecnologías de Información de 0.948, y para la variable Rendimiento Laboral de 0.928. El cálculo se puede apreciar en ANEXO 3.

3.5. Procedimientos

Para este estudio primero se procedió a solicitar el permiso correspondiente para así proceder con el cuestionario hacia los trabajadores en Grisalh Contratistas EIRL, el total de encuestado fueron los 20 trabajadores, a partir de ello se hizo la recolección de datos, lo cual se realizó la tabulación en el programa de Microsoft Excel. Luego, se trasladaron todos los datos de forma ordenada al SPSS V26. Con todo ello se procedió con la estadística descriptiva e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Utilizamos el programa estadístico SPSS V26 para el procesamiento de las contestaciones de los trabajadores, los datos logrados se expresan en gráficos y tablas, Valderrama (2014) se refiere a las técnicas estadísticas en el enfoque cuantitativo en este sentido se opta por la colección de antecedentes numéricos para ser probados y practicados, con el objetivo de conseguir solucionar el problema de estudio, se utiliza los métodos estadísticos para diferir la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En el presente trabajo se respetarán los derechos del creador tanto como la identificación de los entrevistados.

La información recolectada en este estudio, va a poder entablar de manera más determinada, que mejoras logran utilizar con base a las buenas prácticas que debería tener un jefe, en particular en el ámbito gremial. Además, va a servir además para conocer de qué forma se puede integrar más al conjunto laboral y que dichos se identifiquen con la organización en la que trabajan.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados.

Tabla 1

Tecnologías de Información

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	de acuerdo	16	80,0	80,0	90,0
	totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Análisis: Según la Tabla 1 visualizamos 10% de trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con uso de las tecnologías de información, por otro lado, el 80% de trabajadores está de acuerdo en el uso de las TI y el 10% de trabajadores están totalmente de acuerdo con el uso de las TI.

Tabla 2

Rendimiento laboral

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	20,0	20,0	30,0
	de acuerdo	8	40,0	40,0	70,0
	totalmente de acuerdo	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Análisis: Según la Tabla 2 visualizamos que 10% de los trabajadores están en desacuerdo para evaluar su rendimiento laboral, mientras que el 20% de trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo para evaluar su rendimiento laboral, por otro lado, el 40% de trabajadores están de acuerdo para evaluar su

rendimiento laboral y el 30% de trabajadores están totalmente de acuerdo para evaluar su rendimiento laboral.

Tabla 3

Dimensión Adopción de las Tecnologías de Información

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	20,0	20,0	30,0
	de acuerdo	6	30,0	30,0	60,0
	totalmente de acuerdo	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Análisis: Según la Tabla 3, el 10% de los trabajadores están en desacuerdo en la adopción de las TI, mientras que el 20% de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo en la adopción de las TI, por otro lado, el 30% de los trabajadores están de acuerdo en la adopción de las TI y el 40% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en la adopción de las TI.

Tabla 4

Dimensión Socialización de la TI

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	30,0	30,0	30,0
	de acuerdo	10	50,0	50,0	80,0
	totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Análisis: Según la Tabla 4, el 30% de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo en la socialización de las tecnologías de información, mientras que el 50% de los trabajadores están de acuerdo en la socialización de las TI y el 20% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en la socialización de las tecnologías de información.

Tabla 5*Dimensión Ética en la TI*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	en desacuerdo	2	10,0	10,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	30,0	40,0
	de acuerdo	8	40,0	80,0
	totalmente de acuerdo	4	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Análisis: Según la Tabla 5, el 10% de los trabajadores están en desacuerdo que se mantenga la ética en el uso de las TI, mientras que el 30% de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo que se mantenga la ética en el uso de las TI, por otro lado el 40% de los trabajadores están de acuerdo que se mantenga la ética en el uso de las tecnologías de información y el 20% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que se mantenga la ética en el uso de las TI.

Tabla 6*Dimensión Cumplimiento de tareas*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	en desacuerdo	2	10,0	10,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	20,0	30,0
	de acuerdo	6	30,0	60,0
	totalmente de acuerdo	8	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Análisis: Según la Tabla 6, el 10% de los trabajadores están en desacuerdo con el cumplimiento de tareas, mientras que el 20% de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el cumplimiento de tareas, por otro lado, el 30% de los colaboradores están de acuerdo con el cumplimiento de tareas, y el 40% de los colaboradores están totalmente de acuerdo en el cumplimiento de tareas.

Tabla 7*Dimensión Calidad de trabajo*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	30,0	30,0	30,0
	de acuerdo	10	50,0	50,0	80,0
	totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Análisis: Según la Tabla 7, el 30% de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la calidad de trabajo que realizan, por otro lado, el 50% de los trabajadores están de acuerdo con la calidad de trabajo que realizan, y el 20% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con la calidad de trabajo que realizan.

Tabla 8*Dimensión Trabajo en equipo*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	30,0	30,0	40,0
	de acuerdo	8	40,0	40,0	80,0
	totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Análisis: Según la Tabla 8, el 10% de los trabajadores están en desacuerdo con el trabajo en equipo, mientras que el 30% de los trabajadores están ni de acuerdo ni en, desacuerdo con el trabajo en equipo, por otro lado, el 40% de los trabajadores están de acuerdo con el trabajo en equipo y el 20% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con el trabajo en equipo.

4.2. Prueba no paramétrica.

Para llevar a cabo la prueba de hipótesis Hernández, Fernández y Batista (2014) sostienen al respecto: [...] Existen dos tipos de análisis estadísticos que pueden

llevarse a cabo para probar hipótesis: los análisis paramétricos y los no paramétricos. Para aplicar dichos análisis dependerá del planteamiento de la investigación, tipo de hipótesis y el nivel de medición de las variables que las forman. Por lo tanto, para aplicar una prueba no paramétrica las variables deben ser cualitativas, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 318).

Para aplicar el coeficiente rho de Spearman el nivel de medición debe estar en el nivel ordinal, donde las unidades de la muestra están ordenadas por rangos Hernández, Fernández y Batista (2014, p. 322).

4.3. Contrastación de hipótesis:

Para aplicar el coeficiente rho de Spearman el nivel de medición debe estar en el nivel ordinal, donde las unidades de la muestra están ordenadas por rangos Hernández Fernández y Baptista (2014, p.322) la cual se visualiza en el anexo 3: rango de interpretación correlacional.

4.4. Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre las TI y el Rendimiento Laboral de los trabajadores en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021

H_a: si existe relación significativa entre las TI y el Rendimiento Laboral de los trabajadores en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021

De acuerdo a la siguiente significación:

Considerando que $P = 0.05$ que representa el % con un nivel de aceptación =95%

La regla de decisión establecida fue:

Encontrar que la Sig. E sea menor que sig. P, entonces, rechazamos H₀; en caso contrario se acepta H₀

Tabla 9*Prueba de correlación de variables – hipótesis general*

			Tecnologías de la Información	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Tecnologías De la información	Coeficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Análisis: Según la Tabla 9 se observa el resultado mediante el coeficiente de correlación, considerando un nivel de significancia bilateral menor a 0.05, ($0,000 < 0,05$), se rechaza H_0 y se acepta H_a , determinándose un valor de ,917, según el anexo3: rango de interpretación de correlación indica que existe una Correlación positiva perfecta, entonces se acepta la hipótesis de investigación, por lo tanto existe una relación fuerte entre tecnologías de información y el rendimiento laboral de los trabajadores en Grisalh Contratistas EIRL Puno 2021

4.5. prueba de hipótesis específica 1:

Tabla 10*Prueba de correlación de hipótesis específica 1*

			Adopción de las Tecnologías de información	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Adopción de las Tecnologías de información	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

Análisis: Según la tabla 10 visualizamos que el coeficiente de correlación es ,803, por la interpretación de la tabla de significancia ($0,01 < 0,05$) se rechaza H_0 y se acepta

Ha, determinándose una relación positiva muy fuerte entre la Adopción de las tecnologías de información y el rendimiento laboral de los trabajadores en Grisalh Contratistas EIRL Puno 2021.

4.6. prueba de hipótesis específica 2:

Socialización de las tecnologías de información y el rendimiento laboral de los trabajadores en Grisalh Contratistas EIRL Puno 2021

Tabla 11

Prueba de correlación de hipótesis específica 2

		Socialización de las TI	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Socialización de las TI	Coeficiente de correlación	,706**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	20
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,706**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	20

Análisis: Según la Tabla 11 se visualiza que el coeficiente de correlación igual a ,706 es decir existe una correlación positiva considerable con un nivel de significancia bilateral de ,001 menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, porque existe una relación positiva muy fuerte entre la Socialización de las TI y el rendimiento laboral de los trabajadores en Grisalh Contratistas EIRL Puno 2021

4.7. prueba de hipótesis específica 3:

Ética en las tecnologías de información y el rendimiento laboral de los trabajadores de Grisalh Contratistas EIRL Puno 2021

Tabla 12*Prueba de correlación de hipótesis específica 3*

		Ética, en las TI	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Ética en las TI	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,608**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	20

Análisis: Según la Tabla 12 se visualiza que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, es igual a ,608 es decir existe una correlación positiva considerable con un nivel de significancia bilateral de ,001 menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, porque existe una relación positiva muy fuerte entre la Ética en las tecnologías de información y el rendimiento laboral de los trabajadores en Grisalh Contratistas EIRL Puno 2021

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal fue determinar si existe relación entre TI con el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021. En función a ello se efectuó el análisis de correlación Rho Spearman, donde se obtuvo 0.917 con un nivel significativo 0.000 menor a 0.05, el cual se determinó la existencia de un vínculo positivo considerable en ambas variables investigadas. La cual tiene una gran similitud con Diez (2016) en su investigación, la correlación es de 0.865 (una correlación alta), entonces se demuestra que si hay una relación entre variables.

El primer objetivo específico fue determinar si existe relación entre la Adopción de las tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021. En función a ello se realizó el análisis de correlación Rho Spearman, donde se obtuvo 0.803 con un nivel significativo 0.001 menor a 0.05, el cual se determinó la existencia de un vínculo positiva muy fuerte en ambas variables investigadas. Estos resultados concuerdan con la investigación de Berumem & Arriaza. (2008) con una correlación alta de 0.865, entonces se demuestra que si hay una relación.

El segundo objetivo específico fue determinar si existe relación la Socialización de las tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021. En función a ello se realizó el análisis de correlación Rho Spearman, donde se obtuvo 0.706 con un nivel significativo 0.001 menor a 0.05, el cual se determinó la existencia de un vínculo positivo considerable en ambas variables investigadas. Estos resultados concuerdan con la investigación de Laurencio (2018) con una correlación alta de 0.703, entonces se demuestra que si hay una relación

El tercer objetivo específico fue determinar si existe relación entre la Ética en las tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021. En función a ello se realizó el análisis de correlación Rho Spearman, donde se obtuvo 0.608 con un nivel significativo 0.001 menor a 0.05, el cual se determinó la existencia de un vínculo positivo considerable en ambas variables

investigadas Estos resultados concuerdan con la investigación de Espinoza (2018) con una correlación alta de 0.620, entonces se demuestra que si hay una relación

VI. CONCLUSIONES

Primera

Con respecto al objetivo general, existe una correlación positiva perfecta de 0.917 entre tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021

Segunda

Con respecto al primer objetivo específico, existe una relación positiva muy fuerte de 0.803 entre la adopción de las tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021.

Tercera

De acuerdo al segundo objetivo específico, hay una relación positiva considerable de 0.706 entre la Socialización de las tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021.

Cuarta

De acuerdo al tercer objetivo específico, hay una relación positiva considerable de 0.608 entre la Ética en las tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al Gerente General de Grisalh contratistas EIRL, realice diagnósticos internos trimestrales en función a las tecnologías de información con que cuenta para gestionar procesos de retroalimentación de los puntos débiles que se encuentran con el fin de mejorar el rendimiento laboral.

Segunda

Se recomienda al gerente general de Grisalh contratistas EIRL, utilice estrategias como brindar una solución inmediata ante inconvenientes que se presenten en la adopción de las tecnologías de información por parte de los trabajadores.

Tercera

Se recomienda al gerente general de Grisalh contratistas EIRL, enriquezca la socialización de las tecnologías de información conjuntamente con sus trabajadores.

Cuarta

Se recomienda al gerente general de Grisalh contratistas EIRL, capacite al personal con el propósito de que conozcan sobre el manejo de la ética en las tecnologías de información.

REFERENCIAS

- Barrio, E. (2016). La gestión de la responsabilidad social corporativa. Barcelona.
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Pearson Educacion.
- Berumen, S., & Arriaza, K. (2008). Evolución y desarrollo de las TIC en la economía del conocimiento. madrid: Editorial del economista.
- Botello, H., & López, A. (2014). La influencia de las TIC en el desempeño académico evidencia de la prueba pirls en Colombia. Revista academica y virtualidad.
- Carrasco, C. (2005). "Hacia una metodología para el estudio del tiempo y del trabajo" en Consejo Nacional de la Mujer y Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales Decir mujer es decir trabajo.
- Castillo, J. (2006). Administración de personal un enfoque hacia la calidad. Bogota: ECOE Ediciones.
- Diez, N. (2016). Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Espinoza, F. (1993). Condiciones de trabajo y situación socioeconomica del trabajador agricola transmigrante del Valle Imperial. California: Universidad Autonoma de Baja California.
- Espinoza, J. (2016). Las tecnologías de la información y la comunicación y su relación con la mejora de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Huancayo en el año 2016. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima, Perú.
- Fernández, J. (2013). El mercado de las TIC en Perú. Perú: Oficina económica y comercial de la embajada de España en Lima.
- Gálvez, E., Riascos, S., & Contreras, F. (2014). Influencia de las tecnologías de la información y comunicación en el rendimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas colombianas. Estudios gerenciales.
- Guido, L. (2005). "tecnologías de información y comunicación, universidad y territorio. Universidad Nacional de Quilmes, Argentina: recuperado el 06. Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill.

- Jacques, J. (2007). Como trabajar en equipo. Madrid: Narcea SA de ediciones Madrid.
- Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento. México: Editorial Interamericana.
- Laurencio, H. (2018). Influencia de las TICs en la gestión administrativa del Instituto Superior Pedagógico Marcos Duran Martel de Huánuco. Huánuco.
- Lopez, R., & Fernandez, F. (2004). La comunicación local por internet. Castelló: Biblioteca de la Universidad Jaume.
- Montuschi, L. (2002). Aspectos éticos de las tecnologías de la información y de la comunicación: la ética de la computación, internet y la world wide web. Universidad del CEMA.
- Ramos, P. (2015). De qué hablamos cuando hablamos de rendimiento laboral.
- Robbins, S. (2005). Comportamiento organizacional. Pearson educación.
- Sánchez, J. (2012). Los métodos de investigación. Ediciones Díaz de Santos.
- Valderrama, S. (2014). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos.
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Lima Peru: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP.

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh

Contratistas EIRL – Puno 2021

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la correlación existente entre las TI y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021?	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación considerable entre las TI y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL	OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación entre las TI y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021	Tecnologías de Información	Adopción de TI	Ordinal (LIKERT) 1. muy en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. de acuerdo 5. totalmente de acuerdo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿De qué forma se relaciona la adopción de TI y el rendimiento en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021?	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación entre la adopción de TI y el rendimiento en Grisolh Contratistas EIRL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Identificar la relación entre la adopción de TI y el rendimiento de laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021		Socialización de la TI	
				Ética de la TI	
¿Cómo se relaciona la socialización de la TI con el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021?,	Existe relación considerable entre la socialización de la TI con el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL	Identificar la correlación entre la socialización de la TI con el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021	Rendimiento laboral	Cumplimiento de tareas	Ordinal (LIKERT) 1. muy en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. de acuerdo 5. totalmente de acuerdo
				Calidad de trabajo	
¿Cuál es la interacción entre ética en la TI con el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021?	Existe relación considerable entre la ética en la TI con el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL	Identificar la relación entre ética en las TI con el rendimiento en Grisolh Contratistas EIRL Puno 2021.		Trabajo en equipo	

Anexo 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Tecnologías de Información	Según Berumen & Arriaza (2008) definen a las TI como una tecnología que posibilita transmitir conocimientos e información a través de la adopción de su equipamiento e infraestructura, así como también la socialización y formación de manera segura, con la ética y privacidad a través de las aplicaciones tecnológicas han entrado a diversos campos de la sociedad.	son el conjunto de tecnologías desarrolladas en la actualidad para una información y comunicación más eficiente, las cuales han modificado tanto la forma de acceder al conocimiento como las relaciones humanas.	Adopción de las TI	Adquisición de equipos	Ordinal (LIKERT) 1.Muy en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Muy de acuerdo
				Adaptación a las TI	
				Acceso a las TI	
			Socialización de la TI	Retroalimentación de la información	
				Accesibilidad a la información	
			Ética en la TI	Desarrollo de capacitaciones	
				Conocimiento legal de las TI	
Privacidad de información					
Rendimiento laboral	Según Ramos (2015) menciona que: cuando se evalúa el rendimiento laboral se han de tener en cuenta criterios para evaluar el resultado del trabajo o cómo se hace ese trabajo. Cada organización debe definir qué es lo que es relevante para ellos teniendo en cuenta el desempeño de la tarea, el contextual o comportamientos contraproducentes Una gestión de recursos humanos eficaz debe asegurarse de que: a) La empresa contrate a las personas adecuadas para el trabajo adecuado, b) Las personas estén motivadas para ser altamente productivas, c) Se mantenga alta la productividad mediante la creación de un entorno de trabajo saludable y seguro, d) Se cree una cultura de trabajo apropiada.	El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de colaboradores	Cumplimiento de tareas	Flexibilidad y adaptabilidad a los cambios	Ordinal (LIKERT) 1.Muy en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Muy de acuerdo
				Metas previstas	
				Predisposición para las actividades	
				Empeño en asuntos laboral	
			Calidad de trabajo	Consecución de resultados	
				Profesionalidad en el trabajo	
			Trabajo en equipo	Integración a equipos de trabajo	
				Participe en la consecución de objetivos	
				Predisposición para actividades extraordinarias	

Anexo 3

ESCALA DE MEDIDA PARA EVALUAR EL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	20

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20


Anexo 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación		: Tecnologías de Información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL, Puno, 2021					
Apellidos y nombres del investigador		: Parillo Aguirre, Milagros Lizbette					
Apellidos y nombres del experto		: Quispe Nina, Willian Jholino					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Tecnologías de Información	Adopción de TI	Importancia en el manejo de TI	Conoce el manejo de las TI.	Ordinal (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2.en Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Muy de acuerdo	X		
			Es importante el uso de las TI en el cumplimiento de las funciones		X		
		Adaptación a las TI	Tiene conocimiento en el uso de las TI.		X		
			El uso de las TI permite desarrollar las actividades laborales con eficiencia.		X		
		Acceso a las TI	Los equipos informáticos están conectados a Intranet.		X		
			Todos los trabajadores tienen acceso a Internet.		X		
	Socialización de TI	Accesibilidad a la información	Se cuenta con hardware o software que permite el acceso a la información		X		
		Desarrollo de capacitaciones	Recibe capacitación para el manejo eficiente de la base de datos de la institución.		X		
	Ética en TI	Privacidad de información	Se mantiene segura la información que le compete.		X		
			Se implementan medidas de seguridad para no causar daño total o parcial de la información.		X		
Rendimiento Laboral	Cumplimiento de tareas	Flexibilidad y adaptabilidad a los cambios	Es flexible y adaptable a los cambios.	X			
			Respeta las normas, procedimientos e instructivos de trabajo.	X			
		Metas previstas	Cumple con las metas previstas	X			
		Predisposición para las actividades	Muestra predisposición para realizar sus actividades.	X			
	Calidad de trabajo	Empeño en asuntos laborales	Actúa con empeño ante determinados asuntos laborales	X			
		Consecución de resultados	Es oportuna la consecución de resultados	X			
		Profesionalidad en el trabajo	Muestra profesionalidad en su trabajo	X			
	Trabajo en equipo	Integración a equipos de trabajo	Es capaz de integrarse a un equipo de trabajo	X			
		Participa en la consecución de objetivos	Es partícipe de la consecución de los objetivos del equipo de trabajo.	X			
		Predisposición para actividades extraordinarias	Muestra predisposición para realizar actividades extraordinarias en apoyo a sus compañeros de trabajo.	X			
Firma del experto	Fecha 01 / 03 / 2021						


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación de las variables.


 Lic. Adm. Willian Jholino Quispe Nina
 DNI: 7137448
 CLAD Nº 018617

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación		: Tecnologías de Información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL, Puno, 2021					
Apellidos y nombres del investigador		: Pantilo Aguirre, Milagros Lizbette					
Apellidos y nombres del experto		: Colca Quispe, Heber					
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Tecnologías de Información	Adopción de TI	Importancia en el manejo de TI	Conoce el manejo de las TI.	Ordinal (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2. en Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	X		
			Es importante el uso de las TI en el cumplimiento de las funciones		X		
		Adaptación a las TI	Tiene conocimiento en el uso de las TI.		X		
			El uso de las TI permite desarrollar las actividades laborales con eficiencia.		X		
		Acceso a las TI	Los equipos informáticos están conectados a Intranet.		X		
			Todos los trabajadores tienen acceso a Internet.		X		
	Socialización de TI	Accesibilidad a la Información	Se cuenta con hardware o software que permite el acceso a la información		X		
		Desarrollo de capacitaciones	Recibe capacitación para el manejo eficiente de la base de datos de la institución.		X		
	Ética en TI	Privacidad de Información	Se mantiene segura la Información que le compete.		X		
			Se implementan medidas de seguridad para no causar daño total o parcial de la información.		X		
Rendimiento Laboral	Cumplimiento de tareas	Flexibilidad y adaptabilidad a los cambios	Es flexible y adaptable a los cambios.	X			
			Respeta las normas, procedimientos e instructivos de trabajo.	X			
		Metas previstas	Cumple con las metas previstas	X			
		Predisposición para las actividades	Muestra predisposición para realizar sus actividades.	X			
	Empeño en asuntos laborales	Actúa con empeño ante determinados asuntos laborales	X				
		Calidad de trabajo	Consecución de resultados	Es oportuna la consecución de resultados	X		
	Profesionalidad en el trabajo		Muestra profesionalidad en su trabajo	X			
	Trabajo en equipo	Integración a equipos de trabajo	Es capaz de integrarse a un equipo de trabajo	X			
		Participa en la consecución de objetivos	Es participe de la consecución de los objetivos del equipo de trabajo.	X			
	Predisposición para actividades extraordinarias	Muestra predisposición para realizar actividades extraordinarias en apoyo a sus compañeros de trabajo.	X				
Firma del experto	Fecha 01 / 03 / 2021						

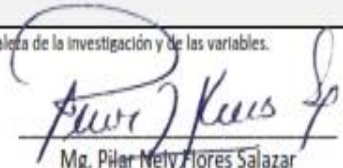
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de los objetivos.


 Lic. Adm. Heber Colca Quispe
 DNI: 73701077
 CLAD Nº 020538

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación		: Tecnologías de Información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas EIRL, Puno, 2021					
Apellidos y nombres del investigador		: Parillo Aguirre, Milagros Lizbette					
Apellidos y nombres del experto		: Flores Salazar, Pilar Nely					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Tecnologías de Información	Adopción de TI	Importancia en el manejo de TI	Conoce el manejo de las TI.	Ordinal (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2. en Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	X		
			Es importante el uso de las TI en el cumplimiento de las funciones.		X		
		Adaptación a las TI	Tiene conocimiento en el uso de las TI.		X		
			EL uso de las TI permite desarrollar las actividades laborales con eficiencia.		X		
		Acceso a las TI	Los equipos informáticos están conectados a Intranet.		X		
			Todos los trabajadores tienen acceso a internet.		X		
	Socialización de TI	Accesibilidad a la información	Se cuenta con hardware o software que permite el acceso a la información.		X		
		Desarrollo de capacitaciones	Recibe capacitación para el manejo eficiente de la base de datos de la institución.		X		
	Ética en TI	Privacidad de Información	Se mantiene segura la información que le compete.		X		
			Se implementan medidas de seguridad para no causar daño total o parcial de la información.		X		
Rendimiento Laboral	Cumplimiento de tareas	Flexibilidad y adaptabilidad a los cambios	Es flexible y adaptable a los cambios.	X			
			Respeta las normas, procedimientos e instructivos de trabajo.	X			
		Metas previstas	Cumple con las metas previstas	X			
		Predisposición para las actividades	Muestra predisposición para realizar sus actividades.	X			
	Calidad de trabajo	Empeño en asuntos laborales	Actúa con empeño ante determinados asuntos laborales	X			
		Consecución de resultados	Es oportuna la consecución de resultados	X			
		Profesionalidad en el trabajo	Muestra profesionalidad en su trabajo	X			
	Trabajo en equipo	Integración a equipos de trabajo	Es capaz de integrarse a un equipo de trabajo	X			
		Participa en la consecución de objetivos	Es participe de la consecución de los objetivos del equipo de trabajo.	X			
		Predisposición para actividades extraordinarias	Muestra predisposición para realizar actividades extraordinarias en apoyo a sus compañeros de trabajo.	X			
Firma del experto	Fecha 01 / 03 / 2021						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



Mg. Pilar Nely Flores Salazar

DNI: 40097936

CLAD Nº 17685

Anexo 5

TABLA DE RANGOS DE CORRELACIONES

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00 =	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75 =	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50 =	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10 =	Correlación negativa débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10 =	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50 =	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75 =	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00 =	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado por Hernández, R. & Fernández, C. (1998).

Anexo 6

HOJA DE TURNITIN

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh
Contratistas EIRL, Puno, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:
Parillo Aguirre, Milagros Lizbette (ORCID: 0000-0001-6467-0538)

ASESOR:
Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-6487)

Página: 1 de 23 Número de palabras: 5236 Text-only Report | High Resolution Activado

Anexo 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO



CARTA N° 019-2021-GRISALH CONTRATISTAS E.I.R.L.

Puno, 15 de febrero del 2021

Srta: Milagros Lizbette Parillo Aguirre
Bachiller en Administración

Presente.-

Asunto : autoriza desarrollo de proyecto de investigación

Referencia : Exp. N° 0014

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que este despacho autoriza el desarrollo del proyecto de investigación titulada **“Tecnologías de información y el rendimiento laboral en Grisolh Contratistas E.I.R.L de Puno, 2021”**, para tal efecto sírvase coordinar previamente con el área de administración de esta empresa respecto a la disponibilidad de tiempo.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para testimoniarle las consideraciones más distinguidas.

Atentamente,

GRISALH CONTRATISTAS E.I.R.L.
R.U.C. 20601010365
JAIME SALCEDO M.
GERENTE