

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ORGANIZACIONAL

Tesis

**Gestión del tiempo y estrés laboral en asesores de
negocios de la Financiera Compartamos Zona
Lima Centro I- 2022**

Rossmery Piedad Ordoñez Veliz
Aldo Greco Riofano Chamorro

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

GESTIÓN DEL TIEMPO Y ESTRÉS LABORAL EN ASESORES DE NEGOCIOS DE LA FINANCIERA COMPARTAMOS ZONA LIMA CENTRO I- 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Continental	5%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
3	riull.ull.es	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.continental.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.une.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	dspace.unitru.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	

9

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

10

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.ucss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 40 words

Excluir bibliografía

Activo

Asesor

Dr. Pedro Ricardo Gurmendi Párraga

Dedicatoria

A nuestros padres por su ejemplo de trabajo y resiliencia.

A nuestros hijos porque nos inspiran a ser cada vez mejores personas

A nuestras parejas quienes nos apoyan y motivan.

Aldo, Rossmery.

Agradecimientos

A la Universidad continental, por brindarnos las mejores condiciones para poder desarrollar nuestro talento.

A nuestro asesor Dr. Pedro Gurmendi Párraga, por su guía y sabiduría incondicional para concretar nuestro propósito.

A, nuestros docentes quienes aportaron en nuestro crecimiento profesional.

A la Financiera Compartamos, por permitirnos desarrollar nuestra investigación.

A los asesores de negocios de las distintas sedes, por su apoyo en brindar información relevante para los resultados de nuestra investigación.

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos	iv
Índice de Contenidos	v
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	ix
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción	xiii
Capítulo I Planteamiento del Estudio	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos de la Investigación.....	17
1.3.1. Objetivo general.	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación e importancia de la investigación	18
1.4.1. Justificación teórica	18
1.4.2. Justificación metodológica	18
1.5. Limitaciones de la presente investigación.	18
Capítulo II Marco Teórico.....	20
2.1. Antecedentes de Investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	24
2.2. Bases teóricas	28
2.2.1. Gestión del tiempo.....	28
2.2.2. Estrés laboral.....	41
2.3. Definición de Términos Básicos	51
Capítulo III Hipótesis y Variables.....	52
3.1. Hipótesis	52
3.1.1. Hipótesis general.....	52

3.1.2.	Hipótesis específicas.....	52
3.2.	Operacionalización de variables.....	52
3.2.1.	Definición conceptual de la variable gestión del tiempo.....	52
3.2.2.	Definición operacional de la variable gestión del tiempo.....	52
3.2.3.	Definición conceptual de la variable estrés laboral	53
3.2.4.	Definición operacional de la variable estrés laboral	53
3.3.	Matriz de la operacionalización de variables	53
Capítulo IV Metodología de Estudio		55
4.1.	Método y tipo de investigación	55
4.1.1.	Método.	55
4.1.2.	Tipo o alcance.	55
4.2.	Diseño de la Investigación	55
4.3.	Población y Muestra.....	56
4.3.1.	Población.....	56
4.3.2.	Muestra.	56
4.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
4.5.	Técnicas de análisis de datos	63
Capítulo V Resultados		64
5.1.	Resultados y Análisis	64
5.1.1.	Prueba de normalidad.	64
5.2.	Prueba de hipótesis	66
5.2.1.	Datos generales.	66
5.2.2.	Variables y dimensiones.....	72
5.2.3.	Hipótesis general.....	81
5.2.4.	Hipótesis específicas	83
5.3.	Discusión de Resultados.....	89
Conclusiones		92
Recomendaciones		94
Referencias bibliográficas		96
Anexos.....		103

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Etapas de la gestión del tiempo</i>	30
Tabla 2 <i>Reglas para la jornada laboral</i>	38
Tabla 3 <i>Matriz de Eisenhower</i>	39
Tabla 4 <i>Validación de expertos cuestionario de valores personales</i>	60
Tabla 5 <i>Escala de la interpretación de la confiabilidad</i>	61
Tabla 6 <i>Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad</i>	61
Tabla 7 <i>Prueba de normalidad de las variables</i>	65
Tabla 8 <i>Género de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	66
Tabla 9 <i>Edad de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	67
Tabla 10 <i>Estado civil de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	68
Tabla 11 <i>Grado de instrucción de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	69
Tabla 12 <i>Lugar de trabajo de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	70
Tabla 13 <i>Tiempo de servicio de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	71
Tabla 14 <i>Gestión del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	72
Tabla 15 <i>Establecimiento de objetivos y prioridades en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	73
Tabla 16 <i>Herramientas para la gestión del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	74
Tabla 17 <i>Preferencias por la desorganización en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	75
Tabla 18 <i>Percepción de control del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	76
Tabla 19 <i>Estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	77

Tabla 20 <i>El esfuerzo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	78
Tabla 21 <i>La recompensa en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	79
Tabla 22 <i>La implicación en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	80
Tabla 23 <i>Correlación entre gestión del tiempo y estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	82
Tabla 24 <i>Correlación entre gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i> ...	84
Tabla 25 <i>Correlación entre gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	86
Tabla 26 <i>Correlación entre gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	88

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Modelo de Selye</i>	47
Figura 2 <i>Modelo de demanda - control</i>	47
Figura 3 <i>Modelo de desbalance esfuerzo - recompensa</i>	48
Figura 4 <i>Gestión del tiempo</i>	65
Figura 5 <i>Estrés laboral</i>	65
Figura 6 <i>Género de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	67
Figura 7 <i>Edad de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	68
Figura 8 <i>Estado civil de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	69
Figura 9 <i>Grado de instrucción de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	70
Figura 10 <i>Lugar de trabajo de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	71
Figura 11 <i>Tiempo de servicio de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	72
Figura 12 <i>Gestión del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	73
Figura 13 <i>Establecimiento de objetivos y prioridades en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	73
Figura 14 <i>Herramientas para la gestión del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	74
Figura 15 <i>Preferencias por la desorganización en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	75
Figura 16 <i>Percepción de control del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	76
Figura 17 <i>Estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	77
Figura 18 <i>El esfuerzo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	78

Figura 19 <i>La recompensa en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	79
Figura 20 <i>La implicación en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	80
Figura 21 <i>Correlación entre gestión del tiempo y estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	82
Figura 22 <i>Correlación entre gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i> ...	84
Figura 23 <i>Correlación entre gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	85
Figura 24 <i>Correlación entre gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I</i>	87

Resumen

El presente estudio buscó determinar la relación existente entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, utilizó la metodología científica, fue de tipo básico, de alcance correlacional, de diseño no experimental, transversal - correlacional. Para este estudio participaron 87 asesores de negocios. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta y de instrumento dos cuestionarios: Time Management Behavior para la variable gestión del tiempo y Desbalance Esfuerzo – Recompensa para la variable estrés laboral. En los resultados se obtuvo; una correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.339$) y una significancia ($p = 0.001$) el cuál reflejó una correlación directa - baja entre ambos constructos. Finalmente, se concluye con la existencia de una relación significativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral.

Palabras clave: Gestión del tiempo, estrés laboral, asesores de negocios.

Abstract

This study sought to determine the relationship between time management and work stress in business advisors of Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022. This study was a basic, relational, descriptive-correlational, quantitative-cross-sectional design. Eighty-seven business advisors participated in this study. The data were collected by means of the survey technique and the following questionnaires were used as instruments: Time Management Behavior for the time management variable and Effort - Reward Imbalance for the work stress variable. The results showed a Spearman's Rho correlation ($Rho = 0.339$) and a significance ($p = 0.001$) which reflected a direct - low correlation between both constructs. Finally, it was concluded that there was a significant relationship between time management and work stress.

Key words: Time management, work stress, business consultants.

Introducción

Siendo el asesor de negocios un cargo que se caracteriza por una ardua labor que combina el trabajo de campo, oficina, habilidades técnicas y sociales; es de vital importancia que sepa administrar el tiempo para cumplir con sus propósitos laborales y esté en equilibrio con su vida personal. El asesor de negocios experimenta situaciones simples y complejas, el colaborador se enfrenta a clientes accesibles y difíciles, las exigencias de productividad y logro de metas son cada vez más retadoras los cuales conllevan a que la carga sea extensa. En ese contexto el colaborador enfrenta momentos que lo van a llevar a sumergirse en un cuadro de estrés laboral ya sea leve y en el peor de los casos muy grave. Estudios realizados por Mata et al. (2021) y Omairi y Alkiyumi (2020) respecto a gestión del tiempo y estrés laboral, encuentran relación significativa inversa y moderada respectivamente. Al considerar las variables anteriormente mencionadas; se puede definir a la gestión del tiempo como aquellas acciones que priorizan el empleo adecuado del tiempo que permiten el desarrollo de tareas con una meta determinada y al estrés laboral como el desequilibrio que se suscita entre el esfuerzo y la recompensa dentro del centro de labores.

El problema que se aborda es ¿Cuál es la relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022?, el objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022 y la hipótesis que asume el estudio plantea existe una relación significativa entre las variables en estudio en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022. La presente tesis se desarrolla bajo los siguientes cinco apartados: El primer capítulo; apelado planteamiento del estudio expone la problemática de la gestión del tiempo y el estrés laboral de los asesores de negocios en la Financiera Compartamos Lima Centro I, luego se formula el problema, seguido del objetivo, la justificación y finalmente las limitaciones del mismo. El segundo capítulo; denominado marco teórico, respalda el estudio con: antecedentes nacionales e internacionales las

cuales son de investigaciones recientes, bases teóricas con publicaciones clásicas y actuales, y adicionalmente la definición de términos básicos. El tercer capítulo; denominado hipótesis y variables, se propone la hipótesis, se desarrolla la operacionalización de variables y se comprime en una matriz de consistencia. El cuarto capítulo; titulado metodología de estudio, especifica el método y tipo de investigación, identifica la población, delimita la muestra, detalla las técnicas e instrumentos de recolección de datos y define las técnicas de análisis de datos. Finalmente, el quinto capítulo; titulado resultados, se analizan los resultados, se discuten con otros aportes y se refleja las conclusiones relevantes.

Los autores.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial el estrés se manifiesta en gran parte de la población, más aún después de haber vivido el contexto de la pandemia se suscitó con mayor frecuencia en personas que se encuentran laborando de manera virtual o presencial, que desempeñan funciones que requieren de un alto grado de responsabilidad y trabajan bajo presión, es así que, el Observatorio de RRHH (2020) refiere que en mayo del 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce de manera oficial al Burnout (desgaste profesional) como enfermedad laboral, el mismo que se origina a consecuencia de un estrés laboral crónico afectando mente y cuerpo; de este estudio se obtiene que el 45 % de españoles laboralmente activos padecen de estrés.

En America latina no habría excepción; considerando que, en empresas de países de primer mundo se presenta el estrés en un gran porcentaje; con mayor razón se presenta en colaboradores de empresas latinoamericanas que todavía carecen de programas que reduzcan o mitiguen este mal. América Economía (2022) da a conocer la advertencia que un 76 % de latinoamericanos padece de el estrés crónico (burnout). Del mismo modo, Hernández (2022) dio a conocer que el 83% de empresarios en latinoamérica consideran que; el estrés, el agotamiento y la fatiga mental son los principales riesgos que enfrentan los subordinados según la encuesta de tendencias de beneficios que provee Willis Towers Watson (WTW).

A nivel nacional se puede apreciar que las cifras de estrés no son alentadoras; pues, Rojas (2018) indica que aproximadamente en el 60 % de los ciudadanos peruanos se manifiesta el estrés y en el 70 % de los empleados se hace presente el estrés laboral. En refuerzo de lo anterior, Conexión ESAN (2021) informa que de acuerdo a una encuesta preparada por Trabajando.com siete de cada 10 trabajadores padecen de estrés laboral. Estas cifras en definitiva no solo termina aquejando al colaborador, sino que también dejaría consecuencias en las empresas afectando severamente su productividad y otros indicadores.

En la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I se detectó que los asesores de negocios presentan síntomas de estrés; que se manifiesta mediante dolores de cabeza, desconcentración, agotamiento y malestar general. Las posibles causas son: la ausencia de motivación, metas difíciles de alcanzar, demasiada carga laboral, carencia de actividades recreativas y una baja capacidad de gestionar el tiempo. De continuar el problema del estrés laboral se corre el riesgo de que los asesores de crédito en el futuro experimenten el burnout y otras enfermedades como ansiedad y depresión; en consecuencia, la empresa se vea perjudicada en su rentabilidad, así como en su productividad afectando a sus clientes y proveedores.

Además, se considera que el estrés laboral se asocia a la gestión del tiempo; debido a que ésta tiene importancia en el ámbito laboral, sobre todo en personas que ejercen labores autónomas; aquellas donde sus funciones requieren de la autogestión y responsabilidad para cumplir sus objetivos y alcanzar los resultados deseados para la empresa donde trabaja.

Al respecto, Kaya et al. (2012) sostienen que, la adecuada gestión del tiempo disminuye la ansiedad en las personas, es decir que no solo beneficia a nivel laboral, sino también a nivel de interpersonal, logrando un saludable equilibrio integral.

Es así que, el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) (2016) refiere que la gestión del tiempo es de interés debido al contexto bullicioso en el que vivimos; nos hacemos de más quehaceres y deberes obligándonos a administrar mejor el tiempo que tenemos. Por su parte, Sodexo (2022) menciona que de no tener una buena gestión del tiempo puede conllevar a consecuencias negativas como trabajo y resultados deficientes. Así como, el estrés a niveles crónicos.

Entonces, el objeto del estudio es determinar cuál es la relación existente entre la gestión del tiempo y el estrés laboral de los asesores de crédito de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I.

La Financiera Compartamos inicia operaciones en el año 1992 a partir de la creación de la ONG Hábitat Arequipa Siglo XXI, impulsado por un grupo de empresarios arequipeños quienes tenían como objetivo facilitar viviendas habitables y mejorar su calidad de vida. Es así que, se fue consolidando y en

el año de 1998 se da lugar a Edpyme Crear Arequipa para aportar con el desarrollo de la pymes, y los colaboradores, clientes y socios en conjunto aportaron en la consolidación y crecimiento de la organización para luego convertirse en Financiera Crear y posteriormente viendo que la empresa se consolidaba en el ámbito de la microfinanzas el 2011 se integran a Genera grupo mexicano multinacional y en el año 2013 se renueva la firma naciendo así; Compartamos Financiera hasta el día de hoy, fruto de arduo trabajo enfocado en el progreso de sus clientes, con el compromiso de continuar aportando con la inclusión financiera y dotar de herramientas para ver crecer a sus clientes. Actualmente Compartamos financiera cuenta con más de 1050 trabajadores y 105 agencias a nivel nacional, para este estudio estamos considerando la Zona Lima centro I que la componen cinco zonas en donde realizamos el estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022?

1.2.2. Problemas específicos.

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.

1.3.2. *Objetivos específicos.*

- a. Determinar la relación que existe entre la gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.
- b. Determinar la relación que existe entre la gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.
- c. Determinar la relación que existe entre la gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. *Justificación teórica*

La presente investigación cuenta con justificación teórica porque sintetiza la revisión y análisis de los constructos gestión del tiempo y estrés laboral aportando al conocimiento ya existente, así mismo, presenta información útil para posteriores discusiones con otras investigaciones en tanto la relación entre las variables involucradas sea de importancia para la comunidad científica.

1.4.2. *Justificación metodológica*

La justificación metodológica estriba en haber empleado y adaptado los instrumentos de medición de las variables involucradas acorde a la necesidad del presente estudio y así poder obtener datos y resultados idóneos.

1.5. Limitaciones de la investigación.

El incremento de casos en enfermedades recientes como; el COVID-19 y la viruela del mono, constituyen un riesgo para la normal recolección de datos, en caso parte de nuestra muestra se ve afectado por alguna de las enfermedades mencionadas.

La difícil coyuntura económica y política hace que las empresas realicen modificaciones y reajustes en su estructura interna afectando principalmente en los recursos humanos, el cual tiene como consecuencias despidos y cierre de oficinas; entonces eso generaría variaciones en la muestra considerada para esta investigación.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Mata et al. (2021) plantearon fijar la relación que existe entre gestión del tiempo, estrés laboral y rendimiento laboral, durante el período pandémico del COVID-19 en Portugal. Emplearon la metodología descriptiva correlacional. Su muestra fue de 250 colaboradores de distintas empresas. El instrumento empleado para la recolección de datos fue el cuestionario. Sus resultados mostraron: una relación indirecta significativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral, una relación directa significativa entre la gestión del tiempo y el rendimiento laboral y una relación indirecta significativa entre el estrés laboral y el rendimiento laboral. De ese modo se obtuvo que a mayor estrés, el rendimiento disminuye, así mismo, una mejor gestión del tiempo, el estrés disminuye y finalmente una mejor gestión del tiempo, el rendimiento se incrementa. Entonces, concluyeron que si existe relación entre los constructos.

Omairi y Alkiyumi (2020) en su artículo “La relación entre los constructos gestión del tiempo y estrés laboral entre los miembros de la planificación educativa de las Direcciones Generales de Educación del Sultanato de Omán” establecieron como propósito examinar la relación entre las variables mencionadas e identificar la existencia de diferencias estadísticamente significativas. Aplicaron la metodología de diseño correlacional, en su muestra colaboraron 39 integrantes de la planificación educativa. Recolectaron datos con los cuestionarios: conductas de gestión del tiempo y evaluación de los estresores laborales. Entre sus resultados encontraron que los participantes presentan niveles altos de gestión del tiempo y bajos niveles de estrés laboral. Lo anterior, les hizo concluir que las variables involucradas guardan una correlación indirecta y moderada.

Romero et al. (2022) en su investigación “Evaluación objetiva de la orientación a metas, la gestión del tiempo y los resultados de

aprendizaje” su objetivo fue estudiar la relación que existe entre la gestión del tiempo y los resultados de aprendizaje. La metodología fue experimental con la aplicación de pruebas objetivas, Participaron 204 estudiantes entre varones y mujeres quienes respondieron a los cuestionarios de las variables estudiadas. Entre sus resultados se encontró una buena implicancia de una variable sobre la otra concluyéndose así, la existencia de una relación directa entre los constructos investigados.

Bampouri et al. (2019) en su investigación “El efecto de la formación en administración del tiempo en el estrés y el agotamiento de las enfermeras en los hospitales educativos de la Universidad de Ciencias Médicas de Zahedan, 2018”. Propusieron identificar la repercusión del entrenamiento para gestionar el tiempo sobre el estrés y agotamiento laboral. Tuvo una metodología cuasi-experimental, su muestra fue de 120 enfermeras, de las cuales el grupo experimental se seleccionó del hospital Imam Ali y del hospital Khatam para el grupo control. Emplearon los cuestionarios de: estrés laboral ENSS y burnout de Maslach, después se realizó el entrenamiento en dos grupos de 30 participantes con una duración de 90 minutos a la semana y finalizando el programa, se volvió a emitir los cuestionarios en ambos grupos. Sus resultados reflejaron una diferencia relevante entre los promedios del estrés laboral después de la formación en ambos grupos siendo ($P > 0,0001$). En tanto los promedios en el agotamiento y despersonalización y logro personal después del entrenamiento fueron significativamente diferentes entre ambos grupos siendo ($P < 0,0001$). Concluyeron que la formación en gestión del tiempo genera un efecto significativo en el estrés y agotamiento laboral.

Trejo (2020) en su tesis “La administración del tiempo y su impacto en la productividad” para graduarse como Maestro en Administración con especialidad en alta dirección. Planteó determinar la existencia relacional entre las variables: administración del tiempo y productividad. La metodología fue de diseño correlacional, cuantitativo no experimental, descriptivo y transversal. En su muestra cooperaron

30 maestrandos quienes respondieron al instrumento de medición como es el cuestionario por cada variable. Entre sus resultados el 53 % de estudiantes afirmó contar con tiempo suficiente para realizar sus actividades y solo un 6 % nunca tiene tiempo. Y respecto a la productividad el 38 % afirmó tener un plan de actividades para ser más productivos frente a un 6 % que rara vez realiza uno. Así, concluyó que entre las variables investigadas existe una relación directa - moderada. Garzón y Gil (2017) en su investigación "Gestión del tiempo y la procrastinación en la educación superior" plantearon analizar el valor de la gestión del tiempo como predictora de la procrastinación. Su metodología fue descriptiva. Su muestra fue de 494 aprendices pertenecientes al primer año, se les clasificó en dos equipos de acuerdo al nivel de postergación estudiantil. Recolectó información de acuerdo a los hábitos de gestión del tiempo, con el instrumento de medición Time Management Behavior Questionnaire (TMBQ). Sus resultados proyectaron que las valoraciones en la dimensión "establecimiento de objetivos y prioridades" conjuntamente con "percepción de control del tiempo" son excelentes anticipadoras del grado de postergación, en contraparte con las dimensiones "Herramientas de gestión del tiempo" o "preferencias por el desorden". En tanto los items (género, edad y esmero), determinaron que es de vital importancia la condición del alumno que comparte su tiempo al estudiar y trabajar a la vez.

Pereira et al. (2020) en su investigación "Ambiente de práctica profesional y estrés profesional en enfermería de áreas neonatales" propusieron estimar la relación entre el ambiente de prácticas y grados y causas del estrés laboral. Su metodología fue descriptivo transversal, exploratorio – relacional donde su muestra fueron 269 enfermeros del área de recién nacidos miembros de cuatro hospitales estatales. Aplicaron como instrumento el cuestionario y entre sus principales resultados obtuvieron: el 63.6 % indicó que presenta un ambiente de práctica favorable presentando una relación significativa inversa con el estrés laboral ($p > 0,0001$) y como principal causa de estrés laboral

indicaron que se debe a la poca presencia de profesionales para brindar una atención de calidad. Finalmente, concluyeron que cuando los entornos de práctica no son adecuados, la manifestación del estrés laboral se incrementa en los enfermeros pudiendo afectar al paciente. Moreno (2021) en su tesis “Autoeficacia y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil en tiempos COVID-19, 2021” para graduarse como Maestro en gestión de servicios de salud, planteó determinar la relación existente entre la autoeficacia y estrés profesional. Aplicó la metodología de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, correlacional - transversal. En su muestra participaron 95 enfermeros. Como instrumento empleó la encuesta con dos cuestionarios para cada variable. Los resultados obtenidos (Rho de Spearman =0,412 y $p < 0.01$) indicaron una autoeficacia laboral media, el mismo que representó al 58,9 % de profesionales de enfermería. Finalmente, concluyó la existencia de correlación positiva fuerte entre ambas variables.

Lengua (2021) en su tesis “Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de covid-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud en el departamento de Sucre, 2021” para optar el grado de Magister en salud pública, tuvo como objetivo determinar la correlación entre las variables mencionadas. Su diseño fue cuantitativo, transversal – correlacional. La población estuvo conformada por 163 trabajadores y su muestra se representó por 151. El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario dividido en tres partes. Los resultados fueron: el 91.4 % señaló tener un nivel medio - bajo de estrés, el 72 % indicó que tienen excelentes condiciones de trabajo. Así, concluyó que existe una relación significativa inversa entre las variables estudiadas.

Montero (2020) en su tesis “Estrés laboral y desempeño de los colaboradores en las entidades bancarias de la ciudad Esmeraldas, 2020” para recibirse como Magister en gestión de riesgos, se focalizó en determinar la relación que existe entre los constructos mencionados. Este estudio fue no experimental de diseño correlacional

en el que cooperaron 155 colaboradores como muestra de estudio. Realizó un cuestionario para cada variable. Los principales resultados fueron: el 8 % presenta estrés intermedio en el cargo de ejecutivo y con 9.45 puntos se indicó que el mayor estresor es la influencia del líder. Mientras que un 77 % indicó tener un excelente cumplimiento laboral. Finalmente, concluyó una relación no significativa entre las variables, siendo además inversa débil.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Flores (2017) en su estudio “Gestión del tiempo y estrés laboral en el personal administrativo de la gerencia regional de salud Moquegua” para graduarse como Maestra en gestión de servicios de salud, determinó la relación que surge entre las variables gestión del tiempo y estrés laboral. Su estructura metodológica fue de diseño no experimental de tipo relacional – transversal. Participaron 112 colaboradores para la obtención de información mediante un cuestionario. Los primordiales resultados fueron: el 40.2 % gestiona de manera inadecuada el tiempo contra un 59.8 % que lo gestiona adecuadamente; en paralelo, el 71.4 % presenta un nivel mínimo de estrés, el 18.8 % manifiesta el estrés en modo intermedio, el 8.9 % con estrés a nivel regular y el 0.9 % refleja el estrés a un grado elevado. Finalmente, obtuvo una chi cuadrada ($p = 0.003$) concluyendo así, con la presencia de una relación significativa negativa entre las dos variables.

Avila y de los Rios (2022) en su tesis determinaron la relación entre los constructos gestión del tiempo y estrés académico en estudiantes universitarios de la ciudad de Cajamarca. Su metodología fue de tipo básico y diseño descriptivo correlacional. Para su muestra cooperaron 64 alumnos, los mismos que respondieron a los cuestionarios de gestión del tiempo (TMB) y estrés académico (SISCO). Tuvieron como resultados; niveles bajos y moderados de gestión del tiempo, y niveles altos de estrés académico. Así, concluyeron que ocurre una relación moderadamente significativa y directa entre las variables investigadas.

Bernabé (2021) en su tesis “Gestión del tiempo y productividad en el personal de créditos de Caja Cusco - ciudad de Tacna, 2021” para recibirse como Maestro en Administración y dirección de empresas, determinó la relación existente entre los constructos; gestión del tiempo y productividad. Empleó la metodología de tipo básica, con diseño descriptivo, correlacional y transversal. En su muestra contribuyeron 60 colaboradores. Aplicó como instrumento de medición el cuestionario. Entre sus resultados; un 96.70 % presentó un nivel alto en gestión del tiempo y solo un 3.30 % que presentó un nivel regular, y en el caso de productividad el 96.67 % resultó con un nivel alto. Finalmente, dedujo que las variables estudiadas guardan correlación positiva significativa.

Cruz (2022) en su tesis “Gestión del tiempo y los procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Huambos” para recibirse como Maestra en gestión pública, propuso determinar la incidencia que tiene la gestión del tiempo con los procedimientos administrativos de la MDH. Empleó la metodología no experimental con diseño correlacional. En su muestra colaboraron 30 sujetos de los cuales la primera mitad fueron empleados y la otra mitad fueron usuarios; los mismos que respondieron al cuestionario para la recolección de información. En sus resultados se mostró que el 20 % de empleados y usuarios indicaron una deficiente gestión del tiempo, un 40 % indicó que era regular y el otro 40 % manifestó que era eficiente; mientras que, respecto al proceso administrativo coincidieron con un mismo porcentaje para el nivel deficiente, regular y eficiente con un 33.33 %. Así, concluyó que ambas variables presentan una relación moderada significativa.

Larico et al. (2021) en su artículo “Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras” buscó evaluar cuál es la incidencia entre el estrés laboral en el rendimiento laboral, señalando que el estrés laboral afecta a su salud por razones como alta carga laboral, mucha exigencia, responsabilidad alta, entre otros. Y a pesar de lograr sus objetivos son afectados por el estrés laboral concluyendo que el estrés repercute de forma negativa en su rendimiento.

Valdivia (2020) en su tesis “Liderazgo y estrés laboral en trabajadores de una planta industrial del Sur de Lima” para titularse con el grado de Maestro en comportamiento organizacional y recursos humanos, determinó la correlación entre los items percepción de liderazgo y estrés profesional. Fue un estudio de tipo cuantitativo, de nivel aplicada, descriptivo correlacional, deductivo – transversal. Consideró una muestra de 115 empleados. El grupo respondió a los cuestionarios: de Bass y Avolio y de estrés de Karasek. Los resultados fueron: solo un 20 % sienten alta presión laboral y en 51.3 % indicó que predomina el liderazgo transaccional. En todas las correlaciones se encontró una relación no significativa; por lo que, concluyó que no hay correlación entre el liderazgo y el estrés laboral.

Chipoco et al. (2018) en su tesis “Felicidad y estrés laboral en trabajadores de una agencia aduanera del Callao” para alcanzar el grado de Magister en administración estratégica de empresas, buscó determinar la existencia relacional entre los items felicidad y estrés laboral, con la metodología de tipo correlacional, diseño no experimental - transversal. En su muestra participaron 128 colaboradores, quienes respondieron a los cuestionarios: escala de Felicidad y de Estresores Laborales de OIT/ OMS. De los hallazgos se obtuvo: el 77 % registro rangos mínimos de estrés; y un 84.4 % registró una felicidad promedio. Entonces, concluyó que la correlación entre las variables es inversa - débil.

Guevara (2019) en su tesis determinó una relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral en el personal del ministerio público en la ciudad de Iquitos. La investigación se basó en la metodología de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental. Su muestra se conformó por 175 trabajadores. Los resultados indicaron: el 86.9% considera tener un clima organizacional regular y el 59.5% reflejó un estrés a mediana escala. Entonces, concluyó con la presencia de una relación significativa entre las variables propuestas.

Rosales (2020) en su tesis “Habilidades directivas y estrés laboral en profesores de secundaria de instituciones educativas de Tarma” para acceder al grado de Magister en gestión educativa y didáctica, propuso como objetivo establecer la relación que guardan los constructos: habilidades directivas y estrés profesional. El estudio fue de tipo aplicada, con nivel y diseño correlacional. Obtuvo una muestra de 84 profesores. Para la data utilizó la encuesta como técnica y de instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron: 57.1 % reflejan un manejo razonable diestro de habilidades directivas, en tanto un 45.2 % presentan un estrés laboral bajo; así, dedujo la existencia correlacional significativa indirecta entre las variables investigadas.

Rojas (2018) en su tesis “Factores motivacionales y estrés laboral de trabajadores en obras civiles – CICPRO ingeniería S.A.C., Huancayo 2018” para optar el grado de Maestra en gestión integral. Calidad, medio ambiente, y prevención de riesgos laborales. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre factores motivacionales y estrés laboral, investigación de tipo básica de diseño descriptivo correlacional. Participaron 36 colaboradores quienes respondieron a los cuestionarios: factor motivacional y estrés laboral. Los resultados fueron: el 41.7 % reflejo con un nivel bajo de factor motivacional, 33.3 % un nivel medio y 25 % un nivel alto. En tanto el 22.2 % presentó un nivel bajo de estrés, 30.6 % un nivel medio y 47.2 % un nivel alto. Se concluyó que existe una correlación inversa moderada significativa entre las variables involucradas.

Orellana (2021) en su tesis “Calidad de servicio y estrés laboral del personal de emergencia covid-19 del hospital regional Daniel Alcides Carrión – Huancayo 2021” para optar el grado de Maestra en gestión de los servicios de salud, su objetivo fue conocer la relación entre las variables calidad de servicio y estrés laboral. El estudio fue de tipo aplicado – no experimental, de diseño descriptivo correlacional, cuantitativo – transversal. Participaron 104 usuarios, los mismos que respondieron a los cuestionarios: calidad de servicio y estrés laboral. Sus resultados más relevantes fueron: 39.4 % de usuarios indicó una

calidad de atención regular, el 36.5 % la calificó como buena y 24 % la calificó como deficiente. Mientras el 42.3 % consideró tener un nivel medio de estrés laboral, 33.7 % un nivel alto y 24 % un nivel bajo. Finalmente, concluyó que si existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del tiempo

A. Definición de gestión.

Trejo (2020) explica que la administración empieza con la socialización del hombre haciendo que éste se organice y coopere con los demás y a la par, teniendo como objetivo que los individuos mejoren su eficiencia.

Manrique (2016) refiere que para Taylor, gestionar es la virtud de saber eso que se desea ejecutar e inmediatamente, realizarlo del mejor modo posible; mientras que para Fayol la gestión es regido por cuatro procesos administrativos como son; la planificación, el ordenamiento, el liderazgo y el control.

Desde antaño la administración se relaciona con el hombre desde su raciocinio, liderazgo, toma de decisiones, planificación y establecimiento de objetivos. (Trejo, 2020).

B. Definición de tiempo.

Los griegos subdividieron al tiempo en: *Crono* como tiempo lineal de característica cuantitativa y *Káiros* como tiempo oportuno de característica cualitativa. (Bustínduy, 2015).

Mengual et al. (2012) sostienen que el tiempo es un recurso reducido, no reservable, ni permutable; viene a ser uno de los recursos más significativos y su inapropiada gestión dificultará disponer de manera eficiente los otros recursos.

Palao (2005) (citado en Céspedes, 2019) clasifica el tiempo en:

- Tiempo útil: Brinda resultados a corto – mediano plazo, siendo recompensadas tiempo y energía.
- Tiempo invertido: Da resultados de forma inmediata, dando lugar a otras actividades.

- Tiempo ocio: Tiempo no utilizado, no brinda resultado alguno, donde el sujeto pierde su tiempo y elige en que emplearlo.
- Tiempo perdido: Brinda resultados no deseados, provocado por realizar otra actividad involuntariamente. Entonces, si el individuo pierde el tiempo es a razón de que no sabe gestionar su tiempo.

Bustínduy (2015) explica algunas leyes que ayudan al entendimiento sobre tiempo.

- Ley de Fraise: El tiempo comprende las dimensiones; objetiva y subjetiva, enfocado en realizar aquello que nos motiva e ignorar aquello que no.
- Ley de rendimientos decrecientes: la productividad disminuye con el pasar del tiempo.
- Ley de Carlson: Interrumpir una actividad requerirá de mas tiempo para culminarla.
- Principio de Pareto: Con el 20 % de trabajo se debe obtener el 80 % de los resultados.
- Ley de Parkinson: Los límites del tiempo para realizar una actividad en un determinado tiempo debe establecerlo el individuo.
- Ley de Murphy: La teoría es diferente a la práctica por diversas circunstancias, entonces, hay que prever los tiempo extra.
- Ley del coste de oportunidad: Valorar el tiempo de trabajo propio (coste/tiempo), brindará un mejor análisis acerca del beneficio que nos otorga emplear el tiempo en determinada tarea.

C. Definición de gestión del tiempo.

Las definiciones que abordan la gestión del tiempo se dan desde el siglo XIX conjuntamente con el paso a la revolución industrial donde las fábricas reemplazaron la actividad agrícola, haciendo que el hombre realizara sus actividades en base a un horario estricto de labores (Willink, 2020).

Claessens et al. (2007) sostienen que la gestión del tiempo data desde los años 50' donde autores como McCay y Drucker destacaron metodos para afrontar la ausencia de manejo del tiempo generados en los puestos laborales.

McCay (1959) (citado en Atencio, 2019) propuso el empleo de registros de tiempo para garantizar el empleo correcto del tiempo en la ejecución de sus funciones. Asi tambien, planteó y organizó un curso concerniente a la planificación diaria, la anticipación de actividades y la diligencia de asuntos fortuitos. De esa manera, McCay ha sido inspiración de posteriores autores como Drucker (1967) y de muchas otras publicaciones.

Tabla 1

Etapas de la gestión del tiempo

Etapa	Actuación del sujeto
Notas y listado de tareas	El sujeto era incapaz de administrar el tiempo.
Agendas	El sujeto puede especificar con mayor detalle las prioridades y objetivos.
Moderna	El sujeto prioriza en función de los objetivos y metas fijados, tanto a corto medio o largo plazo. Se empieza a buscar el desarrollo de las persona la satisfacción de sus necesidades.
De la administración del tiempo	El sujeto administra su propio tiempo. Se cuidan las relaciones y resultados en base a la valoración del tiempo en función de lo importante y lo efectivo, existiendo un equilibrio de roles.

Fuente: Riesco, (2007)

Entonces, ¿qué se entiende por gestión del tiempo?

Basrun (2020) sostiene que la facultad de delimitar y concretar todas las obligaciones, así como, dilucidar las metas y fechas para cumplirlas en el ámbito personal y profesional es la gestión del tiempo.

Dixit (2018) sostiene que la gestión del tiempo es la habilidad que posee un individuo para emplear su tiempo de manera productiva en su centro laboral. En ésta misma línea, Bernabé (2021) argumenta que también es de aplicación a la vida

cotidiana del trabajador, ya que, la organización de sus obligaciones personales guardan similitud a sus actividades laborales.

La gestión del tiempo es una habilidad de negocios, se alimenta de ciertos métodos, estrategias y técnicas. En definitiva, es un conjunto de habilidades que se debe aprender, practicarlo y dominarlo con decisión y persistencia. (Tracy, 2016)

La gestión del tiempo es autorregular, planificar, programar y controlar eficazmente el tiempo, de la misma manera como priorizar y ejecutar de manera oportuna las actividades.(Tri, 2016)

Rodriguez (2015) puntualiza a la gestión del tiempo como la aptitud de estructurar, ordenar y organizar labores y tareas logrando mayor productividad, eficiencia y la culminación de deberes primordiales de manera agradable y cero estrés.

Vicente (2015) sostiene que, tener el tiempo para responder ante nuestras obligaciones, así como, querer y hacer eso que nos gusta, es gestionar bien el tiempo. Es decir, saber decidir de manera consciente, qué hacer con el tiempo y sacar lo mejor de él para beneficio propio.

La capacidad, las acciones y otras tareas de los sujetos y a las maneras en las que emplean su tiempo eficazmente es la gestión del tiempo. (Pehlivan, 2013)

La gestión del tiempo es el método de preparar y ejecutar cierto control intencionado sobre el tiempo utilizado para ciertas acciones, enfáticamente para incrementar la eficacia, la productividad o el rendimiento. (Ahmad et al., 2012)

Mengual et al. (2012) sostienen que la gestión del tiempo significa tener dominio del tiempo imprescindible para la consecución de propósitos; por lo que viene a ser una herramienta de administración que otorga el manejo y disposición plena del tiempo disminuyendo interrupciones que no sumen al logro de objetivos de la empresa.

Habiendo revisado 34 estudios empíricos, Claessens et al. (2007) conceptualizan la gestión del tiempo como aquellas conductas que se enfocan en el empleo efectivo del tiempo, en tanto las actividades se desarrollan con un fin determinado. Lo que se sintetiza en un procedimiento mediante el cual la persona realiza y alcanza de modo eficaz sus metas obteniendo el control tanto de su tiempo como de sus tareas. Y es en esta definición en la que basaremos el presente estudio.

D. Modelos teóricos de gestión del tiempo.

a. *Modelo de Britton y Tesser.*

Modelo basado en uno anterior propuesto por Britton y Glynn (1989) donde explican que esta ligado al potenciamiento del rendimiento intelectual que derivó de estudios realizados a los componentes y sistemas operativos computacionales; pues al notar que tanto los sistemas operativos como los métodos de información de la persona son limitados, consideraron que ambos se pueden administrar con una adecuada gestión.

Entonces, Britton y Tesser (1991) postularon tres importantes factores como son; la medida de planificación a corto plazo, lo que atiende a la facultad de la persona para organizar sus actividades en los lapsos de un día o una semana basado en prioridades y propósitos. El otro factor se refiere a las actitudes de tiempo; entendiendose a la actitud del individuo en el modo de empleo que le da a su tiempo. Finalmente, la planificación a largo plazo, elemento enfocado en la insercion de metas dentro del período academico en el cual se genera un cronograma de cumplimiento de acuerdo a las fechas.

b. *Modelo de Macan.*

Macan et al. (1990) definieron que el no gestionar adecuadamente el tiempo como; no preveer un tiempo para actividades académicas o laborales, acumularse de actividades generando pendientes, o no establecer prioridades; quizas, sean

ocasionadores de; fatiga, tensión, agotamiento y bajo rendimiento.

Años después, Macan (1994) enfatizó la percepción del control sobre el tiempo como comportamiento de gestionar el tiempo, el mismo que no está relacionado con características psicológicas o somáticas sino al dominio en sí que se percibe sobre el tiempo. Por lo tanto, Macan (1994) propuso cuatro dimensiones que representan el ítem gestión del tiempo, siendo: el establecimiento de metas y prioridades; que se enfoca en la preferencia para realizar sus actividades. Luego, esta la dimensión de uso de herramientas de gestión, el cual se refiere a la utilización de las diversas herramientas para organizarse mejor. Como tercera dimensión está las preferencias por la desorganización, enfocado en la influencia del desorden en el individuo para llegar a cabo sus actividades. Finalmente, esta la dimensión de percepción de control del tiempo, basado en cómo es que la persona distribuye y asigna su tiempo teniendo un dominio del mismo.

c. Modelo de Gestión Personal del Tiempo.

Vladimirovich et al. (2015) plantearon

este modelo regido por cinco principios:

El primer principio radica en la fijación de metas, donde el objetivo es establecer propósitos formulados por la persona en concordancia a sus intereses, a su vez, debe establecer un resultado ideal el cual debe conseguir. La importancia de este principio es brindar autonomía y acercamiento al éxito laboral o académico. Para esto, los autores indican que se requiere de; orientación, mesurabilidad, consistencia, accesibilidad, concreción y complejidad. Como segundo principio se tiene a la prioridad, el cual comprende destacar los propósitos y tareas más importantes para lograr el resultado deseado. El tercer principio considera la puntualidad, factor importante para delimitar la oportunidad de finalización de una actividad. El

penúltimo principio es la verificación, lo que significa que el individuo examina sus tareas y contrasta su realización en función a la prioridad y metas establecidas. Finalmente, el quinto principio descansa en el equilibrio, el mismo que exige a la persona reflexionar sobre las debilidades y fortalezas de sus decisiones y de las consecuencias que traerá consigo mas adelante.

E. Dimensiones de gestión del tiempo.

Las dimensiones que integran la versión genuina del TMB (Macan, 1994; Macan et al., 1990) son:

a. Instauración de objetivos y prioridades.

Macan (1994) lo define como el establecimiento del proyecto de vida del individuo, así como todos los objetivos a alcanzar ya sea a: largo, mediano y/o corto plazo y en ese camino pueda tener éxito a través de actividades bien definidas y planificadas.

Al respecto Mata et al. (2021) sostiene que existen acciones particulares como el establecimiento de objetivos que permiten cumplir con los requisitos y la organización de determinadas tareas.

“El establecimiento de objetivos es la capacidad de fijar metas y metas alcanzables, articulando correctamente los recursos de los que disponemos y estableciendo adecuadamente los procesos y las secuencias para conseguirlos” (Martí, 2019, párr., 1)

El establecimiento de objetivos es aquel proceso donde se fija un objetivo en el que se desea trabajar (Atlassian, 2022).

Establecer objetivos y prioridades; evalúa la inclinación por organizar y aprovechar el tiempo tanto como sea posible, identifica aquellas actividades de mayor prioridad, fija objetivos de acuerdo al tiempo y verifica las fechas de cumplimiento de los objetivos planteados (Durán y Pujol, 2013).

Por su parte, Ramírez (2017) explica que un objetivo guía las acciones, detalla cómo se va a proceder y declara el fin para

comenzar el proceso; ya sea para dar solución a un evento, aportar al crecimiento de cualquier área. Para lograr un objetivo se establece al inicio, se da seguimiento durante su realización y al final con el resultado obtenido se definirá si se ha conseguido lo deseado o no.

En esta misma línea, se puede distinguir cuatro tipos de objetivos:

i. Según el nivel:

- Objetivo general: Determina lo que se desea alcanzar teniendo en cuenta las posibilidades existentes para su realización.
- Objetivos específicos: Puntualiza las metas a lograr y guardan coherencia con los pasos a seguir para alcanzar el fin establecido (Ramírez, 2017).

ii. Según el tiempo:

- A corto plazo: Son aquellos establecidos para llevarse a cabo dentro de un año.
- A mediano plazo: Son aquellos establecidos para llevarse a cabo en el lapso de 1 a 5 años.
- A largo plazo: Son aquellos establecidos para llevarse a cabo en el lapso mayor a 5 años (Editorial Grudemi, 2018).

iii. Según la jerarquía:

- Estratégicos: Definen el norte de la empresa en manos de los altos directivos. Por lo general son parte del plan estratégico y son establecidos a largo plazo.
- Tácticos: Son establecidos bajo responsabilidad de las áreas técnicas y son trazados a mediano plazo.
- Operativos: Se delega su establecimiento a cualquier área operativa y son trazados a corto plazo (Editorial Grudemi, 2018).

iv. Según la medición:

- Cuantitativo: Se caracterizan por ser a corto plazo y constituidas de manera numérica.

- Cualitativo: Se caracterizan por ser a mediano y largo plazo, no requieren de datos numéricos para su descripción (Editorial Grudemi, 2018).

Adicionalmente, Martins (2022) explica que para establecer los objetivos de manera correcta se debe emplear el método SMART, propuesto por Doran en el año de 1981, siguiendo los siguientes pasos:

- i. *Specific (específico): Los objetivos se deben definir de manera detallada, considerar lo mínimo que se desea lograr y para ello se debe responder el qué, cómo y el para qué de dicho objetivo.*
- ii. *Measurable (medible): Los objetivos deben tener indicadores que ayuden a evaluar los resultados obtenidos, ya que todo aquello que no se puede medir no se puede controlar.*
- iii. *Achievable (alcanzable): Los objetivos deben tener un grado de dificultad que rete y saque de su zona de confort al individuo.*
- iv. *Realistic (realista): Los objetivos debe ser realista y no una idea ficticia que después no exista manera de alcanzarlos.*
- v. *Time-bound (plazo definido): Los objetivos debe tener una fecha determinada de cumplimiento (Martins, 2022).*

b. *Herramientas para la gestión del tiempo.*

Son el conjunto de actividades planificadas que el sujeto empleará para lograr sus objetivos, evitando así la generación de posible estrés por gestionar mal el tiempo; es importante considerar el descanso y la recreación (Macan, 1994).

Así mismo, Ahmad et al. (2012) indica que la gestión del tiempo se puede apoyar en un cúmulo de destrezas, medios y métodos empleados para controlar el tiempo y permitan culminar tareas específicas, actividades y objetivos en una fecha establecida.

Durán y Pujol (2013) explican que esta dimensión mide las conductas vinculadas al uso del tiempo mediante las diversas

herramientas que existen para redactar, planificar, recordar y descartar las actividades y tareas ya realizadas.

Bird (2004) (citado en Baños, 2019) propone que las herramientas son métodos de apoyo y no la solución a los problemas, en consecuencia, éstas herramientas dotan al sujeto de la capacidad de planificar, las cuales deben desarrollarse en base a criterios que comprenden aspectos laborales, académicos y personales propios.

Como primer paso, para gestionar mejor el tiempo, se debe comenzar por minimizar el impacto de los ladrones del tiempo (Bustínduy, 2015). Estos ladrones son de tipo unilateral (personales) que se vincula a la carencia de saber gestionar el tiempo o a la desorganización en el lugar de trabajo y por otro lado está el de naturaleza relacional (terceros) que se origina a raíz de la interrelación que se tiene con los demás individuos, pudiendo ser las reuniones, visitas, llamadas, entre otros.

Reverón (2015) da a conocer que Seiwert indicó que, para una óptima gestión del tiempo, solo debe planificarse el 60 % del diario laboral, aunar un 20 % para situaciones inesperadas y el último 20 % sin planificación específica. En concreto, ese 60 % se destinará a situaciones que consideran un plazo determinado de cumplimiento, ya sean estos a corto, mediano y largo plazo, con especial atención en prioridades y considerando aquellas tareas factibles de delegación y/o eliminación.

Así mismo, Reverón (2015) explica las herramientas propuestas por Seiwert, siendo estas:

1. Gestión del tiempo en el horario laboral.

Desarrollar habilidades que atienden hábitos, pensamientos, emociones, relaciones y cogniciones, a nivel personal y profesional (Reverón, 2015).

Tabla 2*Reglas para la jornada laboral*

Reglas para comenzar la jornada	Reglas para el transcurso de la jornada	Reglas para el final de la jornada
Comenzar el día de manera positiva. Desayunar adecuadamente. Acudir al trabajo sin prisas. Comenzar la jornada laboral puntualmente. Comprobar la planificación diaria. Utilizar los filtros: secretaria. Tratar los asuntos complicados e importantes por la mañana.	Gestionar reuniones, entrevistas, teléfono, correo. Tratar de adaptar los plazos límite. Delegar los asuntos urgentes y no importantes. Evitar las actividades no planificadas e inesperadas. Terminar los trabajos empezados. Fijar una hora tranquila y flexible. Gestionar interrupciones.	Terminar los trabajos que han quedado sin finalizar. Controlar los resultados y uno mismo. Planificar el tiempo para el día siguiente. Volver a casa con actitud positiva. Ponerse una meta para cada día.

Fuente: Seiwert (1992, 2012)

II. El análisis ABC:

Basado en la ley de Pareto, se considera que un 15 % de los deberes A (primordiales) aporta en promedio al 65 % de los propósitos, un 20 % de los deberes B (algo relevantes) impactan alrededor de un 20 % en los propósitos, y un 65 % de los deberes C sólo contribuye con un 15 % en los propósitos. En consecuencia, un 65 % del tiempo se debe distribuir para el cumplimiento de las tareas clasificadas como A (Reverón, 2015).

III. Estudio de la curva de productividad:

Básicamente se enfatiza en que el sujeto debe examinar sus horas en las que se siente más activo, enérgico y creativo, así como, conocer sus horas menos productivas y de decaimiento (Reverón, 2015).

IV. La matriz de Eisenhower.

Se refiere a la importancia de saber identificar y separar lo importante de lo urgente mediante la priorización y organización,

ya que, es la sustancial manera de incrementar la productividad. (Reverón, 2015). Las actividades urgentes son aquellas actividades temporales cuyo efecto es a corto plazo, suelen ser realizadas de forma compulsiva e instantánea, pasando por encima de las tareas que si son relevantes. Entonces, será oportuno valorar la urgencia con la siguiente pregunta; ¿Esta tarea requiere necesariamente ser realizada ahora? ¿Qué consecuencias traería el no hacerlo? En esta misma línea, se considera a las actividades importantes que consideran efectos a largo plazo, son vitales y no suelen ser atendidas con prioridad. Entonces, para gestionarlo mejor se recomienda cuestionarse ¿La ejecución de esta tarea contribuye al logro de objetivos establecidos? (Reverón, 2015).

Reverón (2015) indica que la prioridad otorgada a cada actividad está en función del tiempo y plazo que requieren para su cierre, dando especial preferencia al plazo. La matriz de Eisenhower, se constituye de cuatro secciones donde cada una será ocupada de acuerdo a la tarea asignada.

Tabla 3

Matriz de Eisenhower

	Urgente	No Urgente	
Importante	Actividades y/o tareas fundamentales. Contribuye a los objetivos. Su incumplimiento supone un riesgo. Evitar su saturación.	Tareas que contribuyen a la consecución de objetivos y son postergables. Tienen impacto a mediano y largo plazo. Evitar su saturación, puesto que, constituye un riesgo.	
	Exige ejecución inmediata, debido a, una planificación deficiente.	El incumplimiento o cumplimiento incorrecto, obstaculizaría el logro de objetivos.	
	No Importante	La clave está en delegar. Alta prioridad de ejecución. No contribuyen al logro de objetivos. La confianza influye en la productividad del equipo.	Tareas y/o actividades que se pueden eliminar. Con el paso del tiempo puedan formar parte de otro cuadrante, pero por ahora no.

Fuente: Reverón (2015)

V. *La agenda*

Es una herramienta muy útil para organizarse adecuadamente. Tiene forma de cuadernillo (o file digital) donde se apunta los quehaceres indicando un plazo de culminación. El formato ideal debe incluir apartados: para las actividades diarias, para fines a corto, mediano y a largo plazo, permitiendo identificar lo urgente e importante y para la organización de prioridades. Adicional a eso, debe considerar un bloque para contactos (Reverón, 2015).

c. Preferencia por la desorganización.

Se define como un aspecto contrario a la planificación de actividades y que, por defecto, tiende a desarrollar la procrastinación en los individuos haciendo que dejen todo para último momento (Macan, 1994).

Por su parte, Mitchell y Samms (2011) indican que las personas priorizan sus deseos y necesidades para luego organizarlos de acuerdo a su importancia.

Durán y Pujol (2013) precisan que éste factor evalúa el desempeño del individuo al realizar sus deberes considerando la tendencia que tiene al momento de elegir entre; lo fácil o difícil, la improvisación o planificación, lo agradable o desagradable, así como, la adaptación a un espacio de trabajo en desorden, la poca capacidad de saber decir no a aquello que lo distrae y aleja de sus responsabilidades y la indiferencia que muestra ante la planificación y organización de tareas y actividades.

d. Percepción del control del tiempo

Se define como la escala de dominio que el individuo tiene de su tiempo y de la eficacia que tiene para gestionarlo. (Macan, 1994).

Por su parte, Aldhafer (2013) (citado en Omairi y Alkiyumi, 2020) definió que la mala gestión del tiempo es un desequilibrio entre lo que exige su trabajo y la capacidad que tiene el individuo para afrontarlo, haciendo que pierda el control de su tiempo para culminar sus actividades.

Este factor evalúa el nivel en el que la percepción que tiene la persona sobre el dominio del tiempo, influye de manera directa al modo como lo emplea. Cuando el sujeto tiene objetivos claros, su enfoque está en lograrlos, optimiza su tiempo realizando sus tareas de la mejor manera y genera estrategias para situaciones difíciles de superar (Durán & Pujol, 2013).

Nawawi et al. (2020) precisa que la falta de control del tiempo puede generar retrasos afectando el rendimiento y dejando incompleto las obligaciones.

2.2.2. Estrés laboral.

A. Definiciones de estrés

El estrés ha sido abordado por diversos investigadores, considerando que es un fenómeno incrustado en la sociedad y de consecuencias que impactan directamente en la salud mental y física, en el aspecto personal, académico y laboral del sujeto, se presenta algunas aproximaciones del estrés por autores destacables que aportaron con sus estudios acerca del estrés.

El estrés se genera cuando hay cambios dentro y fuera del ambiente el cual puede impactar en el equilibrio de la vida llevando la enfermedad a situaciones concretas (Mata et al., 2021).

Vidal (2019) explica que Selye descubrió que el estrés era la causa de todas las enfermedades.

El término estrés es la experimentación de una situación fuerte el cual trata al sujeto con oportunidades, demandas o recursos determinados vinculados a los anhelos del sujeto para quien el resultado sea necesario y a la vez poco claro (Farhan, 2015).

Selye (1973) (citado en Barrio et al., 2006) definió al estrés en simples palabras una acción aleatoria del cuerpo cuando sobre el se ejercen demandas externas.

B. Estrés laboral.

El estrés laboral, despertó diferentes concepciones y entre ellos destacan:

Mosquera (2021) explica que el estrés laboral ofrece una estrecha relación entre el vínculo, diseño y organización laboral y entre mayor es la carga laboral por lo general el colaborador no se abastece con los recursos que tiene.

El estrés laboral es la sensación que experimenta el humano cuando se desempeña bajo presiones desacostumbrados. Desde hace mucho que es parte de estos nuevos tiempos laborales desencadenando efectos nada positivos. En consecuencia, el estrés que perdura suele generar afecciones mental y físicamente reflejándose en un decrecimiento en su productividad, en tanto, cuando el estrés es moderado puede ser positivo reflejándose en un mejor rendimiento (Fnnir, 2020).

Lazarus y Folkman (1984) (citados en Vidal, 2019) indicaron que el estrés laboral es producto de la interacción entre el colaborador y su espacio laboral, siendo estimado por el empleado como opresor, el mismo que supera sus propios recursos y perjudica su salud.

Para Siegrist (1996) el estrés laboral emerge de un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa experimentado por el colaborador en el trabajo. El esfuerzo se caracteriza por un intercambio y que constituye recompensas sociales como: dinero, estima y línea de carrera. Cuando se experimenta una falta de equidad entre costo - beneficio o una alta exigencia y una mínima recompensa, el trabajador puede entrar en un cuadro de angustia y estrés, con afectación a nivel emocional y fisiológico. Esta definición se considerará como teoría principal para esta tesis.

La Comisión Europea (CE) (2002) (citado en Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2003) define que el estrés laboral son aquellas manifestaciones fisio – cognitivo - emocionales, y de proceder a determinados ítems desfavorables relacionados al ambiente de trabajo.

C. Componentes y fases del estrés Laboral.

Melgosa (1999) señala que son dos componentes básicos que integran el estrés laboral:

a) *Los agentes estresores:*

Engloba todo aquello que sucede alrededor del sujeto y genera estrés, los estresores pueden ser: cualquier ente (personas, grupos, aglomerados, etc.), entorno físico (ruido, vibración, iluminación, etc.) y contexto laboral (Melgosa, 1999).

b) *La respuesta al estrés:*

Vidal (2019) refiere que las respuestas se manifiestan de dos maneras; la primera es armónica también conocida como “eutrés” el cual genera adaptación y la segunda es negativa también conocida como “distrés” la cual genera desadaptación; en ambas respuestas dependerá del contexto vivenciado.

El estrés es un proceso que transita fases hasta llegar al tope de su expresión que es donde se enfrentan efectos nocivos. Es importante resaltar que no siempre el estrés se desarrolla en su totalidad, por lo que, dependiendo del caso éste puede aliviarse o agravarse. Vidal (2019) explica las fases por las que atraviesa el estrés:

- **Alarma:** Fase donde ocurre la primera respuesta ante la detección de un elemento estresor.
- **Resistencia:** Fase donde el individuo le hace frente al agente estresor optando por adaptarse o apartarse del mismo. En caso la situación se prolonga, la persona no logrará concentrarse y dará paso a la fase siguiente.
- **Agotamiento:** Fase donde el individuo no logra equilibrar su sistema, por ende, le es imposible controlar la situación de estrés. Esto disminuye la capacidad de reacción, causando en el organismo del involucrado agotamiento, ansiedad y depresión (Vidal, 2019).

D. Causas principales del estrés.

Las aproximaciones más relevantes son:

El estrés laboral generalmente es vinculado a resultados adversos como son: la desconfianza, la baja moral, el cansancio, la alta rotación y la persistencia en encontrar un puesto de trabajo (Hashemi et al., 2015).

Ortiz (2020) sostiene que las causas más comunes que provocan el estrés laboral son: la alta responsabilidad laboral, la saturada carga laboral, el clima laboral hostil y las inapropiadas condiciones para que el empleado pueda desempeñar sus labores; sin embargo, el estrés laboral también se puede dar por otras causas como: la desmotivación, baja retribución monetaria, hostigamiento por parte de superiores o compañeros y la carencia de recompensas.

Robbins y Judge (2009) consideran tres causantes, tales como “personales, ambientales y organizacionales” los cuales se presentan con altos niveles de estrés y se manifiestan con síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales”. Eso significa que las conductas de las personas presentarán indicios de baja productividad y sentimientos de incapacidad para desarrollar sus labores cotidianas.

- **Factores ambientales:** La incertidumbre del medio controla el diseño organizacional. Entre los aspectos que generan incertidumbre se tiene: a los desastres naturales, la política y la tecnología; los cuales dependiendo del contexto que atraviesa provocará efectos en los trabajadores.
- **Factores organizacionales:** Se refieren a aquellas reglas que estandarizan el comportamiento de los empleados. El solo hecho de tener un vínculo laboral, donde se asume un cargo, se delimitan funciones, se establecen metas individuales y/o colectivas, se comparte con otros compañeros, se rinde cuentas, se presentan informes, entre otros, hace que se generen diversas dificultades y tensiones en los trabajadores.

- **Factores individuales.** Considerando que los factores estresantes se guardan, en la evaluación de estrés del individuo debe considerarse aspectos provocadores como: oportunidades, limitaciones y necesidades, los cuales son experimentadas fuera del entorno laboral (Robbins & Judge, 2009).

E. Consecuencias del estrés laboral.

Ortiz (2020) sostiene que el estrés puede llegar a tener graves resultados, ya que, si éste tiene una duración corta los efectos se verán reflejados con la aparición de ansiedad, preocupación, distracción, presión y nerviosismo, pero, si es de una duración muy prolongada las consecuencias serían físicas y emocionales. Hashemi et al. (2015) explican que el estrés laboral afecta al rendimiento general y la satisfacción laboral de los empleados; más aun considerando que en la actualidad las organizaciones enfrentan mayores retos los cuales pueden conllevar a la ansiedad.

Los efectos adversos del estrés actúan principalmente sobre la salud, afectando la parte cognitiva y el rendimiento en los sujetos, teniendo como motivos (Cano, 2002):

a) Cambios de hábitos en relación a la salud:

Genera hábitos nada saludables como; fumar, beber, comer en demasía, entre otros, a raíz de la mala gestión del tiempo, la presión, etc., interfiriendo en aquellas conductas saludables como; realizar deporte, mantener una dieta balanceada, descansar plenamente, etc.

b) Modificaciones creadas en los sistemas fisiológicos:

Produce disfunciones a nivel psicosomático, reflejándose en: malestar cerebral, dificultad cardiovascular, problemas de digestión, etc.

c) Variaciones cognitivas:

Aparición de ciertos sesgos que impactan en la activación fisiológica, de comportamientos o pensamientos del individuo,

ocasionando miedos no racionales, así como disfunciones cognitivas afectando la memoria, atención, toma de decisiones, juicios, etc. y un quebrantamiento en el rendimiento tanto académico como laboral (Cano, 2002).

F. Modelos de estrés laboral.

Dentro de los modelos teóricos se resalta los siguientes autores:

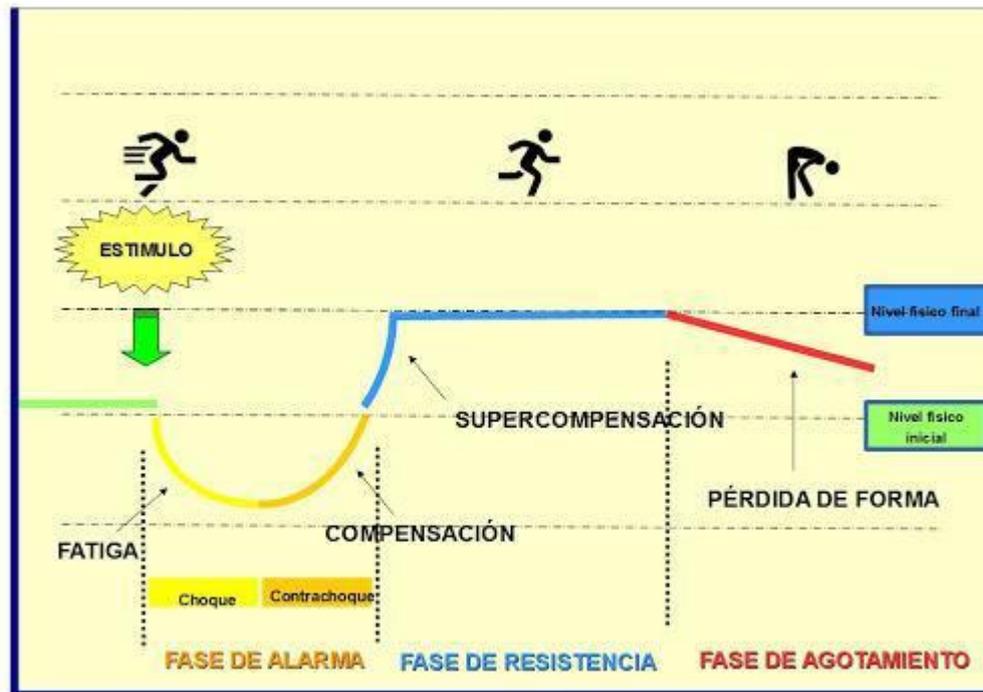
a) *Modelo Síndrome General de Adaptación.*

Es el modelo más relevante establecido por Hans Selye. Psicología Ambiental (2022) explica que Selye fue considerado padre del estrés, su primer aporte fue desarrollar la teoría sobre el impacto del estrés y en su segundo año descubrió los síntomas que eran comunes en todos sus casos de estudio. Así lo nombró Síndrome de Adaptación General. Los experimentos realizados por el autor, se realizaron con roedores que eran expuestos a diversas situaciones y actividades como: permanecer en el frío, realizar ejercicio desmedido, suministro de drogas e intervenciones quirúrgicas, consiguiendo siempre la misma reacción del organismo.

Entonces, eso explica que cuando el organismo enfrenta a un agente estresor, el fenómeno hace que el organismo se movilice, estos estímulos pueden ser emocional, psicológico, físico o cognitivo.

Figura 1

Modelo de Selye



Fuente: Psicología Ambiental (2022)

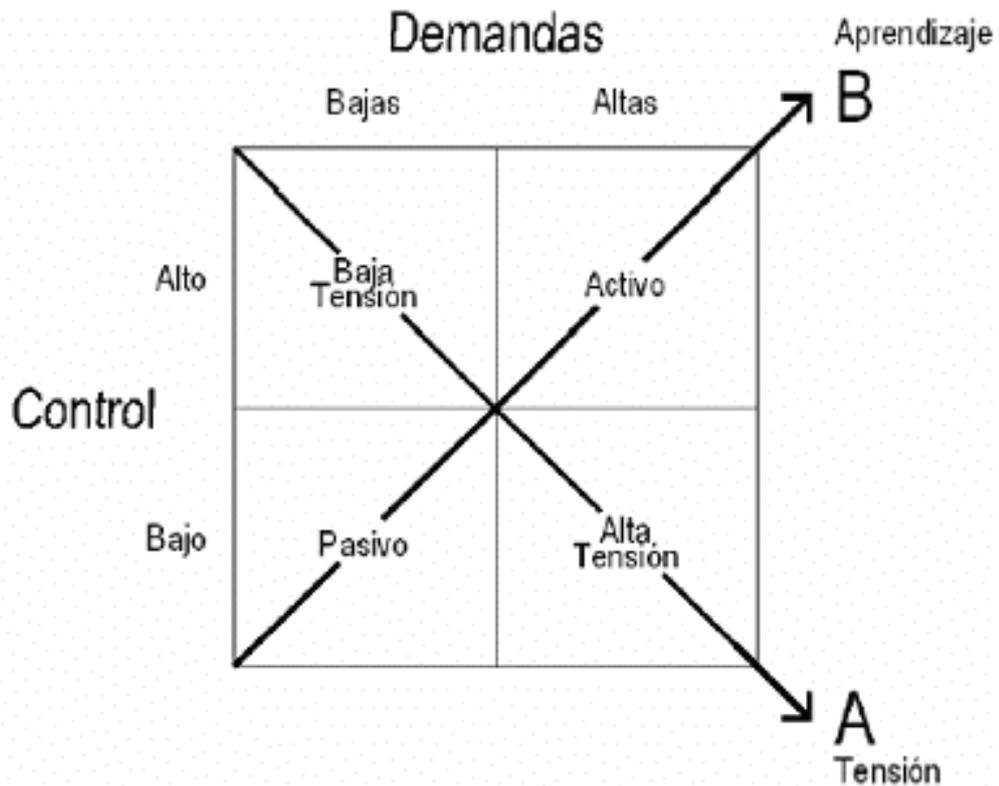
b) *Modelo "Demanda – Control".*

Modelo sustentado por Robert Karasek en 1979. Vidal (2019) explica que está basado en lo que sucede entre la organización, las actividades, las exigencias psicológicas y el dominio sobre las labores de la persona. En tanto las demandas son los requerimientos físicos y psicológicos que el trabajo implica para el colaborador, el control es la fuente que equilibra las exigencias en el trabajo, a partir de dos factores: la independencia y el impulso de facultades".

Arias et al. (2014) exponen que este modelo sufrió cambios teóricos y prácticos complementándose con el factor de apoyo social, para comprender el clima social laboral"

Figura 2

Modelo de demanda - control



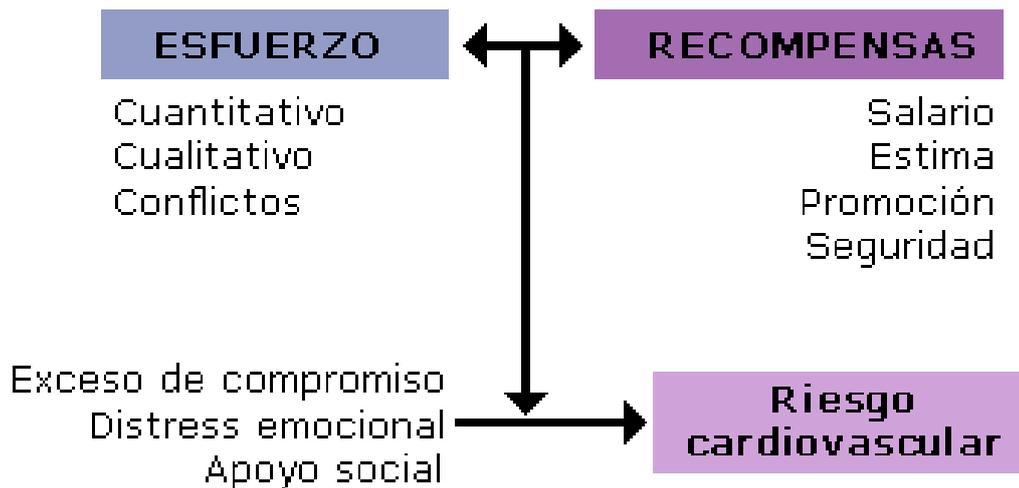
Fuente: Karasek (1979).

c) *Modelo de Desbalance “Esfuerzo – Recompensa”.*

Vidal (2019) refiere que este modelo fue propuesto por Siegrist en el año de 1996, donde el esfuerzo en el trabajo esta incluido dentro del proceso social estructurado y variable; el esfuerzo del empleado es sostenido por recompensas, las cuales son dadas por la sociedad y son obtenidas mediante tres sistemas: dinerario, aprecio, oportunidades de crecimiento y seguridad; entonces, cuando se pierde el balance entre el esfuerzo y la recompensa adquiere relevancia y termina siendo un agente estresor para el sujeto y altera la reciprocidad. Este modelo distingue dos motivos de esfuerzo: por un lado esta el extrínseco enfocado en los requerimientos del trabajo, y por el otro, esta el intrínseco que se enfoca en la motivación del empleado relacionado con las exigencias de la circunstancia. Este modelo se consideró para la presente investigación.

Figura 3

Modelo de desbalance esfuerzo - recompensa



Fuente: Siegrist (1996)

G. Dimensiones de estrés laboral.

El presente trabajo se enfocó en las dimensiones propuestas por Siegrist (1996) quien sustentó su modelo de Desbalance Esfuerzo-Recompensa (ERI), el cual propone que el esfuerzo en el trabajo esta incluido dentro del proceso social estructurado y variable; el esfuerzo del empleado es sostenido por recompensas, las cuales son dadas por la sociedad y son obtenidas mediante tres sistemas: dinerario, aprecio, oportunidades de crecimiento y seguridad; entonces, cuando se pierde el balance entre el esfuerzo y la recompensa adquiere relevancia y termina siendo un agente estresor para el sujeto y altera la reciprocidad. Sus dimensiones son:

a) *Esfuerzo:*

Se refiere a la actitud de dar todo de si al momento de realizar las labores lo que hace que el desempeño laboral sea bien visto. (Siegrist, 1996). En esta misma linea, se le conoce tambien como esfuerzo extrínseco que surge por las exigencias propias del trabajo.

Redacción (2021a) define el esfuerzo como el sacrificio que se realiza para alcanzar un objetivo. Así mismo, el esfuerzo en el centro laboral es fundamental al momento de mostrar afinidad y responsabilidad en la realización de funciones.

Reynoso y Lope (2017) sostienen que el esfuerzo es la dosis de energía que se requiere para desarrollar una determinada actividad. Siendo así, se pueden distinguir tres tipos de esfuerzo como son:

- Esfuerzo físico: Es la energía vital para desempeñar una actividad que requiere de movimiento y traslado corporal.
- Esfuerzo mental: Es la energía necesaria que permita procesar de manera activa información para desarrollar cualquier actividad que implique pensamiento y raciocinio.
- Esfuerzo social: Es la energía vinculada a la generación de roces con otros individuos para concretar determinadas actividades.

b) Recompensa:

Concerniente a la retribución que se otorga en compensación de haber cumplido satisfactoriamente una tarea o actividad. (Siegrist, 1996)

Morgado (1999) explica que para los psicólogos funcionalistas la recompensa se refiere a cualquier estímulo que incrementa la repetición de una conducta en específico.

La recompensa es una retribución proporcionado en consecuencia de una labor realizada. En el ámbito económico se le conoce como incentivo para que el individuo tenga un desempeño de acuerdo a lo que se le ha encomendado. (Redacción, 2021b)

c) Implicación:

Concerniente al nivel de compromiso que posee el empleado obteniendo como resultado un buen desempeño. (Siegrist, 1996). También, se le conoce como esfuerzo intrínseco que se origina por la excesiva inversión que realiza el colaborador en el trabajo.

Lodahl y Kejner (1965) (citados en Sanzana y Chiang, 2017) definieron la implicación laboral como la escala en que el empleado se distingue a nivel psicológico con sus obligaciones

laborales. Así mismo, se compone de tres dimensiones las cuales son: la identificación psicológica laboral, contingencias desempeño – autoestima y finalmente el sentimiento de deber – obligación hacia sus labores.

2.3. Definición de Términos Básicos

- a. **Agentes estresores:** Todo aquello que sucede alrededor del sujeto y genera estrés, los estresores pueden ser: cualquier ente (personas, grupos, aglomerados, etc.), entorno físico (ruido, vibración, iluminación, etc.) y contexto laboral.
- b. **Agotamiento:** Fase donde el individuo no logra equilibrar su sistema, por ende, le es imposible controlar la situación de estrés.
- c. **Alarma:** Fase donde ocurre la primera respuesta ante la detección de un elemento estresor.
- d. **Esfuerzo:** Se refiere a la actitud de dar todo de sí al momento de realizar sus labores lo que hace que su desempeño sea bien visto.
- e. **Establecimiento de metas y prioridades:** Dimensión que se refiere a la determinación y jerarquización de objetivos, así como, el seguimiento y logro de actividades.
- f. **Herramientas de gestión del tiempo:** Dimensión concerniente a técnicas atribuidas al uso efectivo del tiempo que considera; la elaboración de horarios, listar actividades o ir marcando lo que ya se ha realizado.
- g. **Implicación:** Dimensión que se refiere al nivel de compromiso que tiene el colaborador obteniendo como resultado un buen desempeño.
- h. **Percepción del control del tiempo:** Dimensión referente a la escala en que el individuo intuye que domina y distribuye eficazmente su tiempo.
- i. **Preferencia por la desorganización:** Dimensión que se refiere a la organización de actividades y al nivel de estructuración del entorno laboral por parte de los trabajadores.
- j. **Recompensa:** Dimensión que se refiere a la retribución que se otorga en compensación de haber cumplido satisfactoriamente una tarea o actividad.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general.*

Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.

3.1.2. *Hipótesis específicas.*

- a. Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.
- b. Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.
- c. Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. *Definición conceptual de la variable gestión del tiempo.*

Claessens et al. (2007) conceptualizan la gestión del tiempo como aquellas conductas que se enfocan en el empleo efectivo del tiempo, en tanto las actividades se desarrollan con un fin determinado. Lo que se traduce como un procedimiento mediante el cual la persona realiza y alcanza de modo eficaz sus metas obteniendo el control tanto de su tiempo como de sus tareas.

3.2.2. *Definición operacional de la variable gestión del tiempo.*

El primer constructo Gestión del tiempo se medirá de acuerdo a sus cuatro apartados: establecimiento de metas y prioridades, herramientas de gestión del tiempo, preferencia por la desorganización y percepción de control del tiempo; las mismas que fueron evaluadas por los indicadores: estructuración de metas, consecución de objetivos, utilización de herramientas, uso estratégico del tiempo, organización, planificación y dominio del tiempo. El

Instrumento a utilizar será de *Time Management Behavior Questionnaire* (TMB), constituido por 32 preguntas.

3.2.3. Definición conceptual de la variable estrés laboral

El estrés laboral nace de una desigualdad entre el esfuerzo y la recompensa experimentado en el trabajo. (Siegrist, 1996)

3.2.4. Definición operacional de la variable estrés laboral

La segunda variable estrés laboral se medirá a través de tres dimensiones: esfuerzo, recompensa e implicación; las mismas que fueron medidas por los indicadores: esfuerzo extrínseco, autoestima, promoción en el trabajo, seguridad del empleo y sobre compromiso. El Instrumento a utilizar será de Desbalance esfuerzo - recompensa, configurado por 21 interrogantes.

3.3. Matriz de la operacionalización de variables

Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Técnicas / Instrumentos
Gestión del tiempo	Claessens et al. (2007) definen la gestión del tiempo como las conductas destinadas al empleo efectivo del tiempo para el desarrollo de actividades con un fin determinado.	La primera variable Gestión del tiempo se medirá con la escala de intervalo y está constituido por cuatro dimensiones: establecimiento de metas y prioridades, herramientas de gestión del tiempo, preferencia por la desorganización y percepción de control del tiempo; con un instrumento que consta de 32 preguntas.	Establecimiento de objetivos y prioridades Herramientas para la gestión del tiempo Preferencias por la desorganización Percepción de control del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> ● Estructuración de metas ● Consecución de objetivos ● Utilización de herramientas ● Uso estratégico del tiempo ● Organización ● Planificación ● Dominio del tiempo 	Likert del 1 al 5 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	Instrumento de Time Management Behavior Questionnaire (TMB) de (Macan, 1994)
Estrés Laboral	El estrés laboral surge con la manifestación de un desbalance entre el esfuerzo y la recompensa experimentado en el trabajo. (Siegrist, 1996)	La variable estrés laboral se medirá con la escala de intervalo y está constituido por tres dimensiones: esfuerzo, recompensa e implicación; con un instrumento que consta de 21 preguntas.	Esfuerzo Recompensa Implicación	<ul style="list-style-type: none"> ● Esfuerzo extrínseco ● Autoestima ● Promoción en el trabajo ● Seguridad del empleo ● Sobre compromiso 		Instrumento de Desbalance esfuerzo - recompensa de (Siegrist, 1996)

Capítulo IV

Metodología de Estudio

4.1. Método y tipo de investigación

4.1.1. Método.

Este estudio se desarrolló con el método científico, ya que, según Hernández y Mendoza (2018), el método científico nos ayuda a tener en claro las variables que pueden influir al afecto en estudio. Por otro lado propone cuestiones metodológicas para tener resultados fiables y válidos.

Así también, se empleó el método deductivo, puesto que como menciona Rodríguez (2022) este va de lo general a lo particular emitiendo argumentos lógicos, además señala que este método se apoya de aseveraciones y generalizaciones, lo que permitiera a partir de estas realizar inferencias particulares.

4.1.2. Tipo o alcance.

El estudio es de tipo básica, al respecto Martínez (2020) explica que solo existen dos tipos de investigación; la aplicada y la básica, siendo este último para estudios descriptivos y correlacionales.

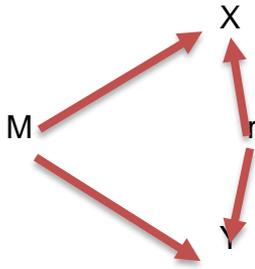
El nivel del estudio es correlacional, porque instaure la relación que consta entre los constructos involucrados (Martínez, 2020).

4.2. Diseño de la Investigación

La investigación utilizó el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal, del tipo correlacional. Al respecto Martínez (2020) señala que: es cuantitativo porque en los resultados se obtendrán datos numéricos de interés como cantidades o porcentajes; también, es no experimental porque solo describe una realidad, lo que significa que solo se aplica el instrumento para recolectar datos y no se toca a la población en ningún momento; así mismo, es transversal porque la compilación de datos se efectuará en un único momento y finalmente es correlacional porque los resultados indicarán si ambas variables guardan una relación o no.

Con este diseño, el trabajo consistió en medir ambas variables y verificar la asociación que tienen.

El esquema es:



Donde:

M = Muestra

X = Gestión del tiempo.

Y = Estrés laboral

r = Relación entre las variables.

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Población.

Hernández y Mendoza (2018) sostienen que población es un conjunto homogéneo de casos que concuerdan con ciertas especificaciones. Entonces, la población se integró de ochenta y siete asesores de negocios, entre varones y mujeres, pertenecientes a las agencias que tiene la financiera en la Zona Lima Centro I, las cuales considera las ciudades de Lima, Huancayo, La Merced, Huánuco y Tingo María. Verificando que la dimensión de la población es finita, no hubo necesidad de calcular el tamaño de la muestra, y se consideró a todos los asesores de la financiera. Al respecto, Martínez (2020) menciona que, es necesario saber el número de personas pertenecientes a un área determinada para delimitar la población de estudio.

4.3.2. Muestra.

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) sostienen que muestra es una porción de la población a estudiar en el cual se extraen datos, también menciona que la muestra tiene que ser representativa para poder hacer una generalización a la población. La investigación, al poseer una población ajustada, prescindió del muestreo y se implicó a la totalidad de la población, concretándose en un censo.

Ramos et al. (2020) precisan que la palabra censo etimológicamente en base al latín proviene de *censere*, la cual tiene como significado 'contar'. Del mismo modo INEI (2016) explica que censo es un grupo

de pasos en un tiempo y espacio determinado, además señala que un censo trabaja con la totalidad de la población. Finalmente Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que implicar a la población completa es considerar en el estudio una muestra censal.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnica.

La técnica empleada para ambos constructos fue la encuesta; al respecto, Sánchez et al. (2018) sostienen que la técnica contempla medios e instrumentos los cuales servirán para efectuar el método. Entonces la encuesta es la técnica que permitirá tener información sobre las respuestas que son emitidas por los asesores de negocios y al analizarse se obtendrá datos cuantitativos de suma importancia.

4.4.2. Instrumento.

El instrumento que medirá las variables: Gestión del tiempo y Estrés laboral es el cuestionario. Al respecto, Sánchez et al. (2018) sostienen que “el instrumento se utiliza para evaluar las variables de un fenómeno”. (p. 78).

Para medir la Gestión del tiempo, se empleará el cuestionario de Macan (1994) Time Management Behavior Questionnaire (TMB). El instrumento se integra con 32 afirmaciones, estas estiman los cuatro apartados de la gestión del tiempo: establecimiento de objetivos y prioridades, herramientas para la gestión del tiempo, preferencias por la desorganización y percepción de control del tiempo, asimismo, son valuadas con la escala de Likert, del tipo; muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni en desacuerdo ni de acuerdo (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5).

Para el estrés laboral se utilizará el cuestionario de Siegrist (1996) de desbalance, esfuerzo – recompensa. El instrumento se integra de 21 afirmaciones, éstas evalúan los tres apartados de estrés laboral: esfuerzo extrínseco, recompensa y sobre compromiso, medidas por la escala de Likert, del tipo; muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni en desacuerdo ni de acuerdo (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5).

Instrumento I:

Ficha Técnica

Nombre original	: Time Management Behavior Questionnaire (TMB)
Nombre Traducido	: Cuestionario del comportamiento de gestión del tiempo.
Objetivo	: Determinar el manejo del tiempo de los asesores de negocios.
Autores	: Macan, Shahani, Dipboye y Phillips (1990)
Aplicación	: Asesores de negocios
Administración	: Individual
Duración	: 20 a 30 min.
Total, ítems	: 32

Instrumento II:

Ficha Técnica

Nombre original	: Effort-Reward Imbalance (ERI)
Nombre Traducido	: Cuestionario de desbalance esfuerzo-recompensa.
Objetivo	: Determinar el estrés laboral de los asesores de negocios.
Autores	: Siegrist, Starke, Chandola, Godín, Marmot y Niedhammer (1996)
Aplicación	: Asesores de negocios
Administración	: Individual
Duración	: 15 a 20 min.
Total, ítems	: 21

A. Instrumento para medir las variables.

Este instrumento agrupa 53 ítems, los cuales están distribuidos en siete sub grupos para estimar las dimensiones correspondientes, los participantes deben adjudicar una apreciación en la escala de Likert de 1 a 5.

Esta escala posibilitará evaluar la posición del colaborador respecto a cada afirmación. Se brinda un intervalo de cinco apreciaciones que considera extremos de “muy en desacuerdo” a “muy de acuerdo”.

B. Validación de los expertos.

Los instrumentos se certificaron con la cooperación de tres especialistas quienes manifestaron su asentimiento tal y como se muestra en la tabla:

Tabla 4

Validación de expertos cuestionario de valores personales

N°	Experto	Grado Académico	Puntaje Total	Criterio De Validación
1	MEDINA FLORES, Wilmer	Doctor	135	Óptimo
2	TREVIÑOS NOA, Liliana	Doctora	148	Óptimo
3	GARCÍA SAAVEDRA, José	Doctor	120	Satisfactorio

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de la tabla:

En la tabla N°4 el asentimiento de los tres especialistas concedió un promedio de 134.33 con resultado óptimo.

C. Confiabilidad de los instrumentos.

Se efectuó un sondeo piloto del instrumento utilizados en la investigación para las dos variables. El cuestionario fue desarrollado por 15 individuos con características idénticas al de la muestra. La confiabilidad involucra atributos de solidez y exactitud para los instrumentos, así también para los datos y técnicas de investigación. La confiabilidad del instrumento brinda la capacidad de generar resultados idóneos cuando se administra en una segunda ocasión con atributos lo más similares a la inicial. (Sánchez et al., 2018). En este caso, la confiabilidad de los instrumentos se verificó al aplicar el alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

- K : El número de ítems (5 ítems).
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 S_t^2 : La varianza de la suma de los ítems.
 α : Coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 5

Escala de la interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	...	50	51	52	53	Σ Items
1	5	3	1	5	1	5	1	1	...	1	2	1	1	141
2	2	2	1	3	2	4	3	5	...	4	2	1	1	155
3	5	5	5	5	4	5	4	4	...	1	4	4	4	182
4	4	4	5	3	4	4	5	3	...	3	4	4	4	186
5	5	5	4	4	5	5	3	5	...	1	5	5	4	198
6	5	4	5	5	5	5	5	3	...	4	5	2	4	192
7	4	3	4	5	4	3	4	4	...	4	3	3	5	196
8	5	4	4	5	3	5	5	3	...	2	1	1	2	170
9	5	5	5	5	5	5	5	5	...	5	5	5	5	265
10	5	4	4	4	4	5	5	5	...	5	5	5	5	227
11	4	5	4	5	5	5	4	5	...	2	2	1	1	181
12	4	4	3	5	5	5	5	4	...	4	4	3	3	179
13	5	5	4	5	5	5	5	4	...	4	3	1	4	218
14	5	5	5	5	5	5	5	4	...	2	4	3	2	182
15	1	5	1	5	5	5	5	5	...	1	5	5	2	198
	1.5	0.8	2.2	0.5	1.5		1.3	1.2		2.2	1.8	2.7	2.2	877.9
Varianza	0	9	4	4	5	0.35	5	9	...	7	3	8	7	5

Fuente: Elaboración propia

SUMA DE VARIANZA DE LOS ITEMS	90.94
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	877.95
NUMERO DE ITEMS	53

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{53}{53 - 1} \left[1 - \frac{90.94}{877.95} \right] = 0.913$$

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,9137	53

El instrumento se analizó con la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach hallado en la escala que evalúa los criterios obteniendo un $\alpha = 0,9137$, se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 (tabla 5) lo cual indica que el instrumento presenta una excelente confiabilidad y es aplicable a la muestra.

4.5. Técnicas de análisis de datos

Para mostrar los resultados se elaborará tablas de distribución de frecuencia o gráficos estadísticos por tratarse de instrumentos con una medición de escala ordinal.

Para las pruebas de hipótesis se utilizarán estadígrafos no paramétricos como la (Rho de Spearman) o paramétricos como la (r de Pearson), las mismas que nos proveerán información de la consecución de los objetivos correlacionales trazados.

El software para el análisis respectivo será el SPSS V.26.

Capítulo V

Resultados

5.1. Resultados y Análisis

5.1.1. Prueba de normalidad.

La prueba de normalidad se empleó para determinar si los datos de la investigación se encuentran bien modelado mediante una distribución normal o no.

A. Formulación de hipótesis

Variable 1

H₀: Existe una distribución normal en los datos de la variable

Gestión del tiempo

$p > 0,05$

H₁: No existe una distribución normal en los datos de la variable **Gestión del tiempo**

$p < 0,05$

Variable 2

H₀: Existe una distribución normal en los datos de la variable

Estrés laboral

$p > 0,05$

H₁: No existe una distribución normal en los datos de la variable **Estrés laboral**

$p < 0,05$

B. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

C. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov para ambos cuestionarios

D. Formulación de la regla de decisión

H₀: $p \geq 0,05$ (DATOS NORMALES)

H₁: $p < 0,05$ (DATOS NO NORMALES)

En la tabla 7 se muestra los datos de análisis de la prueba de normalidad de las dos variables.

Tabla 7

Prueba de normalidad de las variables

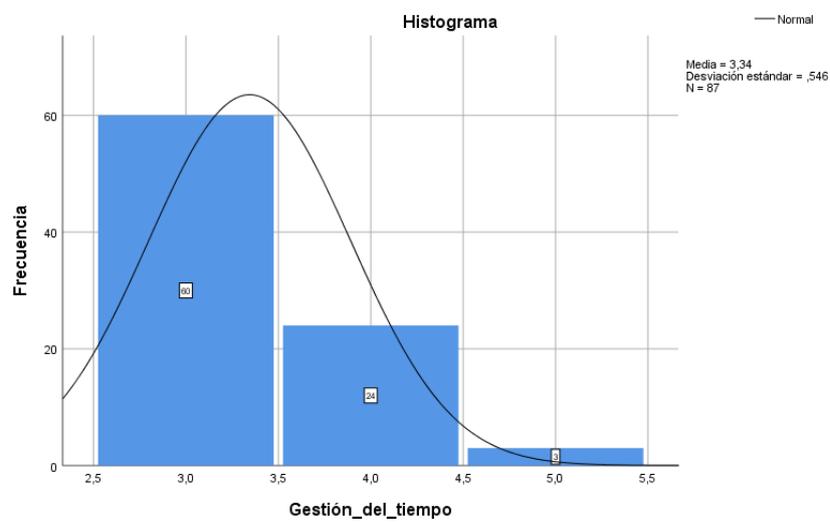
	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
X: Gestión del tiempo	,426	87	,000
Y: Estrés Laboral	,378	87	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

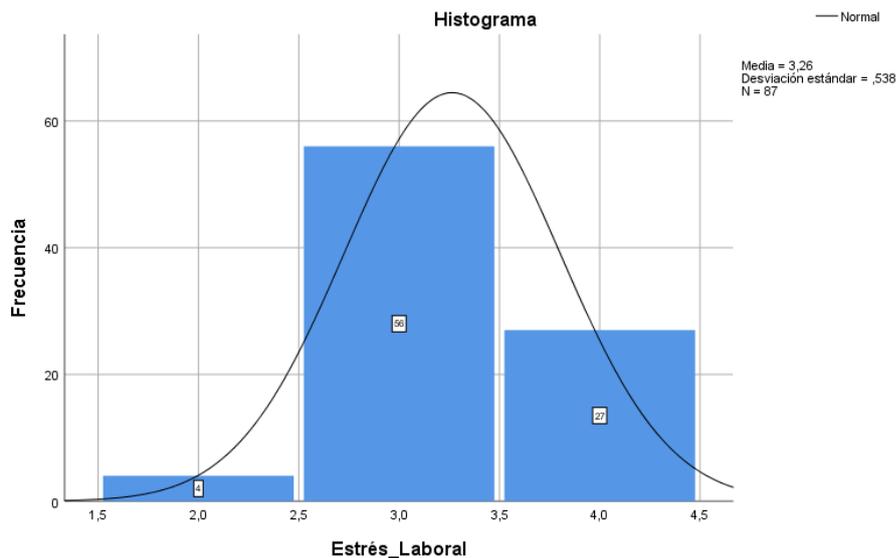
Gestión del tiempo



Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Estrés laboral



Fuente: Elaboración propia

Como el nivel de significancia asintomática bilateral obtenido ($p < 0,000$ y $p = 0,025$) es menor al nivel de significación ($\alpha = 0,050$) entonces aceptamos la hipótesis alterna H_1 y se rechaza la hipótesis nula H_0 , en otras palabras no existe una distribución normal en los datos del instrumento, se debe utilizar una estadística de prueba no paramétrica y es la correlación Rho de Spearman.

E. Conclusión

Como $p < 0,05$, es decir los datos tienen una distribución no normal, por lo tanto, aplicaremos una estadística no paramétrica. Según los resultados de la prueba de normalidad se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Datos generales.

El cuestionario inicia con seis preguntas de carácter genérico las cuales van de la siguiente manera.

Tabla 8

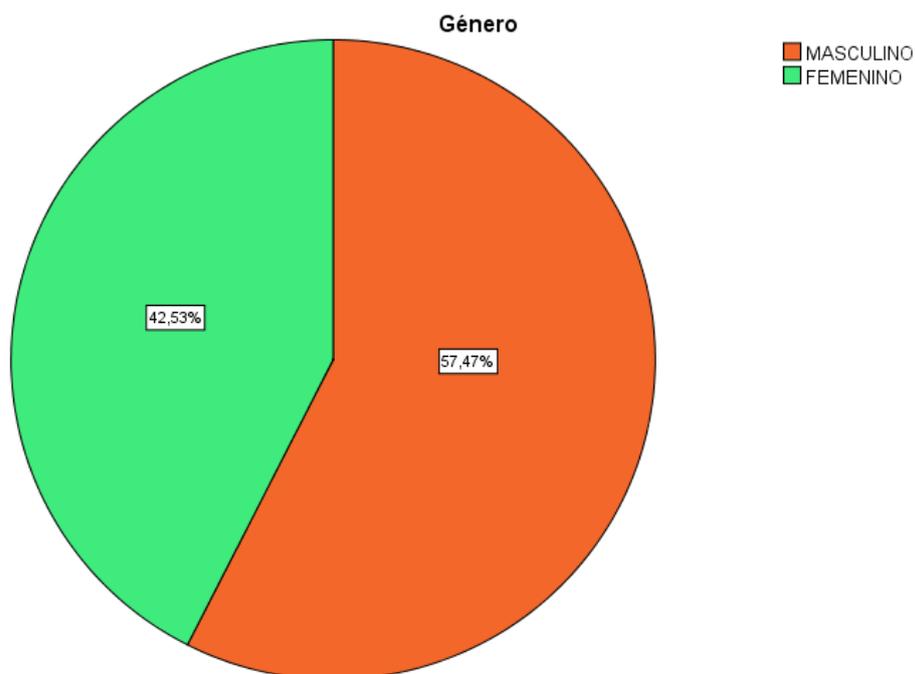
Género de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	50	57,5%
Femenino	37	42,5%
Total	87	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Género de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 6, se apreció la frecuencia de trabajadores según el género, correspondiendo el 42,53 % de género femenino, mientras que el 57,47 % son de género masculino.

Tabla 9

Edad de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

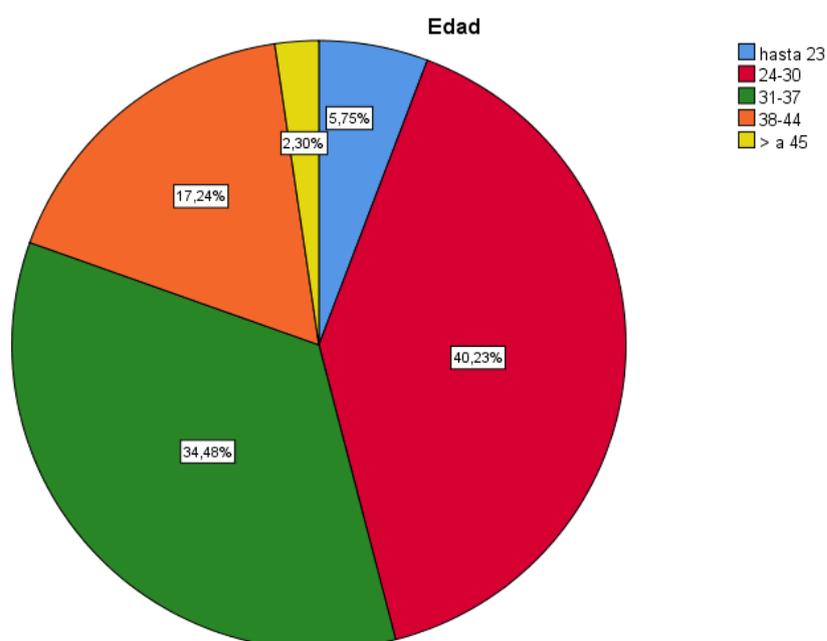
Edad	Frecuencia	Porcentaje
<=23	5	5.7 %
24 – 30	35	40.2 %

31 – 37	30	34.5 %
38 – 44	15	17.2 %
>=45	2	2.3 %
Total	87	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Edad de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 7, se apreció la frecuencia de edades, correspondiendo que de 24 a 30 años representan el 42,23 %, entre las edades de 31 a 37 años representan el 34,48 %, entre las edades de 38 a 44 años representan el 17,24 %, mientras que los menores de 24 y mayores de 44 representan el 5,75 % y el 2,30 % respectivamente.

Tabla 10

Estado civil de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

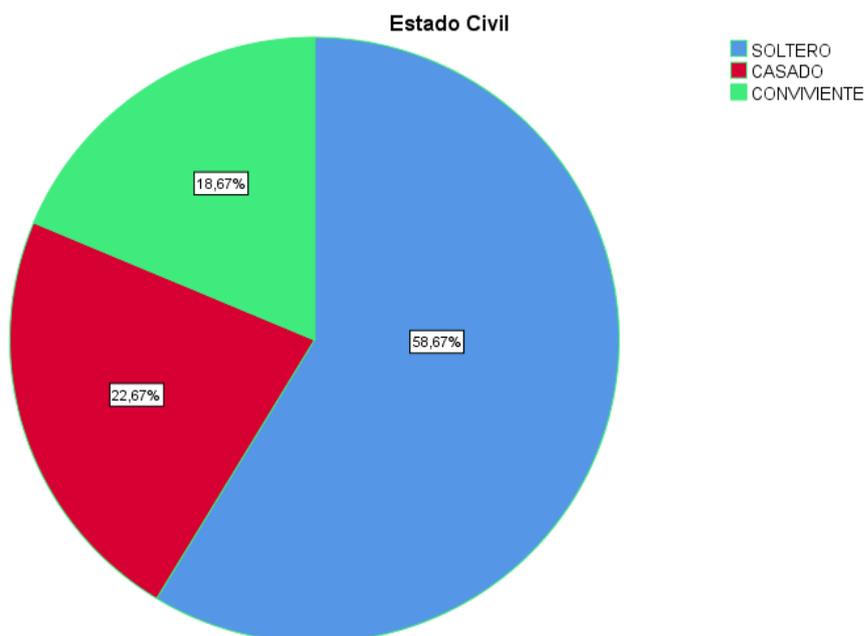
Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	44	58,7 %
Casado	17	22,7 %

Conviviente	14	18,7 %
Total	75	100 %
Perdidos	12	
Total	87	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Estado civil de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 6, se apreció la frecuencia del estado civil, correspondiendo un 58,67 % de los trabajadores solteros, el 22,67 % de los trabajadores casados y el 18,67 % de los trabajadores convivientes.

Tabla 11

Grado de instrucción de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

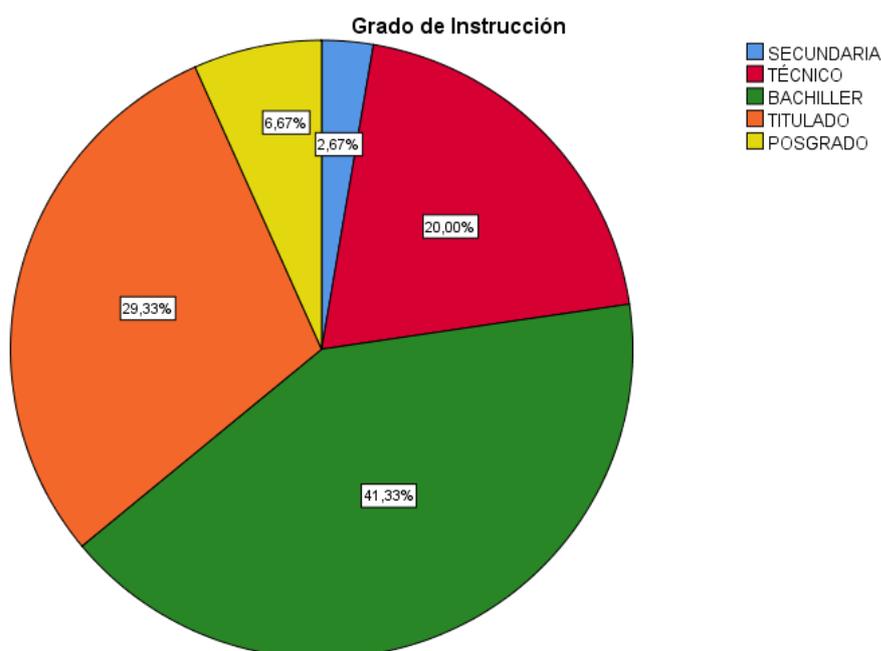
Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	2	2,7 %
Técnico	15	2,0 %
Bachiller	31	41,3 %
Titulado	22	29,3 %

Posgrado	5	6,7 %
Total	75	100 %
<hr/>		
Perdidos	12	
Total	87	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Grado de instrucción de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 6, se apreció la frecuencia del grado de instrucción, correspondiendo que el 41,33 % de trabajadores es bachiller, el 29,33 % es titulado, el 20 % es técnico, mientras que el 6,67 % y el 2,67 % cuentan con posgrado y secundaria respectivamente.

Tabla 12

Lugar de trabajo de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

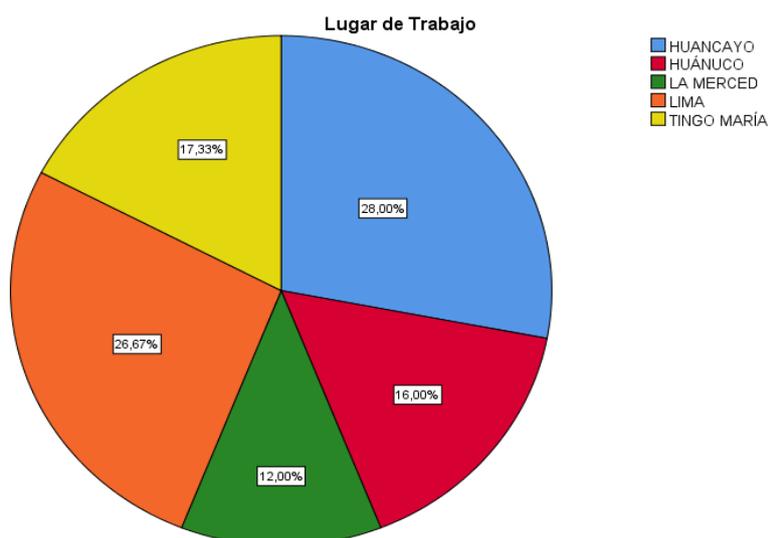
Lugar de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Huancayo	21	28,0 %
Huánuco	12	16,0 %
La Merced	9	12,0 %

Lima	20	2,7 %
Tingo María	13	17,3 %
Total	75	100 %
<hr/>		
Perdidos	12	
Total	87	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Lugar de trabajo de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos
Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 6, se apreció la frecuencia del lugar de trabajo, correspondiendo que el 28 % trabaja en Huancayo, el 26,67 % en Lima, el 17,33 % en Tingo María, el 16 % en Huánuco y el 12 % trabaja en La Merced.

Tabla 13

Tiempo de servicio de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos
Zona Lima Centro I

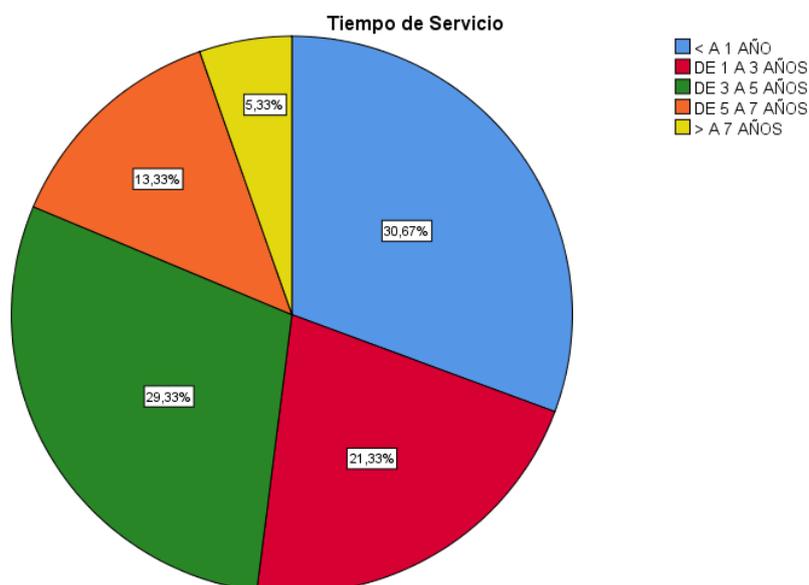
Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
<1 año	23	30,7 %
1-3 años	16	21,3 %
3-5 años	22	29,3 %
5-7 años	10	13,3 %
>7 años	4	5,3 %

Total	75	100 %
Perdidos	12	
Total	87	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Tiempo de servicio de los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 6, se observó la frecuencia con respecto al tiempo de servicio, donde el 30,67 % tiene menos de un año de servicio, el 29,33 % tiene entre 3 a 5 años de servicio, el 21,33 % tiene entre 1 a 3 años de servicio, el 13,33 % tiene entre 5 a 7 años de servicio y un 5,33 % tiene más de 7 años de servicio.

5.2.2. Variables y dimensiones.

El cuestionario consta de dos variables cada una con sus dimensiones respectivas las cuales se nombran a continuación.

Tabla 14

Gestión del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

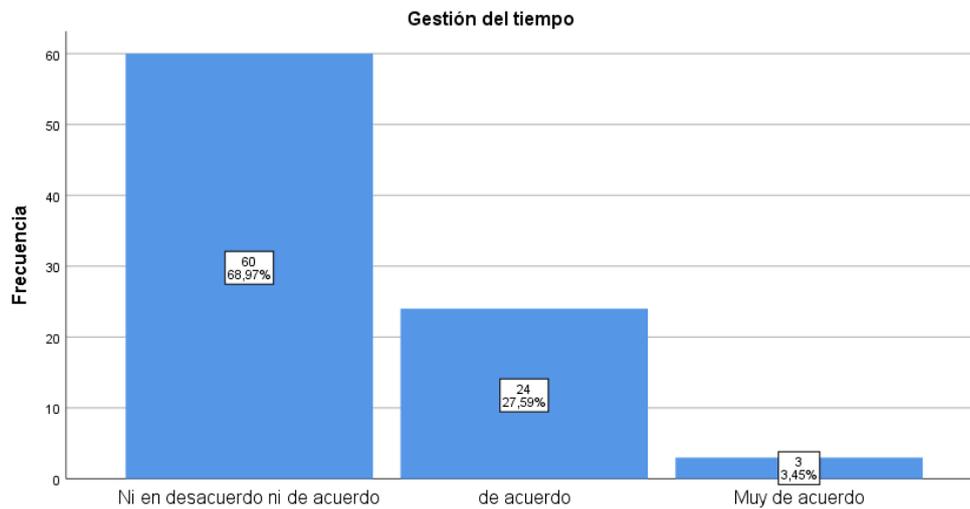
	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	60	69,0 %
de acuerdo	24	27,6 %

Muy de acuerdo	3	3,4 %
Total	87	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Gestión del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 12, se apreció la frecuencia de la variable gestión del tiempo, donde el 27,59 % de los colaboradores refieren estar de acuerdo al momento de gestionar el tiempo.

Tabla 15

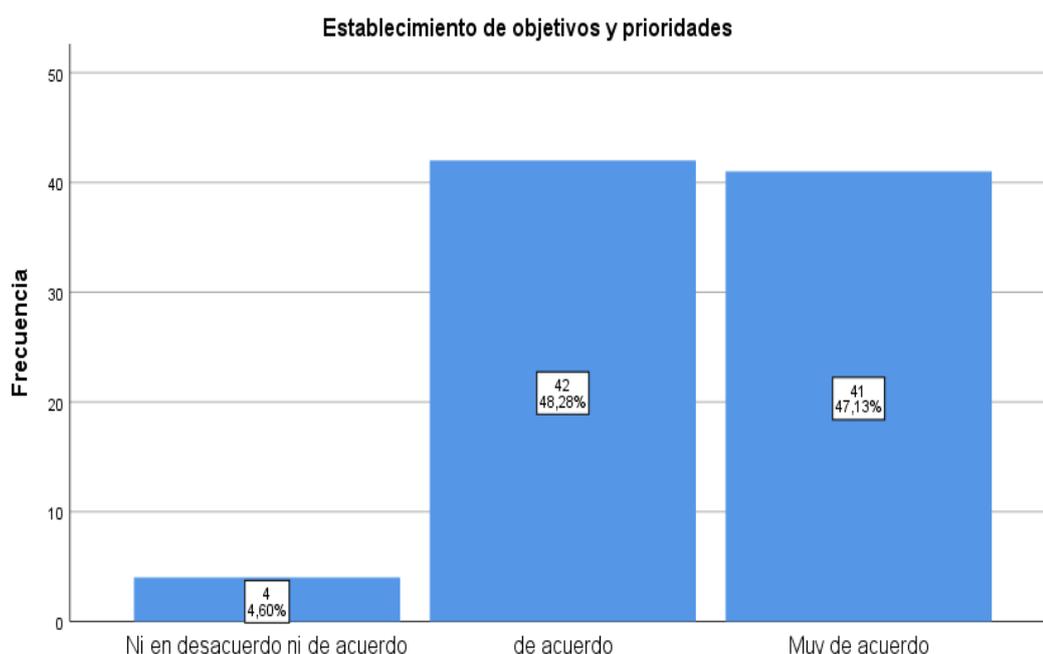
Establecimiento de objetivos y prioridades en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	4,6 %
de acuerdo	42	48,3 %
Muy de acuerdo	41	47,1 %
Total	87	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Establecimiento de objetivos y prioridades en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 13, se apreció la frecuencia de la dimensión establecimiento de objetivos y prioridades, donde el 48,3 % y el 47,1 % de los colaboradores refieren estar de acuerdo y muy de acuerdo respectivamente al momento de establecer objetivos y prioridades.

Tabla 16

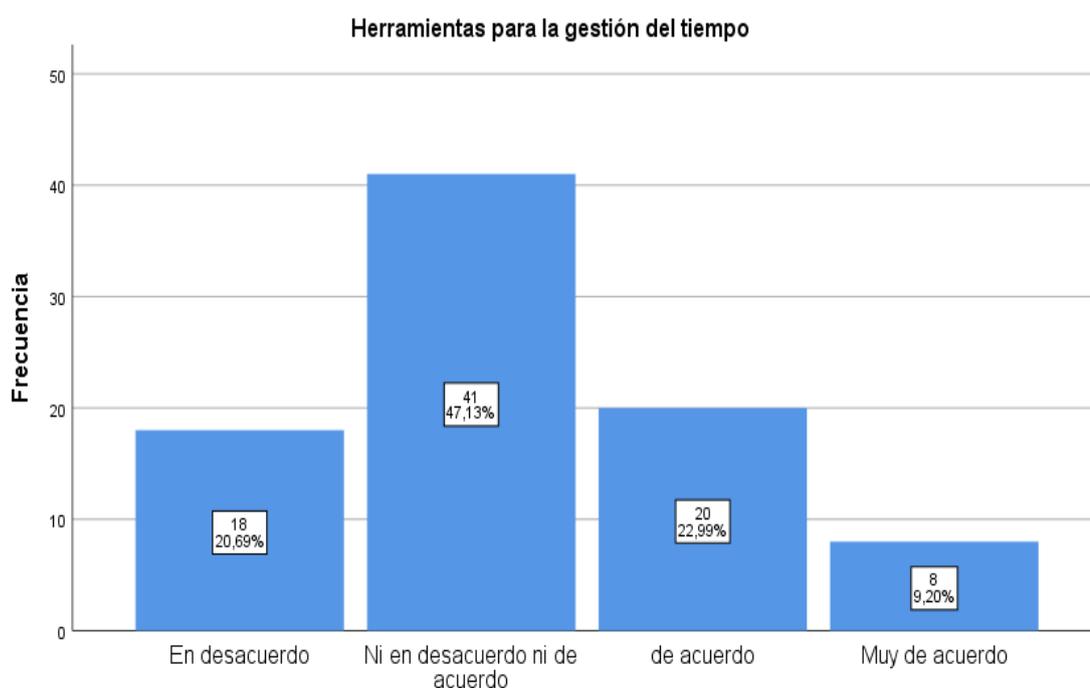
Herramientas para la gestión del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	18	20,7 %
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	41	47,1 %
de acuerdo	20	23,0 %
Muy de acuerdo	8	9,2 %
Total	87	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Herramientas para la gestión del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 14, se apreció la frecuencia de la dimensión herramientas de gestión del tiempo, donde el 22,99 % de los colaboradores refieren estar de acuerdo al momento de emplear herramientas de gestión del tiempo.

Tabla 17

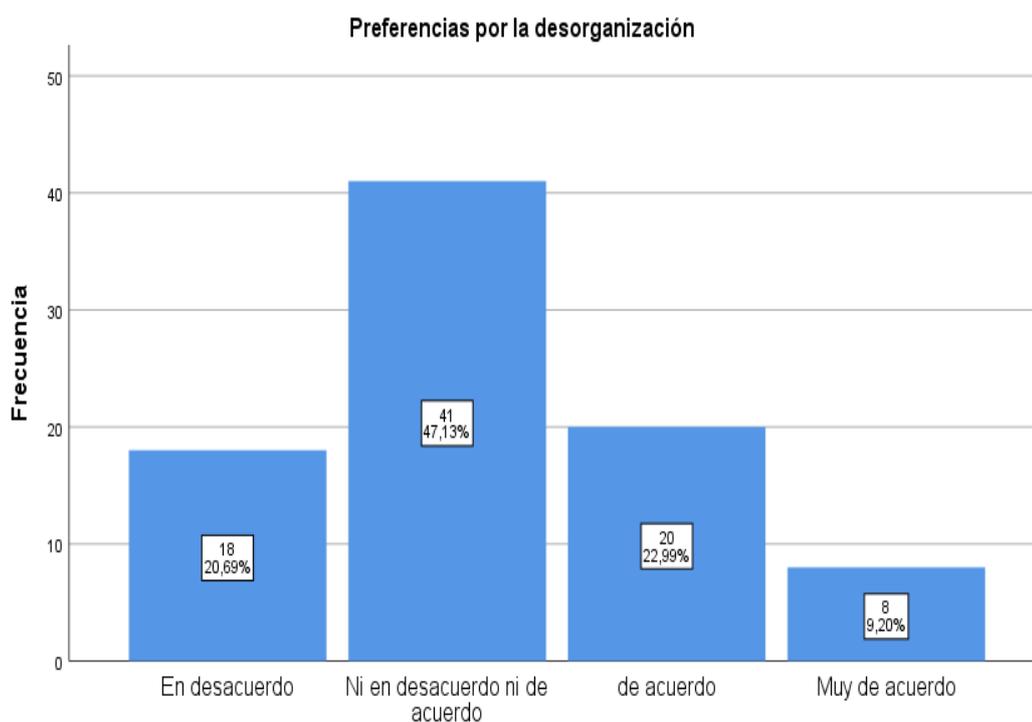
Preferencias por la desorganización en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	18	20,7 %
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	41	47,1 %
de acuerdo	20	23.0 %
Muy de acuerdo	8	9,2 %
Total	87	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 15

Preferencias por la desorganización en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 15, se apreció la frecuencia de la dimensión preferencias por la desorganización, donde el 22,99 % de los colaboradores refieren estar de acuerdo al momento de tener preferencias por la desorganización.

Tabla 18

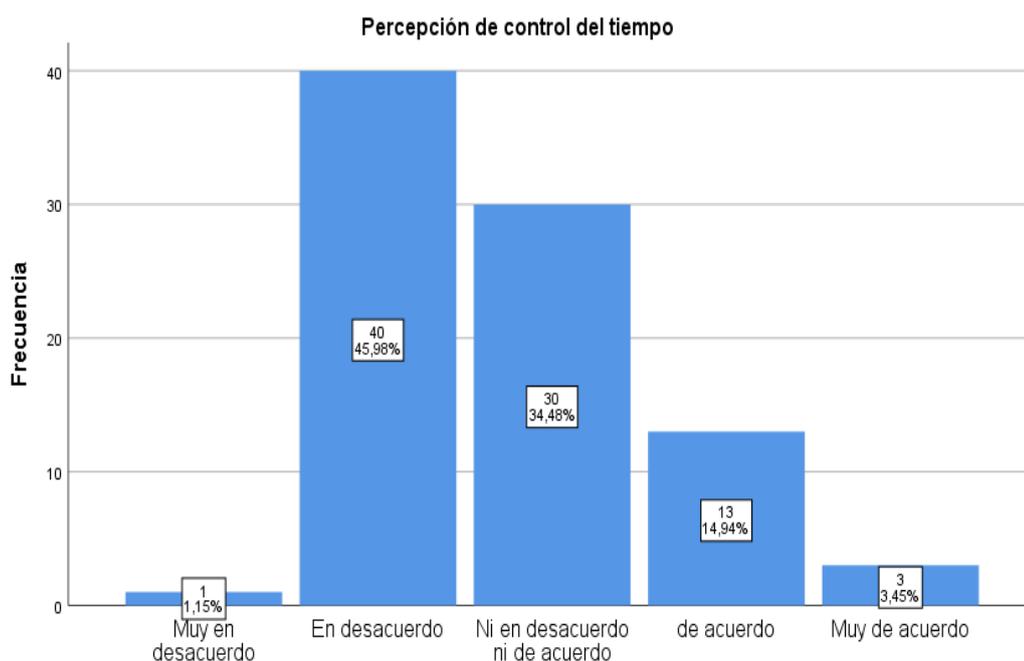
Percepción de control del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	1,1 %
En desacuerdo	40	46,0 %
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	30	34,5 %
de acuerdo	13	14,9 %
Muy de acuerdo	3	3,4 %
Total	87	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 16

Percepción de control del tiempo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 16, se apreció la frecuencia de la dimensión percepción de control del tiempo, donde el 45,96 % de los colaboradores refieren estar en desacuerdo al momento de tener percepción del control del tiempo.

Tabla 19

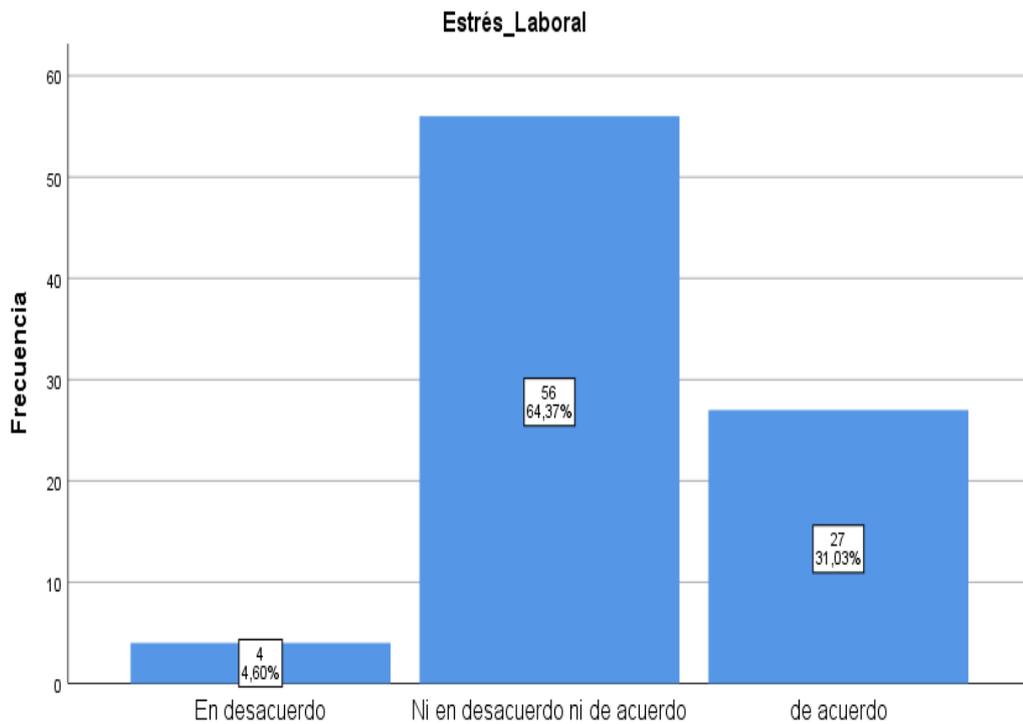
Estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	4,6 %
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	56	64,4 %
de acuerdo	27	31,0 %
Total	87	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 17

Estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 17, se apreció la frecuencia de la variable estrés laboral, donde el 31,03 % de los colaboradores refieren estar de acuerdo al momento de presentar estrés laboral.

Tabla 20

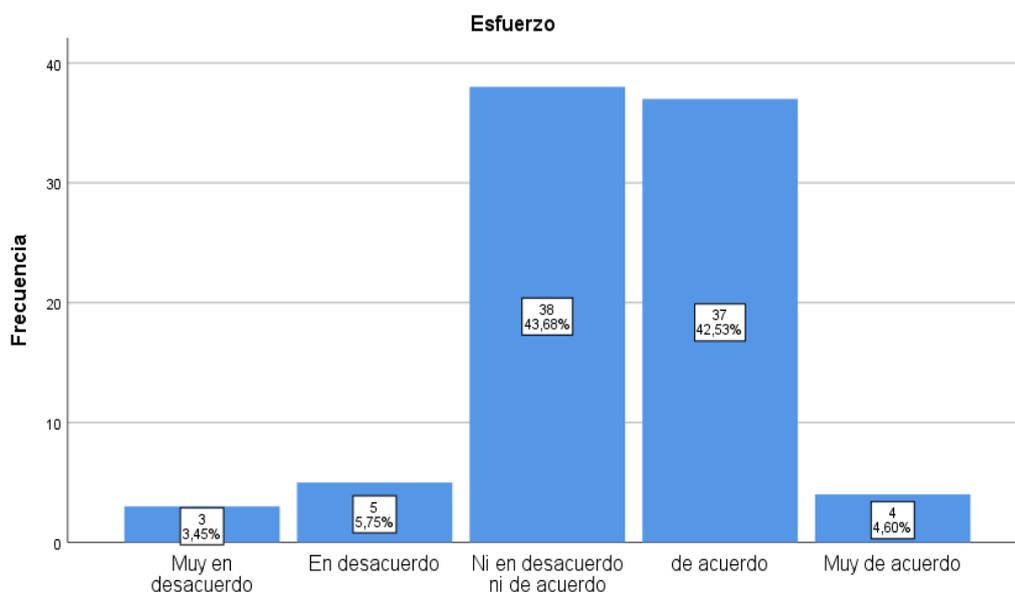
El esfuerzo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	3,4 %
En desacuerdo	5	5,7 %
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	38	43,7 %
de acuerdo	37	42,5 %
Muy de acuerdo	4	4,6 %
Total	87	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 18

El esfuerzo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 18, se apreció la frecuencia de la dimensión esfuerzo del estrés laboral, donde el 42,53 % de los colaboradores refieren esforzarse para realizar su trabajo frente a un 5,75 % que están en desacuerdo.

Tabla 21

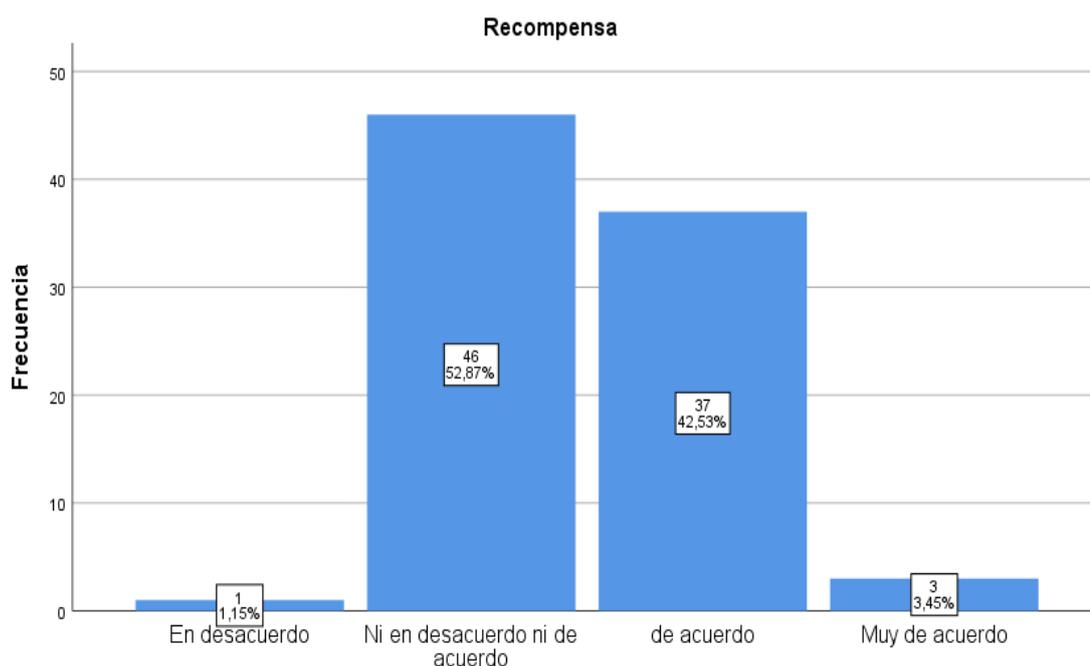
La recompensa en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1,1 %
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	46	52,9 %
de acuerdo	37	42,5 %
Muy de acuerdo	3	3,4 %
Total	87	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 19

La recompensa en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 19, se apreció la frecuencia de la dimensión recompensa del estrés laboral, donde el 42,53 % de los colaboradores refieren estar de acuerdo con la recompensa obtenida en el trabajo frente a un 1,15 % que están en desacuerdo con la recompensa obtenida en el trabajo.

Tabla 22

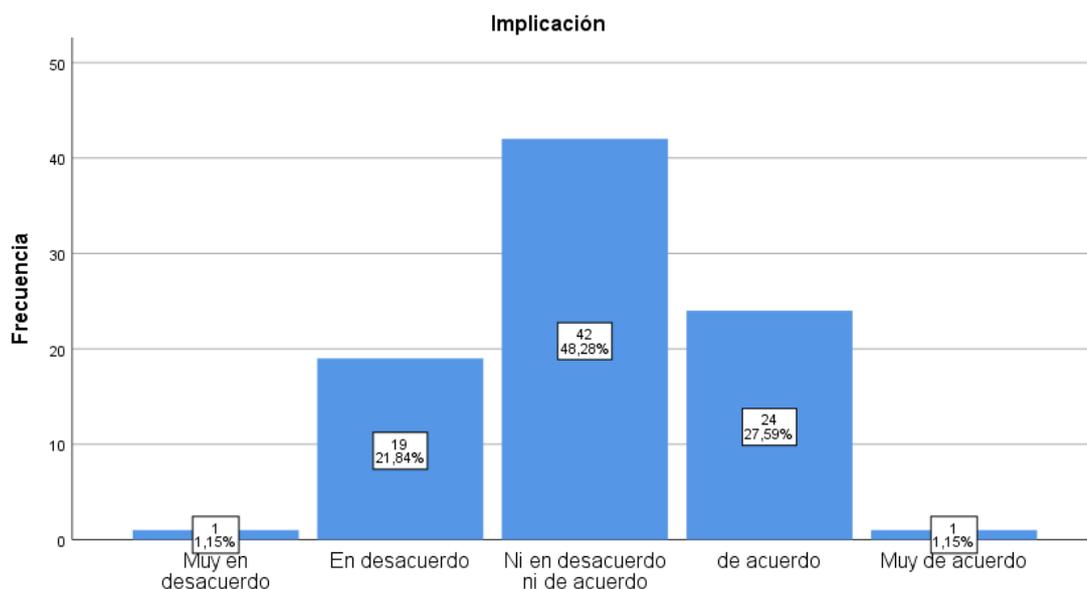
La implicación en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	1,1 %
En desacuerdo	19	21,8 %
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	42	48,3 %
de acuerdo	24	27,6 %
Muy de acuerdo	1	1,1 %
Total	87	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 20

La implicación en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 20, se apreció la frecuencia de la dimensión implicación del estrés laboral, donde el 27,59 % de los colaboradores refieren estar de acuerdo al momento de implicarse para realizar su trabajo frente a un 21,84 % que está en desacuerdo al momento de implicarse con el trabajo.

5.2.3. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

La secuencia para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman es la siguiente:

a) Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

b) Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c) Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba Rho de Spearman.

d) Formulación de la regla de decisión

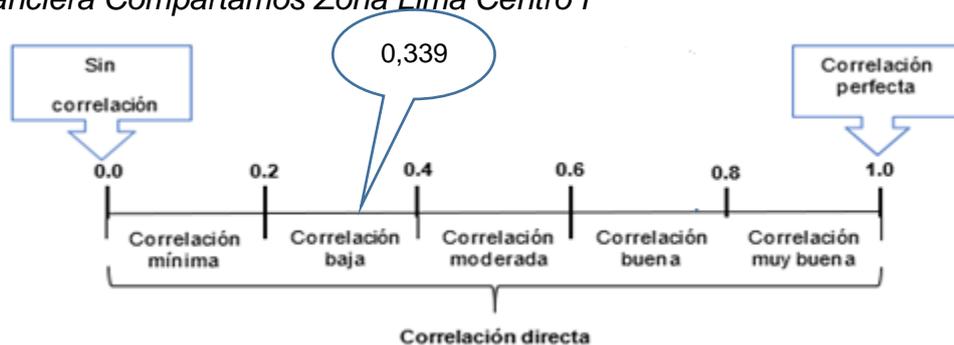
Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

$H_0: \rho \geq 0,05$

$H_1: \rho < 0,05$

Figura 21

Correlación entre gestión del tiempo y estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Tabla 23

Correlación entre gestión del tiempo y estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

			Gestión del tiempo	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Gestión_del_tiempo	Coefficiente de correlación	1,000	,339**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	87	87
	Estrés_Laboral	Coefficiente de correlación	,339**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaboración propia

e) Conclusión estadística

En consecuencia, denegamos la hipótesis nula (H_0) y acatamos la hipótesis alterna (H_1), asimismo aseveramos que: Existe relación

significativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022, gracias al ($Rho = 0.339$) y una significancia ($p = 0.001$) se acredita una correlación directa y baja, en síntesis, cuando la gestión del tiempo aumenta el estrés laboral se manifiesta de manera leve en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.

5.2.4. Hipótesis específicas

A. Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:

a) Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

b) Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c) Estadístico de prueba

Se aplicó la prueba Rho de Spearman.

d) Formulación de la regla de decisión

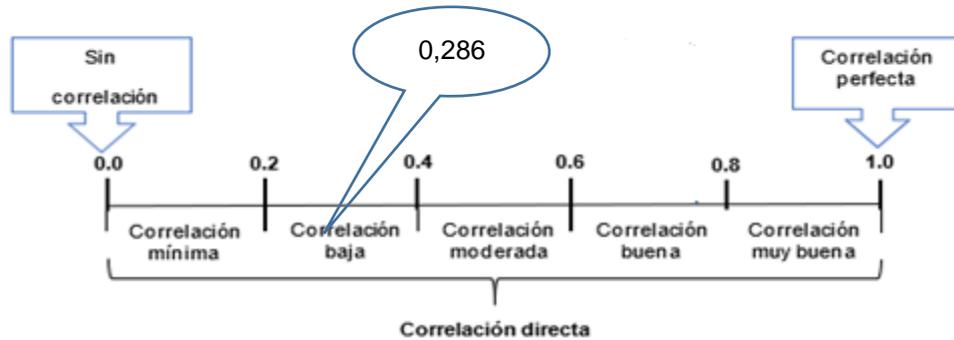
Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

$H_0: p \geq 0,05$

$H_1: p < 0,05$

Figura 22

Correlación entre gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



Fuente: Elaboración propia

Tabla 24

Correlación entre gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

			Gestión del tiempo	Esfuerzo
Rho de Spearman	Gestión del tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	,286**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	87	87
	Esfuerzo	Coeficiente de correlación	,286**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaboración propia

e) Conclusión estadística

En consecuencia, denegamos la hipótesis nula (H_0) y acatamos la hipótesis alterna (H_1), asimismo aseveramos que: Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022, gracias al ($Rho = 0,286$) y una significancia ($p = 0,007$) se acredita una correlación directa y correlación baja, es síntesis, cuando la gestión del tiempo aumenta el esfuerzo se

manifiesta de manera leve en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.

B. Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

La secuencia para efectuar la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman es la siguiente:

a) *Planteamiento de Ho y H1.*

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

H1: Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

b) *Nivel de significancia*

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c) *Estadístico de prueba*

Se aplicó la prueba Rho de Spearman.

d) *Formulación de la regla de decisión*

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

H0: $p \geq 0,05$

H1: $p < 0,05$

Figura 23

Correlación entre gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I





Fuente: Elaboración propia

Tabla 25

Correlación entre gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

			Gestión del tiempo	Recompensa
Rho de Spearman	Gestión del tiempo	Coefficiente de correlación	1,000	,317**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	87	87
Recompensa		Coefficiente de correlación	,317**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaboración propia

e) Conclusión estadística

En consecuencia, denegamos la hipótesis nula (H_0) y acatamos la hipótesis alterna (H_1), asimismo aseveramos que: Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la recompensa el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022, gracias al ($Rho = 0,317$) y una significancia de ($p = 0,003$) se acredita una correlación directa y baja, en síntesis, cuando gestión del tiempo aumenta la recompensa del estrés laboral se manifiesta de manera leve en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.

C. Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

La secuencia para efectuar la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman es la siguiente:

a) Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022

b) Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c) Estadístico de prueba

Se aplicó la prueba Rho de Spearman.

d) Formulación de la regla de decisión

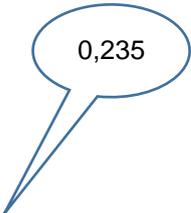
Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

$H_0: p \geq 0,05$

$H_1: p < 0,05$

Figura 24

Correlación entre gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I



0,235



Fuente: Elaboración propia

Tabla 26

Correlación entre gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I

		Gestión del tiempo	Implicación
Rho de	Gestión del	Coefficiente de correlación	1,000
Spearman	tiempo	Sig. (bilateral)	,235*
		N	87
	Implicación	Coefficiente de correlación	,235*
		Sig. (bilateral)	,028
		N	87

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

Fuente: Elaboración propia

e) Conclusión estadística

En consecuencia, denegamos la hipótesis nula (H_0) y acatamos la hipótesis alterna (H_1), asimismo aseveramos que: Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022, gracias al ($Rho= 0,235$) y significancia ($p= 0,028$) se acredita una correlación directa y baja, en síntesis, cuando la gestión del tiempo aumenta la implicación del estrés laboral se manifiesta de manera leve en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.

5.3. Discusión de Resultados

En el presente estudio, al determinar la relación entre la Gestión del tiempo y el Estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022; se consiguió un ($p = 0,001 < 0,05$), gracias al test no paramétrico Rho de Spearman. Entendiéndose como la existencia relacional entre las dos variables. Esto denota que, la gestión del tiempo tiende a relacionarse con el esfuerzo, la recompensa y la implicación del estrés laboral que manifiestan los asesores de negocios, es decir en la medida que intenten administrar su tiempo de mejor manera mediante algunos recursos, los asesores presentarán incrementos leves de estrés laboral. Frente a lo mencionado, se deniega la hipótesis nula y se acata la hipótesis alterna, donde refiere la existencia relacional significativa directa y baja entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I. Estos resultados concuerdan con el estudio de Avila y De Los Rios (2022) quienes encontraron que, a una mejor gestión del tiempo en los estudiantes universitarios, pues el estrés se manifiesta de una manera moderada, lo que significa que las variables se relacionan de manera directa. Por el contrario, el presente estudio, difieren de Flores (2017) quien en su tesis llega a concluir que a una adecuada administración del tiempo disminuye el estrés laboral en los administrativos de la GRM; lo que significa que la relación entre las variables mencionadas es negativa. Del mismo modo, Mata et al. (2021) refieren que una mejor gestión del tiempo permite que el colaborador padezca menos de estrés laboral. En base a lo interpretado y analizado, consideramos que en el caso del asesor de negocios en tanto priorice administrar mejor su tiempo, este repercutirá con un leve incremento en su estrés laboral.

Asimismo, respondiendo al objetivo específico el cual consiste en determinar la relación entre la Gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022; se consiguió un ($p = 0,007 < 0,05$), gracias al test no paramétrico Rho de Spearman. Entendiéndose como la existencia relacional entre variable y dimensión estudiadas. Esto denota que, la gestión del tiempo tiende a relacionarse con el esfuerzo del estrés laboral, es decir en la medida que el

asesor administre mejor su tiempo para cumplir con los indicadores que exige su carga laboral, pues, incurrirá en un mayor esfuerzo para poder cumplirlos. Frente a lo mencionado se deniega la hipótesis nula y se acata la hipótesis alterna, donde refiere la existencia relacional significativa directa y baja entre la gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I. Estos resultados concuerdan con Ávila y De Los Rios (2022) quienes en su tesis llegaron a concluir que una mejor gestión del tiempo incrementa el esfuerzo de los estudiantes universitarios de la ciudad de Cajamarca; lo que significa que cuando el estudiante intenta gestionar de mejor manera su tiempo hace que requiera de un mayor esfuerzo al igual que en los asesores de la financiera; en ese sentido la relación entre ambas variables es directa y moderada habiendo aplicado la prueba estadística Rho de Spearman ($p=0,000 < 0,05$). En base a lo interpretado y analizado, confirmamos que el hecho de gestionar mejor el tiempo significará la exigencia de un esfuerzo extra..

Asimismo, respondiendo al objetivo específico el cual consiste en determinar la relación entre la Gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022; se consiguió un ($p = 0,003 < 0,05$), gracias al test no paramétrico Rho de Spearman. Entendiéndose como la existencia relacional entre variable y dimensión estudiadas. Esto denota que, la gestión del tiempo tiende a relacionarse con la recompensa del estrés laboral, es decir al optimizar el tiempo y emplearlo adecuadamente cumpliendo las pautas previas para lograr lo programado, genera un leve incremento en la recompensa. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde refiere que existe una relación significativa directa y correlación baja entre la gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I. Estos resultados concuerdan con Avila y De Los Rios (2022) quienes llegaron a concluir que cuando el estudiante cumple oportunamente con sus actividades administrando bien su tiempo, este se refleja en un incremento moderado de la recompensa; esto se traduce en que la relación de ambas variables es directa y moderada habiendo aplicado la prueba estadística Rho de Spearman

($p=0,000 < 0,05$). En base a lo interpretado y analizado confirmamos que el hecho de gestionar mejor el tiempo va significar un leve incremento en la recompensa.

Asimismo, respondiendo al objetivo específico el cual consiste en determinar la relación entre la Gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022; se consiguió un ($p = 0,028 < 0,05$), gracias al test no paramétrico Rho de Spearman. Entendiéndose como la existencia relacional entre variable y dimensión estudiadas. Esto denota que, la gestión del tiempo tiende a relacionarse con la implicación del estrés laboral, es decir cuando el asesor planifica, organiza y emplear mejor su tiempo, éste deseará entregar el mejor de los trabajos incurriendo en un leve incremento en la implicación hacia su trabajo. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde refiere que existe una relación significativa directa y baja entre la gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I. Estos resultados concuerdan con Avila y De Los Rios (2022) quienes en su tesis llegaron a concluir que en tanto el alumno mejor administre su tiempo, el resultado de las tareas que realice tendrán una cuota de exigencia mayor haciendo que se sienta más implicado al momento de cumplir con sus actividades haciendo que se involucre con sus tareas más de lo normal; lo que significa que la relación entre ambas variables es directa y moderada habiendo aplicado la prueba estadística Rho de Spearman ($p=0,000 < 0,05$). En base a lo interpretado y analizado confirmamos que una mejor gestión del tiempo se refleja en la elaboración de un mejor trabajo traduciéndose en un incremento leve en la implicación.

Conclusiones

1. Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022, para un nivel de confianza al 95%, con un ($Rho = 0,339$), y una significancia ($p = 0,001$) acredita una correlación directa y baja, es decir, a un incremento en la gestión del tiempo el estrés laboral se manifiesta de manera leve en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022. Esta correlación directa y correlación baja se presenta, debido a, la naturaleza de las funciones del asesor de negocios los cuales requieren de optimizar su tiempo para realizar labores de oficina (evaluación económica, documentación, revisión de propuestas y sustentación en comité) y de campo (prospección, recuperación y seguimiento); entonces, la distribución y optimización de su tiempo, en ocasiones le genera un leve estrés laboral.
2. Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el esfuerzo del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022, para un nivel de confianza al 95%, con un ($Rho = 0,286$) y una significancia ($p = 0,007$) acredita una correlación directa y correlación baja, es decir, a un aumento en la gestión del tiempo el esfuerzo del estrés laboral se manifiesta de manera leve en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022. Esta correlación directa y correlación baja se presenta, debido a, la carga laboral del asesor de negocios el cual se basa en el cumplimiento de indicadores; entonces, el asesor al gestionar mejor su tiempo para el cumplimiento de sus indicadores, genera un leve incremento en el esfuerzo.
3. Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la recompensa del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022, para un nivel de confianza al 95%, con un ($Rho = 0,317$) y una significancia ($p = 0,003$) acredita una correlación directa y correlación baja, es decir, a un aumento en la gestión del tiempo la recompensa del estrés laboral se manifiesta de manera leve en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima

Centro I, 2022. Esta correlación directa y baja se presenta, debido a, cuando el asesor gestiona mejor su tiempo, esto se ve reflejado en un leve incremento de la recompensa.

4. Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la implicación del estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022, para un nivel de confianza al 95%, con un (Rho = 0,235) y una significancia ($p= 0,028$) acredita una correlación directa y baja, es decir, a un aumento en la gestión del tiempo la implicación del estrés laboral se manifiesta de manera leve en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022. Esta correlación directa y correlación baja se presenta, debido a, que una mejor gestión del tiempo se refleja en la elaboración de un mejor trabajo y esto se traduce en un incremento leve en la implicación, considerando que no importa para quién se trabaja sino *la forma en la que se trabaja y el resultado que se quiere obtener*.

Recomendaciones

1. Teniendo en consideración el ritmo de trabajo del asesor, el cual es ajetreado y en ocasiones le exige abandonar su trabajo de campo para retornar a oficina, se recomienda considerar el otorgamiento de autonomías y delegación de aprobación de créditos de forma escalonada según la categoría del asesor, esto agilizará la aprobación de los créditos propuestos, ya que, el asesor de negocios con la categoría inmediata superior apruebe los créditos del asesor con categoría inmediata inferior. Para esto se debe cumplir con los indicadores mínimos establecidos por la empresa como: tamaño de cartera, número de clientes e indicadores de mora; siendo exigidos tanto al que aprueba como al que requiere de aprobación. Así mismo, esto ayudará al asesor culminar con el proceso de visitas de campo exitosamente, debido a, que el proceso de aprobación será en menos tiempo y en forma remota. Para el proceso recomendado es necesario brindar un perfil de aprobador en el aplicativo móvil solo a los asesores que cumplen con los indicadores anteriormente mencionados.
2. Habiendo verificado que, gestionar el tiempo es una carga para el asesor, por el mismo hecho de que no tienen la costumbre y tiempo de hacerlo, se recomienda que el jefe de créditos brinde al asesor tips de optimización del tiempo y de ventas enfocados en incrementar su productividad con menos esfuerzo y de ser necesario acompañarlo y mostrarle como ponerlo en práctica. Esto permitirá que el asesor de negocios ejecute su trabajo de manera eficiente. Para su tangibilización, es necesario que el jefe de créditos dedique una hora diaria de acompañamiento para el asesor que lo requiera.
3. Considerando que el cumplimiento de actividades con una óptima utilización del tiempo se refleja en la satisfacción de haber logrado sus tareas con éxito, se recomienda mejorar el programa de recompensas enfocados en el reconocimiento, de manera que el asesor de negocios no solo se sienta valorado por el trabajo que realiza y recompensado económicamente, sino también, sea reconocido motivacionalmente mediante: tarjetas de felicitación por niveles de desempeño, cartas de

sobresaliente por superar indicadores e invitación de participación en reuniones importantes.

4. El querer destacar y obtener el mejor de los resultados, no siempre va a ser beneficioso para el asesor de negocios, pues, esa actitud repercute en su bienestar y lo tiene atado al trabajo en demasía. En ese contexto se ha observado que el asesor que presenta esos síntomas debe ser liberado física y mentalmente, motivo por el cual se recomienda que el gerente de agencia realice actividades de recreación (baile, compartir anécdotas y realizar tiktoks), y ejercicios de relajación (estiramientos, meditación guiada de 5 minutos y respiración profunda) con una duración de 15 minutos al iniciar el primer día de cada semana.

Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). *Sistemas y Programas: Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*.
- Ahmad, N. L., Mohd. Yusuf, A. N., Mohamed Shobri, N. D., & Wahab, S. (2012). The Relationship between Time Management and Job Performance in Event Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 937–941. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2012.11.223>
- América Economía. (2022, March 10). *Advierten que el 76% de los latinoamericanos sufre “síndrome de trabajador quemado”*. América Economía. <https://www.americaeconomia.com/advierten-que-el-76-de-los-latinoamericanos-sufre-sindrome-de-trabajador-quemado>
- Arias Gallegos, W. L., Montes Iturrizaga, I., & Masías Salinas, M. A. (2014). EL MODELO DEMANDA CONTROL DE KARASEK Y SU RELACIÓN CON LA CREATIVIDAD DOCENTE EN PROFESORES DE NIVEL PRIMARIO DE AREQUIPA. *Revistas UCV*, 16(1), 64–77.
- Atencio Sovero, E. V. (2019). *Estilo de liderazgo y la gestión del tiempo en el Comité “Santa Ana”*. Programa Nacional Cuna Más. Cerro de Pasco Perú. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Atlassian. (2022). *Orientación sobre establecimiento de objetivos para los responsables de proyectos*. Atlassian. <https://www.atlassian.com/es/work-management/strategic-planning/setting-goals>
- Avila Victoria, J. I., & de Los Rios Basauri, L. P. (2022). *GESTIÓN DE TIEMPO Y ESTRÉS ACADÉMICO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30952/TESIS Avila Victoria - De Los Rios Basauri Lilia Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30952/TESIS%20Avila%20Victoria%20-%20De%20Los%20Rios%20Basauri%20Lilia%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bampouri, S., Ghaljeh, M., & Navidian, A. (2019). The Effect of Time Management Training on Stress and Burnout of Nurses in Educational Hospitals of Zahedan University of Medical Sciences 2018. *Sadra Medical Journal*, 7(4), 401–412.
- Baños Chaparro, J. H. (2019). *GESTIÓN DEL TIEMPO Y COMPROMISO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER, 2019*. In *Universidad de San Martín de Porres*. Universidad de San Martín de Porres.

- Barrio, J. A., García, M. R., Ruiz, A., & Arce, A. (2006). El Estrés Como Respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37–48.
- Basrun Umanailo, M. C. (2020). The energy in the context of social. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 10(12), 2503–2508.
- BBVA. (2016, November 3). *¿Qué es la gestión del tiempo?* BBVA. <https://www.bbva.com/es/que-es-la-gestion-del-tiempo/>
- Bernabé Meza, R. M. (2021). *GESTIÓN DEL TIEMPO Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE CRÉDITOS DE LA CAJA CUSCO DE LA CIUDAD DE TACNA, 2021*. Universidad Privada de Tacna.
- Britton, B., & Glynn, S. (1989). Mental management and creativity: A cognitive model of time management of intellectual productivity. *Handbook of Creativity*, 429–440.
- Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of Time-Management Practices on College Grades. *Journal of Educational Psychology*, 83(3), 405–410. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.83.3.405>
- Bustínduy, I. (2015). *La gestión del tiempo*. Oberta UOC Publishing, SL.
- Cano Vindel, A. (2002). Consecuencias del estrés laboral. *Asociación de Técnicos Superiores En Prevención de Riesgos Laborales*, 1–5.
- Céspedes Seperak, N. C. (2019). La gestión de abastecimiento y su efecto en la gestión del tiempo en la atención de requerimientos en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2019. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
- Chipoco Rodríguez, J. E., Flores Ascención, A. M., Torres Valdivia, L. D., & Varea López, U. C. (2018). *Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una agencia de aduanas del Callao*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Claessens, B. J. C., Eerde, W. Van, Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Conexión ESAN. (2021, May 26). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- Cruz Domínguez, N. (2022). Gestión de tiempo y los procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Huambos. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.
- Dixit, S. (2018). *Gestión del tiempo: Guía para obtener productividad efectiva en tu vida*. Balbecube Books.

- Durán-Aponte, E., & Pujol, L. (2013). Manejo del tiempo académico en jóvenes que inician estudios en la Universidad Simón Bolívar. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 11(1), 93–108. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1115080812>
- Editorial Grudemi. (2018). *Objetivos*. Enciclopedia Económica. <https://enciclopediaeconomica.com/objetivos/>
- Farhan, S. (2015). Impact Of Stress, Self-Esteem and Gender Factor on Students' Academic Achievement. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 6(2), 143–156.
- Flores Apaza, E. (2017). Relación de la Gestión del Tiempo y Estrés Laboral en el personal de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Moquegua, enero 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20453/flores_aee.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fnnir, A. I. O. (2020). *The Effect of Time and Stress Management on Organization Commitment: Case Study at The University of Aljabal Algarby in Libya*. Karabük Üniversitesi.
- Garzón Umerenkova, A., & Gil Flores, J. (2017). Gestión del tiempo y procrastinación en la educación superior. *Universitas Psychologica*, 16(3), 13. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v16n3/1657-9267-rups-16-03-00124.pdf>
- Guevara Ruiz, K. P. (2019). *Clima organizacional y estrés laboral en los colaboradores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Loreto, de la ciudad de Iquitos, noviembre 2019*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Hashemi, S., Jusoh, J., Kiumarsi, S., & Mohammadi, S. (2015). Exploring the role of stress on organizational commitment among employees in hospitality industry: the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Information Research and Review*, 2, 1144--1148.
- Hernández, G. (2022, March 2). *Dos años en pandemia: Estrés y agotamiento, principales riesgos para la fuerza laboral*. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Dos-anos-en-pandemia-Estres-y-agotamiento-principales-riesgos-para-la-fuerza-laboral-20220301-0086.html>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (M.-H. INTERAMERICANA, Ed.). GRAW HILL EDUCATION.

- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kaya, H., Kaya, N., Palloş, A. öztürk, & Küçük, L. (2012). Assessing time-management skills in terms of age, gender, and anxiety levels: A study on nursing and midwifery students in Turkey. *Nurse Education in Practice*, 12(5), 284–288.
<https://doi.org/10.1016/J.NEPR.2012.06.002>
- Larico Mamani, E., Machaca Huancollo, D. F., Condori Cari, L. W., & Apaza Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *REVISTA CIENTÍFICA DOMINIO DE LAS CIENCIAS*, 7(4), 356–372.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384002>
- Lengua Gil, M. C. (2021). RELACIÓN ENTRE CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN TRABAJADORES DEL ÁREA ASISTENCIAL EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD EN EL DEPARTAMENTO DE SUCRE 2021. UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA.
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/5166>
- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381–391.
- Macan, T. H., Dipboye, R. L., Phillips, A. P., & Shahani, C. (1990). College students time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 760–768.
- Manrique López, A. (2016). Management and design: Convergence disciplinar. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 40, 129–158.
<https://doi.org/10.14482/pege.40.8808>
- Martí, J. (2019). ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS. Psicosport.
<https://psicosport.org/articulo-opinion/establimentdobjectius/>
- Martínez Gonzales, R. (2020). *El secreto detrás de una tesis*. CREA IMAGEN S.A.C.
- Martins, J. (2022). *Qué son los objetivos SMART y cómo crearlos con plantillas y ejemplos*. Asana. <https://asana.com/es/resources/smart-goals>
- Mata, M. N., Sohail, M., Haider, S. A., Martins, J. M., Sheraz, F., Rita, J. X., Dantas, R. M., & Correia, A. B. (2021). the Relationship Between Time Management, Work Stress and Work Performance-a Quantitative Study in Portugal. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(6), 1–11.
- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés*. SAFELIZ S.L.
- Mengual Recuerda, A., Juárez Varón, D., Sempere Ripoll, M., & Rodríguez Villalobos, A. (2012). La gestión del tiempo como habilidad directiva. *3C Empresa, Investigación y Pensamiento Crítico*, 7, 1–25.

- Mitchell, D. K., & Samms, C. (2011). Predicting the Consequences of Workload Management Strategies with Human Performance Modeling. *Army Research Laboratory, 1001*, 701–712.
- Montero Armas, G. S. (2020). *Relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal en las instituciones bancarias de la ciudad Esmeraldas, año 2020*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Moreno Arboleda, A. M. (2021). *Autoeficacia y estrés laboral en profesionales de enfermería de un Hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Morgado Bernal, I. (1999). Emoción, recompensa y castigo. *Arbor, 162*(640), 523–532. <https://doi.org/10.3989/arbor.1999.i640.1658>
- Mosquera-Basas, M.-P. (2021). Relación entre el estrés laboral y el engagement en trabajadores de sectores públicos y privados. *Repositorio Institucional - Ulima, 36*.
- Nawawi, M., Ali, A., Irawan, B., Ahmad, B., Mukramin, S., Marsuki, N. R., Umanailo, M. C. B., & Kaya, I. R. G. (2020). The village kalesang program as a poverty alleviation community. *International Journal of Scientific and Technology Research, 9*(3), 3103–3107.
- Observatorio de RRHH. (2020). *El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral*. Observatoriorh. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
- Omairi, M. H. al, & Alkiyumi, M. T. (2020). The Relationship Between Time Management and Work Stress Among Members of Educational Planning in the General Directorates of Education in the Sultanate of Oman. *Asian Social Science, 16*(8), 1–9. <https://doi.org/10.5539/ass.v16n8p1>
- Orellana Lizarraga, K. P. (2021). Calidad de servicio y estrés laboral del personal de emergencia covid 19 del hospital regional Daniel Alcides Carrión – Huancayo 2021. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 15*(3), 1–19.
- Pehlivan, A. (2013). The Effect of the Time Management Skills of Students Taking a Financial Accounting Course on Their Course Grades and Grade Point Averages. *International Journal of Business and Social Science, 4*(5), 196–203.
- Pereira Lopes, R., Meneses Oliveira, R., Salette de Brito Gomes, M., Cavalcante Dos Santos Santiago, J., Rodrigues Silva, R. C., & Lopes De Souza, F. (2020). Professional practice environment and nursing work stress in neonatal units. *Revista*

- Da Escola Enfermagem*, 1–9. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0539>
- Psicología Ambiental. (2022). *8.2.1. El modelo de Selye*. Universitat de Barcelona. http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
- Ramírez Gonzáles, A. I. (2017). *Construcción de objetivos*. Universidad de Guadalajara. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:x8gKqru0D98J:https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1906/1/Construccion%2520de%2520objetivos.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Ramos R, J., Del Águila, V., & Bazalar B, A. (2020). *Estadística básica para los negocios*. Fondo Editorial Universidad de Lima.
- Redacción. (2021a). *Definición de Esfuerzo*. ConceptoDefinición. <https://conceptodefinicion.de/esfuerzo/>
- Redacción. (2021b). *Definición de Recompensa*. ConceptoDefinición. <https://conceptodefinicion.de/recompensa/>
- Reverón Suárez, N. (2015). La gestión del tiempo. In *Repositorio universidad de la Laguna*. Universidad de la Laguna.
- Reynoso-Alcántara, V., & Vergara Lope Tristán, S. (2017). Esfuerzo físico, mental y social en actividades de esparcimiento: escala de evaluación para jóvenes mexicanos. *Acta Universitaria*, 27(4), 44–51. <https://doi.org/10.15174/au.2017.1664>
- Riesco, G. M. (2007). Gestión y dominio del tiempo. *Educación y Futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas*, 17, 177–200.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Rodríguez Aguilar, J. L. (2022). *VAMOS A HACER UNA TESIS*. Editorial Feijóo.
- Rodríguez, J. (2015). *La Administración Eficáz del Tiempo* (Digital). Editorial Imagen.
- Rojas Chanca, K. L. (2018). *Factores motivacionales y estrés laboral de trabajadores en obras civiles – CICPRO Ingeniería SAC, Huancayo - 2018*. Universidad Nacional Del Centro Del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5714>
- Rojas, J. (2018). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. Infocapitalhumano. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Romero, M., Juola, J. F., Casadevante, C., & Hernández, J. M. (2022). Objective assessment of goal orientation, time management and learning outcomes. *Anales de Psicología*, 38(2), 382–394. <https://doi.org/10.6018/analesps.484851>
- Rosales Puchoc, A. M. (2020). *Habilidades directivas y estrés laboral en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del Distrito de Tarma*. Universidad Nacional del Centro del Perú.

- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista* (Universidad Ricardo Palma, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sanzana Guzmán, R. L., & Chiang Vega, M. M. (2017). Relación entre implicación laboral y satisfacción del trabajador en colegios de una provincia de Chile. *Salud de Los Trabajadores*, 25(1), 52–62.
- Seiwert, L. J. (1992). *Su tiempo es dinero*. Thompson Paraninfo.
- Seiwert, L. J. (2012). *Como administrar bien su tiempo*. Editorial Alma.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Sodexo. (2022). *¿Qué es la gestión del tiempo y por qué es importante?* Sodexo. <https://www.sodexo.es/blog/gestion-tiempo/>
- Tracy, B. (2016). *Administración del tiempo*. Graciela Lelli.
- Trejo Gutierrez, D. L. (2020). *La Administración del tiempo y su impacto en la productividad*. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Tri Aprilia, A. D. (2016). La relación entre la gestión del tiempo y el rendimiento laboral en estudiantes que trabajan en Pt. X Yogyakarta. *Revista Brasileira de Ergonomia*, 3(2), 1–112.
- Valdivia Chavez, Á. M. C. (2020). Liderazgo y Estrés Laboral en Colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur. In *Universidad Ricardo Palma*. Universidad Ricardo Palma.
- Vicente Tamañes, M. (2015). *Gestión del tiempo. Guía para ser eficaz y no morir en el intento*. Te ayudo a emprender.
- Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Vladimirovich Kirillov, A., Kadbullinovna Tanatova, D., Vasilievich Vinichenko, M., & Anatolyevich Makushikin, S. (2015). Theory and practice of time-management in education. *Asian Social Science*, 11(19), 193–204. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n19p193>
- Willink, T. (2020). *Gestión Del Tiempo: 7 Pasos Sencillos Para Copiar Los Hábitos De Productividad De Las Personas Exitosas*. Tekttime.

Anexos

Anexo-1.- Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN DEL TIEMPO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS ASESORES DE NEGOCIOS DE LA FINANCIERA COMPARTAMOS ZONA LIMA CENTRO I, 2022.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022</p>	<p>Variable 1</p> <p>X= Gestión del tiempo</p> <p>Dimensiones</p> <p>x1=Establecimiento de objetivos y prioridades</p> <p>x2=Herramientas para la gestión del tiempo</p> <p>x3=Preferencia por la desorganización</p> <p>x4=percepción de control del tiempo</p> <p>Indicadores</p> <p>x11=Estructuración de metas</p> <p>x12=Consecución de objetivos</p> <p>x13=Utilidad y conocimiento de herramientas</p> <p>x21=Uso estratégico del tiempo</p> <p>x31=Organización</p>	<p>Método general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método científico - Método deductivo <p>Enfoque:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuantitativo <p>Alcance o nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correlacionales <p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Básica <p>Diseño de la investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NO experimentales, Transversales del tipo correlacional <p>Población: 87</p> <p>Muestra: 87 (censo)</p> <p>Probabilístico, aleatoria</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del tiempo y el esfuerzo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del tiempo y el esfuerzo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y el esfuerzo en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.</p>		
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del tiempo y la recompensa en los asesores de negocios de la Financiera</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión del tiempo y la recompensa en los asesores de negocios de la Financiera</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la recompensa en los asesores de negocios de la</p>		

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del tiempo y la implicación en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del tiempo y la implicación en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la implicación en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022.	Y=Estrés laboral Dimensiones y1=Esfuerzo y2=Recompensa y3=Implicación Indicadores y11=esfuerzo extrínseco y21=Autoestima y22=Promoción en el trabajo y23=Seguridad del empleo y31=Sobre compromiso	*Instrumento de Time Management Behavior Questionnaire (TMB) de (M, 1994) *Instrumento de Desbalance esfuerzo - recompensa de (Siegrist, 1996).

Anexo-2.- Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Técnicas / Instrumentos
Gestión del tiempo	Claessens et al. (2007) definen la gestión del tiempo como las conductas destinadas al empleo efectivo del tiempo para el desarrollo de actividades con un fin determinado.	La primera variable Gestión del tiempo se medirá con la escala de intervalo y está constituido por cuatro dimensiones: establecimiento de metas y prioridades, herramientas de gestión del tiempo, preferencia por la desorganización y percepción de control del tiempo; con un instrumento que consta de 32 preguntas.	Establecimiento de objetivos y prioridades Herramientas para la gestión del tiempo Preferencias por la desorganización Percepción de control del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Estructuración de metas • Consecución de objetivos • Utilización de herramientas • Uso estratégico del tiempo • Organización • Planificación • Dominio del tiempo 	Likert del 1 al 5 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	Instrumento de Time Management Behavior Questionnaire (TMB) de (Macan, 1994)
Estrés Laboral	El estrés laboral surge con la manifestación de un desbalance entre el esfuerzo y la recompensa experimentado en el trabajo. (Siegrist, 1996)	La variable estrés laboral se medirá con la escala de intervalo y está constituido por tres dimensiones: esfuerzo, recompensa e implicación; con un instrumento que consta de 21 preguntas.	Esfuerzo Recompensa Implicación	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo extrínseco • Autoestima • Promoción en el trabajo • Seguridad del empleo • Sobre compromiso 		Instrumento de Desbalance esfuerzo - recompensa de (Siegrist, 1996)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala	Instrumento
Gestión del tiempo	Establecimiento de metas y prioridades	Estructuración de metas	1	Cuando decido avanzar en mis metas mensuales, también considero mis metas anuales.	Likert del 1 al 5	Instrumento de Time Management Behavior Questionnaire (TMB) de (M, 1994)
			2	Repaso mis metas a diario para determinar si debo hacer cambios.		
			3	Divido la meta anual en metas mensuales manejables.		
			4	Me propongo lograr mi meta mensual antes de la fecha establecida.		
			5	Establezco una hora límite cuando me propongo presentar un crédito.		
		Consecución de objetivos	6	Busco nuevas formas para hacer más eficiente mi trabajo.	1. Muy en desacuerdo	
			7	Priorizo mis metas de acuerdo a su importancia.		
			8	Analizo lo que hice durante el día para ver con que actividades pierdo el tiempo.		
			9	Durante el día de trabajo evalúo si estoy cumpliendo con mi planificación registrada en Kallpa.		
			10	Ordeno mis actividades diarias según su prioridad.		
	Herramientas para la gestión del tiempo	Utilización de herramientas	11	Llevo un cuaderno de apuntes y/o el celular corporativo para registrar información útil.	2. En desacuerdo	
			12	Organizo mis actividades con al menos una semana de antelación.		
			13	Registro información útil para recordar lo que necesito hacer.		
			14	Mis actividades que he agendado en Kallpa las registro después de ser visitadas.		
			15	Llevo una agenda y/o el celular corporativo conmigo.		
			16	Mantengo un registro de las actividades realizadas.		
			17	Utilizo mi PC y/o el aplicativo Kallpa para organizar la información.		
		Uso estratégico del tiempo	18	Si sé que un cliente va a demorar en atenderme aprovecho en prospectar y/o realizar llamadas a clientes en mora mientras espero.	3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
			19	Separo horarios exclusivos para actividades cotidianas (redes sociales, shopping, actividades sociales,...).		
			20	Mi espacio laboral está libre de interrupciones y distracciones.		
	Preferencias por la desorganización	Organización	21	Al final de mi jornada laboral, dejo mi lugar de trabajo ordenado y bien organizado.	4. De acuerdo	
			22	Puedo encontrar información que necesito más fácilmente cuando mis archivos en la PC están desordenados que cuando esta ordenado y organizado.		
			23	Cuando estoy desorganizado(a) soy más capaz de brindar información a solicitudes imprevistas.		

		Planificación	24	Soy más creativo cuando estoy desorganizado.		
			25	Cumplo con todas mis actividades agendadas.		
			26	El tiempo que invierto en planificar mis actividades diarias es tiempo perdido.		
			27	Mis horarios de trabajo no son fijos como para planificar y gestionar mi tiempo.		
			28	Realizo un mejor trabajo cuando postergo lo que no me gusta aunque sea importante.		
	Percepción de control del tiempo	Dominio del tiempo	29	Siento que tengo control sobre mi tiempo.		
			30	Dedico mucho tiempo a tareas sin importancia.		
			31	Me es difícil cumplir mi horarios de trabajo porque mis compañeros me distraen		
			32	Dejo de lado actividades que no me gustan pero que son necesarias (mora, supervisión,...).		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala	Instrumento	
Estrés Laboral	Esfuerzo	Esfuerzo extrínseco	1	A menudo, la alta carga laboral hace que trabaje muy rápido.	Likert del 1 al 4	Instrumento de Desbalance esfuerzo - recompensa de (Siegrist, 1996)	
			2	Me distraen con frecuencia en mi lugar de trabajo.			
			3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.			
			4	El exceso de tareas diarias ocasiona que trabaje más tiempo de lo normal.			
			5	En estos últimos meses, mi carga laboral se ha incrementado.			
	Recompensa	Autoestima	6	El jefe de crédito o mi gerente de agencia reconocen el esfuerzo que hago para llegar a mis metas mensuales.	Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo		
			7	En mi agencia me tratan mal.			
			8	Cuando tengo casos difíciles de evaluar recibo el apoyo necesario de los que dominan el tema.			
			9	Considero que recibo el reconocimiento que merezco cumpliendo mis metas mensuales.			
		Promoción en el trabajo	10	Las oportunidades de hacer línea de carrera en la empresa son pocas.			3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo
			11	Teniendo en cuenta mi carrera profesional considero adecuado mi puesto como asesor de negocios.			
			12	Considero que tengo más oportunidades de hacer línea de carrera cumpliendo mis metas mensuales.			
			13	Considero que el trabajo que realizo, está acorde al sueldo que percibo.			
	Seguridad del trabajo	14	Me siento desmotivado por las condiciones de trabajo (horario, remuneración variable, ...).	4. De acuerdo			
		15	Mi puesto de trabajo está en peligro.				
	Implicación	Sobre compromiso	16	Siempre me falta tiempo para terminar mis tareas diarias.	5. Muy de acuerdo		
			17	Muchos días me despierto pensando en los problemas del trabajo.			
			18	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo.			
			19	Las personas más cercanas dicen que prefiero más mi trabajo que mi vida personal.			
			20	Me es difícil olvidarme del trabajo, incluso duermo pensando en él.			
			21	Cuando no termino mis tareas para el día siguiente, no puedo dormir por la noche.			

Anexo-3.-Proceso de validación de expertos

FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO N°1
Título de la investigación:	LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS ASESORES DE NEGOCIOS DE LA FINANCIERA COMPARTAMOS ZONA LIMA CENTRO I, 2022”
Nombre del juez/experto:	WILMER MEDINA FLORES
Teléfono:	957419141
Correo electrónico:	wmedinaf@UNCP.edu.pe
Area de acción laboral:	Docencia universitaria
Título Profesional:	Licenciado en Pedagogía y humanidades
Grado Académico:	Doctor: educación

INDICACIONES: Marque con una “X” según considere la valoración de acuerdo a cada ítem|

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.				X						X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X						X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X						X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				X						X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X						X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
Total parcial	45					50					40				
Total	135														

Congruencia	Claridad	Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)
5 - Optimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Optimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte

Escala de calificación final: 135 OPTIMO

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:

Firma del Experto
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 20px;">D.N.I.: 19805247</div> <div style="text-align: center;">  <p><i>Walter A. Medina Flores</i> Dr. Walter A. Medina Flores DOCENTE FACULTAD EDUCACION - UCN</p> </div> </div>

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO N°1
Título de la investigación:	LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS ASESORES DE NEGOCIOS DE LA FINANCIERA COMPARTAMOS ZONA LIMA CENTRO I, 2022”
Nombre del juez/experto:	LILIANA LESSNY TREVIÑOS NOA
Teléfono:	964874411
Correo electrónico:	ltrevinos@continental.edu.pe
Área de acción laboral:	DOCENTE DE LA UC
Título Profesional:	LICENCIADA EN PEDAGOGÍA Y HUMANIDADES EN LA ESPECIALIDAD DE ESPAÑOL Y LITERATURA
Grado Académico:	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INDICACIONES: Marque con una “X” según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

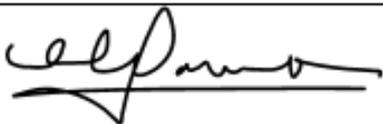
Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					x					x					x
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					x					x					x
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					x					x					x
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					x				x					x	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					x					x					x
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					x					x					x
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					x					x					x
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					x					x					x
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					x					x					x
10. Los ítems son medibles directamente.					x					x					x
Total parcial	50					49					49				
Total	148														

Congruencia	Claridad	Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)
5 - Optimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Optimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte

Escala de calificación final: 148 OPTIMO

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:
Mejorar las preguntas 8 (tilde), 14 (sintaxis) y 52 (sintaxis)

Firma del Experto
 <p data-bbox="268 1205 486 1243">D.N.I. : 40469356</p>

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO N°1
Título de la investigación:	LA GESTION DEL TIEMPO Y EL ESTRES LABORAL EN LOS ASESORES DE NEGOCIOS DE LA FINANCIERA COMPARTAMOS ZONA LIMA CENTRO I, 2022”
Nombre del juez/experto:	José Luis García Saavedra
Teléfono:	997541111
Correo electrónico:	Jose_luis_garcia22@hotmail.com
Area de acción laboral:	Talento Humano
Título Profesional:	Ingeniero Industrial
Grado Académico:	MBA, Doctorado

INDICACIONES: Marque con una “X” según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.				X					X					X	
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.				X					X					X	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X					X					X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X					X					X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				X					X					X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X					X					X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				X					X					X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X					X					X	
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.				X					X					X	
10. Los ítems son medibles directamente.				X					X					X	
Total parcial				40					40					40	
Total				120											

Congruencia	Claridad	Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)
5 - Optimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Optimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte

Escala de calificación final: 120 SATISFACTORIO

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones: El cuestionario está validado por el suscrito.

Firma del Experto
 <p data-bbox="271 1288 486 1321">D.N.I.: 10805767</p>

Anexo-4.- Instrumentos de medición

CUESTIONARIO N°01

Instrucciones:

- Estimado(a) asesor(a) de negocios el siguiente cuestionario es confidencial y anónima, el cual pretende determinar la correlación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I, 2022”.
- Antes de dar respuesta a las preguntas lea cuidadosamente cada enunciado y escoja la que considera válida para usted digitando una X en la opción elegida, de acuerdo a la siguiente escala:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

- Género: Femenino () Masculino ()
- Edad: Hasta 23 () 24 a 30 años () 31 a 37 años () 38 a 44 años () 45 a más ()
- Estado Civil (soltero) (casado) (viudo) (divorciado)
- Grado de instrucción: Secundaria () Técnico () Bachiller () Titulado () Posgrado ()
- Lugar de trabajo: Huancayo () Huánuco () La Merced () Lima () Tingo María ()
- Tiempo de servicios: Menor a un año () 1 a 3 años () 3 a 5 años () 5 a 7 años () mayor a 7 años ()

Valoramos su contribución sincera en la contestación de cada ítem.

N°	ITEM	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Cuando decido avanzar en mis metas mensuales, también considero mis metas anuales.	1	2	3	4	5
2	Repaso mis metas a diario para determinar si debo hacer cambios.	1	2	3	4	5
3	Divido la meta anual en metas mensuales manejables.	1	2	3	4	5
4	Me propongo lograr mi meta mensual antes de la fecha establecida.	1	2	3	4	5
5	Establezco una hora límite cuando me propongo presentar un crédito.	1	2	3	4	5
6	Busco nuevas formas para hacer más eficiente mi trabajo	1	2	3	4	5
7	Priorizo mis metas de acuerdo a su importancia.	1	2	3	4	5
8	Analizo lo que hice durante el día para ver con que actividades pierdo el tiempo.	1	2	3	4	5

9	Durante el día de trabajo evalúo si estoy cumpliendo con mi planificación registrada en Kallpa.	1	2	3	4	5
10	Ordeno mis actividades diarias según su prioridad.	1	2	3	4	5
11	Llevo un cuaderno de apuntes y/o el celular corporativo para registrar información útil.	1	2	3	4	5
12	Organizo mis actividades con al menos una semana de antelación.	1	2	3	4	5
13	Registro información útil para recordar lo que necesito hacer.	1	2	3	4	5
14	Mis actividades que he agendado en Kallpa las registro después de cada visita.	1	2	3	4	5
15	Llevo una agenda y/o el celular corporativo conmigo siempre.	1	2	3	4	5
16	Mantengo un registro de las actividades realizadas.	1	2	3	4	5
17	Utilizo mi PC y/o el aplicativo Kallpa para organizar la información.	1	2	3	4	5
18	Si sé que un cliente va a demorar en atenderme aprovecho en prospectar y /o realizar llamadas a clientes en mora mientras espero.	1	2	3	4	5
19	Separo horarios exclusivos para actividades cotidianas (redes sociales, shopping, actividades sociales, ...).	1	2	3	4	5
20	Mi espacio laboral está libre de interrupciones y distracciones.	1	2	3	4	5
21	Al final de mi jornada laboral, dejo mi lugar de trabajo ordenado y bien organizado.	1	2	3	4	5
22	Puedo encontrar información que necesito más fácilmente cuando mis archivos en la PC están desordenados que cuando esta ordenado y organizado.	1	2	3	4	5
23	Cuando estoy desorganizado(a) soy más capaz de brindar información a solicitudes imprevistas.	1	2	3	4	5
24	Soy más creativo cuando estoy desorganizado.	1	2	3	4	5
25	Cumplo con todas mis actividades agendadas.	1	2	3	4	5
26	El tiempo que invierto en planificar mis actividades diarias es tiempo perdido.	1	2	3	4	5
27	Mis horarios de trabajo no son fijos como para planificar y gestionar mi tiempo.	1	2	3	4	5
28	Realizo un mejor trabajo cuando postergo lo que no me gusta, aunque sea importante.	1	2	3	4	5
29	Siento que tengo control sobre mi tiempo.	1	2	3	4	5
30	Dedico mucho tiempo a tareas sin importancia.	1	2	3	4	5
31	Me es difícil cumplir mis horarios de trabajo porque mis compañeros me distraen.	1	2	3	4	5

32	Dejo de lado actividades que no me gustan pero que son necesarias (mora, supervisión, ...).	1	2	3	4	5
33	A menudo, la alta carga laboral hace que trabaje muy rápido.	1	2	3	4	5
34	Me distraen con frecuencia en mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
35	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.	1	2	3	4	5
36	El exceso de tareas diarias ocasiona que trabaje más tiempo de lo normal.	1	2	3	4	5
37	En estos últimos meses, mi carga laboral se ha incrementado.	1	2	3	4	5
38	El jefe de crédito o mi gerente de agencia reconocen el esfuerzo que hago para llegar a mis metas mensuales.	1	2	3	4	5
39	En mi agencia hay preferencias por algunos.	1	2	3	4	5
40	Cuando tengo casos difíciles de evaluar recibo el apoyo necesario de los que dominan el tema.	1	2	3	4	5
41	Considero que recibo el reconocimiento que merezco cumpliendo mis metas mensuales.	1	2	3	4	5
42	Las oportunidades de hacer línea de carrera en la empresa son pocas.	1	2	3	4	5
43	Teniendo en cuenta mi carrera profesional considero adecuado mi puesto como asesor de negocios.	1	2	3	4	5
44	Considero que tengo más oportunidades de hacer línea de carrera cumpliendo mis metas mensuales.	1	2	3	4	5
45	Considero que el trabajo que realizo, está acorde al sueldo que percibo.	1	2	3	4	5
46	Me siento desmotivado por las condiciones de trabajo (horario, remuneración variable, ...).	1	2	3	4	5
47	Siento que mi puesto de trabajo puede ser reemplazado.	1	2	3	4	5
48	Siempre me falta tiempo para terminar mis tareas diarias.	1	2	3	4	5
49	Muchos días me despierto pensando en los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
50	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo.	1	2	3	4	5
51	Las personas más cercanas dicen que prefiero más mi trabajo que mi vida personal.	1	2	3	4	5
52	Me es difícil olvidarme del trabajo, incluso duermo pensando en él.	1	2	3	4	5
53	Cuando no termino mis tareas para el día siguiente, no puedo dormir por la noche.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.

6:30 PM

4G 7



De: ALDO RIOFANO CHAMORRO
<45228167@continental.edu.pe>

Enviado el: lunes, 31 de octubre de 2022 19:09

Para: Paolo Cesar Hinostroza Rosales
<phinostroza@compartamos.pe>

Asunto: Solicitud para aplicar cuestionario de tesis de investigación

Estimados soy colaborador de la agencia Huancayo 2 mi nombre es Aldo Riofano Chamorro con DNI N 45228167 vengo trabajando más de 3 años en la Financiera Compartamos y estoy realizando cursos de Posgrado, maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, motivo por el cual hemos decidido realizar nuestra investigación en la Financiera Compartamos, división centro región Lima Centro al cual pertenece mi agencia.

Me encuentro en la etapa final de mi tesis tenemos un cuestionario que tiene 53 preguntas para aplicar a los asesores de negocio.

Información requerida:

Solicitamos autorización para poder realizar un trabajo de investigación sobre "LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS ASESORES DE NEGOCIOS DE LA FINANCIERA COMPARTAMOS ZONA LIMA CENTRO I, 2022"

Para ello aplicaremos un cuestionario que consta de 53 preguntas, a través del Google Form, que adjuntamos:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdflegNzBV0fjnXjo_CmmjsQRir7tRM_AAaggpl8QrazXI1eWg/viewform?usp=sf_link

Se requiere la participación de los asesores de negocio grupal e individual

9:16 AM

4G 63



De: Ariela Petronila Barrios Hernandez
Enviado el: viernes, 25 de noviembre de 2022 09:19
Para: Paolo Cesar Hinostroza Rosales
<phinostroza@compartamos.pe>
CC: Jenny Marita Burga Bravo Espinoza
<jburga@compartamos.pe>; Edwin Gamboa Principe
<egamboa@compartamos.pe>
Asunto: RE: Solicitud para aplicar cuestionario de tesis de investigación

Estimado Paolo, buen día.

Para informar que nos acaban de dar la aprobación para la aplicación de las encuestas de Aldo Riofano. Puede proceder.

Gracias.

Saludos,



Ariela Barrios Hernandez
Selección y Representante de Personas

C. 999 033 421
abarrios@compartamos.pe
www.compartamos.com.pe