

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Aceptación de la tecnología y desempeño laboral en los
trabajadores de los diversos sectores económicos de Los
distritos de Lima Metropolitana, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración
y Negocios Internacionales

Autor:

Ruth Tavita Oróstegui Meléndrez
Rengifo Del Aguila Thalia Marimar
María Susana Dávila Mena

Asesor:

Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez

Lima, 28 de febrero de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

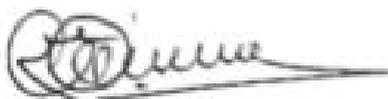
Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: "Aceptación de la tecnología y desempeño laboral en los trabajadores de los diversos sectores económicos de los Distritos de Lima Metropolitana, 2021" constituye la memoria que presenta los estudiantes María Susana Davila Mena, Ruth Tavita Oróstegui Meléndrez y Thalia Marimar Rengifo Del Aguila, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 24 días del mes de diciembre del año 2021.



Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 28 días del mes de febrero del año 2022 siendo las 11:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva el secretario: Mg. Ruth Edelmira Piñoca Moyna y como miembro: Lic. Sandra Sadith Flores Guillen y el asesor Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: "Aceptación de la tecnología y desempeño laboral en los trabajadores de los diversos sectores económicos de los Distritos de Lima Metropolitana, 2021" de los Bachilleres:

- María Susana Davila Mena
- Ruth Tavita Orostegui Meléndez
- Thalia Marimar Rengifo Del Aguila

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): María Susana Davila Mena

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): Ruth Tavita Orostegui Meléndez

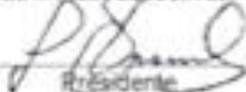
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (c): Thalia Marimar Rengifo Del Aguila

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.


Presidente

Asesor


Miembro


Secretario

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

ACEPTACIÓN DE LA TECNOLOGÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS DIVERSOS SECTORES ECONÓMICOS DE LOS DISTRITOS DE LIMA METROPOLITANA, 2021

ACCEPTANCE OF TECHNOLOGY AND LABOR PERFORMANCE IN WORKERS FROM THE DIFFERENT ECONOMIC SECTORS OF THE DISTRICTS OF METROPOLITAN LIMA, 2021

Resumen

Frente a un contexto de pandemia donde la tecnología ha tomado un papel protagónico a fin de dar continuidad laboral, se torna necesario conocer cuál es el nivel de desempeño de los trabajadores y la relación de este respecto a su aceptación de la tecnología, el presente estudio planteó como objetivo general conocer la relación entre la aceptación de la tecnología y desempeño laboral en los 307 trabajadores de los diversos sectores económicos de los distritos de Lima Metropolitana, 2021. A través de un estudio no experimental, correlacional y de corte transversal se aplicaron dos encuestas a la población, la misma que fue seleccionada a través del muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador. Del análisis de datos, se encontró que existe relación entre las variables de estudio según Rho de Spearman es de ,508 y nivel de significancia alta ,000; además, se identificó que el nivel alto de aceptación de la tecnología tiene mayor preponderancia en la población cuyo nivel académico es: estudios técnicos, bachilleres, titulados y maestros. Con los resultados se resalta la importancia de la aceptación de la tecnología que conduce a conseguir un mejor desempeño laboral en el presente contexto; además, en el presente estudio se propone gestionar alternativas de solución para desarrollar competencias digitales en los trabajadores de Lima Metropolitana como una estrategia para obtener un mejor desempeño laboral.

Palabras clave: Aceptación de la tecnología, desempeño laboral, utilidad percibida, facilidad de uso, TAM, trabajadores, sectores económicos

Abstract

In a context of pandemic where technology has taken a leading role in order to provide work continuity, it is necessary to know what is the level of performance of workers and the relationship of this respect to their acceptance of technology, the present study raised as a general objective to know the relationship between the acceptance of technology and job performance in the 307 workers of the various economic sectors of the districts of Metropolitan Lima, 2021. Through a non-experimental, correlational and cross-sectional study, two surveys of the population, the same that was selected through non-probability sampling at the convenience of the researcher. From the data analysis, it was found that there is a relationship between the study variables according to Spearman's Rho is .508 and a high level of significance, 000; In addition, it was identified that the high level of acceptance of technology has a greater prevalence in the population whose academic level is: technical studies, high school graduates, graduates and teachers. The results highlight the importance of accepting technology that leads to better job performance in the present context; Furthermore, in this

study it is proposed to manage alternative solutions to develop digital skills in the workers of Metropolitan Lima as a strategy to obtain better job performance.

Keywords: Acceptance of technology, job performance, perceived utility, ease of use, TAM, workers, economic sectors.

1. Introducción

El distanciamiento social generado a nivel mundial por causa de la pandemia ha conllevado a los usuarios a adaptarse a una nueva forma de interacción haciendo uso de la tecnología; es decir, la tecnología se ha convertido en una actividad dependiente para la población en general ya sea para el trabajo, los estudios y las compras cotidianas (Wang et al., 2021). Respecto al ámbito laboral, la transición de un escenario físico hacia uno virtual generó en algunos trabajadores estrés debido a la presión por dar uso adecuado a la tecnología que conduzca a un óptimo desempeño laboral, el cumplimiento de las funciones laborales y el nuevo ritmo de trabajo ha experimentado desafíos sin precedentes a partir de las medidas para evitar la propagación de la pandemia ocasionada por el COVID-19. La proliferación de herramientas tecnológicas han ido incrementándose cada vez más (Cheung & Vogel, 2013) sirviendo actualmente como apoyo en el desempeño laboral, si bien el ritmo de los cambios tecnológicos se torna cada vez más impredecible, es necesario que todas las empresas se adapten a nuevos cambios junto a su equipo de trabajo a fin de hacer las labores más llevaderas; en este sentido, Tims et al., (2013) refieren que el uso de la tecnología permite que los empleados muestren un comportamiento óptimo de adaptación que cubran sus necesidades, habilidades y preferencias con mayor compromiso y menor agotamiento.

La tecnología es una herramienta que mejora la interacción social, y los recursos del lugar de trabajo fomentan su aceptación (Walker & Hong, 2017), el conocido modelo TAM fundamentado en la teoría de Davis (1989) abarca tres dimensiones: la utilidad percibida, es uno de los constructos que está definida como la medida en que un individuo considera útil una tecnología en particular que mejora su rendimiento en sus labores y la facilidad percibida de uso, definida como el grado en que un individuo considera que la utilización de la tecnología no requiere esfuerzo (González-Bravo & Valdivia-Peralta, 2015) y compatibilidad. Al respecto, Hu et al., (2014) indican que la utilidad percibida y facilidad de uso se convierten en predictores respecto a la actitud del trabajador, dependiendo la aceptación de la tecnología del entorno cultural en que estos se desempeñan por lo que es importante que toda empresa conozca los beneficios de implementar la tecnología en sus actividades (Straub et al., 1997), enfatizando que es el uso de la tecnología la que direcciona a la eficacia del trabajador, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de sus actividades laborales (Sunny et al., 2018) y es la autoeficacia quien tiene un efecto positivo en el uso percibido e intención de uso (Chang et al., 2011)

Es decir, la integración de un trabajador con la tecnología representa productividad y eficiencia. El entorno laboral es afectado por el avance tecnológico (Parker & Grote, 2020) y la aceptación a la tecnología presenta un importante impacto en el contexto laboral, relacionándose de manera positiva con la carga y presión laboral (Miekus et al., 2020). Frente a la coyuntura actual donde el trabajo remoto predomina una nueva modalidad de trabajo, emerge la importancia de conocer el comportamiento de los trabajadores respecto a la aceptación de la tecnología que supone un mejor desempeño laboral; por tal motivo, este estudio investiga la relación entre la aceptación de la tecnología y desempeño laboral de los trabajadores de los distritos de Lima Metropolitana, identificando la población que presenta mayor aceptación a la tecnología, contribuyendo con la información recabada como

antecedente para que los empleadores tomen decisiones de diseñar de manera activa las condiciones laborales de sus trabajadores respecto al uso de la tecnología a fin de contribuir con el buen desempeño laboral considerando que este es un valor que toda organización espera recibir por parte de sus trabajadores.

1.1 Revisión de la literatura

1.1.1 Aceptación de la tecnología

La aceptación de la tecnología describe la utilidad percibida, la misma que indica hasta qué punto las cosas mejoran el desempeño en el entorno laboral (Davis, 1989). El modelo de aceptación de la tecnología (TAM) se ha convertido en un modelo dominante que indica la aceptabilidad y adopción de tecnología de la información y comunicación (Atarodi et al., 2019), su alcance ha llegado hacia los diversos sectores económicos e incluso en muchos de ellos la denominación ha cambiado, por ejemplo, la aplicación de la tecnología en el sector financiero es fintech, en el sector de la salud se denomina healthtech, en el sector inmobiliario, proptech y otros más.

Diversos investigadores estudian la aplicación de la TAM en los diferentes giros de negocios, por ejemplo: en los hoteles Sunny et al., (2018) refiere que la tecnología hotelera desde la perspectiva de los empleados presenta tres atributos: a) mejora la eficacia, b) facilita la finalización de tareas y c) mejora la facilidad; en síntesis, el autor afirma que la aceptación de la tecnología aumenta la productividad laboral y mejora la experiencia del cliente; en la agricultura, Mohr & Kühn, (2021) manifiestan que el control conductual percibido presenta mayor influencia en la aceptación de la tecnología, seguido de la actitud personal de los agricultores hacia los sistemas de inteligencia artificial en la agricultura; en las finanzas, el sector bancario ha adoptado la tecnología y cada vez va cubriendo las expectativas del cliente, de esta manera Wang (2021) refiere que los proveedores de servicios financieros dan uso a una diversa gama de servicios a fin de optimizar el monitoreo que evite el fraude e incremente la experiencia del usuario, por tal motivo agregó al modelo TAM la privacidad percibida y la confianza percibida encontrando en sus resultados que la aceptación de la tecnología es una alternativa significativa para identificar la intención que presentan los clientes para usar el sistema tecnológico propuesto por la empresa; en el sector educativo, Hong et al., (2021) utilizó el modelo TAM a fin de examinar el proceso de aceptación de la tecnología de los docentes hallando que la utilidad percibida y la facilidad de uso son predictores directos de la intención conductual de la población de estudio, jugando este hecho un papel crucial para dar continuidad a los servicios educativos reduciendo así parte del daño causado a raíz de la pandemia; en el sector de la construcción, Park & Park (2020) refiere que la utilidad percibida tiene mayor representatividad a comparación de la facilidad de uso, esto debido a que para obtener una mejor facilidad es indispensable contar con conocimientos y experiencia, por lo tanto los usuarios deben comprender la magnitud de eficiencia a fin de que esta se difunda en el futuro inmediato; respecto a los servicios de salud, la aceptación de la tecnología en la atención médica ha mostrado un efecto positivo, la aplicación de la tecnología ha revolucionado las prestaciones de servicios sanitarios siendo la utilidad percibida, facilidad de uso percibido y confianza predictores directos del comportamiento de los pacientes para su aceptación a la tecnología (Dhagarra et al., 2020).

Tal como se evidencia en el párrafo anterior, la aceptación de la tecnología está inmersa en las diversas actividades económicas, influenciando también en las condiciones laborales. Walker et al., (2021) tras analizar las condiciones de trabajo influenciado en las actitudes de aceptación de la tecnología encontró que estas mantienen relación directa con la facilidad de uso percibida y utilidad percibida de la tecnología apoyando así a los profesionales en el desempeño de sus funciones laborales y Jacobs et al., (2019) afirman que uno de los

determinantes de la aceptación de la tecnología por parte de los empleados son ciertos factores sociodemográficos como el género, edad y experiencia con la tecnología.

1.1.2. Desempeño laboral

La competitividad empresarial es símbolo de capacidad que mantiene una empresa maximizando sus recursos para una mayor producción, este hecho solo es posible con la aplicación de diversos indicadores, siendo uno de ellos el desempeño laboral que está calificado como el rendimiento de una persona respecto a metas establecidas en función a las actividades laborales que desempeña y está basada en los resultados, los factores que lo caracterizan son: conocimiento del trabajo, producción, responsabilidad, capacidad de liderazgo e identidad laboral, los niveles de desempeño laboral son: destacado, competente, básico e insatisfactorio (Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo, 2019), está calificado como un indicador de eficiencia y productividad de una organización que conducen al éxito (Na-Nan et al., 2018). En este contexto, el desempeño laboral es la dedicación y esfuerzo del personal al realizar su trabajo; por tal motivo, es importante identificar el potencial de los trabajadores para posteriormente apoyar a la mejora continua que conduzca a un trabajo de calidad, que según estudios de investigación, este guarda asociación directa con la permanencia en el trabajo debido a que los trabajadores obtienen un conocimiento más tácito sobre la forma más efectiva de realizar su trabajo (Ng & Feldman, 2013)

Por otro lado, para el cumplimiento de la misión y visión de las empresas, es necesario que el capital humano demuestre un óptimo desempeño laboral, el mismo que es considerado como el nivel de logros laborales, como la clave vital para el éxito de las organizaciones que puede ser medido según su contribución Pedraza et al., (2010). Además, la actitud positiva del trabajador, sus habilidades, relaciones y tareas laborales son factores que crean un mejor desempeño laboral (Mora y Mariscal, 2019) y (Zhang & Liu 2021), estando este último estrechamente asociado con la satisfacción, siendo los propios trabajadores quienes generan expectativas de desempeño exitoso, teniendo como motivación en algunos casos recompensas significativas; contrario a ello, las percepciones negativas del desempeño permite que los trabajadores duden de su capacidad para el éxito laboral poniendo en riesgo su satisfacción laboral (Heidemeier & Moser, 2019) teniendo en cuenta que los niveles de satisfacción o insatisfacción permiten un cambio directo y significativo en los niveles de desempeño laboral (Vargas & Flores, 2019). De esta manera, es muy importante tener buenas condiciones laborales, manteniendo motivados a los trabajadores a fin de obtener resultados que favorezcan el crecimiento empresarial.

Asimismo, crear un clima laboral óptimo permitirá un buen desempeño laboral; por esta razón, es necesario que las instituciones a través de la oficina responsable revise las políticas laborales a fin de que esta influya como moderadora del desempeño laboral, evitando por ende el desempeño inadecuado de los trabajadores (Medina-Garrido et al., 2017). Frente a los conceptos encontrados y a fin de medir el desempeño laboral, se dará uso a las siguientes dimensiones: a) orientación de resultados, capacidad para que los trabajadores identifiquen los resultados obtenidos con un desempeño alto que satisfice a la empresas hasta extenderse hacia los clientes; relaciones interpersonales, es la relación entre compañeros de trabajo; iniciativa, predisposición de un trabajador para ejecutar una tarea aplicando sus habilidades y asumiendo responsabilidad de las decisiones tomadas; trabajo en equipo, cooperación de todo un grupo de trabajadores en la ejecución de un proyecto que conlleven al cumplimiento de objetivos comunes; calidad, valor inherente que se otorga a un producto o servicio otorgado; y organización, sistema definido para el cumplimiento de objetivos personales y/o institucionales (Susanibar, 2020).

La presente investigación propone las siguientes hipótesis:

Hipótesis general:

El desempeño laboral se relaciona con la aceptación de la tecnología de los trabajadores de los diversos sectores económicos de los distritos de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específicas:

H1: El desempeño laboral se relaciona con la utilidad percibida de los trabajadores de los diversos sectores económicos de los distritos de Lima Metropolitana, 2021.

H2: El desempeño laboral se relaciona con la facilidad de uso de los trabajadores de los diversos sectores económicos de los distritos de Lima Metropolitana, 2021.

H3: El desempeño laboral se relaciona con la compatibilidad de la tecnología de los trabajadores de los diversos sectores económicos de los distritos de Lima Metropolitana, 2021.

H4: La aceptación de la tecnología se relaciona con la orientación de resultados, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, calidad y organización de los trabajadores de los diversos sectores económicos de los distritos de Lima Metropolitana, 2021.

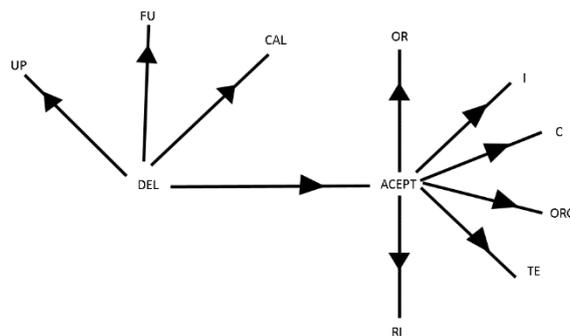


Figura 1. Hipótesis planteadas

2. Metodología

El estudio es de tipo no experimental y correlacional Arnau et al., (1990) afirman que el estudio no experimental corresponde al hecho de no proceder con la manipulación de las variables ni a la exposición de la población en estudio a un estímulo determinado por el investigador; y correlacional pues busca encontrar la covarianza de sus variables; en este sentido, se realizó el análisis que corresponde a medir la relación entre las dimensiones de aceptación de la tecnología con la variable desempeño laboral, sin la necesidad de manipular ninguna de las variables de estudio. Enfoque cuantitativo al referirse a un estudio basado en métodos estadísticos de recogida, análisis y procesamiento de datos; asimismo es de índole descriptiva y de corte transversal Gómez (2006) debido a que se encuestó a los participantes en su contexto natural y en un solo momento.

El objeto de estudio para la presente investigación estuvo conformado por 311 trabajadores de los distintos distritos de Lima Metropolitana (Lurigancho, El Agustino, Chaclacayo, Miraflores, Santa Anita, San Martín de Porres, Ate Vitarte, Cercado, San Miguel, La Molina, Ate Vitarte, San Juan de Lurigancho, Surco, Villa el Salvador, Miraflores, Chorrillos, Pachacamac, San Borja, Lurín, Carabaylo, Jesús María, Los Olivos, Lince, Independencia, Comas, San Isidro, Surquillo y Santa María) de los cuales 04 no aceptaron el consentimiento informado

quedando solo por analizar un total de 307 trabajadores de las instituciones públicas y privadas de Lima Metropolitana de las diferentes actividades económicas tales como sector agropecuario, pesca, minería, manufactura, electricidad, construcción, comercio, transporte, turismo, servicio, producción, ventas y otros. El tipo de muestreo aplicado fue no probabilístico a conveniencia del investigador, tal como lo refiere Malhotra (2004), la selección de unidades de muestro se deja principalmente al entrevistador y los encuestados se seleccionan porque están en el lugar correcto en el tiempo apropiado; en este sentido, se consideró como población de estudio a 311 trabajadores de los distritos de Lima Metropolitana, cuyos sectores económicos se detallan a continuación:

Tabla 1
Sectores económicos de la población de estudio

Sectores económicos	Cantidad
Agropecuario	3
Comercio	16
Educación	75
Electricidad, gas y agua	5
Estudio arquitectónico	1
Importaciones	1
Inmobiliario y construcción	13
Judicial	5
Logística	2
Manufactura	2
Minería e hidrocarburos	5
Otros	9
Producción	12
Salud	18
Servicios generales	99
Telecomunicaciones y otros servicios de información	16
Textil	1
Transporte/almacenamiento/correo/mensajería	5
Tributario	1
Turismo	2
Ventas	16
TOTAL	307

Además, para el caso específico del presente estudio, se emplearon dos encuestas, la primera basada en el Modelo TAM, que si bien, está conformada por 5 dimensiones, para el caso específico del presente estudio y para evitar generar el sesgo de investigación por la cantidad de preguntas, se tomaron solo 03 dimensiones. conformada por 13 preguntas y subdivida en 03 dimensiones: 6 ítems para utilidad percibida, 04 para facilidad de uso y 03 para compatibilidad, validada y aplicada por Rodríguez (2020); la segunda desempeño laboral compuesta por 21 preguntas con los siguientes constructos: 03 para orientación, 03 para relaciones interpersonales, 04 para iniciativa, 03 para trabajo en equipo, 05 para calidad y 03 para organización validada y aplicada por Susanibar (2020). Ambas encuestas con opciones de respuesta en escala de Likert (1-5) donde 1 es muy de acuerdo, 2 algo de acuerdo, 3 ni de

acuerdo ni en desacuerdo, 4 algo en desacuerdo y 5 muy en desacuerdo. Por otro lado, respecto al instrumento, se realizó la validez de juicio de 04 expertos, donde se obtuvo el promedio de V de Aiken de 0.88; asimismo, se realizó una prueba piloto con 22 participantes, habiendo obtenido como resultado una confiabilidad según el alfa de Cronbach de .924 lo que indica una alta confiabilidad del instrumento aplicado. Además, los resultados se procesaron a fin de obtener tablas de frecuencia que apoyen a la descripción de los resultados.

2.1 Análisis

Se procedió a ingresar la base de datos al software estadístico SPSS V.22 para conocer la fiabilidad del instrumento, encontrando que esta es alta representada por ,975 en los 19 ítems que conforman la aceptación de la tecnología y desempeño laboral, tal como lo muestra la tabla 2.

Tabla 2.
Prueba de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.975	19

Posteriormente para conocer el tipo de correlación a aplicar, se realizó la prueba de Kolmogorov-smirnov considerando que la población en estudio es mayor a 50, los resultados, según indica el p valor es de ,000; es decir, los datos son no paramétricos tal como muestra la tabla 3.

Tabla 3.
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	.215	307	.000
Aceptación de la tecnología	.250	307	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 4 refleja un KMO mayor a 0.8, lo que indica que existe una buena adecuación muestral; asimismo, según los resultados de la prueba de esfericidad, se encontró que el constructo es aplicable y cumple un modelo significativo. Además, el nivel de significancia es menor a 0.05; es decir, los datos son óptimos para el estudio.

Tabla 4.
Prueba de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,922
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2963,944
	gl	36
	Sig.	,000

Respecto a la proporción de la variabilidad explicada por los factores, se obtuvieron valores de extracción mayor a 0.3; es decir, se refleja según la tabla 5 de comunalidades que los ítems son aceptables para su aplicación.

Tabla 5.
Comunalidades

	Inicial	Extracción
[Hacer uso de la tecnología me permite realizar tareas más rápido]	,760	,706
[Seguir utilizando la tecnología mejoraría mi trabajo.]	,828	,786
[Utilizar la tecnología en mi trabajo aumenta mi productividad.]	,839	,787
[Dar uso a la tecnología mejorará mi efectividad en el trabajo.]	,817	,760
[Utilizar la tecnología hace más fácil mi trabajo.]	,832	,822
[Considero que el uso de la tecnología es útil en mi trabajo.]	,831	,810
[Mi interacción con la tecnología es clara y entendible]	,755	,699
[Considero que es fácil hacer mi trabajo a través del uso de la tecnología]	,796	,790
[Me es fácil aprender a manejar la tecnología para mi desempeño laboral.]	,797	,720
[En general, considero que es fácil aprender a usar la tecnología para fines laborales.]	,774	,702
[El uso de la tecnología es compatible con todos los aspectos de mi trabajo]	,768	,714
[Considero que el uso de la tecnología se acopla bien con mi metodología de trabajo.]	,822	,750
[El uso de la tecnología encaja con mi estilo de trabajo.]	,753	,658
[Termina su trabajo en el tiempo establecido.]	,440	,366
[Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda]	,713	,646
[Realiza un volumen adecuado de trabajo, por encima de lo esperado]	,529	,488
[Brinda una adecuada orientación a los clientes]	,617	,541
[Evita los conflictos dentro del equipo]	,715	,642
[Se muestra cortés con los clientes y compañeros]	,755	,694
[Presenta nuevas ideas para mejorar los procesos]	,698	,641
[Se muestra asequible al cambio]	,790	,745
[Se anticipa a las dificultades]	,690	,683
[Tiene capacidad de resolución de problemas]	,786	,734
[Muestra disposición para integrarse al equipo]	,818	,763
[Se identifica rápidamente con los objetivos del equipo]	,846	,809
[Colabora con los demás para el logro de objetivos de la empresa]	,852	,836
[No comete errores en el trabajo]	,473	,562
[Hace uso racional de los recursos]	,689	,669
[No requiere de supervisión frecuente]	,527	,448
[Se muestra profesional en el trabajo]	,832	,812
[Se muestra respetuoso y amable en el trato con sus compañeros y autoridades]	,873	,853

[Planifica sus actividades del día]	,777	,704
[Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos]	,819	,770
[Se preocupa por alcanzar las metas]	,825	,775

Método de extracción: cuadrados mínimos no ponderados.

3. Resultados

3.1 Comprobación de hipótesis

Al conocer que los datos obtenidos son no paramétricos, se aplicó para la comprobación de hipótesis el estadístico Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis general.

La tabla 6 muestra la existencia de relación directa Rho de Spearman ,508 y significativa ,000 entre el desempeño laboral y aceptación de la tecnología; es decir, existe evidencia empírica que, a mayor aceptación de la tecnología, mayor será el desempeño laboral en los trabajadores de los distritos de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 6.
Correlación de desempeño laboral y aceptación de la tecnología

		Desempeño laboral	Aceptación de la tecnología
Rho de Spearman	Desempeño laboral	1.000	,508**
			.000
		307	307
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		
	Aceptación de la tecnología	,508**	1.000
		.000	
		307	307
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		
	N	307	307

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 7 indica: a) nivel de significancia alta entre la variable desempeño laboral y dimensión utilidad percibida con un Rho de Spearman de ,406; en este sentido, se acepta la hipótesis de estudio. b) nivel de significancia alta y relación directa entre desempeño laboral y facilidad de uso Rho de Spearman de ,480; por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula. c) significancia alta entre desempeño laboral y compatibilidad con un Rho de Spearman de ,451 y significancia alta $p < 0.05$; de esta manera, se acepta la hipótesis de estudio evidenciando que a mayor compatibilidad mayor es el desempeño laboral.

Tabla 7.
Correlaciones desempeño laboral y dimensiones de aceptación de la tecnología

		Desempeño laboral	Utilidad percibida	Facilidad de uso	Compatibilidad
Rho de Spearman	Utilidad percibida	,406**	1.000	,686**	,697**
				.000	.000
		.000		.000	.000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)				
	N	307	307	307	307

Facilidad de uso	Coeficiente de correlación	,480**	,686**	1.000	,752**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	307	307	307	307
Compatibilidad	Coeficiente de correlación	,451**	,697**	,752**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	307	307	307	307

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de correlación que muestra la tabla 8 afirma una relación directa y significativa entre la aceptación de la tecnología y sus dimensiones, caracterizándose estas por tener un Rho de Spearman mayor a ,858; por otro lado, existe evidencia empírica de la relación de las 6 dimensiones de desempeño laboral con la variable aceptación de la tecnología donde: a) las relaciones interpersonales tienen una relación según el estadístico Rho de Spearman de ,410. b) la dimensión orientación a los resultados guarda una relación directa y significativa con la aceptación de la tecnología con un Rho de Spearman de ,425. c) la iniciativa se relaciona con la aceptación de la tecnología según evidencia el estadístico Rho de Spearman ,462. d) el trabajo en equipo guarda relación positiva y significativa con la aceptación de la tecnología con un Rho de Spearman ,422. e) la calidad se relaciona con la aceptación de la tecnología con un Rho de Spearman de ,421 y f) la organización se relaciona con la aceptación de la tecnología con un Rho de Spearman de ,440. Frente a los resultados obtenidos, y considerando que para todos ellos el p valor es menor a ,005, se acepta la hipótesis de estudio que confirma la relación entre la aceptación de la tecnología con orientación a los resultados, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, calidad y organización.

Tabla 8.

Correlación aceptación de la tecnología y dimensiones de desempeño laboral

		Aceptación de la tecnología	
Rho de Spearman	Utilidad percibida	Coeficiente de correlación	,859**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	307
	Facilidad de uso	Coeficiente de correlación	,896**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	307
	Compatibilidad	Coeficiente de correlación	,901**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	307
	Orientación a los resultados	Coeficiente de correlación	,425**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	307

Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,410**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	307
Iniciativa	Coefficiente de correlación	,462**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	307
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,422**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	307
Calidad	Coefficiente de correlación	,421**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	307
Organización	Coefficiente de correlación	,440**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	307

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

A partir de los ítems de desempeño laboral que incluye el uso de la tecnología, se procedió a analizar las correlaciones correspondientes, obteniendo como resultado el modelo denominado DELACEPT, el mismo que se muestra en la figura 2.

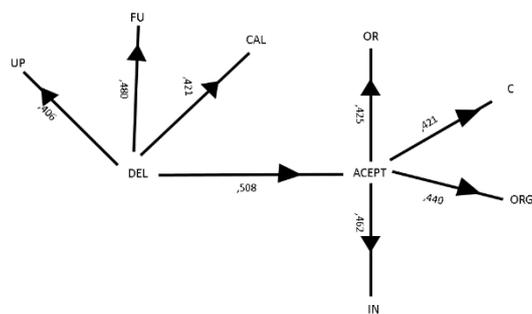


Figura 2. Modelo DELACEPT

Análisis descriptivos

Del análisis realizado, se encontró que, de la población en estudio, el perfil etario corresponde desde los 18 años hasta los 64 como edad máxima, todos ellos según su ubicación distribuidos en 30 distritos de Lima Metropolitana; además, 161 son mujeres y 146 varones donde el máximo nivel académico alcanzado por la población de estudio es conforme se presenta en la figura 3.

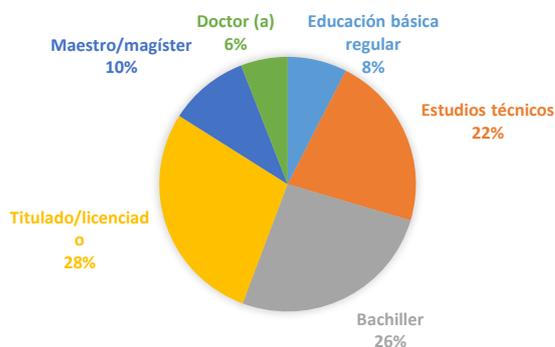


Figura 3. Distribución de población según nivel de estudios

La tabla 9 refleja los niveles de las variables de estudio en la población, donde se destaca que el nivel de aceptación de la tecnología tiene mayor ponderación en el nivel medio, seguido del nivel bajo y finalmente nivel bajo; respecto al desempeño laboral, el nivel con mayor incidencia es el nivel alto, seguido del nivel medio y posteriormente nivel bajo.

Tabla 9.

Niveles de aceptación de la tecnología y desempeño laboral

	Aceptación de la tecnología			Desempeño laboral		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	78	25.4	25.4	79	25.7	25.7
Medio	165	53.7	79.2	98	31.9	57.7
Alto	64	20.8	100	130	42.3	100
Total	307	100		307	100	

Respecto a la aceptación de la tecnología según el nivel académico, la tabla 10 refleja que aquellos que la población que tiene una preparación de educación básica regular poseen, en su mayoría, un nivel bajo de aceptación de la tecnología; contrario a ello, los que tienen estudios técnicos, poseen un nivel alto de aceptación de la tecnología, al igual que los bachilleres, titulados y magíster; sin embargo, los resultados también muestran que los que tienen grado académico de doctor tienen una mayor predominancia en los niveles bajo y medio.

Tabla 10.

Nivel académico y aceptación de la tecnología

			Aceptación de la tecnología			Total
			bajo	medio	alto	
Nivel académico	Educación básica regular	Recuento	12	7	4	23
		% dentro de nivel académico	52.2%	30.4%	17.4%	100.0%
	estudios técnicos	% del total	3.9%	2.3%	1.3%	7.5%
		Recuento	13	26	29	68
	bachiller	% dentro de nivel académico	19.1%	38.2%	42.6%	100.0%
		% del total	4.2%	8.5%	9.4%	22.1%
		Recuento	20	24	36	80

	% dentro de nivel académico	25.0%	30.0%	45.0%	100.0%
	% del total	6.5%	7.8%	11.7%	26.1%
Titulado/licenciado	Recuento	21	23	43	87
	% dentro de nivel académico	24.1%	26.4%	49.4%	100.0%
	% del total	6.8%	7.5%	14.0%	28.3%
Magíster	Recuento	6	11	14	31
	% dentro de nivel académico	19.4%	35.5%	45.2%	100.0%
	% del total	2.0%	3.6%	4.6%	10.1%
Doctor	Recuento	7	7	4	18
	% dentro de nivel académico	38.9%	38.9%	22.2%	100.0%
	% del total	2.3%	2.3%	1.3%	5.9%
Total	Recuento	79	98	130	307
	% dentro de nivel académico	25.7%	31.9%	42.3%	100.0%
	% del total	25.7%	31.9%	42.3%	100.0%

4. Conclusiones y discusión

4.1 Discusión

El modelo de aceptación tecnológica se ha convertido en un instrumento aplicable en diversos giros económicos, los avances tecnológicos están inmiscuidos en toda actividad económica más aún en medio de una pandemia que ha obligado a los trabajadores a adaptarse a un nuevo ritmo de trabajo online; por tal motivo, se planteó como objetivo principal de la presente investigación, conocer la relación entre la aceptación de la tecnología y desempeño laboral, los hallazgos mostrados y según hipótesis general, existe una relación positiva, directa y significativa entre la aceptación de la tecnología y desempeño laboral, al hacer un comparativo con investigaciones como la ejecutada por Scherer et al., (2019), se respaldan los hallazgos referidos al encontrar que una perspectiva positiva de uso y utilidad de la tecnología permite una mejor gestión tecnológica que apoya al desempeño profesional; por otro lado, Bangun et al., (2021) indica que la actitud positiva hacia la tecnología permite un impacto positivo en el desempeño laboral y Tang et al., (2019) afirma que teniendo una alta aceptación de la tecnología es posible mejorar las experiencias laborales; en este contexto, radica la importancia que los trabajadores presenten mayor intención de uso tecnológico que le muestre un panorama amplio de las ventajas de su uso y la utilidad que trae en beneficio de un mejor desempeño laboral.

Además, dentro de los hallazgos encontrados se comprobó las primeras tres hipótesis específicas que suponen la relación directa entre el desempeño laboral y la utilidad percibida, facilidad de uso y compatibilidad, estos resultados guardan congruencia con los encontrados por Bader & Mohammad (2019) y Rahi et al., (2019) al afirmar que la aceptación de la tecnología junto a la utilidad percibida, facilidad de uso y compatibilidad mantienen una relación directa con el desempeño laboral, calificándola así como una técnica esencial y omnipresente que representa éxito empresarial; por tal motivo, se identifica a través de los resultados que la aceptación de la tecnología es una estrategia que permite alcanzar la madurez en los negocios.

En este análisis realizado, se obtuvo como resultado del procesamiento de datos que el modelo TAM guarda relación directa y significativa con sus respectivas dimensiones, dentro de

ellas la facilidad de uso y utilidad percibida; es decir, a través de las investigaciones se consiguió demostrar una vez más que el modelo TAM predice el uso de las TIC's basada en la utilidad percibida y facilidad de uso; al respecto las investigaciones de García et al., (2021) y Walker et al., (2021) demuestran la relación significativa entre la aceptación de la tecnología con la facilidad de uso y utilidad percibida probando así que la TAM permanece como un modelo robusto para diversos estudios. Adicionalmente, respecto a la hipótesis específica 4, se encontró una relación directa entre la aceptación de la tecnología con la orientación de resultados, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, calidad y organización de los trabajadores, este hallazgo es respaldado por Sohail (2019) quien demostró evidencia empírica de la relación de las dimensiones referidas con la aceptación de la tecnología, proponiendo en este contexto que las instituciones deberían capacitar a su persona en el campo tecnológico a fin de conseguir mejores resultados de productividad laboral.

Con todos los supuestos planteados inicialmente, se ha demostrado la existencia de relación de los componentes; asimismo se ha extraído los ítems de desempeño laboral que involucra el uso de la tecnología a fin de crear un modelo que integra la TAM con el desempeño laboral, el mismo que fue denominado Modelo Delaccept esto hecho luego de encontrar una proporción considerable de correlación, cabe resaltar que la integración de modelos teóricos a partir de la TAM van incrementándose a medida que los investigadores demuestran confirmación de aplicabilidad de los mismos, tenemos por ejemplo a Daradkeh (2019) quien propuso un modelo integrado TAM/TTF; es decir, aceptación de la tecnología con tecnología de tarea, teniendo este último un efecto positivo con la utilidad percibida y facilidad de uso de los sistemas de analítica visual.

Al identificar los niveles académicos y nivel de aceptación tecnológica, se encontró que los que tienen como nivel académico educación básica regular presentan bajo nivel de aceptación de la tecnología al igual que los que han alcanzado el grado académico de doctor, se asume que la preparación académica y edad son las que influyen en las evidencias encontradas ya que en este caso no hubo tiempo suficiente para prepararse o capacitarse en el uso de la tecnología, este supuesto está respaldado por Scherer et al., (2021), Bader et al., (2021) y Millones-Liza & Garcia-Salirrosas (2021) quienes declaran que la pandemia forzó a un cambio radical en de todo el mundo ocasionando la adaptación de la población en un tiempo muy acelerado; por otro lado, se encontró que hay población que sí presenta mayor aceptación a la tecnología, tales como los que han alcanzado estudios técnicos, bachilleres, titulados y maestros, coincidiendo estos resultados con (Tapia-Repetto et al., 2019) y Bautista et al., (2020) quienes afirman que el desafío tecnológico ha ingresado de manera progresiva dentro de las diversas actividades laborales, siendo aceptadas considerablemente.

4.2 Conclusiones

Existe alta proporción de correlación entre el desempeño laboral y la aceptación de la tecnología conforme se evidencia a través del estadístico Rho de Spearman con ,508 y significancia alta con $p < 0.05$.

Se demostró la existencia de relación del desempeño laboral con la utilidad percibida con un Rho de Spearman de ,406; con facilidad de uso Rho de Spearman ,480; con compatibilidad Rho de Spearman ,451 todos ellos con un nivel de significancia alto de ,000; es decir, se demostró que a mayor utilidad percibida, mayor será el desempeño laboral; a mayor facilidad de uso, es mayor el desempeño laboral y a mayor compatibilidad mayor es el desempeño laboral.

La aceptación de la tecnología es una variable que presenta una relación positiva y significativa con las variables que corresponden a desempeño laboral; es decir, a mayor

aceptación de la tecnología, mayor es la orientación a los resultados (Rho de Spearman ,425), mayor es la relación interpersonal (Rho de Spearman ,410), mayor es la iniciativa (Rho de Spearman , 462), mayor es el trabajo en equipo (Rho de Spearman , 422), mayor es la calidad (Rho de Spearman , 421) y mayor es la organización (Rho de Spearman ,440)

El nivel de aceptación de la tecnología de la población de estudio muestra en primer lugar un nivel medio, seguido del nivel bajo y finalmente el nivel alto; sin embargo, respecto al desempeño laboral el nivel con mayor preponderancia es el nivel alto, seguido del nivel medio y finalmente el nivel bajo.

A través de los hallazgos se demuestra que los participantes que tiene como nivel académico máximo alcanzado la educación básica regular posee un nivel bajo de aceptación de la tecnología, ese mismo resultado se muestra con la población que tiene grado de doctor; sin embargo, son aquellos de estudios técnicos, bachiller, títulos y maestros quienes presentan un alto nivel de aceptación de la tecnología.

La evidencia empírica mostrada permite recomendar a la institución en estudio: a) Considerando que la aceptación de la tecnología se relaciona con el desempeño laboral, es necesario que las instituciones gestionen un mejor desempeño laboral del personal a través del uso de la tecnología a fin de agilizar los procesos de productividad en las responsabilidades que estos desempeñan. b) Respecto a la utilidad percibida y su relación con el desempeño laboral, se recomienda promover en los colaboradores el uso de la tecnología como herramienta que produce eficacia y eficiencia en el trabajo encomendado, obteniendo así un mejor resultado de desempeño laboral. c) considerando que la gestión del desempeño es un proceso continuo que apuntan al cumplimiento de los objetivos empresariales, se recomienda capacitar a los trabajadores a través de talleres, cursos y tutoriales respecto a la facilidad de uso de la tecnología. f) Implementar nuevas tecnologías que sean compatibles con el rol que asumen los trabajadores a fin de que el trabajador perciba un panorama amplio de los beneficios dentro de su desempeño laboral. g) Incentivar la aceptación de la tecnología a través de la implementación de equipos tecnológicos a fin de conseguir mejores resultados, optimizar las relaciones interpersonales y un buen clima laboral

Referencias bibliográficas

- Arnau, J., Anguera, M., & Gómez, J. (1990). *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento* (Universida).
<https://books.google.com.pe/books?id=TQtBbnk1LSoC&printsec=frontcover>
- Atarodi, S., Berardi, A. M., & Toniolo, A. M. (2019). Le modèle d'acceptation des technologies depuis 1986 : 30 ans de développement. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 25(3), 191–207. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.08.001>
- Bader, A., & Mohammad, Y. (2019). The Impact of Task Technology Fit on Employee Job Performance. *Marketing and Management of Innovations*, 6718(4), 140–159.
<https://doi.org/10.21272/mmi.2019.4-12>
- Bader, K., Salem, M., Ahmad, L., & Shikhali, M. (2021). A silver lining of coronavirus: Jordanian universities turn to distance education. *International Journal of Information and Communication Technology Education*, 17(2), 1–11.
<https://doi.org/10.4018/IJICTE.20210401.oa1>
- Bangun, Y. R., Pritasari, A., Widjaja, F. B., Wirawan, C., Wisesa, A., & Ginting, H. (2021). Role of happiness: Mediating digital technology and Job performance among lecturers. *Frontiers in Psychology*, 12(February), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.593155>
- Bautista, I., Carrera, G., León, E., & Laverde, D. (2020). Evaluación de satisfacción de los estudiantes sobre las clases virtuales. *Minerva de Investigación Científica*, 1(2), 5–12.

- <https://doi.org/10.47460/minerva.v1i2.6>
- Chang, J., Lieu, P., Liang, J., Liu, H., & Wong, S. (2011). Factors influencing technology acceptance decisions. *African Journal of Business Management*, 5(7), 2901–2909. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1398>
- Cheung, R., & Vogel, D. (2013). Predicting user acceptance of collaborative technologies: An extension of the technology acceptance model for e-learning. *Computers and Education*, 63, 160–175. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.12.003>
- Daradkeh, M. (2019). Visual analytics adoption in business enterprises: An integrated model of technology acceptance and task-technology fit. *International Journal of Information Systems in the Service Sector*, 11(1), 68–89. <https://doi.org/10.4018/IJISSS.2019010105>
- Davis, F. (1989). Perceived usefulness, perceived easy of use, and user acceptance of information technology. *MIS Trimestral*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2307/249008>
- Dhagarra, D., Goswami, M., & Kumar, G. (2020). Impact of trust and privacy concerns on technology acceptance in healthcare: An Indian perspective. *International Journal of Medical Informatics*, 141(April), 104164. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2020.104164>
- García, G., Novoa-Hernández, P., & Serrano, R. (2021). Technology acceptance model and moodle: A systematic mapping study. *Information Development*, 37(4), 617–632. <https://doi.org/10.1177/0266666920959367>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Brujas (ed.); 1ra ed.).
- González-Bravo, L., & Valdivia-Peralta, M. (2015). Posibilidades para el uso del modelo de aceptación de la tecnología (TAM) y de la teoría de los marcos tecnológicos para evaluar la aceptación de nuevas tecnologías para el aseguramiento de la calidad en la educación superior chilena. *Revista Electrónica Educare*, 19(2), 181–196. <https://doi.org/10.15359/ree.19-2.11>
- Heidemeier, H., & Moser, K. (2019). A self-regulation account of the job performance–job satisfaction relationship. *European Journal of Social Psychology*, 49(6), 1313–1328. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2573>
- Hong, X., Zhang, M., & Liu, Q. (2021). Preschool teachers' technology acceptance during the COVID-19: An adapted technology acceptance model. *Frontiers in Psychology*, 12(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.691492>
- Hu, P. J. H., Al-Gahtani, S. S., & Hu, H. F. (2014). Arabian workers' acceptance of computer technology: A model comparison perspective. *Journal of Global Information Management*, 22(2), 1–22. <https://doi.org/10.4018/jgim.2014040101>
- Jacobs, J. V., Hettinger, L. J., Huang, Y. H., Jeffries, S., Lesch, M. F., Simmons, L. A., Verma, S. K., & Willetts, J. L. (2019). Employee acceptance of wearable technology in the workplace. *Applied Ergonomics*, 78(January), 148–156. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.03.003>
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de Mercados: un enfoque aplicado* (4ta edición). Pearson Educación, México.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Millones-Liza, D., & Garcia-Salirrosas, E. (2021). Analysis of the loyalty and intention to return of the university student: Challenges of educational management in a crisis context. *The 2021 12th International Conference on E-Business, Management and Economics ICEME 2021*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1145/3481127.3481193>
- Mlekus, L., Bentler, D., Paruzel, A., Kato-Beiderwieden, A. L., & Maier, G. W. (2020). How to

- raise technology acceptance: user experience characteristics as technology-inherent determinants. *Gio-Gruppe-Interaktion-Organization. Zeitschrift Fur Angewandte Organisationspsychologie*, 51(3), 273–283. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00529-7>
- Mohr, S., & Kühl, R. (2021). Acceptance of artificial intelligence in German agriculture: an application of the technology acceptance model and the theory of planned behavior. *Precision Agriculture*, 22(6), 1816–1844. <https://doi.org/10.1007/s11119-021-09814-x>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(1), 148–162. <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/1307/123>
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Does longer job tenure help or hinder job performance? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 305–314. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.012>
- Park, E. S., & Park, M. S. (2020). Factors of the technology acceptance model for construction IT. *Applied Sciences (Switzerland)*, 10(22), 1–15. <https://doi.org/10.3390/app10228299>
- Parker, S. K., & Grote, G. (2020). Automation, Algorithms, and Beyond: Why Work Design Matters More Than Ever in a Digital World. *Applied Psychology*, 0(0), 1–45. <https://doi.org/10.1111/apps.12241>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Rahi, S., Abd.Ghani, M., & Hafaz Ngah, A. (2019). Integration of unified theory of acceptance and use of technology in internet banking adoption setting: Evidence from Pakistan. *Technology in Society*, 58(February 2018), 101120. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.03.003>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la institución universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez Mendoza, M. Á. (2020). Validación del modelo Teoría Unificada de Aceptación y Uso de Tecnología UTAUT en la adopción de un sistema ERP en una pequeña empresa. *Natura @economía*, 5(1), 15. <https://doi.org/10.21704/ne.v5i1.1514>
- Scherer, R., Howard, S. K., Tondeur, J., & Siddiq, F. (2021). Profiling teachers' readiness for online teaching and learning in higher education: Who's ready? *Computers in Human Behavior*, 118(October 2020), 106675. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106675>
- Scherer, R., Siddiq, F., & Tondeur, J. (2019). The technology acceptance model (TAM): A meta-analytic structural equation modeling approach to explaining teachers' adoption of digital technology in education. *Computers and Education*, 128, 13–35. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.09.009>
- Sohail, M. (2019). Job satisfaction among the library and information professionals in Fiji: A survey. *DESIDOC Journal of Library and Information Technology*, 39(1), 47–53. <https://doi.org/10.14429/djlit.39.1.13330>
- Straub, D., Keil, M., & Brenner, W. (1997). Testing the technology acceptance model across cultures: A three country study. *Information and Management*, 33(1), 1–11. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(97\)00026-8](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(97)00026-8)
- Sunny, S., Patrick, L., & Rob, L. (2018). Impact of cultural values on technology acceptance and technology readiness. *International Journal of Hospitality Management*, 77(March), 89–96. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.017>

- Susanibar, F. (2020a). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de tres empresas contratistas para campamentos mineros en Moquegua 2020* [Universidad San Ignacio de Loyola]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10643/1/2020_Susanibar La Torre.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10643/1/2020_Susanibar%20La%20Torre.pdf)
- Susanibar, F. (2020b). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de tres empresas contratistas para campamentos mineros en Moquegua 2020*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Tang, Y., Shao, Y. F., & Chen, Y. J. (2019). Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology, 10*(December), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02699>
- Tapia-Repetto, G., Gutiérrez, C., & Tremillo-Maldonado, O. (2019). Nuevas tecnologías en educación superior. Estudio de percepción en estudiantes acerca del uso de WhatsApp y Entornos Virtuales de Aprendizaje (Plataforma Moodle). *Odontoestomatología, 20*(33), 37–43. <https://doi.org/10.22592/ode2019n33a5>
- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*, 230–240.
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica, 33*(79), 149–176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Walker, S. K., & Hong, S. (2017). Workplace predictors of parenting educators' technology acceptance attitudes. *Family and Consumer Sciences Research Journal, 45*(4), 377–393. <https://doi.org/10.1111/fcsr.12218>
- Walker, S., Lee, S., & Hong, S. (2021). Workplace Predictors of Family Educators' Technology Acceptance Attitudes. *Family Relations*. <https://doi.org/10.1111/fare.12583>
- Wang, J. S. (2021). Exploring biometric identification in FinTech applications based on the modified TAM. *Financial Innovation, 7*(1). <https://doi.org/10.1186/s40854-021-00260-2>
- Wang, X., Wong, Y. D., Chen, T., & Yuen, K. F. (2021). Adoption of shopper-facing technologies under social distancing: A conceptualisation and an interplay between task-technology fit and technology trust. *Computers in Human Behavior, 124*(October 2020), 106900. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106900>
- Zhang, C., & Liu, L. (2021). The effect of job crafting to job performance. *Knowledge Management Research and Practice, 19*(2), 253–262. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1762517>