

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración, Marketing y Negocios
Internacionales

Tesis

**Desempeño laboral individual y gestión del
tiempo, desde la autopercepción de los
colaboradores de una empresa constructora**

Ana Rosa Palacios Castillon

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



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

Informe final de Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
4	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	1%
5	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	1%
8	slidehtml5.com Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.ulasalle.edu.pe Fuente de Internet	<1%

10	etd.aau.edu.et Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	doi.org Fuente de Internet	<1 %
13	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %
14	revistas.unc.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
15	metodoseacucv.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
16	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
17	www.magisterimed.org Fuente de Internet	<1 %
18	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

22	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
23	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.eumed.net Fuente de Internet	<1 %
26	baixardoc.com Fuente de Internet	<1 %
27	repositori.uji.es Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	doaj.org Fuente de Internet	<1 %

34	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositoriodspace.unipamplona.edu.co Fuente de Internet	<1 %
36	rpp.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	citeseerx.ist.psu.edu Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
40	hemeroteca.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
41	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
42	gc.scalahed.com Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	sabermetodologia.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %

46	dcsh.xoc.uam.mx Fuente de Internet	<1 %
47	moam.info Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	dallocas.blogs.upv.es Fuente de Internet	<1 %
50	eujournal.org Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	miunespace.une.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
57	anyflip.com Fuente de Internet	<1 %

58	editorial.umariana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
59	oaji.net Fuente de Internet	<1 %
60	revistas.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	sired.udenar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
62	congreso.investiga.fca.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
63	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
64	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
65	repositorio.usfq.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %

70	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
71	cmap.upb.edu.co Fuente de Internet	<1 %
72	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
73	intellectum.unisabana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
74	repository.ucatolica.edu.co Fuente de Internet	<1 %
75	er7-administraciondeltiempo.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
76	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
77	www.dspace.uce.edu.ec:8080 Fuente de Internet	<1 %
78	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
79	blog.vise.com.mx Fuente de Internet	<1 %
80	cta.unp.edu.py Fuente de Internet	<1 %
81	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %

82	revista.universidadabierta.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
83	d.documentop.com Fuente de Internet	<1 %
84	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
85	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
86	www.tricom.net Fuente de Internet	<1 %
87	gestiondeempresasfamiliares.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
88	vsip.info Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Asesor

Ma. Pedro Bernabe Venegas Rodriguez

0000-0001-9806-6419

Dedicatoria

Al gigante interior que habita en mí y despertó para darme los pensamientos y la energía que necesitaba para concluir este proyecto. A todas las personas que me acompañaron en el desarrollo de este proceso.

Agradecimientos

A mis padres por el regalo de la vida, por sus cuidados en mi primera infancia.

A mi asesor Pedro Venegas por su apoyo, guía y acompañamiento en todo el desarrollo de este proyecto.

A los colaboradores de la empresa constructora que brindaron todas las facilidades y disposición para el desarrollo de este proyecto de investigación.

A los docentes que me acompañaron con su guía y soporte en proceso de formación durante mi periodo de formación académica.

Lista de Contenidos

Tabla de Contenidos	ii
Lista de Tablas	vi
Lista de Figuras.....	ix
Resumen.....	x
<i>Abstract</i>	xi
Introducción	xii
Capítulo I: Planteamiento del estudio	14
1.1. Delimitación de la investigación	14
1.1.1. Espacial.	14
1.1.2. Temporal.	15
1.1.3. Conceptual.....	15
1.2. Planteamiento del problema	15
1.3. Formulación del problema.....	20
1.3.1. Problema general.....	20
1.3.2. Problemas específicos.	20
1.4. Objetivos de la investigación.....	20
1.4.1. Objetivos generales.	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
1.5. Justificación de la investigación.....	21
1.5.1. Justificación teórica.....	21

1.5.2.	Justificación práctica.....	22
1.5.3.	Justificación metodológica.....	22
Capítulo II: Marco teórico		24
2.1.	Antecedentes de investigación	24
2.1.1.	Artículos científicos.....	24
2.1.2.	Tesis nacionales e internacionales.....	26
2.2.	Bases teóricas	28
2.2.1.	Desempeño laboral.....	28
2.2.2.	Gestión del tiempo.....	42
2.3.	Definición de términos básicos	56
Capítulo III: Hipótesis y Variables		58
3.1.	Hipótesis.....	58
3.1.1.	Hipótesis general.....	58
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	58
3.2.	Identificación de variables.....	58
3.2.1.	Variable 1: Desempeño laboral.....	59
3.2.2.	Variable 2: Gestión de tiempo.....	60
3.3.	Operacionalización de variables.....	61
Capítulo IV: Metodología.....		62
4.1.	Enfoque de la investigación.....	62
4.2.	Tipo de investigación	62

4.3.	Nivel de investigación	63
4.4.	Métodos de investigación	63
4.5.	Diseño de investigación.....	64
4.6.	Población y muestra	64
4.6.1.	Población.....	64
4.6.2.	Muestra.....	64
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
4.7.1.	Técnicas.....	66
4.7.2.	Instrumentos.....	67
4.8.	Técnicas estadísticas de análisis de datos.....	73
4.8.1.	Análisis descriptivo.....	73
4.8.2.	Análisis inferencial.....	74
4.8.3.	Prueba de hipótesis.....	74
Capítulo V: Resultados		76
5.1.	Descripción del trabajo de campo	76
5.2.	Presentación de resultados.....	77
5.2.1.	Variable desempeño laboral individual.....	77
5.2.2.	Variable gestión del tiempo.....	80
5.3.	Contrastación de resultados.....	84
5.3.1.	Contrastación de las hipótesis específicas.....	84
5.3.2.	Contrastación de las hipótesis generales.....	116

5.4. Discusión de resultados	119
Conclusiones	124
Recomendaciones	126
Sugerencias	127
Referencias.....	128
Apéndice A. Matriz de consistencia	137
Apéndice B. Matriz de operacionalización de variables.....	138
Apéndice C. Instrumentos de recolección de datos	141
Apéndice D. Componentes evaluados.	145

Lista de tablas

Tabla 1. Horario de término de reunión de líderes de equipos	18
Tabla 2. Síntomas que motivaron la atención medica de los colaboradores	19
Tabla 3. Instrumento de medición	68
Tabla 4. Baremo de las dimensiones de las variables	70
Tabla 5. Tabla de Alfa de Cronbach	72
Tabla 6. Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	73
Tabla 7. Resultados del sexo de los encuestados	76
Tabla 8. Resultados del lugar de ubicación de trabajo de los encuestados	76
Tabla 9. Resultados del tiempo de antigüedad de trabajo de los encuestados en la empresa constructora.....	77
Tabla 10. Resultados de la variable rendimiento laboral individual.....	78
Tabla 11. Resultados de la dimensión rendimiento en la tarea.....	78
Tabla 12. Resultados de la dimensión Comportamientos Contraproducentes.....	79
Tabla 13. Resultados de la dimensión Rendimiento en el contexto	80
Tabla 14. Resultados de la variable gestión del tiempo.....	80
Tabla 15. Resultados de la dimensión fijación de metas	81
Tabla 16. Resultados de la dimensión Herramientas para la gestión del tiempo.....	82
Tabla 17. Resultados de la dimensión Preferencias por la Desorganización.....	83
Tabla 18. Resultados de la dimensión percepción del control del tiempo.....	83

Tabla 19. Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión de fijación de metas	85
Tabla 20. Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e1}	86
Tabla 21. Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión herramientas de gestión del tiempo.....	87
Tabla 22. Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e2}	88
Tabla 23. Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión predisposición por la desorganización	90
Tabla 24. Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e3}	91
Tabla 25. Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión percepción del control del tiempo.....	93
Tabla 26. Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e4}	94
Tabla 27. Tabla de contingencias entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión de fijación de metas.....	95
Tabla 28. Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e5}	96
Tabla 29. Tabla de contingencias entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión herramientas de gestión del tiempo	98
Tabla 30. Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e6}	99
Tabla 31. Tabla de contingencias entre la dimensión comportamiento contraproducente y la dimensión predisposición por la desorganización	101
Tabla 32. Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e7}	102

Tabla 33. Tabla de contingencias entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión percepción del control del tiempo	103
Tabla 34. Resultados de la Prueba de X2 para la He8	104
Tabla 35. Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión de fijación de metas	106
Tabla 36. Resultados de la Prueba de X2 para la He9	107
Tabla 37. Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión herramientas de gestión del tiempo.....	109
Tabla 38. Resultados de la Prueba de X2 para la He10	110
Tabla 39. Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión predisposición por la desorganización	111
Tabla 40. Resultados de la Prueba de X2 para la He3	112
Tabla 41. Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión percepción del control del tiempo.....	114
Tabla 42. Resultados de la Prueba de X2 para la He12	115
Tabla 43. Tabla de contingencias entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo	117
Tabla 44. Resultados de la Prueba de X2 para la Hg	118

Lista de figuras

Figura 1. Modelo de las expectativas de Vroom.....	36
Figura 2. Modelo heurístico del desempeño laboral individual.....	39
Figura 3. Modelo de Manejo del tiempo propuesto por Macan (1994).....	56
Figura 4. Regla de decisión según regiones de aceptación o rechazo de la H_0	75
Figura 5. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e1}	86
Figura 6. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e2}	89
Figura 7. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e3}	91
Figura 8. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e4}	94
Figura 9. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e5}	97
Figura 10. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e6}	100
Figura 11. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e7}	102
Figura 12. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e8}	105
Figura 13. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e9}	108
Figura 14. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e10}	110
Figura 15. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e11}	113
Figura 16. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e12}	115
Figura 17. Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_g	118

Resumen

La tesis titulada “Desempeño laboral individual y gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de una empresa constructora” tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo, para conocer la relación existente desde la autopercepción de los colaboradores, ya que ambas variables impactan en la efectividad organizacional y la competitividad dentro del mercado y/o sector. La empresa Constructora, es una concesionaria de proyectos de construcción para entidades públicas, por lo cual, el factor tiempo es una limitación, ya que tiene un plazo fijo marcado en el contrato de concesión y de exceder este podría ser penalizado con cuantiosas multas e indemnizaciones. Asimismo, el producto que ofertado es un servicio, el cual tiene características de calidad e idoneidad exigidos por el cliente, especificados de igual forma en las cláusulas de mencionado contrato, que debe responder a un desempeño laboral requerido por la empresa para evitar posibles penalidades. El tipo de investigación que sigue el presente estudio es del tipo aplicada, para poder verificar los modelos teóricos de las variables: gestión de tiempo y desempeño laboral individual en un contexto empresarial; es descriptiva de nivel Descriptivo-Correlacional. En cuanto a los métodos y procedimientos de la correlación de datos, se hizo uso de un cuestionario autoadministrado por los mismos empleados (50). Los resultados de la investigación permitieron determinar la relación que existe entre desempeño laboral individual y gestión del tiempo, desde la autopercepción de los propios colaboradores.

Palabras clave: gestión del tiempo, desempeño laboral individual, constructora.

Abstract

The main objective of this research entitled "Individual work performance and time management, from the self-perception of the employees of a construction company" is to determine the relationship between individual work performance and time management, from the self-perception of the employees of the construction company. Knowing the relationship of the variables from the self-perception of the collaborators is of great importance since both variables have an impact on the organizational effectiveness, allowing to reach or descend in the competitiveness within the market and/or sector.

The construction company is a concessionaire of construction projects for public entities, so for the company the time factor is a constraint that forces it to optimally manage the rest of the resources, since it has a fixed term set in the concession contract and if this is exceeded it could be penalized. On the other hand, human resources are one of the most sensitive resources to be managed, since the product offered is a service, which has quality and suitability characteristics required by the client, specified in the clauses of the contract, which if not complied with, would be subject to penalties.

The type of research that follows the present study is of the applied type, in order to verify the theoretical models of time management and individual work performance in a business context; it is descriptive of Descriptive-Correlational level. Regarding the methods and procedures of data correlation, a self-administered questionnaire was used by the employees themselves (50). The results of the research made it possible to determine the relationship between individual work performance and time management, based on the self-perception of the employees themselves.

Keywords: time management, individual work performance, construction company.

Introducción

La gestión del tiempo, tanto de forma individual, como organizacional, es la gestión de actividades, procesos, proyectos desde su elección, hasta su ejecución en un lapso de tiempo designado, ya que el tiempo no es recurso que se pueda administrar, sino un factor limitante de la naturaleza el cual somete a las personas a la elección (Llopis & Camacho, 2020). El modo de gestionar estas actividades, está determinado por un sistema de valores y creencias asociados al constructo de éxito que tiene cada individuo (Rodríguez, 2012), tomando así gran relevancia para las empresas el conocer más acerca del sistema de valores que opera para cada empleado como parte de un equipo de trabajo y organización, a fin de poder gestionar e influir en los desempeños laborales individuales, ya que en palabras de Koopmans et al. (2011) “el desempeño laboral es uno de los más importantes criterios de medida de resultados en el entorno organizacional” (Koopmans et al., 2011; en Flores et al., 2019; p.23).

La tesis titulada “Desempeño laboral individual y gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de una empresa constructora” tiene como objetivo general: determinar la relación que existe entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de la empresa constructora: y como objetivos específicos: describir las condiciones de la variable desempeño laboral individual en la autopercepción de los colaboradores de la empresa constructora (a), describir las condiciones de la variable gestión de tiempo en la autopercepción de los colaboradores de la empresa constructora (b), determinar la relación entre las dimensiones del desempeño laboral individual y las dimensiones de la gestión del tiempo (c).

La tesis se encuentra organizada en 5 capítulos; así mismo se detallará los antecedentes utilizados para hacer una comparación entre las variables estudiadas y la metodología aplicada, las teorías para entender algunos términos utilizados, la formulación del problema, las justificaciones del estudio, hipótesis y concluyendo con las conclusiones pertinentes. El primer

capítulo muestra la delimitación espacial, temporal y conceptual que se ha utilizado para un buen desarrollo de la investigación, así como: el planteamiento y la formulación del problema general y específico con los objetivos para poder desarrollar adecuadamente una buena investigación; por último, las justificaciones de la investigación que detalla la viabilidad teórica, práctica y metodológica. En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, los antecedentes que contiene toda la información relacionada con las variables de investigación presentadas, base teórica y términos básicos utilizados en la tesis para el mejor entendimiento del lector. El tercer capítulo se desarrolla el planteamiento de la hipótesis en base a todos los problemas y objetivos señalados, así como la identificación de variables para evitar confusiones al lector y validar que estas pueden ser medibles. Las variables de esta investigación son complejas, por lo cual serán descompuestas en dimensiones, cada uno con sus respectivos indicadores. El cuarto capítulo, aborda sobre la metodología con la que se desarrolló la investigación; la muestra y unidad de análisis, el diseño de los instrumentos necesarios para la recopilación de los datos para obtener los resultados, y finalmente las técnicas estadísticas de análisis de los datos. En el quinto capítulo se muestra la descripción del trabajo de campo y los resultados de cada variable y en conjunto, así como la contratación de las hipótesis, tanto generales, como específicas; finalmente se describe la discusión de los resultados tomando como referencia a los antecedentes usados para el desarrollo de la investigación. Las conclusiones muestran los principales hallazgos identificados, en función a la formulación del problema planteado en el trabajo de investigación y las recomendaciones que expresan algunas ideas a futuro que se deben tener en cuenta para modificar los resultados actuales, en pro de mejorar sus desempeños actuales tanto en cada uno de sus colaboradores, como empresa dentro del mercado.

Capítulo I: Planteamiento del estudio

En el capítulo se detalla la delimitación de investigación, las circunstancias de la problemática que ha dado origen a esta investigación dentro de la empresa constructora, los mismos que han permitido plantear los objetivos que se presentaran a continuación. Finalmente, y no menos importante se expondrán las justificaciones que dan sentido a la presente investigación.

1.1. Delimitación de la investigación

La apreciación de Arias (2006), resalta la importancia de que toda investigación debería quedar correctamente delimitada, ya que le permite al investigador establecer los alcances y límites en cuanto a lo que se pretende comprender en la investigación. En tal sentido, en la tesis; la delimitación considerará tres aspectos: espacial, temporal y conceptual; las cuales se detallarán a continuación:

1.1.1. Espacial.

La delimitación espacial, indica el espacio geográfico en el cual se desarrolló la presente investigación, ya que le permite enfocar la observación de los fenómenos a estudiar, en un lugar geográfico específico (Arias, 2006). La empresa constructora desarrolla proyectos de construcción y saneamiento para el sector público, actualmente está construyendo en la región de Puno, manteniendo las operaciones centrales en la región de Lima y su gestión se realiza de manera remota por gerentes ubicados en México. Cabe mencionar que en la presente investigación no se usa su nombre específico, porque no se recibieron los permisos respectivos de publicación de resultados y los datos siendo reales, se prefieren publicar evitando divulgar el nombre de la empresa.

1.1.2. Temporal.

En opinión de Arias (2006), la delimitación temporal indica que el periodo o lapso cronológico en el cual se desarrolla la investigación, lo cual le permite al lector una mejor comprensión de la investigación. La tesis se ejecutó en el primer semestre del año 2022. Sin embargo, la data consultada abarca desde julio 2020, fecha en la que la matriz de México asigna a gerentes mexicanos que lideren el proyecto en Perú.

1.1.3. Conceptual.

La tesis cuantitativa deberá contar con un marco teórico total y completamente definido, ya que ante la diversidad conceptual y teórica que involucran a las variables de estudio, el investigador deberá de estar en la capacidad de limitarlo Hernández et al. (2010). En ese sentido, la variable desempeño laboral individual ha sido fundamentada desde el marco conceptual heurístico de Koopmans et al. (2011); asimismo, la variable gestión de tiempo ha sido desarrollada bajo los argumentos de Rodríguez-López (2012). Cabe mencionar que los detalles mencionados se amplían en el capítulo II.

1.2. Planteamiento del problema

En palabras de Hernández et al. (2010), “el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación (...) el investigador debe de ser capaz no solo de conceptualizar el problema, sino también de escribirlo en forma clara, precisa y accesible” (p. 36). En el caso de la tesis se redactó el planteamiento del problema de la siguiente manera:

En el establecimiento de una meta, el factor limitante es el tiempo, el resto de los recursos pueden ser intervenidos o gestionados con el fin de alcanzar el logro de la meta previamente trazada. El tiempo por su parte marca un plazo de ejecución y en función de esta se diseñarán desempeños deseables de los factores en gestión, en el caso de los recursos

humanos no solo se exigirá un desempeño productivo como cualquier otro recurso, sino que también se exigirá que aporte positivamente al clima organizacional y a su propia vida logrando un equilibrio entre su vida personal y laboral.

De acuerdo al especialista de Salud y Seguridad en el Trabajo [SST] de la SUNAFIL Luna, (2021), en la conferencia informativa: Riesgos psicosociales en el trabajo, organizado por la SUNAFIL, mencionó que un inadecuado contenido del trabajo podría convertirse en un riesgo psicosocial afectando los resultados de la empresa mediante la disminución del desempeño laboral de los empleados y la salud propio empleado. Se considera contenido del trabajo inadecuado a los siguientes como: “el exceso o defecto de la carga de trabajo, la falta de control del ritmo del trabajo, las largas jornadas de trabajo y niveles elevados de presión en relación con el tiempo”, en otras palabras, el inadecuado consumo del tiempo laboral programado en función a un desempeño laboral deseado de cada empleado.

De acuerdo a la partida registral de la empresa constructora (2022), se aprecia un cambio de poderes de gerentes que evidencia que la Gerencia de Administración y Finanzas [GAF], presenta la ausencia de su representante, por reemplazo de la Gerencia de Proyectos [GP], provocando recarga de responsabilidades e incremento de horas de trabajo fuera del horario laboral para el propio gerente y los empleados que se encontraban bajo su liderazgo.

Asimismo, otro factor de riesgo psicosocial que señala la SUNAFIL es el diseño de las tareas, como parte de la organización del trabajo que permiten jornadas de trabajo más equilibradas y aseguran resultados más productivos a largo plazo; y según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], la jornada laboral es de 48 horas semanales, aunque la Organización Internacional del Trabajo [OIT] recomienda 40 horas semanales; por lo cual, los peruanos deberían de trabajar como máximo 9.6 horas de lunes a viernes. Sin embargo, de acuerdo con la opinión del especialista en salud ocupacional de la Clínica Ricardo Palma, Cachay, (2018) menciona que:

“Hay personas que trabajan 10 y hasta 12 horas a nivel administrativo, pero eso nadie lo reconocería o identificaría. Varios profesionales en general a veces trabajan en más lugares o como independientes: 4 horas en un lugar y 6 horas en otro” (párr. 4).

Por su parte Calvimontes, (2019), gerente de soluciones de Ofisis Capital Humano refuerza lo mencionado por Cachay y destaca que:

Si bien es un derecho trabajar ocho horas al día, las demandas de atención y energía de los empleos actuales, sumado a los cambios en los estilos de vida de una persona del siglo XXI; demuestran que jornadas de ocho horas o más no están siendo efectivas para elevar la productividad y seguir favoreciendo el desarrollo económico.

En la empresa constructora no existe un control del ritmo de trabajo, por lo cual con mucha frecuencia se presentan largas jornadas de trabajo, tal como se detalla en la tabla 1, al menos una vez a la semana los colaboradores culminan sus labores entre una a dos horas sobre la hora de término de jornada laboral; ya que dan inicio a su reunión una hora previa al término de la jornada laboral, con un tiempo promedio de dos horas y medio de duración. El exceso de las jornadas laboral, además de reducir la productividad en el trabajo por el agotamiento físico y mental, interfiere con la vida personal de los empleados.

De acuerdo al sociólogo Sulmont, D. (2018), el desequilibrio marcado en la sociedad actual de dedicar mayor tiempo al trabajo que a otras actividades de la vida personal, corresponde a una necesidad de sobrevivencia debido a las condiciones económicas precarias y de informalidad que ofrecen los países subdesarrollados como el Perú a sus ciudadanos; convirtiendo así, a la hora número nueve y las que siguen en una obligación y no una elección para mantener un estilo de vida promedio.

Tabla 1.

Horario de término de reunión de líderes de equipos

Rangos de horario de término	N° de veces	Porcentaje
De 19:00 a 19:30 horas	3	6%
De 19:30 a 20:00 horas	8	16%
De 20:00 a 20:30 horas	22	44%
De 20:30 a 21:00 horas	17	34%
Total	50	100%

Nota. Tomado del Acta de reunión de Líderes – 2021

Esta sobre exigencia baja la calidad y/o eficiencia del trabajo desempeñado por los empleados y por consiguiente reduce la competitividad empresarial a largo plazo, pero como es característico de países subdesarrollados sus indicadores de eficiencia son más de corto plazo, lo que no les permite darse cuenta de esto. La empresa constructora tiene una jornada de trabajo diaria de diez horas cronológicas con una hora incluida para el refrigerio, esto ha generado un agotamiento crónico, además que no ser propicio para desarrollar actividades de integración fuera del horario laboral, entre equipos de trabajo. Asimismo, los empleados refieren que no es posible generar estas actividades de integración dentro del horario laboral porque interfiere con las reuniones de trabajo con equipos externos como: proveedores, clientes y entidades reguladoras; obstaculizando con el logro de sus actividades laborales. (Entrevista a empleados, 2022)

Por otro lado, el Seguro Social de Salud (EsSalud), (s. f.), refiere que:

Las condiciones del trabajo, tales como las funciones y horarios asociadas a los puestos de trabajos, son factores de riesgo para enfermedades laborales como el estrés, ausentismos, baja productividad, reducción de la capacidad de resolución de

problemas, disminución de la calidad de vida. Asimismo, la rotación laboral no permite generar y desarrollar conocimiento en una organización.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud [OMS] en este año ha reconocido al estrés como enfermedad de trabajo señalando como experiencias estrictamente en el espacio laboral. El diagnóstico sintomatológico que se ha presentado con mayor frecuencia entre los empleados de la empresa constructora que han declarado haberse sentido mal dentro del horario laboral; tal como lo muestra la tabla 2 fue: jaqueca, gastritis, insomnio, falta de concentración y ansiedad.

Tabla 2.

Síntomas que motivaron la atención médica de los colaboradores

Síntomas señalados	N° de casos	Porcentaje
Dolor de cabeza	35	41%
Tensión o dolor muscular	21	25%
Dolor en el pecho	8	9%
Fatiga	7	8%
Cambio en el deseo sexual	0	0%
Malestar estomacal	10	12%
Problemas de sueño	4	5%
Total	85	100%

Nota. Tomado de la Bitácora de atención 2021 del médico ocupacional de la empresa constructora.

La mayoría de los organismos que vela por la salud y seguridad de los empleados insta a los empleadores a tomar medidas para equilibrar las exigencias de desempeño laboral deseado, a fin de alcanzar los objetivos empresariales propuestos sin que se conviertan en un riesgo psicosocial o enfermedad laboral, como el estrés laboral. Sin embargo, no hay organismos o entidades que den seguimiento y/o evalúen y auditen el adecuado consumo del tiempo, reconociendo al tiempo como una característica limitante de una meta u objetivo planteado.

La gestión del desempeño en el tiempo laboral, considerando al tiempo de manera objetiva como factor limitante cronológico; y de manera subjetiva como un factor estimulante para darle sentido y/o prioridad a ciertas actividades, resulta bastante complejo ya que no existe mucha teoría especializada al respecto. Asimismo, la gestión de ambas variables en la empresa constructora muestra un nivel medio de riesgo psicosocial de acuerdo con las recomendaciones señaladas de expertos de opinión y principales organismos de salud y seguridad laboral.

1.3. Formulación del problema

Luego de argumentar las condiciones en las que se enmarca el problema, en seguida se procede a formularlo en interrogante:

1.3.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la gestión del tiempo y el desempeño laboral individual, desde la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora?

1.3.2. Problemas específicos.

- ¿Cuáles son las condiciones de la variable desempeño laboral individual en la autopercepción de los colaboradores de la empresa constructora?
- ¿Cuáles son las condiciones de la variable desempeño laboral individual en la autopercepción de los colaboradores de la empresa constructora?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del desempeño laboral individual y las dimensiones de la gestión del tiempo?

1.4. Objetivos de la investigación

De acuerdo con la problemática previamente descrita se han marcado los siguientes objetivos para el desarrollo de la tesis:

1.4.1. Objetivos generales.

Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de la empresa constructora.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Describir las condiciones de la variable desempeño laboral individual en la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora.
- Describir las condiciones de la variable gestión de tiempo en la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora.
- Determinar la relación entre las dimensiones del desempeño laboral individual y las dimensiones de la gestión del tiempo.

1.5. Justificación de la investigación

De acuerdo con la opinión de Hernández et al. (2010), es importante que el investigador se cuestione sobre la relevancia de las consecuencias de su investigación, a fin de revelar la responsabilidad personal y moral que asumiría de llevar a cabo dicha investigación. En función a los objetivos marcados líneas arriba, se procede a describir las justificaciones, por las cuales se decide llevar a cabo la tesis:

1.5.1. Justificación teórica.

De acuerdo con la opinión de Arias (2006), toda investigación debe de señalar las razones teóricas por las que se realiza y los posibles aportes que desde este punto ofrecen. En tal sentido, la presente investigación de las variables: gestión del tiempo y desempeño laboral; es de vital importancia para llenar el vacío teórico que existe en cuanto a falta de modelos teóricos que permitan evaluar y gestionar las variables en conjunto y por separado en las empresas, tanto como trabajador dependiente o

independiente. Asimismo, el estudio de la relación de las variables contribuirá fundamentar las bases para el desarrollo de nuevas teorías de gestión de productividad laboral, autogestión del desempeño de los profesionales independientes, autogestión de intraemprendedores, etc.

1.5.2. Justificación práctica.

En la opinión de Hernández et al. (2010), la justificación práctica busca ayudar a visibilizar la relevancia utilitaria en la realidad de los usuarios o consumidores finales en el área de estudio. En tal sentido, los resultados de la tesis permitirán a las empresas reducir los niveles de factores de riesgos psicosociales por exceso o defecto de la carga de trabajo, gestionar el ritmo del trabajo, dosificar las largas jornadas de trabajo y niveles elevados de presión en relación con el tiempo identificados en la empresa constructora. Los resultados también serán útiles para la empresa en el diseño de puestos de trabajo, nuevas políticas de incentivos y creación de adecuadas metodologías de medición y gestión del desempeño laboral.

Por otro lado, servirá de guía para profesionales que trabajan de manera independiente que deseen autogestionar su desempeño laboral y gestión de tiempo; manteniendo niveles adecuados de efectividad, salud y bienestar emocional. Finalmente, será de utilidad para profesionales dependientes de una empresa que deseen tomar acción y potenciar su plan de carrera laboral de una manera sostenible en el tiempo y en relación con su vida fuera del trabajo, como instrumento de autogestión de desempeño en laboral y gestión del tiempo.

1.5.3. Justificación metodológica.

En la opinión de Arias (2006), es indispensable que se resalte la razón de por qué usar la metodología planteada en una investigación. En tal sentido, en la tesis

busca determinar la relación del desempeño laboral y gestión del tiempo en los colaboradores de la empresa constructora se realizará una encuesta de autoevaluación aplicado por los propios empleados, ya que permite privacidad, anonimato, veracidad de las respuestas y autorreflexión de sus propios resultados; a diferencia de otras metodologías de investigación.

Capítulo II: Marco teórico

En este capítulo se presenta una revisión exhaustiva de la literatura para establecer las bases teóricas de la investigación en curso. De acuerdo al comentario de Arias (2006), la revisión literaria sirve de base para dar estructura y base conceptual a la investigación a realizar. En primer lugar, se detallan desde los antecedentes que describen las investigaciones previamente desarrolladas que sirven de punto de partida para analizar las bases teóricas existentes del desempeño laboral y gestión del tiempo; en segundo lugar se detalló las bases teóricas que darán fundamento conceptual a cada una de las variables estudiadas; y por último, en tercer lugar, se definirá los términos básicos de la tesis con la finalidad de poner en contexto al lector sobre la concepción teórica del autor sobre cada variable estudiada.

2.1. Antecedentes de investigación

En opinión de Arias (2006), los antecedentes muestran el estado actual del conocimiento en un tema o área específica, por lo que sirven de orientación para futuras investigaciones. En este sentido, se detallan los antecedentes revisados como: artículos científicos y tesis nacionales e internacionales.

2.1.1. Artículos científicos.

Sutharshini et al. (2019), *Effective Time Management as a Tool for Individual and Organizational Performance in Financial Institutions; Eastern University.*

El objetivo principal de esta investigación fue examinar la relación entre la gestión eficaz del tiempo, el desempeño individual y el desempeño organizacional y el efecto mediador del desempeño individual en la relación entre la administración eficaz del tiempo y el desempeño organizacional; para el desarrollo de esta investigación se aplicó una encuesta para medir el desempeño

y relación de las variables en estudio, este instrumento fue aplicado a 120 empleados de nivel gerencial en instituciones financieras seleccionadas que operan en el distrito de Trincomalee de Sri Lanka y se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva y significativa entre las variables de estudio; además, el estudio indicó que el desempeño individual de los empleados media la relación entre la gestión eficaz del tiempo y el desempeño organizacional. Esta investigación es importante, porque mide la relación de las variables que se pretende evaluar en este estudio: el desempeño laboral individual y gestión de tiempo de trabajo.

Vasco & Guevara (2018), Estrategias de administración del tiempo en la empresa de servicios; Observatorio de la economía latinoamericana.

El objetivo principal de la investigación fue diseñar estrategias de administración del tiempo en las secretarías de las empresas de servicios, para el desarrollo de esta investigación se aplicó un método de análisis documental de los documentos internos de la empresa y una encuesta. Los instrumentos fueron aplicados a los 88 empleados de una empresa de servicios petroleros, ubicado en el Cantón Francisco de Orellana, Provincia de Orellana que tienen relación directa con la con las actividades de la empresa y se llegó a la conclusión de que el análisis realizado a la empresa se permitió identificar los problemas, lo cual permitía desarrollar capacidades de la organización, tales como: agilidad en la búsqueda de soluciones que ayuden a la eficiencia, eficacia y a la calidad en la producción de servicios como empeño primordial de toda empresa. Esta investigación resulta ser importante porque evalúa las dos variables que se pretende investigar en este estudio, el desempeño laboral individual y gestión de tiempo de trabajo.

Bengoa (2016), El tiempo más allá del reloj: Las encuestas de uso del tiempo revisitadas; Cuadernos de Relaciones Laborales.

La investigación tuvo el objetivo principal de analizar el modelo teórico que hay detrás de las encuestas de uso del tiempo; el método de análisis de esta investigación fue: el análisis documental de los aspectos conceptuales, de la metodología y la potencialidad, como instrumento analítico de dichas encuestas. La investigación abordó un análisis del tiempo natural y social, y el tiempo cuantitativo y cualitativo. Esta investigación resulta ser importante porque evalúa una de las variables que se pretende investigar en este estudio, la gestión del tiempo de trabajo.

2.1.2. Tesis nacionales e internacionales.

Huanca (2020), Gestión del tiempo en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico – Huancané - Puno, 2018; Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

El objetivo fue determinar la relación entre: la gestión del tiempo en el trabajo y el desempeño laboral; para el desarrollo de esta investigación se aplicó una encuesta para medir las variables en estudio, este instrumento fue aplicado a 42 empleados y se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva entre la gestión del tiempo en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Vilquechico - Huancané - Puno. Esta investigación resulta ser importante porque evalúa las dos variables que se pretende investigar en este estudio, el desempeño laboral individual y gestión de tiempo de trabajo.

Coyoy-López (2013), Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario de la ciudad de Quetzaltenango; Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.

El objetivo de la investigación fue analizar el efecto de una adecuada administración del tiempo en las funciones laborales y replicar dicha administración para lograr una mayor eficacia del personal, en beneficio de la institución y del cliente; para el desarrollo de esta investigación se aplicó un cuestionario (boleta de opinión) para medir las variables en estudio, este instrumento fue aplicado a 190 empleados del área administrativa y se llegó a la conclusión que la adecuada administración del tiempo y el logro de una mayor eficacia del personal, cuentan con un impacto positivo, por lo que una adecuada administración del tiempo laboral generará una mayor eficacia del personal. Esta investigación resulta ser importante porque evalúa una de las variables que se pretende investigar en este estudio, la gestión del tiempo, y también la muestra está conformada por empleados del área administrativa.

Cotrina & Sánchez (2019), La gestión del tiempo como factor predictor del rendimiento académico de los estudiantes en la institución educativa “Dos de Mayo” de Cajamarca 2019; Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

El objetivo la investigación fue determinar: el nivel de la gestión del tiempo como un predictor del rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria de la I.E. “Dos de mayo”; el recojo de la información referente a la variable gestión del tiempo fue mediante una encuesta con la Escala de Conductas de Gestión de Tiempo (Time Management Behavior Scale -TMBS) y para la variable rendimiento académico se utilizó una ficha de registro de calificativos en donde se registró los calificativos extraídos de las boletas de

notas de los estudiantes. La conclusión fue que el nivel de la predicción de gestión del tiempo y rendimiento académico fue de 44,1%, estableciendo un nivel de correlación positivo moderado entre las dos variables. Esta investigación es de importancia, porque estudia dos de las variables que se pretende investigar en la presente tesis: la gestión del tiempo y el desempeño, en un ámbito educativo.

2.2. Bases teóricas

En la opinión de Arias (2006), el desarrollo de la base teórica en una investigación adquiere gran importancia, ya que permite fundamentar y explicar el enfoque adoptado sobre la problemática a través de una estructura conceptual y teórica sólida. En la tesis se desarrolló las bases teóricas del desempeño laboral y la gestión de tiempo de la siguiente manera:

2.2.1. Desempeño laboral.

La primera variable que se desarrollará dentro del marco teórico es el desempeño laboral, del cual se detallaran conceptos, modelos teóricos contemporáneos y marco conceptual heurístico.

2.2.1.1. Concepto.

La revisión de literatura ha permitido ver una gran variedad de enfoques y formas de abordar el concepto de desempeño laboral; esto principalmente debido a que el concepto ha ido evolucionando y adaptándose hacia un concepto cada vez más integral, producto de la evolución de la forma de estudio del hombre como ser de trabajo, a la gestión del desempeño laboral y al desarrollo organizacional. En tal sentido Quispe & Córdor (2021), afirman que:

La historia del desempeño laboral evoluciona en una sucesión de etapas el cual se concibe en sus inicios, a partir del control de los trabajadores, supervisándolos en el rol que cumplen en su lugar de trabajo, posteriormente este primer concepto se transforma a un concepto medible y surge la evaluación del desempeño, el cual toma en consideración el aporte de cada trabajador frente al logro de objetivos, y como última etapa se concibe y conceptualiza a esta evaluación del desempeño laboral desde diferentes enfoques, el cual conlleva al beneficio tanto de trabajadores como jefes (p. 5).

Por su parte, Flores et al. (2019), cito a Koopmans et al. (2011), quien preciso que “el desempeño laboral es uno de los más importantes criterios de medida de resultados en el entorno organizacional” (p.23), ya que busca medir la contribución individual de cada empleado hacia el objetivo organizacional; en tal sentido, “la conceptualización del desempeño laboral requiere de la identificación del sentido del término desempeño” (Huamán, 2018, p. 32). De la misma forma, Flores et al. (2019), menciona que la definición de desempeño laboral se centra en conceptualizar la evaluación del desempeño y describir sus procedimientos de evaluación, lo que genera complicaciones para la construcción de un marco teórico sólido por el uso de diferentes procedimientos y medidas.

Por otro lado, Quispe y Córdor (2021), menciona lo siguiente:

El desempeño laboral se entiende como el conjunto de características individuales observables que interactúan con la naturaleza del trabajo y el logro de metas a fin de poder establecer patrones de comportamientos con base en competencias y fijación de sus metas, de tal manera que se puedan

alcanzar las metas esperadas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente (p. 7).

La precisión en los modelos de evaluación generó una gran variedad de formas adecuadas de medir, ya que al ser diferentes se complementaban y de forma independiente mostraban limitaciones para medir el desempeño laboral de forma genérica; expresado en palabras de Chiavenato (2009): “aunque se gana en precisión, se pierde en capacidad heurística y, con ello, también la oportunidad de arribar a modelos teóricos generalizables a diferentes escenarios y realidades organizacionales“ (Chiavenato, 2009; en Flores et al., 2019, p. 22).

Por su parte Koopmans et al. (2011), aporta que el desempeño laboral es multidimensional y dependiendo del contexto los criterios y dimensiones se irán adaptando para una mayor precisión o generalización, en sus propias palabras menciona lo siguiente:

Work performance is an abstract, latent construct that cannot be pointed to or measured directly. It is made up of multiple components or dimensions. These dimensions, in turn, are made up of indicators that can be measured directly. To conceptualize and operationalize individual work performance, we should explicate the construct do main of work performance and identify its dimensions and indicators. Where as the dimensions may generalize across jobs, the exact indicators can differ between jobs (p. 856).

2.2.1.2. Modelos teóricos contemporáneas del desempeño laboral individual

a) Modelo de Campbell.

El modelo teórico de Campbell se enfoca su análisis en el proceso, a diferencia de los resultados. El estudio de los comportamientos asociados al desarrollo de las funciones de un puesto de trabajo permite identificar predictores de desempeño mediante tres componentes: conocimiento declarativo, conocimiento de los procedimientos y las destrezas y la motivación (Quispe & Córdor, 2021).

Asimismo, de acuerdo con Marchant (2012), el modelo se centra en los comportamientos en sí mismos y los factores decisores para que estas se concreten, dicho en sus propias palabras:

“la finalidad de este modelo es poder hacer un análisis de las acciones y sus determinantes” (Marchant, 2012: en Quispe & Córdor, 2021, p. 6). Al igual que para, para Hernández y Marchant (2015) quienes detallan más sobre aquellos determinantes de los comportamientos observables y en sus propias palabras mencionan que el modelo es “un análisis de la acción y sus elementos determinantes de la conducta como el conocimiento sobre los hechos y las cosas, el conocimiento de los procedimientos y las destrezas y la motivación” (Hernández y Marchant, 2012; en Montenegro & Valenzuela, 2019, p. 6).

Para Montenegro y Valenzuela (2019), el modelo precisa que si bien existen muchas conductas observables del individuo, la atención se centra en todas aquellas de importancia para las metas organizacionales, en sus propias palabras mencionan que: “el modelo de Campbell es

considerado como la acción del desempeño del individuo, que establece conductas interpersonales, cognitivas y psicomotoras relevantes para las metas organizacionales” (p. 6); por otro lado, Crespo (2009) complementa mencionando que el modelo es útil tanto para evaluaciones individuales, como grupales (Crespo, 2009; en Quispe & Córdor, 2021).

Por su parte, Costales sintetiza la idea principal de Campbell (1990), afirmando que el desempeño laboral individual es el resultado de la valoración de los comportamientos laborales de los integrantes de una organización con relación a su contribución hacia los objetivos organizacionales. Asimismo, el comportamiento laboral es multifactorial y dependiendo del área de trabajo dentro de la organización, el grupo económico en el que la organización se desenvuelva y la conveniencia del evaluador se elegirán los factores necesarios para su evaluación (Campbell, 1990; en Costales, 2009).

Finalmente, según la cita textual de Koopmans et al., (2011) menciona que:

A widely endorsed definition of work performance is that of Campbell: “behaviors or actions that are relevant to the goals of the organization”. Three notions accompany this definition: (1) work performance should be defined in terms of behavior rather than results, (2) work performance includes only those behaviors that are relevant to the organization’s goals, and (3) work performance is multidimensional (p. 856).

b) Modelo de Litwin y Stringer.

El modelo de Litwin y Stringer o modelo de clima organizacional [CO] explica relación de influencia entre el CO y el logro de metas organizacionales, es decir el desempeño organizacional, de acuerdo con este modelo el CO serviría como una palanca para impulsar el nivel de productividad, tanto individual como organizacional (Ramos, 2012; Santa Eulalia & Sampedro, 2012; en Hernández et al., 2018).

De acuerdo con Acosta & Venegas (2010), Las nueve dimensiones que el modelo evalúa son: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad; a lo que Hernández et. Al. (2018), complementa mencionando que el modelo de Litwin y Stringer (1968), "evalúa las nueve dimensiones ya expuestas, partiendo de que las percepciones de los empleados son determinantes ante su actitud, y la consecución de los objetivos organizacionales y el aumento de la productividad" (Hernández et al., 2018, p. 43). En síntesis, de acuerdo con Contreras y Vargas (1984), el clima organizacional es un conjunto de características medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los integrantes de la organización y que a su vez impactan en la motivación y comportamiento de cada integrante (Contreras & Vargas, 1984; en Montenegro & Valenzuela, 2019).

c) Modelo de Vroom.

El modelo de Víctor Vroom es también llamado la teoría de las expectativas, el cual describe un sistema de estímulo y recompensa, en

palabras de Flores & García (2015) el modelo funciona de la siguiente manera:

Un trabajador opta por el comportamiento que según su criterio los llevará a obtener los resultados que espera. Tal como se muestra en la figura 1 el comportamiento se inicia con un esfuerzo del trabajador, esfuerzo que genera un determinado desempeño de su labor; en esta etapa, se genera una Expectativa. Luego la empresa percibe este desempeño y lo evalúa de acuerdo con sus parámetros, por lo cual deciden retribuir o no al trabajador con algún tipo de recompensa; en esta fase, entra a tallar la instrumentalidad. Finalmente, el trabajador evalúa si esa recompensa va acorde con sus objetivos personales a lo cual se le llama Valencia (p. 12).

Por otro lado, cabe precisar que la expectativa que el empleado proyecta debe de ser de interés o relevancia en su escala de necesidades por satisfacer para, en palabras de Flores y García (2015), mencionan lo siguiente:

El trabajador confía en que del logro de los resultados proyectados (expectativas) se deriven ciertas consecuencias que le resulten atractivas, tales como el reconocimiento, una paga extra, una promesa de ascenso, o como el sentimiento de éxito, la satisfacción del aprendizaje o la autoestima (p. 14).

De la misma manera, el tamaño de la brecha entre la expectativa y la realidad concreta no siempre puede conllevar a emociones de placer y

satisfacción por parte del empleado, ya que en palabras de Flores y García (2015), afirman lo siguiente:

La instrumentalidad percibida también es un sentimiento subjetivo. Las personas notan que sus desempeños han sido recompensados adecuadamente, la *instrumentalidad* percibida será positiva, pero también puede ocurrir lo contrario (p. 17).

Finalmente, el colaborador valida su esfuerzo, frente a los reconocimientos que la organización le otorgar. Si encuentra una relación proporcionalmente directa con el esfuerzo realizado esto lo motivará y en palabras de Flores y García (2015), “la valencia es la relación que existe entre recompensa y meta” (p. 21); complementa mencionando que:

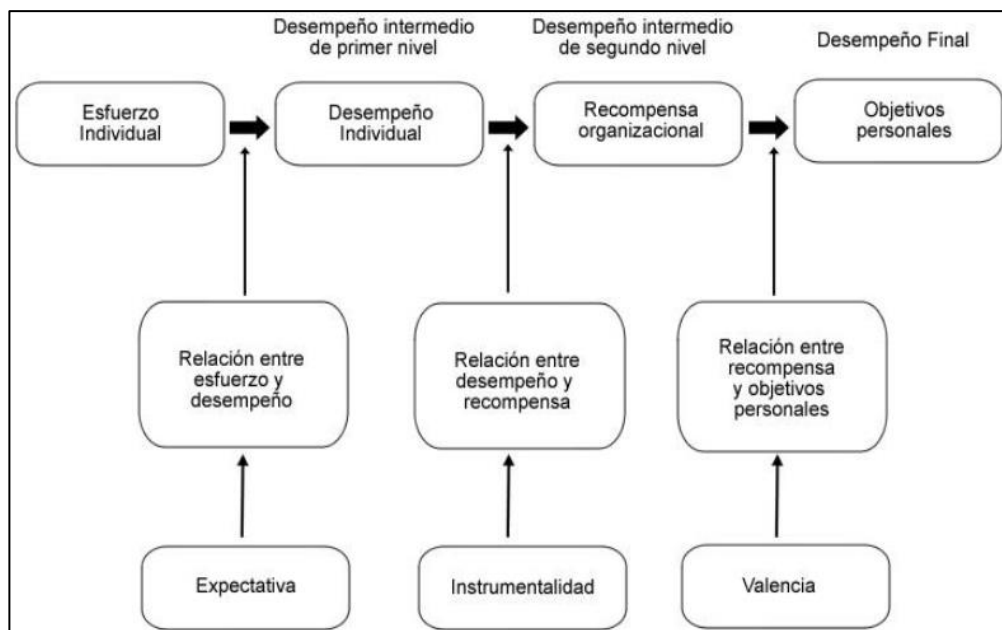
La meta sirve como motivador porque permite a las personas comparar su desempeño actual con lo que se requiere para alcanzar la meta. Al grado que las personas que crean que no cumplirán con una meta, se sentirán insatisfechas y trabajaran con más intensidad por alcanzarla, siempre y cuando crean que es factible hacerlo (p. 22).

En consecuencia, las personas que perciban y tengan consciencia de que cuentan con las herramientas y recursos internos necesarios para el logro de esa meta, se encaminaran por la meta porque la perciben atractiva e interesante. Cabe mencionar que es posible que, aunque algunas personas no perciban algunas herramientas necesarias, pero sepan que las pueden desarrollar en el proceso, también se encaminaran por la conquista de la meta.

El modelo de Vroom menciona que el desempeño laboral individual está motivado con el alcance de los objetivos y metas personales; siendo la expectativa una proyección de lo que espera recibir como recompensa en función al esfuerzo que el empleado calcula emplear en función a sus competencias actuales, potenciales y recursos disponibles; la instrumentalidad, es la valoración del empleado del desempeño realizado en función a la recompensa recibida (interna o externa), en términos de idoneidad y equivalencia; y la Valencia por la relación directa entre la recompensa recibida de la organización en función a los objetivos personales del empleado. El resultado del desempeño laboral será el resultado de estos tres factores de manera interrelacionada (Flores y García, 2015).

Figura 1.

Modelo de las expectativas de Vroom



Nota: Tomado de Flores y García 2015, p. 12.

De acuerdo con la cita textual de Laguna y Mendoza (1994), dijo que “el modelo de Vroom, enfatiza en que los individuos están satisfechos con su trabajo hasta el grado en que les permita obtener lo que desean, y su desempeño será eficiente cuando los conduzca a la satisfacción de sus necesidades” (Laguna & Mendoza, 1994; en Rodríguez et al., 2011, p. 223). En tal sentido, es importante que la organización aparte de medir el desempeño de los empleados, también se involucren en las necesidades que los acompañan; ya que, si son recompensados en una forma que no satisfaga sus necesidades, estos podrían descender sus niveles de desempeño eficiente.

2.2.1.3. Marco conceptual heurístico de Koopmans.

En este contexto de gran variedad de modelos, las limitaciones que mostraban al aplicarse de manera independiente y al contrario en ciertos casos al intentar usarlos en conjunto la redundancia de criterios que cada modelo de evaluación usaba no permitía una adecuada medición, tales son los casos de los modelos aplicados a entornos educativos que no guardan congruencia con la estructura interna del modelo, resultando inconveniente para los fines de establecer un modelo teórico integral del desempeño laboral (Flores et al., 2019). Entonces, un grupo de autores entre los cuales estaban los siguientes: “Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, de Vet y Vander Beek (2011) realizaron una revisión sistemática basada en 58 estudios para ofrecer un marco conceptual heurístico del rendimiento individual en el trabajo” (Peiró et al., 2014, p. 8),

El modelo de Koopmans (2011), adopta y parte de la definición propuesta por Campbell (1990) y lo define como un: “constructo

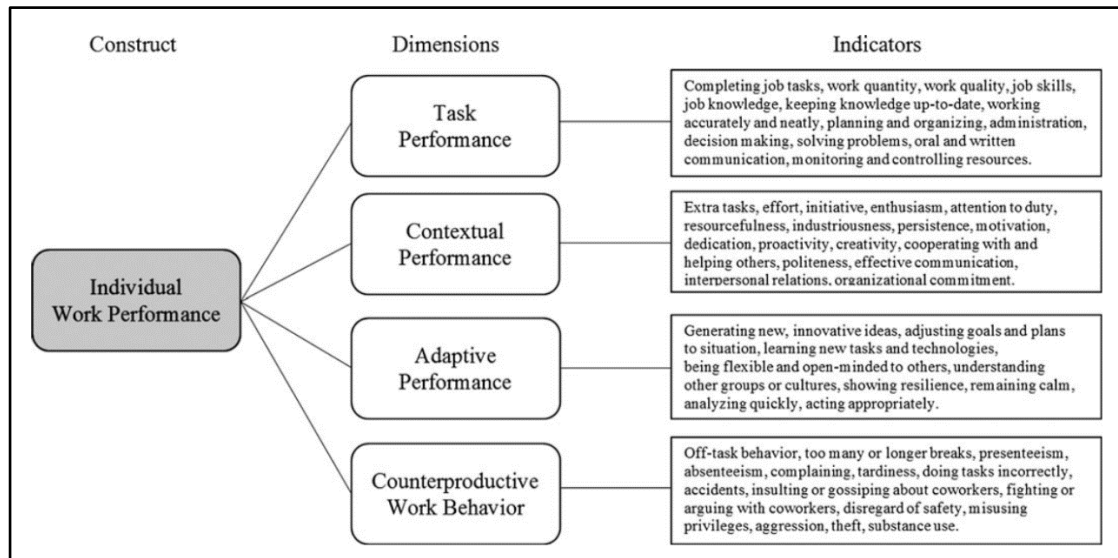
multidimensional y lo define como aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo” (Koopmans et al., 2014; en Gabini & Salessi, 2016, p. 2). Este modelo propone una propuesta más sólida y generalizable para todas las empresas y todos los niveles jerárquicos.

2.2.1.4. Dimensiones del desempeño laboral, según Koopmas (2013).

Para la tesis se ha tomado el modelo de Koopmans (2013), el cual mide el desempeño laboral individual mediante un cuestionario de 47 ítems que valora las cuatro dimensiones del desempeño laboral: desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño adaptativo y comportamiento contraproducente en el trabajo; este fue reducido a 18 ítems y tres dimensiones, con escala de valoración Likert de 5 puntos, generalizable a todos los sectores laborales. Koopmas y sus colaboradores (2013) consideraron que la dimensión correspondiente a rendimiento adaptativo surgió como un aspecto del rendimiento en el contexto, por lo cual fue suprimida (Koopmans, 2013; en Gabini & Salessi, 2016).

Figura 2.

Modelo heurístico del desempeño laboral individual



Nota. Tomado de Koopmans (2011)

a) Desempeño de tareas.

Según la revisión literaria realizada por Koopmans et al., (2011) comenta que: “Task performance can be defined as the proficiency (ie, competency) with which one performs central job tasks. Other labels sometimes used for task performance are job-specific task proficiency, technical proficiency, or in-role performance” (p. 858).

De acuerdo con otra cita textual de Koopmans (2011), menciona que:

En general las actividades técnicas se dividen en dos tipos de comportamientos, el primero está vinculado al proceso de transformación de los recursos en productos o servicios propios de la organización, mientras que el otro tipo de comportamientos comprenden aquellas actividades que actúan como soporte al núcleo técnico (Koopmans, 2011; en Bautista & Cienfuegos, 2020, p. 115).

De acuerdo con los comentarios de Koopmans el desempeño en la tarea son todas aquellas competencias que son necesarias para poder cumplir con las funciones visibles y centrales de del puesto de trabajo que desempeña.

b) Desempeño contextual.

El desempeño contextual es la capacidad de adaptarse con el fin de aportar a la construcción de un entorno saludable del equipo de trabajo; en palabras de Diefendorff et al. (2002), “se orienta a tal punto en cual un individuo es capaz de adaptarse a los cambios relacionados al rol laboral o a su ambiente” (Diefendorff et al., 2002; Quispe & Córdor, 2021, p. 8). Por lo tanto, de acuerdo con la cita textual de Borman y Motowidlo (1993) “el desempeño en el contexto son comportamientos respaldados por un determinado entorno laboral el cual contribuye al éxito de la empresa ya que parte de la idea de ayudarse mutuamente de manera voluntaria” (Borman & Motowidlo, 1993; en Quispe & Córdor, 2021. p. 8).

Por otro lado, el desempeño contextual puede ser comprendido por las conductas voluntarias que también apoyan al logro de los objetivos trazados por la empresa, pero de una forma indirecta y subjetiva (Organ 1990; en Bautista et al, 2020). Estas conductas crean un entorno organizacional que serviría de soporte para que el desempeño en la tarea sea más sostenible y fluido; cabe mencionar que, están fuera de los manuales de organización y funciones de los empleados, pero sí debería de estar entre los valores que promueve la empresa, para el buen ambiente de trabajo.

c) Comportamientos contraproducentes en el trabajo

De acuerdo a la cita textual de Gabini & Salessi (2016), mencionan que los comportamientos contraproducentes “incluyen toda acción intencional por parte de un miembro de la organización contraria a los legítimos intereses de la misma” (Gabini & Salessi, 2016; en Quispe & Córdor, 2021, p. 8); para poder detectarlos, en palabras de Omar (2010) “a estos tipos de empleados los caracterizan que no hacen lo suficiente o que trabajan activamente para dañar a la empresa” (Omar, 2010; en Quispe & Córdor, 2021; p. 8). De acuerdo con el ejemplo anterior, el daño no es directo, pero si indirecto lo cual finalmente impacta en el nivel de efectividad organizacional y se verá reflejado en una cantidad de dinero y tiempo perdido para la empresa (López et al., 2020; en Quispe & Córdor, 2021).

En las conductas de no hacer lo suficiente por la empresa están aquellas actividades dirigidas a un goce más personal del empleado dentro de su horario laboral, como hacer más lento su trabajo por estas platicando con su compañero de a lado, pero que en el largo plazo también es destructivo para los propios colaboradores (Spector et al., 2006; en Bautista et al., 2020). En ocasiones, ese goce incluso será inconsciente y sin intención objetiva para el propio empleado porque sin razón aparente evitan trabajos colaborativos, entorpecen reuniones de trabajos, evitan exponerse por miedo al fracaso (Robinson & Bennett, 2015; en Bautista et al (2020).

2.2.2. Gestión del tiempo.

La segunda variable que se desarrollará dentro del marco teórico es la gestión del tiempo, dicha variable no será desarrollada desde su significado según las escuelas filosóficas, concepto de la gestión del tiempo, luego se desarrollarán los modelos de gestión del tiempo.

2.2.2.1. Significado del tiempo.

El diccionario de la lengua española (2021) menciona que “la palabra proviene del latín *tempus* y significa duración de las cosas sujetas a mudanza” (Real Academia Española, 2021). Sin embargo, su significado variará según la disciplina de estudio, de acuerdo con los objetivos que persigue la presente investigación revisaremos el significado del tiempo desde las disciplinas de la filosofía y la psicología.

a) Según la filosofía de Aristóteles.

De acuerdo a Ramírez (1986), Aristóteles relaciona al tiempo y movimiento de manera esencial hasta el punto que afirma que: “no habría tiempo si no hubiera movimiento” (p. 177); considerando al movimiento como cambio o proceso, que de acuerdo a sus estudios: “es una de las maneras mediante la cual la naturaleza se nos revela” (p. 177), de hecho por eso cuando percibimos los cambios en la naturaleza como día y noche, la presencia del tiempo se hace muy evidente y genera cuidado y eficiencia en su uso. Sin embargo, producto de la *ciclicidad* del tiempo hay cambios que no son percibidos, al menos a primera vista, como el transcurrir de un día a otro, y que justamente esa regularidad del cambio da la percepción que no hay cambio; lo cual genera una pérdida en su valor como recurso finito.

Por otra parte, continua Ramírez (1986), mencionando que la filosofía de Aristóteles también concibe que: “El tiempo es un aspecto común de nuestro pensamiento y de nuestra experiencia cuyo origen yace en dos tipos de cambio natural: el progresivo y el cíclico. Uno da cuenta de la novedad en la naturaleza el otro de la regularidad” (p. 178). En cuanto a la regularidad es complejo ver cambios en el corto plazo ya que siempre está allí, hay constancia como cada día que amanece. Sin embargo, cada día no es igual que el anterior o el que será el día de mañana.

Finalmente, Ramírez (1986), concluye que según la filosofía aristotélica, el tiempo se fundamenta en algo la percepción del movimiento objetivo y cuantitativo de la naturaleza, pero el que no percibamos el cambio no anula su existencia; en palabras de Callahan: “mi percepción es tan solo un medio de juzgar respecto de algo que existe con independencia de mi percepción” (p. 178); por consiguiente, también concibe al tiempo como algo externo e independiente al propio hombre.

De la misma forma Navarro (2006) cita a Bacca, quien afirma que según Aristóteles “el tiempo será numeración del movimiento según el *antes* y el *después*” (p. 13); definiéndolo como: “el número (orden) del movimiento” (p. 14), es decir a través de lo que signifique cada hora que indique el reloj podremos organizarnos eligiendo tal o cual actividad y postergando para después el resto de las actividades. De la misma forma, continúa citando a Bacca para referirse a Aristóteles como “el precursor tanto de la perspectiva objetivista como de la subjetivista de la definición del tiempo” (p. 13) ya que en su perspectiva toma en cuenta la participación del hombre en la graduación geométrica de los relojes como instrumento de medida del tiempo, dándole al hombre un papel activo en

el movimiento del tiempo, aunque este solo sea para medir, y de esa forma afirma que “interviene el alma en el tiempo” (p.14).

b) Según la filosofía de Platón.

De acuerdo con la cita textual de Bacca (1947), el tiempo para Platón “será como el rastro geometrizable que la eternidad deja en su andar según número por el mundo sensible” (Bacca, 1947; en Navarro,2006, p.14), de esta forma Platón pone al reloj como instrumento de medición de la regularidad de los ciclos del tiempo en la eternidad; asimismo, Avelino (2007) cita a Platón en el *Timeo* para mencionar que: “El tiempo es una imagen móvil de la eternidad” (p. 9). De este modo, cada *ahora* es una imagen que se irá actualizando en cada nuevo *ahora* que vaya surgiendo producto de la ciclicidad del tiempo, tal como menciona en su ejemplo: “El tiempo es el movimiento del sol, la medida de traslación” (p. 9). Por otra parte, la incertidumbre propia del futuro lleva a cuestionar su existencia, como suceso real, dentro de los ciclos del tiempo por lo que Markosian (2014), menciona que: “El platonismo sostiene que el tiempo es absoluto y existe independientemente de los eventos que lo ocuparon” (Markosian, 2014; en Agusti, 2021, p. 51).

De acuerdo con las citas anteriores Platón concebía al tiempo como un movimiento objetivo, medido a través del movimiento cósmico, y si bien es cierto que concibe a la eternidad desde un punto de vista de renovación constante como algo cíclico, manteniéndose en su punto de vista objetivo de medición de este movimiento, sin fin determinado.

c) Según la filosofía de Kant.

Gallegos (2017), cita la obra Kantiana denominada *Crítica de la Razón Pura* de Kant (1781), para afirmar que, a diferencia de los filósofos tradicionalmente mencionados, Kant concibe al tiempo como un concepto subjetivo atribuido por la mente humana con la finalidad de dar sentido de orden y evitar perderse en los vacíos del caos, así, extrayendo en sus propias palabras afirma que:

El tiempo no es nada objetivo ni real, ni sustancia, ni accidente, ni relación, sino una condición subjetiva, necesaria en virtud de la naturaleza de la mente humana para coordinar entre sí cosas sensibles cualesquiera según una ley determinada; y así, una intuición pura (Kant, 1781; en Gallegos, 2017, p. 128).

Asimismo, continúa Gallegos (2017) citando a Kant (1781) para afirmar que: “el tiempo no tiene alguna existencia independiente del sujeto y al contrario, es una condición estrictamente formal del sujeto cognoscente” (p. 6). En tal sentido, para Kant el tiempo es producto de una mente pensante y reflexiva; por lo que, es pura ya que se produce en el interior de la mente humana independientemente de los sucesos externos.

Gallegos (2017), concluye que el concepto del tiempo según la filosofía Kantiana es un concepto subjetivo, sujeto a la experiencia particular y general de cada una de las representaciones que un individuo pueda darle, es decir, la actividad mediante la cual decide experimentar. Es decir, en ocasiones puede ser representado por el trabajo y lo llamaremos tiempo laboral, cuando sea representado por la familia será un tiempo familiar y así dependiendo del rol y/o

función que elija asumir. Entonces, de acuerdo con los ejemplos anteriores, el tiempo no es el trabajo, ni la familia; sino el tiempo sería la experiencia interna frente a la actividad mediante la cual el individuo se relaciona con el tiempo y surge su percepción al respecto como posibilidad, dicho en sus propias palabras:

El tiempo se encuentra a la base de cualquier representación. De ahí que este no sea real en cuanto objeto, sino en cuanto modo cómo el sujeto se represente a sí mismo como objeto. Es por ello por lo que Kant sostiene que el tiempo es la condición de toda experiencia. De ahí que este no sea algo inherente a los objetos mismos, sino que es aquella forma de la intuición interna, propia del sujeto que intuye tales objetos precisamente por ello se evidencia cierta preeminencia con respecto del espacio (p. 124).

d) Según la filosofía de Heidegger.

De acuerdo con la filosofía de Heidegger la medición del tiempo no es el tiempo, porque considera al hombre hacedor, es decir convierte al hombre en protagonista y no como observador (medidor) del tiempo, como los filósofos anteriores lo abordaron. En este sentido, Heidegger personifica al tiempo reconociendo que el hombre consciente tiene la elección del *ser* en cada *ahora* que elige hacer suyo, ya que como afirma Datsur, (2006):

“Hay que saber reconocer que el ser humano tiene una relación completamente particular con el tiempo, ya que a partir de él puede descifrarse lo que el tiempo es. Él no está en el tiempo, como lo están las cosas en la naturaleza, él es su fondo temporal, él es tiempo (...) No puedo, pues leer la hora en el reloj en el reloj más que en referencia a este “ahora”

que yo soy y que me devuelve a esta temporalidad “mía”, que preexiste a todos los instrumentos destinados a medirla (p. 28).

Por otro lado, Datsur (2006) comenta sobre el concepto de intratemporalidad de la obra Heidegger (1927) denominada Ser y tiempo, mencionando que la intratemporalidad del hombre es el sentido de la brevedad de los cíclicos *ahora* que nacen y mueren como oportunidad de ser, llevando al hombre a la toma de consciencia de la temporalidad de las cosas del mundo y sobre todo para reconocer su propia temporalidad en la vida y en esta realidad tal y como la percibe. Y justo es lo último, lo que le genera una crisis anticipada de la muerte, en la que nada externo cambia, pero internamente sucede un cambio para la toma de consciencia del hombre, ese llamado a la acción que le otorga el haberse descubierto como hombre decisor del tiempo, y sobre todo decisor de su tiempo personal; dicho en palabras sus propias palabras:

De allí se pone de manifiesto que la relación originaria con el tiempo no es la medida. Pues lo que Heidegger llama anticipación de la muerte - *Vorlaufen*: literalmente ir al encuentro con ella - no se trata de preguntarse cuanto tiempo aún nos separa de ella, sino, para el *Dasein*, de captar su propio ser pasado como posibilidad de cada instante (p. 29).

El tiempo es un verdadero principio de individualización ya que producto de la intratemporalidad cada uno hallara su propia forma y sentido de hacer suyo cada *ahora* que surge en el reloj, es decir conducen al individuo a un tiempo kairológico, relacionando al hombre con el tiempo oportuno y el cumplimiento no objetivable, y no medible por el tiempo de Chronos; en palabras de Datsur (2006):

El tiempo de “uno”, es paradójicamente el único medio de “tener” el tiempo que en tanto que tiempo verdaderamente mío” (...) Pero si, en el lazo con la muerte, cada uno se encuentra solo frente a lo que constituye el carácter único de su destino, este aislamiento extremo, por el cual cada uno hace la experiencia de lo incompartible, es también lo que hace a cada uno idéntico a todos los otros (p. 29).

e) Según la filosofía de San Agustín.

De acuerdo con la filosofía de San Agustín en su obra denominada Confesiones, citado en Soto (2008) precisa que el tiempo no es movimiento, sino la duración del proceso del desplazamiento o reposo de un cuerpo, ya que habría dificultades para medir el cuerpo que está en reposo, por la ausencia de movimiento en el proceso como tal. Sin embargo, no identifica una manera concreta de medir el tiempo ya que un cuerpo puede moverse a una determinada velocidad de que utilice menos tiempo, que otro a una velocidad diferente que use más tiempo, en palabras de San Agustín menciona que:

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que medir el tiempo significa “medir los tiempos mientras pasan” (XI, c. 26, 33), porque “no mido el futuro que todavía no existe, ni mido el presente, porque no tiene extensión alguna, ni mido el pasado, que ya no existe” (XI, c. 26, 33) (San Agustín, 1997; en Soto, 2008, p. 187).

De acuerdo con la cita de San Agustín, la constante transformación del tiempo evita su medición; de lo que concluye que el tiempo es una *prolongación mental* respecto a un hecho sucedido que la podemos recordar a pesar de que

este haya concluido; a través de esta contención podemos medir el tiempo en hechos más cortos y específicos, en sus propias palabras menciona que:

“San Agustín tiene una concepción psicológica del tiempo. Ahora bien: si por “psicológica” se entiende referido al alma o espíritu, ello sería correcto, siempre y cuando no se quiera decir con ello que sólo el alma es necesaria para que exista el tiempo, y éste no tuviese algún fundamento real en las cosas materiales que existen fuera del alma” (p.198).

Con igual importancia Soto (2008) menciona que, el pasado toma existencia en la realidad cuando tomamos del tiempo presente un momento para recordar un hecho del pasado a manera de recuerdo y/o reflexión y de igual forma el tiempo futuro por su parte también toma del tiempo presente un momento para imaginarlo en el afán de planear y/o organizar el tiempo futuro que aún no existe; en sus propias palabras menciona que “San Agustín dejó firmemente establecido que pasado y futuro no existen en la realidad (...) Por tanto, presente y pasado deben estar presentes “en algún lugar”. Sin embargo, ahí donde se encuentren, se encontrarán, aunque parezca paradójico, como presentes” (p. 190).

2.2.2.2. Concepto de la gestión del tiempo.

Rodríguez (2012), menciona que la conceptualización del tiempo es una construcción personal basada en los valores y creencias de éxito personal y define al tiempo como:

Una construcción personal que nos ayuda a coordinar nuestras actividades diarias y compromisos personales y sociales (...) los elementos básicos que conforman nuestro concepto de tiempo son las

creencias y los valores de nuestras vidas, ya que éstos determinan la índole de actividades que realizamos en cada momento y la importancia que le damos (p.10).

Asimismo, Rodríguez (2012), menciona que el tiempo no se gana o pierde, ya que no se puede tomar posesión y control del mismo, en su defecto se puede optimizar la gestión de actividades en un determinado lapso de tiempo mediante algunas estrategias; lo que menciona en sus propias palabras:

Aprender a gestionar nuestro tiempo se correlaciona con una mejora de la calidad de nuestra vida. Hablar de gestión de tiempo no es de hablar de ganar o perder el tiempo. El tiempo no se para y no existe posibilidad alguna de almacenarlo o detenerlo (...) es aprender a reconocer los elementos y situaciones que lo “vampirizan” y aprender estrategias que nos ayuden a optimizar los “ahora” Gestionar bien el tiempo requiere responder continuamente a la pregunta: ¿Cuál es la mejor manera de usar este minuto, ese “ahora”? (p. 14).

De acuerdo con Griffin (2011), en la administración científica, nace la necesidad de administrar la productividad de un recurso limitado con el objetivo de optimizar la eficiencia en el uso de este recurso; sin embargo, como lo menciona Rodríguez (2012) no es posible administrar al tiempo. Por lo tanto, la eficiencia no está relacionada en dirección al tiempo, sino a la actividad que cada individuo elige para hacer uso, en cada *ahora* que este dispone.

Asimismo, la falta del tiempo es causada por la ausencia de la planificación y estructuración del tiempo, y delegación eficiente de actividades y responsabilidades; ambas capacidades son aprendidas en la práctica diaria a

prueba y error, ya que no hay preparación previa. Asimismo, el enfoque en la eficacia más que en la eficiencia genera centrarse en la tarea más que en el objetivo (Martinez, 2013).

En tanto Claessens (2004), precisa que *“The term ‘Time management’ is actually misleading. Time, in fact, cannot be managed, because time is an invariable factor. Only the way a person deals with time can be influenced”* (p10), al mencionar que el tiempo no se puede administrar, se refiere al tiempo externo del hombre, el tiempo de la naturaleza y se mide cronológicamente; en cambio el tiempo interno del hombre puede ser influenciado en su gestión mediante algunas habilidades de autogestión (Rodríguez, 2012), ya que la atención se centra en alguna actividad dirigida a un objetivo, como realizar una tarea laboral o deber académico, que se lleva a cabo de forma que implique un uso eficaz del tiempo, medido en función de un objetivo fijado (Claessens, 2004). Después de todo y como resultado de su revisión literaria de gestión del tiempo Claessens (2004) lo define como: *“behaviors that aim at achieving an efficient and effective use of time. These behaviors have three major components: time assessment behaviors, planning behaviors y monitoring behaviors”* (p. 19).

De forma similar Llopis y Camacho (2020), no consideran al tiempo como recurso que se pueda administrar, ya que un individuo no puede detener el tiempo o acelerarlo a conveniencia de su estrategia; por el contrario, el tiempo es restrictivo y limitante obliga a elegir, priorizar, discriminar las actividades dentro de un determinado plazo, así como la vida del hombre no es eterna y un día no puede durar más que las veinticuatro horas que dura la llegada de otro nuevo día, en sus propias palabras menciona que:

No podemos hablar propiamente de "gestión del tiempo". El motivo más evidente es que para poder gestionar algo, tiene que ser tangible. Y el tiempo no lo es (...) y para nosotros es una limitación, más que un recurso. Es por ello que no podemos gestionarlo, sino que nos podemos organizar en torno a él (p. 2).

En suma, de acuerdo con lo comentado por Llopis, lo que gestionamos son actividades, procesos, proyectos en el tiempo que disponemos mientras existimos, mientras disponemos de un *ahora*, esta toma de consciencia nos lleva a la eficiencia.

Por su parte Pérez (2005), menciona que como no se puede controlar el tiempo por lo que cada persona debe de autogestionarse para alcanzar resultados eficientes, en sus propias palabras menciona que:

Administrar el tiempo realmente significa que cada persona debe administrarse a sí misma, de tal manera que se pueda optimizar el tiempo que se tenga. Significa conducir todos los asuntos dentro del tiempo disponible para lograr resultados más eficaces. Debe tenerse en cuenta que la eficacia es más importante que la eficiencia. La meta debe ser el logro de objetivos, no simplemente estar ocupada (Pérez, 2005; en Coyoy, 2013, p. 9).

2.2.2.3. Modelo de gestión de tiempo de Macan (1994).

De acuerdo con la cita textual de Bernal (2004), menciona que Macan, Shahani, Dipboye, y Phillips (1990) identifican tres factores relevantes para la gestión del tiempo:

a) Fijación de metas y prioridades.

Son todas aquellas conductas que facilitan establecer metas y prioridades, que se puedan organizar en función de plazos de tiempo (corto, mediano y largo plazo) y desagregar un proyecto en tantas partes sean necesarias para que cada parte sea accionable sin mayor esfuerzo del que requiere la propia acción elegida para ejecutar en cada *hora* que dispone (Bernal, 2004). Tal como la filosofía de Heidegger aborda al tiempo del hombre como protagonista y hacedor de su propio tiempo (Datsur, 2006) y como resultado este pueda ser un hombre organizado, prudente para elegir y decidir dar prioridad a sus metas en función al tiempo limitado del cual dispone (Llopis & Camacho, 2020). Esta toma decisiones para la organización de las actividades pendientes estará en función de sus propios valores y creencias (Claessens, 2004) y (Rodríguez, 2012).

Asimismo, Claessens (2004), menciona que el proceso de planificación permite el uso eficiente de dos factores limitados como el tiempo: la atención y la energía; en sus propias palabras menciona que: *“Planning may simply help a person to distribute attention and energy more effectively, and thereby help to avoid or reduce delays and overload”* (p.40).

b) Herramientas para la gestión del tiempo.

De acuerdo con Baños-Chaparro (2020), son todas aquellas técnicas y herramientas que son de apoyo para gestionar las actividades en un corto plazo y ejecutar actividades encaminadas a las metas fijadas o prioridades elegidas como prioridad. Entre estas herramientas podemos encontrar agendas de trabajo, planes semanales, cuadernos de apuntes, notas, entre otros.

Cada individuo tiene su propia percepción del tiempo (Torres, 2021; Macan et al., 2010); por su parte Aeon y Aguinis (2017), mencionaron que: “un adecuado uso de este recurso depende de diferentes variables individuales: cultura, formación, creencias, experiencias vividas y el contexto, entre otras” (Torres, 2021; Aeon & Aguinis, 2017; p. 11). En tal sentido, cada individuo iría eligiendo las herramientas necesarias y construyendo su propio sistema de trabajo que le permita lograr mayor eficiencia en el logro de sus metas y actividades, en el plazo de tiempo asignado.

En cuanto a técnicas podemos citar a la matriz de prioridades de Eisenhower, la cual ayuda a organizar de una manera gráfica las actividades por realizar, de acuerdo con cuatro cuadrantes: urgente e importante, importante pero no urgente, urgente pero no importante y ni importante, ni urgente. (Llopis & Camacho 2020, p. 8)

c) Preferencia por la desorganización.

Es la predisposición y agrado que puede o no tener un individuo por la organización en general, por optimizar el espacio de su lugar de trabajo manteniéndolos funcionales y útiles para soportar la jornada laboral; asimismo, valorar y no considerar como tiempo perdido al tiempo dedicado a la organización y planificación de actividades (Bernal, 2004).

d) Control percibido del tiempo.

De acuerdo a Bernal (2004), “los comportamientos de manejo de tiempo llevan a la percepción de control sobre el tiempo” (p. 23), intentando explicar que se puede tener percepción de control del tiempo, mas no control real, ya que tal como lo reconocen Llopis y Camacho (2020), el tiempo vendría a ser un

factor o elemento externo de para el hombre, por lo cual sería imposible su control y, por el contrario, tiene una característica, pasajera y limitante. Por otro lado, de acuerdo con la opinión de Datsur (2006), en la filosofía de Heidegger el hombre es el *tiempo*, refiriéndose al tiempo interno y subjetivo del que posee el hombre en su calidad de decisor de su propio tiempo personal. Por lo que, una persona sólo puede percibir su autoeficacia y en función a esta varía su sensación de control del tiempo.

El concepto de percepción de control del tiempo está ligado a un concepto de autoeficacia respecto a la ejecución de metas y proyectos, en palabras de Villegas et al. (2021), el control percibido del tiempo “implica la concepción que se tiene sobre la posibilidad de definir la utilización del tiempo” (p. 1); por lo que de acuerdo con la cita textual de Bernal (2004) sobre el modelo de Macan (1994), indica lo siguiente:

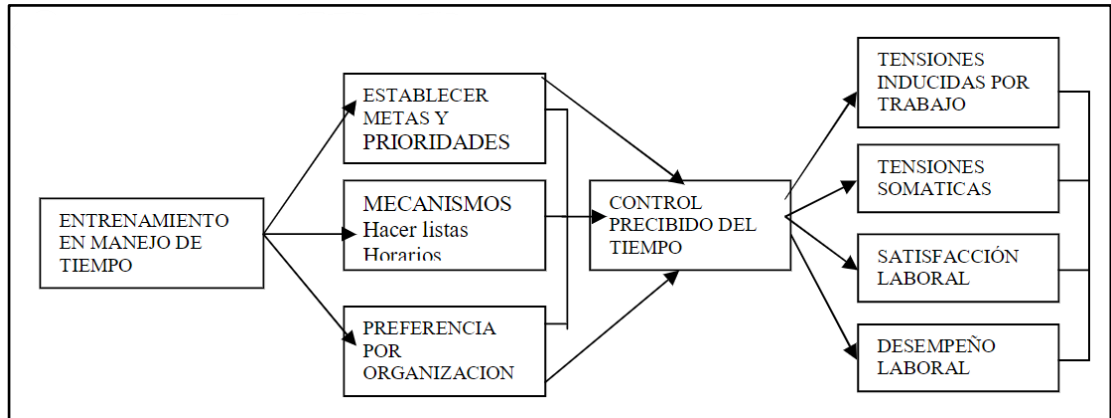
“Consiste en entrenar a los empleados en el manejo del tiempo el cual generará un aumento en la frecuencia de las primeras tres estrategias, anteriormente descritas, las cuales a su vez impactarán de manera positiva en el control percibido del tiempo” (p. 22).

El modelo propuesto por Macan (2004), supone desarrollar habilidades de gestión de tiempo, tal como lo propone Rodríguez (2012), siendo estas habilidades que permitan a un individuo pasar de observador del tiempo externo a un hacedor y decisor de su propio tiempo. El cambio de rol de uno pasivo a uno activo, frente al tiempo permite que este individuo experimente y/o perciba el control de su tiempo personal, en consecuencia, obteniendo ciertos resultados, como seguridad, autoconfianza, motivación intrínseca.

Cabe mencionar que Bernal (2004), comenta respecto al modelo de Macan, que los que tienen una percepción de alto control sobre su tiempo personal se frustran menos y en consecuencia su nivel de estrés es el adecuado.

Figura 3.

Modelo de Manejo del tiempo propuesto por Macan (1994)



Nota. Tomado de “Estrategias de manejo del tiempo en ejecutivos y ejecutivas que desempeñan múltiples roles”, por Bernal (2004).

2.3. Definición de términos básicos

En palabras de Arias (2006), la definición de términos básicos “consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucradas en el problema y en los objetivos formulados” (p. 108). Para efectos de la presente investigación, se procede a definir los siguientes términos con el significado que dará sentido a este estudio: el desempeño laboral, la gestión del tiempo y la autopercepción.

El desempeño laboral individual es el resultado de la valoración de los comportamientos laborales de cada integrante de una organización en relación a su contribución hacia los objetivos organizacionales (Campbell, 1990; en Costales, 2009); Esta valoración es multifactorial y está compuesta por factores como: desempeño en la tarea, desempeño contextual y conductas contraproducentes (Koopmans, 2014).

La gestión del tiempo es la gestión de actividades, procesos, proyectos desde su elección, hasta su ejecución en un lapso de tiempo designado (Llopis & Camacho, 2020). El modo de gestionar estas actividades, procesos o proyectos está determinado por un sistema de valores y creencias asociados al constructo de éxito que tiene cada individuo (Rodríguez, 2012).

La psicología fenomenológica se centra en el estudio de la conducta humana, pero desde un marco interno del sujeto. La conducta es fruto de la interpretación subjetiva de la realidad, y la autopercepción se construye a partir de cómo se ve cada uno a sí mismo, cómo ve las situaciones en las que se encuentra inmerso y cómo se interconexionan ambas percepciones (Snygg & Combs, 1949; en Cazalla-Luna & Molero, 2013; p. 53).

Capítulo III: Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

En la opinión de Hernández et al., (2010) las hipótesis son proposiciones tentativas de la problemática que se expone en el estudio que sirven de guías para el desarrollo de dicho estudio. En el presente capítulo se expone las hipótesis tanto generales como específicas.

3.1.1. Hipótesis general.

La hipótesis general para la presente investigación se propone de la siguiente manera:

Existe una relación directa entre la gestión del tiempo y el desempeño laboral individual, en la autopercepción de los colaboradores de la empresa constructora.

3.1.2. Hipótesis específicas.

La hipótesis específica para la presente investigación se propone de la siguiente manera:

- Existe relación directa entre las dimensiones de la gestión del tiempo y las dimensiones del desempeño laboral individual.

3.2. Identificación de variables

La identificación de variables es muy importante para que cualquier lector de la investigación comprenda con mayor facilidad el mismo significado de los términos o variables contenidas en las hipótesis planteadas, evitando confusiones y validar que “las variables pueden ser medidas, observadas, evaluadas o inferidas, es decir que de ellas se pueden obtener datos de la realidad” (Hernández et al. 2010, p. 109). En palabras de Arias, (2006) menciona lo siguiente respecto a las clases de variables simples y complejas:

Las variables simples son las que se manifiestan directamente a través de un indicador o unidad de medida. Ejemplos: el precio de un producto simplemente se expresa en unidades monetarias; mientras que la edad se manifiesta en años cumplidos. (...) En cambio, las variables complejas son aquellas que se pueden descomponer en dos dimensiones como mínimo, ya que por su naturaleza no pueden ser estudiadas como un todo, sino que deben ser descompuestas en sus partes constitutivas o dimensiones (p. 60).

En la tesis se midieron dos variables complejas por lo que serán descompuestas en varias dimensiones, cada uno con sus respectivos indicadores; detallados a continuación:

3.2.1. Variable 1: Desempeño laboral.

La variable desempeño laboral es una variable ordinal, y de acuerdo al modelo heurístico de desempeño laboral individual propuesto por Koopmans (2013) está compuesta de tres dimensiones, las cuales se expresan en:

D1: Rendimiento en la tarea:

Evalúa las conductas inherentes a las tareas técnicas del puesto.

D2: Comportamientos contraproducentes:

Valora toda acción intencional por parte de un miembro de la organización contraria a los legítimos intereses de esta.

D3: Rendimiento en el contexto:

Evalúa aquellas actividades direccionadas a mantener el buen ambiente interpersonal y psicológico en donde se desenvuelve el núcleo técnico.

Arias, (2006) menciona que “El nivel de medición se define como el tipo de escala que permite asignar un grado o valor a una variable” (p. 64). En tal sentido,

para medir las dimensiones detalladas líneas arriba, se usará el nivel de medición ordinal o escala de medición Likert de cinco ítems: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=a veces; 4=casi siempre y 5=siempre.

En la opinión de Arias, (2006) la escala ordinal establece un orden jerárquico entre variables cualitativas o categorías; sin indicar la magnitud de la diferencia entre las categorías, ni se aplican las operaciones matemáticas básicas (p. 64).

3.2.2. Variable 2: Gestión de tiempo.

La variable gestión del tiempo es una variable ordinal, y de acuerdo al modelo propuesto por Claessens, et. al. (2007), está compuesta de cuatro dimensiones, las cuales se expresan en:

D1: Fijación de metas:

Mide la predisposición del encuestado para seleccionar y priorizar las tareas en función de la obtención de sus objetivos.

D2: Herramientas para la gestión del tiempo:

Mide el uso de técnicas y/o herramientas para la gestión eficaz del tiempo que dispone.

D3: Preferencias por la desorganización:

Valora la forma en que el encuestado organiza sus tareas y mantiene un entorno de trabajo estructurado.

D4: Percepción del control del tiempo:

Evalúa el grado en el que el encuestado percibe que controla su tiempo de forma eficaz en la gestión de los eventos diarios.

Arias, (2006), opina que “El nivel de medición se define como el tipo de escala que permite asignar un grado o valor a una variable” (p. 64). En tal sentido, para medir las dimensiones detalladas líneas arriba, se usará el nivel de medición ordinal o escala de medición Likert de cinco ítems: 1=nunca; 2= pocas veces; 3=algunas veces; 4= habitualmente y 5=siempre.

Siguiendo la opinión de Arias, (2006) la escala ordinal establece un orden jerárquico entre variables cualitativas o categorías; sin indicar la magnitud de la diferencia entre las categorías, ni se aplican las operaciones matemáticas básicas (p. 64).

3.3. Operacionalización de variables

La operacionalización de variables es un proceso que se sigue para abordar el proceso de transformación de la variable, desde conceptos abstractos hasta términos precisos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores. El proceso de operacionalización de variables consta de tres etapas básicas, como: a) la definición conceptual, que consiste en dar significado a las variables usando teorías previas; b) la definición real de las variables, que significa descomponer a las variables con la finalidad de identificar dimensiones relevantes para la investigación; y c) definición operacional, en la cual se desarrollan los indicadores para cada dimensión, así como los instrumentos y procedimientos de medición. (Arias, 2006, p. 62)

La matriz de operacionalización de variables de la tesis se presenta a detalle en el apéndice B.

Capítulo IV: Metodología

El presente capítulo detalla la metodología elegida para sentar las bases teóricas de la presente investigación. De acuerdo con el comentario de Hernández et al. (2010), la investigación es un proceso compuesto por procesos y técnicas que aseguren que la investigación se apege al método científico. La metodología sirve de base para dar estructura y rigor científico y, por lo tanto, los resultados que se puedan obtener puedan ser generalizables o replicables a otros entornos. En el presente capítulo se detallarán los siguientes puntos: el enfoque de la investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, métodos de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y finalmente, técnicas estadísticas de análisis de datos.

4.1. Enfoque de la investigación

En términos de Hernández et al., (2010) los enfoques de investigación se clasifican en dos: los cualitativos y cuantitativos, afirmándose que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías existentes (p. 4).

En tal sentido, la tesis uso el enfoque de investigación cuantitativo porque medirá la relación de las variables mediante un análisis de datos estadísticos.

4.2. Tipo de investigación

Existen dos tipos de investigación: básica y aplicada, la primera busca generar nuevos conocimientos y contribuciones a futuros planteamientos teóricos y la segunda busca solucionar el problema que plantea la investigación (Hernandez, et. Al., 2006). En tal sentido, la tesis uso el tipo de investigación básica, porque busca ampliar el conocimiento respecto el modelo teórico de la gestión de tiempo planteado por Macan (1994) y modelo

heurístico del desempeño laboral individual planteado por Koopmans (2014) en un contexto empresarial, con la finalidad de generar nuevos conocimientos para la gestión del talento humano y la gestión del tiempo de profesionales independientes.

4.3. Nivel de investigación

De acuerdo con la opinión de Arias (2006) el nivel de investigación señala el tipo de investigación según el nivel o grado de profundidad con el que se realizará el estudio, siendo estas de tres tipos: exploratoria, descriptiva y explicativa (p. 23). Para fines de la presente investigación, se usará el nivel descriptivo-correlacional, ya que se busca describir y caracterizar de manera independiente cada una de las variables. Finalmente, medir en conjunto la existencia de correlación entre sí, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas.

4.4. Métodos de investigación

El método de investigación es la vía o camino mediante el cual el investigador decide llegar a un fin o alcanzar el objetivo señalado en el problema de investigación. En palabras de Bernal, (2010) “se debe tener presente que, si bien en la actualidad todos pueden opinar sobre cualquier aspecto de la vida, en la academia, especialmente en la universidad, son fundamentales la argumentación racional y la actitud científica” (p. 27). La tesis utilizó como método general de investigación al método científico, ya que busca predecir el comportamiento de las variables previamente definidas y fortalecer la teoría sobre fundamentos sólidos. Asimismo, como método específico usará al método hipotético - deductivo, ya que, de acuerdo con Bernal, (2010) este método busca confrontar las hipótesis con los resultados, llegando así a las conclusiones mediante un proceso de deducción (p. 60).

4.5. Diseño de investigación

De acuerdo con las palabras de Hernández et al. (2010), el diseño de investigación debe de responder al tipo de investigación que va a realizarse y la hipótesis que va a probarse durante el desarrollo de la investigación. La tesis utilizó el diseño de investigación no experimental, transeccional, ya que no se requiere de la alteración, ni modificación de alguna de las variables de estudio y la recolección de datos será en un solo momento. Cabe mencionar que los instrumentos serán auto administrados por los propios colaboradores, por lo que no reciben presión para la recolección de respuestas.

4.6. Población y muestra

De acuerdo con la opinión de Bernal (2010), es de importancia definir a quienes, y que conjunto de características deberá cumplir los sujetos, como objeto de la investigación. Cabe mencionar que estos podrían ser personas, organizaciones o situaciones y factores (p. 160). En el caso de la tesis se determinó de la siguiente manera:

4.6.1. Población.

De acuerdo con Fracica (1988), la población es el conjunto de todas las unidades de análisis definidas para el desarrollo de la investigación (Bernal, 2010, p. 160). En tal sentido, la población para la tesis está conformada por todos los trabajadores de la empresa constructora. Cabe mencionar que la empresa contaba con 200 colaboradores en la planilla de empleados de acuerdo con el PLAME noviembre 2021.

4.6.2. Muestra.

La muestra es la parte de la población que se selecciona y sobre la cual se realizan las mediciones y las observaciones de las variables objeto de estudio (Bernal, 2010, p. 161). En tal sentido, la muestra de la tesis estuvo conformada por 50

colaboradores que desempeñan funciones administrativas y por la naturaleza de sus funciones cumplen de mejor manera con las características del objeto de estudio, a diferencia del resto de personal operativo.

4.6.2.1. *Unidad de análisis.*

La unidad de análisis es el qué o quiénes se recolectarán los datos de acuerdo con el planteamiento y alcance de la investigación. Asimismo, remarca la importancia de su correcta definición para la adecuada delimitación de la muestra (Hernández et al., 2010, p. 172). En este sentido, la unidad de análisis definida para la tesis son personas que se encuentren trabajando dentro de la planilla laboral de la empresa constructora, que desarrollen procesos administrativos: planear, organizar, dirigir y controlar; como parte de sus funciones técnicas de su puesto y que tomen decisiones estratégicas y/o tácticas antes que operativas.

4.6.2.2. *Tamaño de la muestra.*

De acuerdo con la opinión de Hernández et al. (2010), dentro del tipo de investigación cuantitativo recolecta datos que representen a la población para reducir los recursos económicos y de tiempo, de tal manera que los resultados que se encuentren en la muestra puedan ser generalizados o extrapolarse de manera representativa. Por lo tanto, precisar adecuadamente el tamaño de la muestra puede resultar un tanto complejo, dependiendo a la problemática del estudio (p. 175). Para el caso de la tesis el tamaño de la muestra será 50 colaboradores, que desarrollen procesos administrativos como parte de sus funciones técnicas del puesto que desempeñan.

4.6.2.3. Selección de la muestra.

La selección de la muestra bajo el enfoque cuantitativo de investigación es de gran importancia, porque se pretende que exista fidelidad entre la muestra y la población delimitada a estudiar, por lo tanto, la elección dependerá de los objetivos de la investigación, del esquema de investigación y de la contribución que mediante el estudio se pretende aportar (Hernández et al., 2010). La tesis opto por el tipo de muestra no probabilística por conveniencia, ya que uno de los criterios de la selección de la muestra son colaboradores que desarrollen procesos administrativos, porque la variable 2: gestión del tiempo, es considerada una de las habilidades gerenciales que el personal operativo no desarrolla.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica e instrumentos de recolección de datos son de gran relevancia para la investigación ya que permitirán verificar las hipótesis formuladas como respuesta a la problemática planteada y su elección recae en la “correspondencia con el problema, los objetivos y el diseño de investigación” (Arias, 2006, p. 67). A continuación, se detallan la técnica e instrumentos elegidos para el desarrollo de la tesis.

4.7.1. Técnicas.

La técnica de investigación es el procedimiento metodológico para obtener datos o información de manera sistemática y organizada de los objetos de estudio. Asimismo, “son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general” (Arias, 2006, p. 67).

El diseño de investigación de campo tiene como técnica a la encuesta, por lo que la tesis utilizó la encuesta escrita autoadministrada, ya que debido a que los empleados se ubican en diferentes regiones y localidades de Lima y Puno, esta técnica permitirá el acceso al total de las unidades de estudio. Asimismo, no requiere la necesidad de intermediarios y las respuestas las marcan ellos directamente; reduciendo el riesgo de sesgo por sentirse observado o condicionado por cierto tipo de respuesta.

4.7.2. Instrumentos.

Los instrumentos de recolección de datos son el soporte mediante el cual se reciben los datos organizados de las unidades de análisis, de acuerdo con la técnica de recolección de datos a emplear en el desarrollo de la investigación (Arias, 2006).

Un instrumento de medición, en palabras de Grinnell, Williams y Unrau (2009), “registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente” ((Hernández et al., 2010, p. 200), por lo cual, el instrumento toma gran importancia en el enfoque cuantitativo, ya que en palabras de Bostwick y Kyte, (2005) y Babbie (2009) “Al medir estandarizamos y cuantificamos los datos” (Hernández et al., 2010, p. 200).

En este sentido, el instrumento elegido para la recolección de datos será el cuestionario.

4.7.2.1. Diseño.

En palabras de Hernández et al. (2010), el investigador utiliza el instrumento de medición como un recurso para recibir la información o datos sobre las variables previamente definidas, en palabras de Bostwick y Kyte (2005):

“La función de la medición es establecer una correspondencia entre el “mundo real” y el “mundo conceptual”. El primero provee evidencia empírica, el segundo proporciona modelos teóricos para encontrar sentido a ese segmento del mundo real que estamos tratando de describir... Al medir estandarizamos y cuantificamos los datos (Hernández et al., 2010, p., 200).

En consecuencia, el instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad. En la tesis se recolectó los datos mediante un cuestionario que se compone de la siguiente estructura:

Primera parte: datos

Segunda parte: conjunto de datos variable 1

Tercera parte: conjunto de datos variable 2

Variable dimensión escala

Composición del instrumento

Tabla 3.

Instrumento de medición

Elementos	Dimensiones	Código de ítems
Datos de identificación	Sexo	Sex
	Edad	Eda
	Lugar de trabajo	Lug
	Tiempo de servicio	Tie
Desempeño Laboral	Rendimiento en la tarea	Rt1
		Rt2
		Rt3
		Rt4
		Rt5

		Rt6
		Rt7
	Comportamientos contraproducentes	Cc1
		Cc2
		Cc3
		Cc4
		Cc5
	Rendimiento en el contexto	Rc1
		Rc2
		Rc3
		Rc4
Gestión del tiempo	Objetivos y prioridades	Op1
		Op2
		Op3
		Op4
		Op5
		Op6
		Op7
		Op8
		Op9
		Op10
		Op11
	Herramientas de Gestión	Hg1
		Hg2
		Hg3
		Hg4
		Hg5
		Hg5
		Hg6
	Preferencia por la desorganización	Pd1
		Pd2

	Pd3
	Pd4
	Pd5
	Pd6
	Pd7
	Pd8
	Pd9
	Pd10
Control de tiempo percibido	Cp1
	Cp2
	Cp3
	Cp4
	Cp5

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.

Baremo de las dimensiones de las variables

Dimensión	Valores	Escala
Rendimiento en la tarea	$> 26 \leq 35$	Alto rendimiento
	$> 16 \leq 26$	Rendimiento normal
	$\geq 7 \leq 16$	Bajo rendimiento
Comportamientos contraproducentes	$> 18 \leq 25$	Alta tendencia contraproducente
	$> 12 \leq 18$	Tendencia contraproducente moderada
	$\geq 5 \leq 12$	Poca tendencia contraproducente
Rendimiento en el contexto	$> 15 \leq 20$	Acorde al contexto
	$> 9 \leq 15$	Poca consideración al contexto
	$\geq 4 \leq 9$	Sin consideración al contexto
Fijar metas (FM)	$\geq 13 \leq 30$	Baja orientación a los objetivos

	$> 30 \leq 47$	Mediana orientación a los objetivos
	$> 47 \leq 65$	Alta orientación a los objetivos
Herramientas para la gestión del tiempo (H)	$\geq 6 \leq 14$	Baja orientación al uso de herramientas
	$> 14 \leq 22$	Mediana orientación al uso de herramientas
	$> 22 \leq 30$	Alta orientación al uso de herramientas
Preferencias por la desorganización (PD)	$> 13 \leq 16$	Preferencia alta por la desorganización
	$> 10 \leq 13$	Preferencia baja por la desorganización
	$\geq 8 \leq 10$	Preferencia baja por la desorganización
Percepción del control del tiempo (PC)	$> 25 \leq 35$	Percepción baja de control de tiempo
	$> 16 \leq 25$	Percepción moderada de control de tiempo
	$\geq 7 \leq 16$	Percepción alta de control de tiempo

Fuente: Elaboración propia.

4.7.2.2. Confiabilidad.

En la opinión de Hernández et al. (2010), la confiabilidad es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). De lo anterior se puede concluir que, si los resultados son coherentes, se pueden confiar en ellos. La tabla 5 presenta los valores del índice de Cronbach por cada dimensión de cada variable medida; de la misma que se puede apreciar que el valor más bajo obtenido es de la dimensión: Percepción de control del tiempo, con un valor de .505, por ello se puede afirmar que los instrumentos utilizados en la investigación tienen un nivel de fiabilidad entre aceptable y elevado.

Tabla 5.*Tabla de Alfa de Cronbach*

Variable	Dimensión	Índice de Cronbach	Nº de elementos
Desempeño laboral	Rendimiento en la Tarea	.740	7
	Comportamientos Contraproducentes	.865	5
	Rendimiento en el Contexto	.828	4
Gestión del tiempo	Fijar metas y prioridades	.782	13
	Herramientas para la gestión del tiempo	.593	6
	Predisposición por la desorganización	.609	4
	Percepción de control del tiempo	.505	7

Fuente: Elaboración propia.**4.7.2.3. Validez.**

La validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández et al., 2010, p. 201), es decir el resultado es válido producto de haber sido medido correctamente. La presente investigación cuenta con la validez de constructo ya que la evidencia explica la validez de contenido, criterio y constructo; este valor ha sido obtenido a través del índice KMO “Medida Kaiser-Meyer” mostrados en la tabla:

Tabla 6.*Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo*

Variable	Índice KMO	Test de esfericidad de Bartlett	Sig.
Desempeño laboral	.5	824	<.001
Gestión del tiempo	.242	613	<.001

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la documentación de IBM (2022), el índice de Kaiser-Meyer-Olkin indica la proporción de la variabilidad de cada una de las variables; siendo que los valores cercanos a 1.0, generalmente indican que un análisis factorial puede ser útil con los datos. En tal sentido, las variables de la presente investigación cuentan con valores bastante cercanos a 1.0, lo cual nos indica que el instrumento propuesto es útil midiendo las variables detalladas en la tabla 6.

4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos

El análisis de datos cuantitativos se hace mediante las técnicas estadísticas (Hernández et al., 2010), ya que la estadística es la ciencia que recolecta, organiza, sintetiza, analiza e interpreta datos con la finalidad de optimizar el proceso de toma de decisiones. Existen dos tipos de técnicas estadísticas: el análisis descriptivo e inferencial (Lind et al., 2012, p. 5). En la tesis se uso de ambos análisis para el análisis de los datos, los cuales se detallan a continuación.

4.8.1. Análisis descriptivo.

El análisis descriptivo permite organizar y darles significado de acuerdo con parámetros estadísticos (Lind et al., 2012). La tesis proceso la información con el soporte del programa MS Excel y SPSS V.22, con la finalidad de describir y caracterizar la muestra por medio de frecuencias y porcentajes del género, edad, lugar y antigüedad de trabajo de las personas encuestadas. De igual manera, se procederá a

describir por medio de frecuencias y porcentajes los resultados de cada variable por cada dimensión; detallando los resultados de cada pregunta en los apéndices respectivos de la tesis.

4.8.2. Análisis inferencial.

La estadística inferencial se encarga de brindar la mejor suposición o pronóstico de una variable a partir de los resultados obtenidos de la muestra mediante parámetros estadísticos de validez y confiabilidad (Lind et al., 2012), por lo que el análisis inferencial es de gran relevancia para una investigación, ya que, “el propósito de la investigación va más allá de describir las distribuciones de las variables: se pretende probar hipótesis y generalizar los resultados obtenidos en la muestra a la población o universo” (Hernández et al., 2010, p. 305). Para ello utiliza técnicas para verificar la congruencia de las hipótesis poblacionales, con los datos obtenidos de la muestra. En tal sentido, el contraste de hipótesis realizado por relación de cada una de las tres dimensiones de ambas variables a mediante el estadístico de χ^2 de Pearson y se estableció la fuerza de dichas relaciones mediante el valor del estadístico Gamma; a fin de contrastar de las hipótesis presentadas en el Capítulo III.

4.8.3. Prueba de hipótesis.

La prueba de hipótesis son pruebas de escrutinio empírico deductivo con la finalidad de determinar la aceptación o rechazo en función de los objetivos y planteamiento de la investigación (Hernández et al., 2010). En la presente investigación se procedió a contrastar las hipótesis tal como lo plantearon Lind, Marchal y Wathern (2012), siguiendo cada paso:

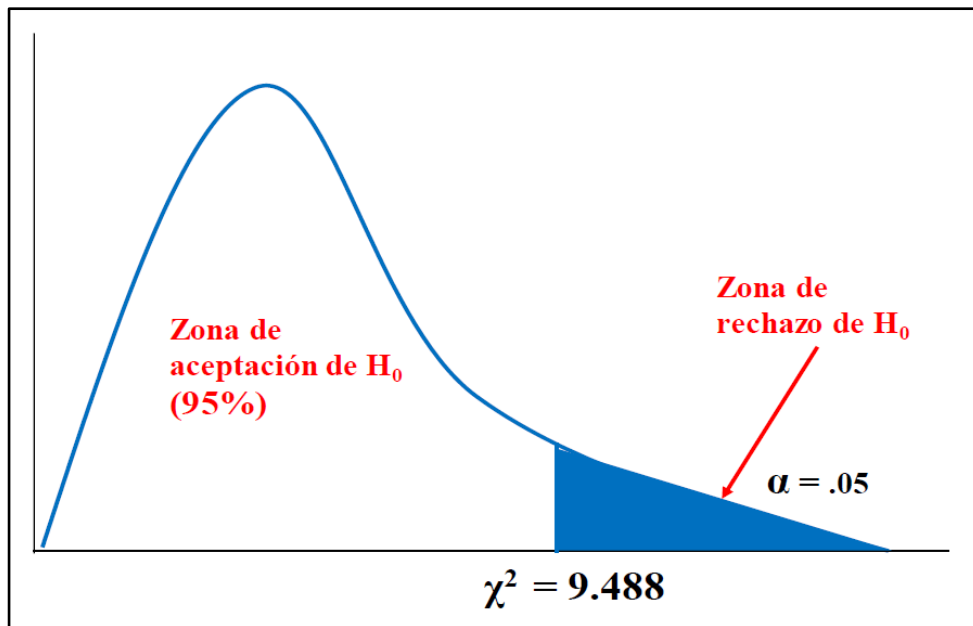
- a. Establecer las hipótesis nulas y alternas para la investigación.

- b. Elegir el nivel de significancia que representa el nivel de riesgo posible de asumirse en toda investigación.
- c. Seleccionar el estadístico de prueba.
- d. Formular las reglas de decisión.
- e. Tomar las decisiones respectivas (p. 236).

En la investigación en curso se recurrirá al cálculo del valor χ^2 de Pearson teniendo como punto de referencia el valor χ^2 crítico o de comparación, según muestra la figura 4.

Figura 4.

Regla de decisión según regiones de aceptación o rechazo de la H_0



Fuente: Elaboración propia.

Capítulo V: Resultados

En el presente capítulo se detalla el trabajo de campo obtenido producto de la aplicación de la metodología planteada en el capítulo IV y el análisis de contratación de las hipótesis detalladas en el capítulo II. A continuación, se presentan resultados por variables y en conjunto.

5.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se llevó a cabo mediante las siguientes actividades: diseño de encuestas en Google forms, luego se realizó el envío del cuestionario digital mediante el correo institucional de los colaboradores, dejando pasar algunos días se les envió un recordatorio a los colaboradores que todavía no habían participado. Finalmente, al cabo de una semana se llegó al 100% de la muestra, como resultado del trabajo de campo se ha obtenido los siguientes resultados:

Tabla 7.

Resultados del sexo de los encuestados

Escala	f°	% del Total	% acumulado
masculino	27	56.3 %	56.3 %
femenino	21	43.8 %	100.0 %

Tabla 8.

Resultados del lugar de ubicación de trabajo de los encuestados

Escala	f°	% del Total	% acumulado
Lima	18	37.5 %	37.5 %
Puno	30	62.5 %	100.0 %

Tabla 9.*Resultados del tiempo de antigüedad de trabajo de los encuestados en la empresa constructora*

Escala	f°	% del Total	% acumulado
entre 1 y 3 meses	3	6.3 %	6.3 %
entre 4 y 6 meses	11	22.9 %	29.2 %
entre 7 y 9 meses	15	31.3 %	60.4 %
entre 10 y 12 meses	5	10.4 %	70.8 %
más de 12 meses	14	29.2 %	100.0 %

5.2. Presentación de resultados

5.2.1. Variable desempeño laboral individual.

La variable desempeño laboral individual, de acuerdo con las opiniones de los propios colaboradores de la empresa constructora muestran un nivel de muy relevante para las metas organizacionales de 62.5% debido a que existe poca tendencia contraproducente por parte de los colaboradores hacia la empresa constructora, así como un alto rendimiento en la tarea. Los comportamientos contraproducentes son comportamientos que dañan de manera directa o indirecta los intereses de la empresa, como por ejemplo dedicar un tiempo a comentar aspectos negativos de la empresa con otros compañeros, agrandar los problemas que se presenten en la rutina del trabajo, concentrarse en los aspectos negativos más que en los positivos. Cabe mencionar que casi nunca y nunca fueron las opciones de mayor frecuencia a las preguntas que midieron esta dimensión. Finalmente, el rendimiento en la tarea, son todos los comportamientos que dan soporte a los resultados en las funciones técnicas de cada colaborador como por ejemplo iniciar tareas por propia iniciativa, mantener sus conocimientos laborales actualizados, la búsqueda de nuevos desafíos dentro de sus

funciones actuales. Las alternativas de mayor frecuencia para estas preguntas fueron de habitualmente a siempre.

Tabla 10.

Resultados de la variable rendimiento laboral individual

Escala	f°	% del Total	% acumulado
poco relevante para las metas organizacionales	1	2.1 v%	2.1 %
moderadamente relevante para las metas organizacionales	17	35.4 %	37.5 %
muy relevante para las metas organizacionales	30	62.5 %	100.0 %

5.2.1.1. Resultados de la dimensión rendimiento en la tarea.

Los resultados de la dimensión rendimiento en la tarea, en opinión de los propios empleados de la empresa constructora es alto, esta dimensión mide los comportamientos que soportan las funciones técnicas y directamente ligadas a su puesto de trabajo. Dicho resultado se debe a que el 58.3% siempre le dedica el tiempo y esfuerzo necesario a su trabajo, así como el 50.0% realiza habitualmente labores desafiantes, el 87.5%, habitualmente y siempre inician tareas por iniciativa propia; y finalmente el 85.4% se enfoca en buscar nuevos desafíos en su trabajo.

Tabla 11.

Resultados de la dimensión rendimiento en la tarea

Escala	f°	% del Total	% acumulado
rendimiento normal	6	12.5 %	12.5 %
alto rendimiento	42	87.5 %	100.0 %

5.2.1.2. *Resultados de la dimensión comportamientos contraproducentes.*

Los resultados de la dimensión comportamientos contraproducentes, en opinión de los propios empleados de la empresa constructora muestra poca tendencia contraproducente, esta dimensión mide los comportamientos que dañan de manera directa e indirecta los intereses de la empresa. Dicho resultado se debe a que el 79.2% nunca agranda los problemas que se presentan en el trabajo, el 89.6% casi nunca y nunca se concentra en los aspectos negativos de su trabajo; y finalmente el 91.3% casi nunca y nunca ha comentado aspectos negativos de su trabajo con personas ajenas a la empresa.

Tabla 12.

Resultados de la dimensión Comportamientos Contraproducentes

Escala	f°	% del Total	% acumulado
poca tendencia contraproducente	45	93.8 %	93.8 %
tendencia contraproducente moderada	3	6.3 %	100.0 %

5.2.1.3. *Resultados de la dimensión rendimiento en el contexto.*

Los resultados de la dimensión rendimiento en el contexto, en opinión de los propios empleados de la empresa constructora muestran de baja a alta consideración al contexto, esta dimensión mide los comportamientos que no se encuentran dentro de los contratos de trabajo, ni manuales de funciones de los puestos de trabajo, pero si dentro de los valores de la empresa ya que contribuyen a lograr los objetivos organizacionales de manera conjunta. Dicho resultado se debe a que el 83.3% habitualmente y siempre participa en reuniones laborales, así como el 39.6% habitualmente planifica su trabajo con la finalidad de lograrlo en el tiempo y forma prevista.

Tabla 13.*Resultados de la dimensión Rendimiento en el contexto*

Escala	f°	% del Total	% acumulado
sin consideración al contexto	13	27.1 %	27.1 %
poca consideración al contexto	23	47.9 %	75.0 %
acorde al contexto	12	25.0 %	100.0 %

5.2.2. Variable gestión del tiempo.

La variable gestión del tiempo, de acuerdo con las opiniones de los propios colaboradores de la empresa constructora muestran la existencia de eficiencia, con un nivel no definido con claridad, debido a que el 41.7% opina que la eficiencia es baja y el 47.9% opina que la eficiencia es alta y el resto opina que existe ineficiencia en la gestión del tiempo por parte de los colaboradores de la Constructora. Cabe mencionar que el 45.8% indica que siempre escribe notas para recordar lo que necesita hacer y el 81.3% opina que nunca es "tiempo perdido", el tiempo empleado en gestionar y organizar su jornada de trabajo. Sin embargo, solo el 39.6% termina primero las tareas de mayor prioridad antes de realizar las menos importantes y el 22.9% habitualmente revisa sus actividades diarias para identificar en cuáles pierdo el tiempo.

Tabla 14.*Resultados de la variable gestión del tiempo*

Escala	f°	% del Total	% acumulado
alta ineficiencia en la gestión del tiempo	4	8.3 %	8.3 %
baja ineficiencia en la gestión del tiempo	1	2.1 %	10.4 %
baja eficiencia en la gestión del tiempo	20	41.7 %	52.1 %
alta eficiencia en la gestión del tiempo	23	47.9 %	100.0 %

5.2.2.1. *Resultados de la dimensión fijación de metas.*

Los resultados de la dimensión fijación de metas, en opinión de los propios empleados de la empresa constructora tiene una mediana orientación a los objetivos, esta dimensión mide la toma de decisiones como punto de enfoque y organiza las acciones por prioridad en función a los periodos de tiempo fijados para el logro del objetivo elegido. Dicho resultado se debe a que el 60.4% habitualmente y siempre divide aquellos proyectos complejos y difíciles en pequeñas tareas más manejables, así como el 74.0% establece objetivos a corto plazo para lo que quiero lograr en pocos días o semanas; tal como, el 87.5%, que habitualmente y siempre marca fechas límites cuando se propone realizar una tarea específica; y finalmente el 91.6% escribe notas para recordar lo que necesito ejecutar con prioridad.

Tabla 15.

Resultados de la dimensión fijación de metas

Escala	f°	% del Total	% acumulado
baja orientación a los objetivos	2	4.2 %	4.2 %
mediana orientación a los objetivos	36	75.0 %	79.2 %
alta orientación a los objetivos	10	20.8 %	100.0 %

5.2.2.2. *Resultados de la dimensión herramientas para la gestión del tiempo.*

Los resultados de la dimensión herramientas para la gestión del tiempo, en opinión de los propios empleados de la empresa constructora tiene una mediana orientación al uso de herramientas, esta dimensión mide el uso de las herramientas de apoyo la gestión del tiempo en el corto plazo. Dicho resultado se debe a que el 60.4% habitualmente y siempre divide aquellos proyectos

complejos y difíciles en pequeñas tareas más manejables, así como el 74.0% establece objetivos a corto plazo para lo que quiero lograr en pocos días o semanas; tal como, el 87.5%, que habitualmente y siempre marca fechas límites cuando se propone realizar una tarea específica; y finalmente el 91.6% escribe notas para recordar lo que necesito ejecutar con prioridad.

Tabla 16.

Resultados de la dimensión Herramientas para la gestión del tiempo

Escala	f°	% del Total	% acumulado
mediana orientación al uso de herramientas	29	60.4 %	60.4 %
alta orientación al uso de herramientas	19	39.6 %	100.0 %

5.2.2.3. Resultados de la dimensión preferencias por la desorganización.

Los resultados de la dimensión preferencias por la desorganización, en opinión de los propios empleados de la empresa constructora tiene una moderada preferencia por la desorganización, esta dimensión mide la predisposición y agrado del colaborador por la desorganización de su trabajo y espacio de trabajo. Dicho resultado se debe a que solo el 33.4% que indica que habitualmente y siempre se adapta mejor a los acontecimientos inesperados cuando se encuentra un poco desorganizado, así como el 45.8% que habitualmente y siempre revisan sus actividades diarias para identificar en las que suele perder el tiempo, finalmente el 58.3% que lleva un diario de actividades que ha realizado.

Tabla 17.*Resultados de la dimensión Preferencias por la Desorganización*

Escala	f°	% del Total	% acumulado
preferencia baja por la desorganización	7	14.6 %	14.6 %
preferencia moderada por la desorganización	28	58.3 %	72.9 %
preferencia alta por la desorganización	13	27.1 %	100.0 %

5.2.2.4. Resultados de la dimensión percepción del control del tiempo.

Los resultados de la dimensión percepción del control del tiempo, en opinión de los propios empleados de la empresa constructora tienen percepción moderada de control del tiempo, esta dimensión mide la autoeficacia del uso del tiempo laboral. Dicho resultado se debe a que el 87.5% habitualmente y siempre utilizan un sistema de archivos para organizar la información, así como el 70.9% que selecciona alguna tarea para realizar, si sabe que va a disponer de cierto tiempo muerto, y finalmente el 81.3% que habitualmente y siempre busca aquellos lugares para trabajar en los cuales pueda evitar interrupciones y distracciones.

Tabla 18.*Resultados de la dimensión percepción del control del tiempo*

Escala	f°	% del Total	% acumulado
percepción alta de control de tiempo	1	2.1 %	2.1 %
percepción moderada de control de tiempo	27	56.3 %	58.3 %
percepción baja de control de tiempo	20	41.7 %	100.0 %

5.3. Contrastación de resultados

En esta etapa se procederá con la comprobación de la hipótesis específica y se concluirá con la comprobación de la hipótesis general.

5.3.1. Contrastación de las hipótesis específicas.

En esta sección se somete a contrastación estadística cada una de las hipótesis de investigación estadísticas, asumiendo que la variable gestión del tiempo tiene cuatro dimensiones y la variable desempeño laboral individual tiene tres dimensiones.

5.3.1.1. Contrastación de la hipótesis específica 1: relación entre rendimiento en la tarea y fijación de metas.

La hipótesis específica 1 (H_{e1}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión del rendimiento en la tarea y la dimensión de fijación de metas. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alterno.

H₀: No existe relación directa entre la dimensión del rendimiento en la tarea y la dimensión de fijación de metas.

H₁: Existe relación directa entre la dimensión del rendimiento en la tarea y la dimensión de fijación de metas.

La tabla 19 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión de fijación de metas, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión.

Tabla 19.

Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión de fijación de metas

rendimiento en la tarea	Fijación de Metas			Total
	baja orientación a los objetivos	mediana orientación a los objetivos	alta orientación a los objetivos	
rendimiento normal	0	4	2	6
alto rendimiento	2	32	8	42
Total	2	36	10	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [GL = (3-1) * (3 - 1) = 4]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H_0 ; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H_0 , aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 20 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la primera hipótesis específica.

Tabla 20.

Resultados de la Prueba de χ^2 para la H_{e1}

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	0.863	2	0.649
N	48		

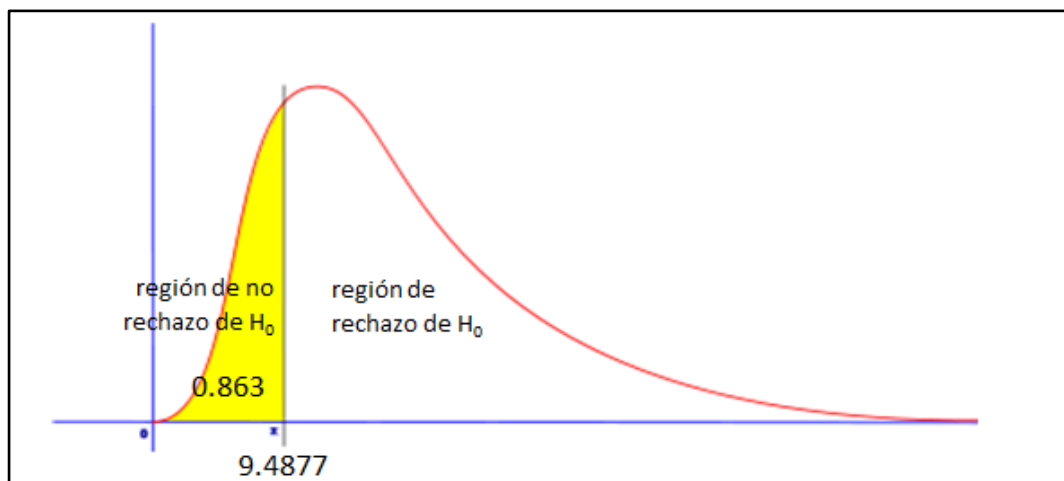
Hallado el valor crítico, se procedió a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 0.863
- χ^2 crítico = 9.4877

De acuerdo con la figura 5, el valor χ^2 de Pearson calculado (0.863) resulta inferior al valor χ^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de no rechazo; este resultado valida la decisión de aceptar el enunciado de H_0 , procediéndose a rechazar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: No existe relación entre las dimensiones rendimiento en la tarea y la dimensión de fijación de metas.

Figura 5.

Resultado de la prueba de χ^2 para la toma de decisiones de la H_{e1}



5.3.1.2. Contrastación de las hipótesis específica 2: relación entre rendimiento en la tarea y herramientas de gestión del tiempo.

La hipótesis específica 2 (H_{e2}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión de herramientas de gestión del tiempo. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alterno.

H₀: No existe relación directa entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión herramientas de gestión del tiempo.

H₁: Existe relación directa entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión herramientas de gestión del tiempo.

La tabla 21 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión herramientas de gestión del tiempo, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión:

Tabla 21.

Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión herramientas de gestión del tiempo

Rendimiento en la tarea	Herramientas para la gestión del tiempo			Total
	mediana orientación al uso de herramientas	alta orientación al uso de herramientas	alta orientación a los objetivos	
rendimiento normal	6	0	2	6
alto rendimiento	23	19	8	42
Total	29	19	10	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es la

Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [$GL = (3-1) * (3 - 1) = 4$]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H_0 ; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H_0 , aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 22 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la segunda hipótesis específica.

Tabla 22.

Resultados de la Prueba de χ^2 para la He2

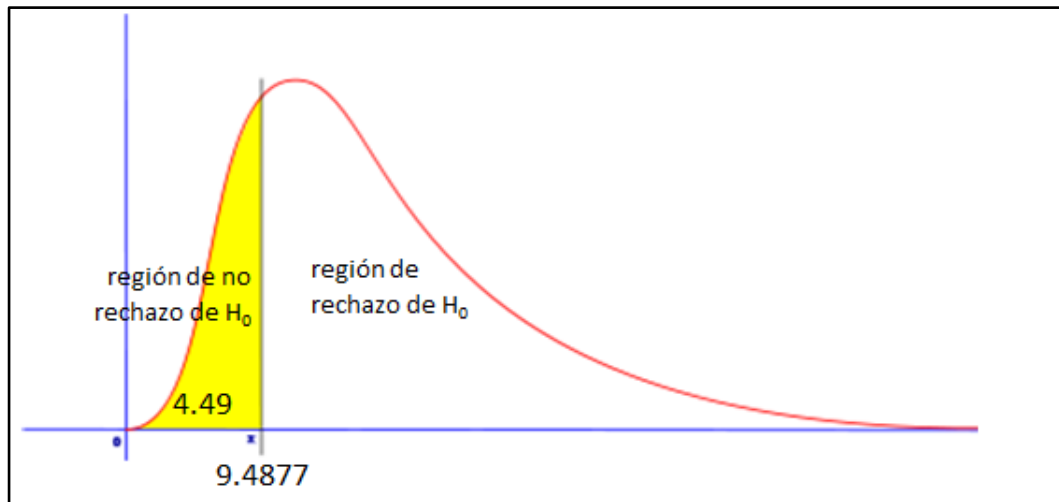
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	4.49	1	0.034
N	48		

Hallado el valor crítico calculado, se procede a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 4.49
- χ^2 crítico = 9.4877

Figura 6.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e2}



De acuerdo con la figura 6, el valor X^2 de Pearson calculado (4.49) resulta inferior al valor X^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de no rechazo; este resultado valida la decisión de aceptar el enunciado de H_0 , procediéndose a rechazar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: No existe relación entre las dimensiones rendimiento en la tarea y herramientas de gestión del tiempo.

5.3.1.3. Contrastación de las hipótesis específica 3: relación entre rendimiento en la tarea y predisposición por la desorganización.

La hipótesis específica 3 (H_{e3}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión predisposición por la desorganización. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alterno.

H_0 : No existe relación directa entre la dimensión el rendimiento en la tarea y la dimensión predisposición por la desorganización.

H₁: Existe relación directa entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión predisposición por la desorganización.

La tabla 23 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión predisposición por la desorganización, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión:

Tabla 23.

Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión predisposición por la desorganización

rendimiento en la tarea	Predisposición por la desorganización			Total
	preferencia baja por la desorganización	preferencia moderada por la desorganización	alta orientación a los objetivos	
rendimiento normal	2	3	2	6
alto rendimiento	5	25	8	42
Total	7	28	10	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es la Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [$GL = (3-1) * (3 - 1) = 4$]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se

rechazará la hipótesis nula H_0 ; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H_0 , aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 24 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la tercera hipótesis específica.

Tabla 24.

Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e3}

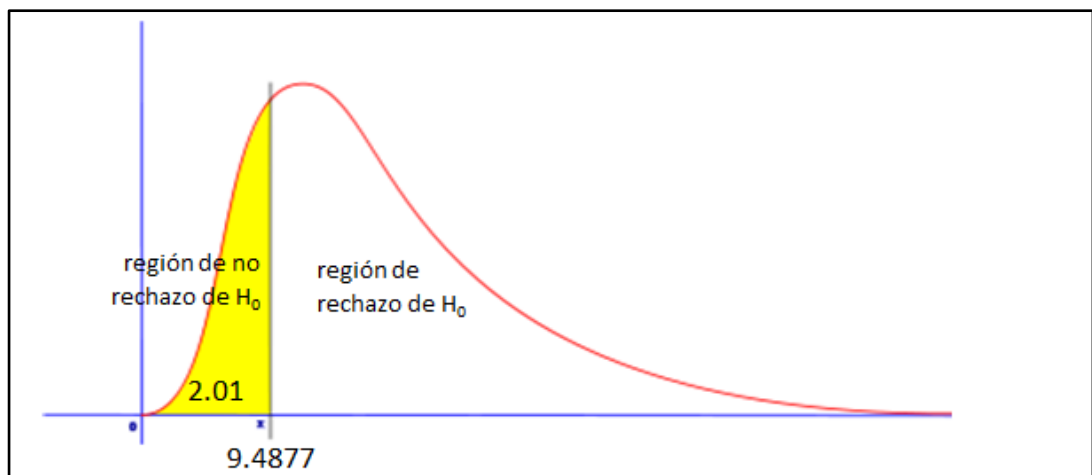
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	2.01	2	0.366
N	48		

Hallado el valor crítico calculado, se procede a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 2.01
- χ^2 crítico = 9.4877

Figura 7.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e3}



De acuerdo con la figura 7, el valor X^2 de Pearson calculado (2.01) resulta inferior al valor X^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de no rechazo; este resultado valida la decisión de aceptar el enunciado de H_0 , procediéndose a rechazar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: No existe relación entre las dimensiones rendimiento en la tarea y predisposición por la desorganización.

5.3.1.4. Contrastación de las hipótesis específica 3: relación entre rendimiento en la tarea y percepción del control del tiempo.

La hipótesis específica 4 (H_{e4}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión percepción del control del tiempo. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alternativo.

H_0 : No existe relación directa entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión percepción del control del tiempo.

H_1 : Existe relación directa entre la dimensión del rendimiento en la tarea y la dimensión percepción del control del tiempo.

La tabla 25 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión percepción del control del tiempo, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión.

Tabla 25.

Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión percepción del control del tiempo

rendimiento en la tarea	Percepción del control del tiempo			Total
	percepción alta de control de tiempo	percepción moderada de control de tiempo	alta orientación a los objetivos	
rendimiento normal	1	3	2	6
alto rendimiento	0	24	8	42
Total	1	27	10	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es la Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [GL = (3-1) * (3 - 1) = 4]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H0; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H0, aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H1. La tabla 26 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la cuarta hipótesis específica.

Tabla 26.

Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e4}

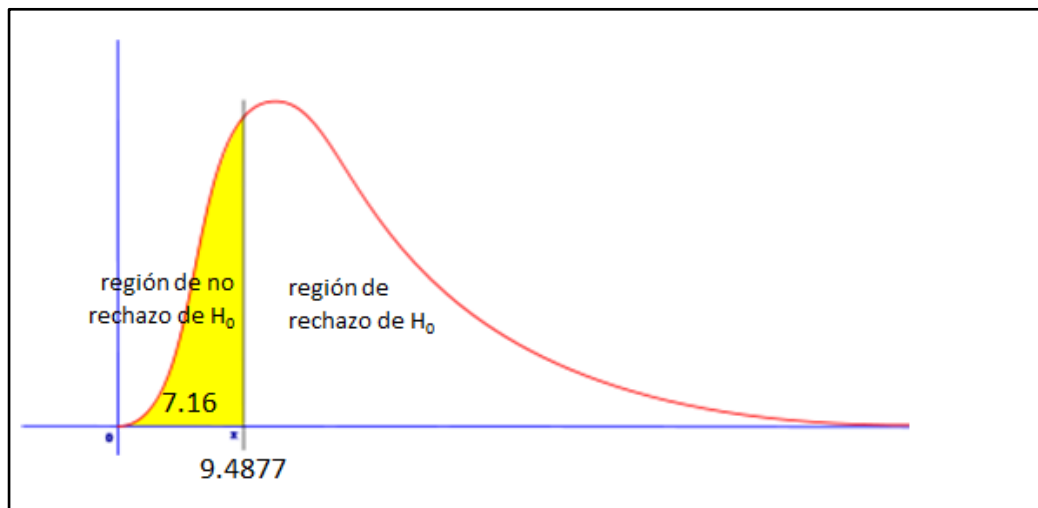
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	7.16	2	0.028
N	48		

Hallado el valor crítico calculado, se procede a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 7.16
- χ^2 crítico = 9.4877

Figura 8.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e4}



De acuerdo con la figura 8, el valor X^2 de Pearson calculado (7.16) resulta inferior al valor X^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de no rechazo; este resultado valida la decisión de aceptar el enunciado de H_0 , procediéndose a rechazar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: No existe relación directa entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión percepción del control del tiempo.

5.3.1.5. Contrastación de la hipótesis específica 5: relación entre comportamientos contraproducentes y fijación de metas.

La hipótesis específica 5 (H_{e5}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión de fijación de metas. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alterno.

H₀: No existe relación directa entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión de fijación de metas.

H₁: Existe relación directa entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión de fijación de metas.

La tabla 27 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión de fijación de metas, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión.

Tabla 27.

Tabla de contingencias entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión de fijación de metas

comportamientos contraproducentes	Fijación de metas			Total
	baja orientación a los objetivos	mediana orientación a los objetivos	alta orientación a los objetivos	
poca tendencia contraproducente	2	35	2	6
tendencia contraproducente moderada	0	1	8	42
Total	2	36	10	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes

para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [GL = (3-1) * (3 - 1) = 4]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H_0 ; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H_0 , aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 28 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la quinta hipótesis específica.

Tabla 28.

Resultados de la Prueba de X2 para la He5

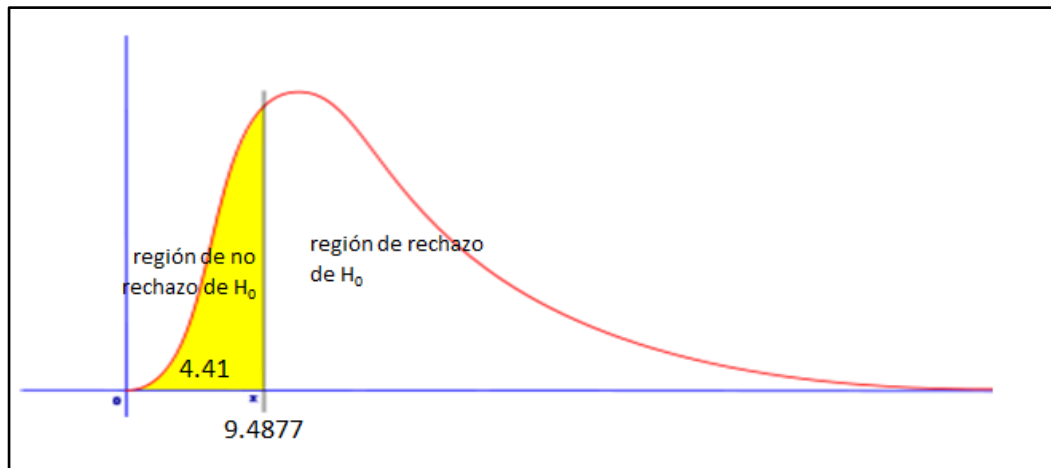
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	4.1	2	0.129
N	48		

Hallado el valor crítico, se procedió a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 4.1
- χ^2 crítico = 9.4877

Figura 9.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e5}



De acuerdo con la figura 9, el valor X^2 de Pearson calculado (4.41) resulta inferior al valor X^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de no rechazo; este resultado valida la decisión de aceptar el enunciado de H_0 , procediéndose a rechazar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: No existe relación entre la dimensión comportamiento contraproducente y la dimensión de fijación de metas.

5.3.1.6. *Contrastación de las hipótesis específica 6: relación entre comportamientos contraproducentes y herramientas de gestión del tiempo.*

La hipótesis específica 6 (H_{e6}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión de herramientas de gestión del tiempo. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alterno.

H₀: No existe relación directa entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión herramientas de gestión del tiempo.

H₁: Existe relación directa entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión herramientas de gestión del tiempo.

La tabla 29 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión herramientas de gestión del tiempo, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión:

Tabla 29.

Tabla de contingencias entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión herramientas de gestión del tiempo

comportamientos Contraproducentes	Herramientas de gestión del tiempo			Total
	mediana orientación al uso de herramientas	alta orientación al uso de herramientas	alta orientación a los objetivos	
poca tendencia contraproducente	29	16	2	6
tendencia contraproducente moderada	0	3	8	42
Total	29	19	10	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es la Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [GL = (3-1) * (3 - 1) = 4]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H₀; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor

crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H_0 , aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 30 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la sexta hipótesis específica.

Tabla 30.

Resultados de la Prueba de X2 para la He6

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	4.88	1	0.027
N	48		

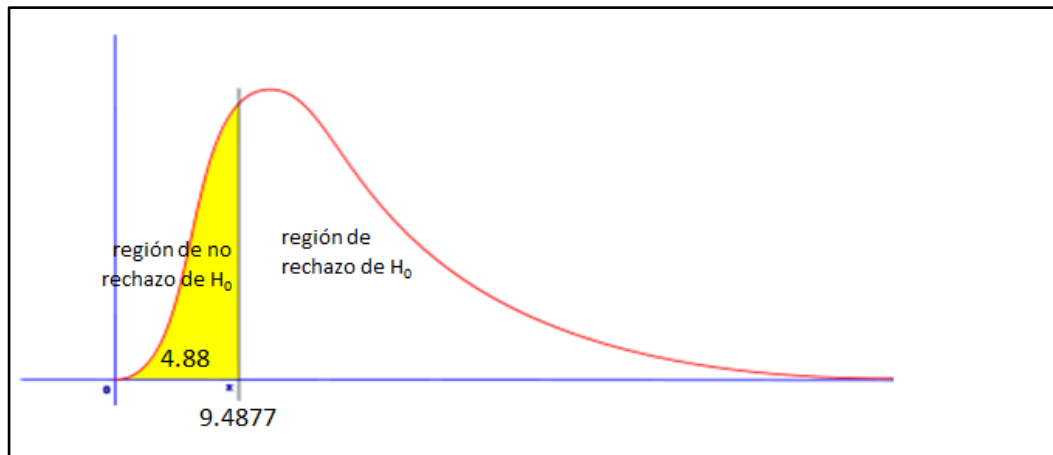
Hallado el valor crítico calculado, se procede a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 4.88
- χ^2 crítico = 9.4877

De acuerdo con la figura 10, el valor X^2 de Pearson calculado (4.88) resulta inferior al valor X^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de no rechazo; este resultado valida la decisión de aceptar el enunciado de H_0 , procediéndose a rechazar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: No existe relación entre las dimensiones comportamiento contraproducente y herramientas de gestión del tiempo.

Figura 10.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e6}



5.3.1.7. Contrastación de las hipótesis específica 7: relación entre comportamiento contraproducente y predisposición por la desorganización.

La hipótesis específica 7 (H_{e7}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión comportamiento contraproducente y la dimensión predisposición por la desorganización. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alterno.

H_0 : No existe relación directa entre la dimensión el comportamiento contraproducente y la dimensión predisposición por la desorganización.

H_1 : Existe relación directa entre la dimensión comportamiento contraproducente y la dimensión predisposición por la desorganización.

La tabla 31 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión comportamiento contraproducente y la dimensión predisposición por la desorganización, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión:

Tabla 31.

Tabla de contingencias entre la dimensión comportamiento contraproducente y la dimensión predisposición por la desorganización

comportamiento contraproducente	Predisposición por la desorganización			Total
	preferencia baja por la desorganización	preferencia moderada por la desorganización	alta orientación a los objetivos	
poca tendencia contraproducente	7	27	2	6
tendencia contraproducente moderada	0	1	8	42
Total	7	28	10	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es la Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [$GL = (3-1) * (3 - 1) = 4$]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H_0 ; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H_0 , aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 32 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la séptima hipótesis específica.

Tabla 32.

Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e7}

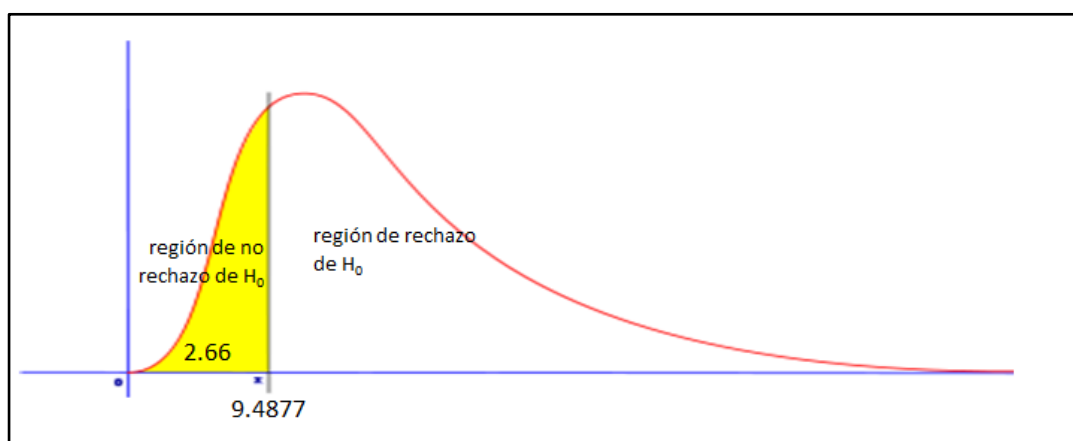
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	2.66	2	0.264
N	48		

Hallado el valor crítico calculado, se procede a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 2.66
- χ^2 crítico = 9.4877

Figura 11.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e7}



De acuerdo con la figura 11, el valor X^2 de Pearson calculado (2.66) resulta inferior al valor X^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de no rechazo; este resultado valida la decisión de aceptar el enunciado de H_0 , procediéndose a rechazar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: No existe relación entre las dimensiones comportamiento contraproducente y predisposición por la desorganización.

5.3.1.8. Contrastación de las hipótesis específica 8: relación entre comportamientos contraproducentes y percepción del control del tiempo.

La hipótesis específica 8 (H_{e8}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión percepción del control del tiempo. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alternativo.

H₀: No existe relación directa entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión percepción del control del tiempo.

H₁: Existe relación directa entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión percepción del control del tiempo.

La tabla 33 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en la tarea y la dimensión percepción del control del tiempo, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión.

Tabla 33.

Tabla de contingencias entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión percepción del control del tiempo

comportamientos contraproducentes	Percepción del control del tiempo			Total
	percepción alta de control de tiempo	percepción moderada de control de tiempo	alta orientación a los objetivos	
poca tendencia contraproducente	1	26	2	6
tendencia contraproducente moderada	0	1	8	42
Total	1	27	10	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es la

Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [$GL = (3-1) * (3 - 1) = 4$]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H_0 ; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H_0 , aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 34 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la octava hipótesis específica.

Tabla 34.

Resultados de la Prueba de χ^2 para la He8

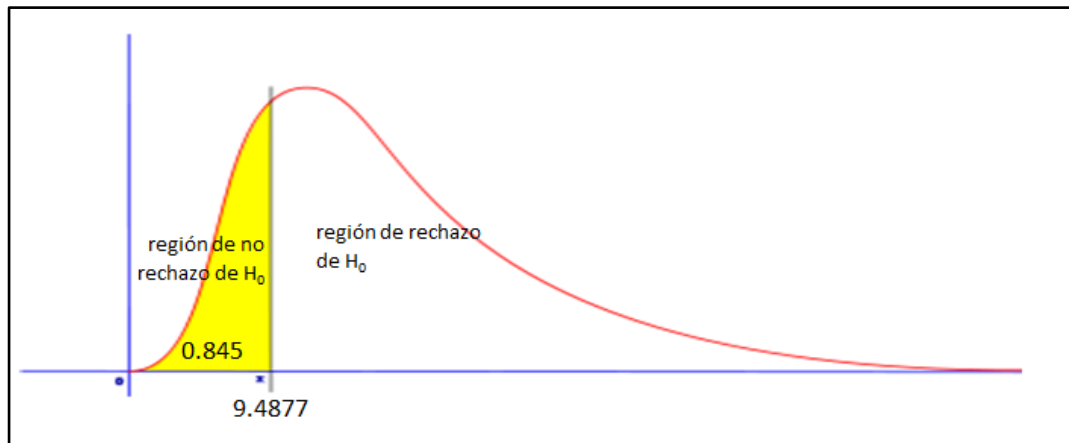
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	0.845	2	0.655
N	48		

Hallado el valor crítico calculado, se procede a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 0.845
- χ^2 crítico = 9.4877

Figura 12.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e8}



De acuerdo con la figura 12, el valor X^2 de Pearson calculado (0.845) resulta inferior al valor X^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de no rechazo; este resultado valida la decisión de aceptar el enunciado de H_0 , procediéndose a rechazar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: No existe relación directa entre la dimensión comportamientos contraproducentes y la dimensión percepción del control del tiempo.

5.3.1.9. Contrastación de la hipótesis específica 9: relación entre rendimiento en el contexto y fijación de metas.

La hipótesis específica 9 (H_{e9}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión del rendimiento en la tarea y la dimensión de fijación de metas. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alterno.

H_0 : No existe relación directa entre la dimensión del rendimiento en el contexto y la dimensión de fijación de metas.

H_1 : Existe relación directa entre la dimensión del rendimiento en el contexto y la dimensión de fijación de metas.

La tabla 35 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión de fijación de metas, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión.

Tabla 35.

Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión de fijación de metas

rendimiento en el contexto	Fijación de metas			Total
	baja orientación a los objetivos	mediana orientación a los objetivos	alta orientación a los objetivos	
sin consideración al contexto	2	9	2	6
poca consideración al contexto	0	19	8	42
acorde al contexto	0	8	10	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [$GL = (3-1) * (3 - 1) = 4$]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H_0 ; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H_0 , aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 36 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la primera hipótesis específica.

Tabla 36.

Resultados de la Prueba de X² para la He9

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	6.95	4	0.139
N	48		

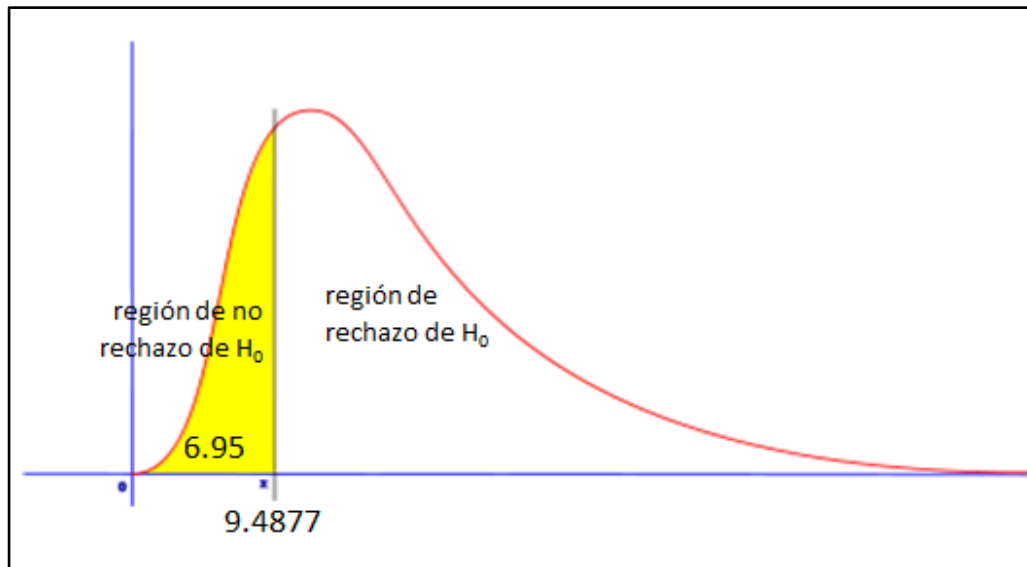
Hallado el valor crítico, se procedió a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 6.95
- χ^2 crítico = 9.4877

De acuerdo con la figura 13, el valor X^2 de Pearson calculado (6.95) resulta inferior al valor X^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de no rechazo; este resultado valida la decisión de aceptar el enunciado de H_0 , procediéndose a rechazar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: No existe relación entre las dimensiones rendimiento en el contexto y la dimensión de fijación de metas.

Figura 13.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e9}



5.3.1.10. Contrastación de las hipótesis específica 10: relación entre rendimiento en el contexto y herramientas de gestión del tiempo.

La hipótesis específica 10 (H_{e10}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión de herramientas de gestión del tiempo. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alternativo.

H₀: No existe relación directa entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión herramientas de gestión del tiempo.

H₁: Existe relación directa entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión herramientas de gestión del tiempo.

La tabla 37 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión herramientas de gestión del tiempo, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión:

Tabla 37.

Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión herramientas de gestión del tiempo

rendimiento en el contexto	Herramientas para la gestión del tiempo		Total
	mediana orientación al uso de herramientas	alta orientación al uso de herramientas	
sin consideración al contexto	9	4	13
poca consideración al contexto	12	11	23
acorde al contexto	8	4	12
Total	29	19	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es la Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [GL = (3-1) * (3 - 1) = 4]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H_0 ; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H_0 , aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 38 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la décima hipótesis específica.

Tabla 38.

Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e10}

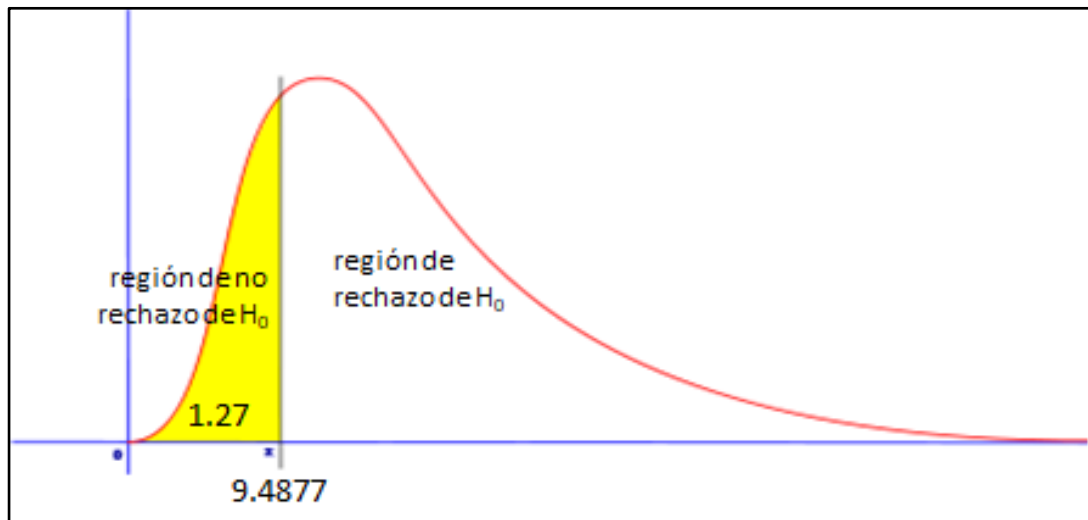
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	1.27	2	0.529
N	48		

Hallado el valor crítico calculado, se procede a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 1.27
- χ^2 crítico = 9.4877.

Figura 14.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e10}



De acuerdo con la figura 14, el valor X^2 de Pearson calculado (1.27) resulta inferior al valor X^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de no rechazo; este resultado valida la decisión de aceptar el enunciado de H_0 , procediéndose a rechazar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: No existe relación entre las dimensiones rendimiento en el contexto y herramientas de gestión del tiempo.

5.3.1.11. Contratación de las hipótesis específica 3: relación entre rendimiento en el contexto y predisposición por la desorganización.

La hipótesis específica 11 (H_{e11}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión predisposición por la desorganización. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alterno.

H₀: No existe relación directa entre la dimensión el rendimiento en el contexto y la dimensión predisposición por la desorganización.

H₁: Existe relación directa entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión predisposición por la desorganización.

La tabla 39 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión predisposición por la desorganización, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión:

Tabla 39.

Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión predisposición por la desorganización

Rendimiento en el contexto	Predisposición por la desorganización			Total
	preferencia baja por la desorganización	preferencia moderada por la desorganización	alta orientación a los objetivos	
sin consideración al contexto	6	6	2	6
poca consideración al contexto	1	15	8	42
acorde al contexto	0	7	10	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es la Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [$GL = (3-1) * (3 - 1) = 4$]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H_0 ; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H_0 , aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 40 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la décimo primera hipótesis específica.

Tabla 40.

Resultados de la Prueba de χ^2 para la He3

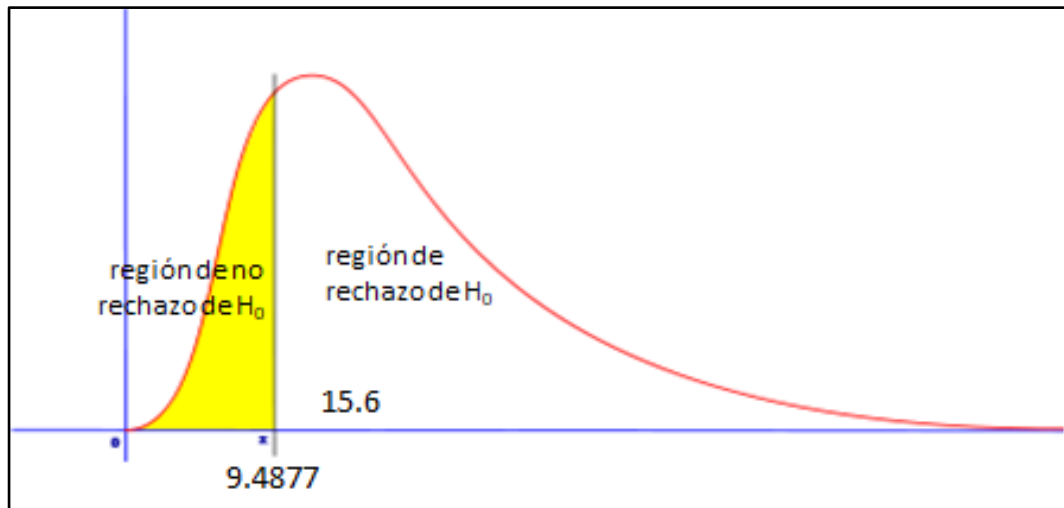
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	15.6	4	0.004
N	48		

Hallado el valor crítico calculado, se procede a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 15.6
- χ^2 crítico = 9.4877

Figura 15.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e11}



De acuerdo con la figura 15, el valor X^2 de Pearson calculado (15.6) resulta superior al valor X^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de rechazo; este resultado valida la decisión de rechazar el enunciado de H_0 , procediéndose a aceptar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: Existe relación entre las dimensiones rendimiento en el contexto y predisposición por la desorganización.

5.3.1.12. *Contrastación de las hipótesis específica 3: relación entre rendimiento en el contexto y percepción del control del tiempo.*

La hipótesis específica 12 (H_{e12}) afirma: Existe relación directa entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión percepción del control del tiempo. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alternativo.

H_0 : No existe relación directa entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión percepción del control del tiempo.

H₁: Existe relación directa entre la dimensión del rendimiento en el contexto y la dimensión percepción del control del tiempo.

La tabla 41 presenta la tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión percepción del control del tiempo, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión.

Tabla 41.

Tabla de contingencias entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión percepción del control del tiempo

rendimiento en el contexto	Percepción del control del tiempo			Total
	percepción alta de control de tiempo	percepción moderada de control de tiempo	percepción baja de control de tiempo	
sin consideración al contexto	1	10	2	13
poca consideración al contexto	0	12	11	23
acorde al contexto	0	5	7	12
Total	1	27	20	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es la Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [GL = (3-1) * (3 - 1) = 4]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H₀; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H₀, aceptándose por lo

tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 42 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la décimo segunda hipótesis específica.

Tabla 42.

Resultados de la Prueba de X^2 para la H_{e12}

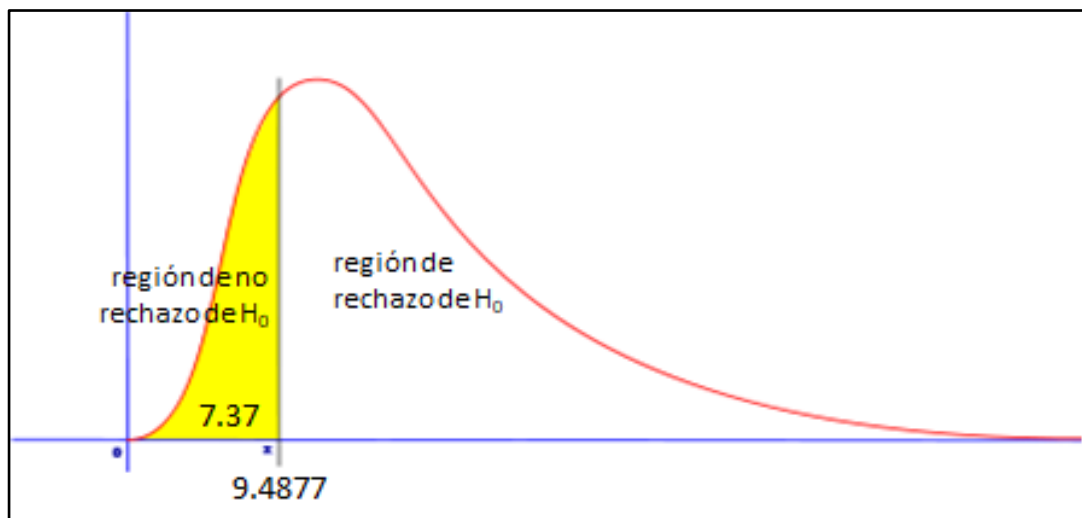
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	7.37	4	0.118
N	48		

Hallado el valor crítico calculado, se procede a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 7.37
- χ^2 crítico = 9.4877

Figura 16.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_{e12}



De acuerdo con la figura 16, el valor X^2 de Pearson calculado (7.37) resulta inferior al valor X^2 crítico de comparación (9.4877) el cual pertenece a la zona de no rechazo; este resultado valida la decisión de aceptar el enunciado de H_0 , procediéndose a rechazar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de

confianza: No existe relación directa entre la dimensión rendimiento en el contexto y la dimensión percepción del control del tiempo.

5.3.2. Contrastación de las hipótesis generales.

En esta sección se somete a contrastación estadística las hipótesis generales de investigación estadísticas.

5.3.2.1. *Contrastación de la hipótesis general: relación entre desempeño laboral y gestión del tiempo.*

La hipótesis general (H_g) afirma: Existe una relación directa entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo. A fin de comprobar tal premisa, se formulan los siguientes enunciados nulo y alterno.

H₀: No existe una relación directa entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo.

H₁: Existe una relación directa entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo.

La tabla 43 presenta la tabla de contingencias entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo, mostrando los tres niveles de la escala ordinal por cada dimensión.

Tabla 43.*Tabla de contingencias entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo*

Desempeño laboral individual	Gestión del tiempo				Total
	alta ineficiencia en la gestión del tiempo	baja ineficiencia en la gestión del tiempo	baja eficiencia en la gestión del tiempo	alta eficiencia en la gestión del tiempo	
poco relevante para las metas organizacionales	1	0	0	0	1
moderadamente relevante para las metas organizacionales	3	1	11	2	17
muy relevante para las metas organizacionales	0	0	9	21	30
Total	4	1	20	23	48

En opinión de Hernández et. al. (2010) el estadístico no paramétrico para evaluar la hipótesis acerca de la asociación entre dos variables categóricas es Chi cuadrada (χ^2), el cual mide la correlación e independencia de coeficientes para tabulaciones cruzadas. El procedimiento de comprobación de la hipótesis requirió establecer un valor de significancia de $\alpha = .05$ (Lind et al., 2012); luego se determinó el estadístico de prueba, para el caso, resultó ser la prueba χ^2 Pearson (Lind et al., 2012), con 4 grados de libertad [GL = (3-1) * (4 - 1) = 6]; en seguida, se calculó el valor crítico (o valor χ^2 crítico) teniendo como resultado, según las tablas para este estadístico de prueba, un valor de 9.488 el cual indica que si el χ^2 de Pearson es mayor al valor crítico calculado se rechazará la hipótesis nula H_0 ; mientras que, si el χ^2 de Pearson es menor al valor crítico calculado, no se rechazará la hipótesis nula H_0 , aceptándose por lo tanto, la hipótesis alterna H_1 . La tabla 44 pone en evidencia el resultado de la prueba χ^2 de Pearson para la hipótesis general.

Tabla 44.

Resultados de la Prueba de X^2 para la H_g

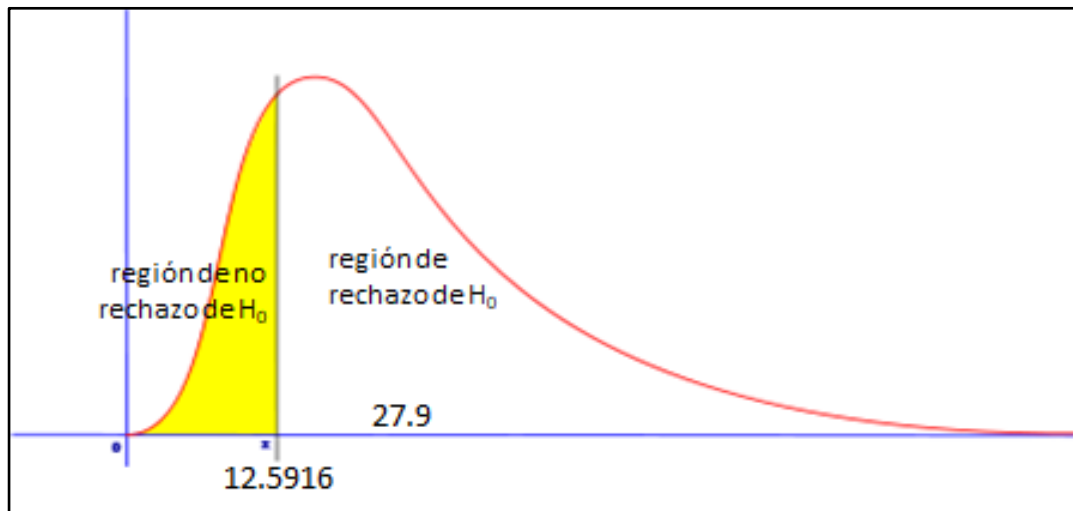
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
χ^2	27.9	6	< .001
N	48		

Hallado el valor crítico, se procedió a tomar la decisión final de la hipótesis:

- χ^2 de Pearson = 27.9
- χ^2 crítico = 12.5916

Figura 17.

Resultado de la prueba de X^2 para la toma de decisiones de la H_g



De acuerdo con la figura 17, el valor X^2 de Pearson calculado (27.9) resulta superior al valor X^2 crítico de comparación (12.5916) el cual pertenece a la zona de rechazo; este resultado valida la decisión de rechazar el enunciado de H_0 , procediéndose a aceptar la H_1 ; por lo tanto, se puede afirmar al 95% de confianza: Existe relación entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo.

5.4. Discusión de resultados

La gestión del tiempo y el desempeño laboral son temas muy importantes en la vida diaria de las personas y en las empresas tanto públicas como privadas, por lo que se hizo un análisis comparativo con otros trabajos de investigación con las mismas variables de investigación y se halló lo siguiente:

Según Sutharshini et al. (2019), se plantearon como objetivo examinar la relación entre: la gestión eficaz del tiempo, el desempeño individual y el desempeño organizacional; y el efecto mediador del desempeño individual en la relación entre la administración eficaz del tiempo y el desempeño organizacional en la *Financial Institutions Eastern University*, en el Estado insular de Asia. En esta investigación trabajaron con 120 cuestionarios aplicados a empleados de nivel gerencial en instituciones financieras seleccionadas que operan en el distrito de Trincomalee de Sri Lanka; a diferencia de la investigación en curso que se aplicó 48 encuestas a empleados de nivel medio y alto en una empresa constructora peruana de capitales mexicanos, en la ciudad de Puno. Las estadísticas descriptivas de la variable gestión del tiempo indican que existe un alto nivel de gestión eficaz del tiempo entre los empleados de las entidades financieras; distinto a este resultado, en la empresa constructora se encontró disperso el resultado de eficiencia en la gestión del tiempo pues transita, sin un nivel resaltante, desde niveles bajos a niveles altos, esta realidad explica la razón que presentan niveles intermedios de orientación a los objetivos, orientación al uso de herramientas de gestión del tiempo, percepción del control del tiempo; es decir, los empleados de la empresa Constructora manejan las dimensiones estudiadas pero no indican un dominio que denote una alta eficiencia. Al igual que los hallazgos obtenidos por Coyoy (2013), quien investigó la administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario de la ciudad de Quetzaltenango. Los resultados identificados en esta investigación indicaron que no existía administración del tiempo en los empleados,

resaltando la alta tendencia a la preferencia por la desorganización, baja percepción del control del tiempo y baja orientación al uso de herramientas de gestión de tiempo. Del mismo modo Vasco & Guevara (2018) en su investigación Estrategias de Administración del Tiempo en las secretarías de una empresa de servicios petroleros, en la provincia de Orellana, en el Estado insular de Asia; evidencian una baja eficiencia en la gestión del tiempo debido a que la empresa tiene una mediana orientación al uso de herramientas, baja orientación a los objetivos y percepción baja de control de tiempo. Cabe mencionar que las investigaciones citadas líneas arriba, son empresas de servicios, lo cual por factores de la producción de servicios no es posible generar procesos con tiempos homogéneos y/o predecibles que permitan la estandarización, que propicie un ritmo de trabajo saludable, con espacios de trabajo y pausas, evitando así sobrecargas al final del día y agotamiento en el corto y mediano plazo.

Bengoia (2016), realiza una investigación de la gestión del tiempo, mediante el método de análisis documental de modelos teóricos que están detrás de las encuestas de uso del tiempo; analizando como los aspectos conceptuales, metodológicos y potenciales como instrumento analítico de dichas encuestas, abordando un análisis del tiempo social y el tiempo cuantitativo y cualitativo. Las conclusiones que ofrecen producto del análisis documental de encuestas es que el estudio del tiempo está enfocado a la cuantificación del tiempo, ya que el tiempo del trabajo está orientado al *que hacer* porque la actividad es el resultado de los protagonistas de la relación laboral, por el lado de la empresa: el logro del objetivo empresarial, y por el lado del empleado: la retribución económica; en este punto surge la necesidad de controlar mediante una unidad de medida homogénea: el reloj y haciendo uso de indicadores concretos y fáciles de ser medidos: actividades directamente ligadas al logro del objetivo empresarial, y por el lado del empleado: la retribución económica. En este escenario se deja sin reconocimiento directo y por consiguiente, sin

remuneración explícita toda actividad que sirva de soporte al objetivo empresarial, como sería el caso del tiempo dedicado a planificar la agenda semanal, participar activamente en reuniones de trabajo, etc. Siendo esto último, lo que podría explicar los resultados en la variable del desempeño laboral en la empresa Constructora, que mientras que la dimensión del rendimiento en el contexto indica: *poca consideración al contexto*, en la dimensión rendimiento en la tarea indica un *alto rendimiento*. El mismo hallazgo podría explicar el desempeño individual de las variables en la empresa constructora, el desempeño laboral tiene un resultado de muy relevante para las metas organizacionales y la gestión del tiempo tiene un resultado que indica que existe eficiencia en la gestión del tiempo, pero con un nivel no definido con claridad.

De acuerdo a Sutharshini et al. (2019), el resultado de la variable desempeño laboral individual de los empleados de las entidades financieras muestra que el desempeño individual es muy alto; así como los resultados de los empleados de la empresa Constructora que indican un nivel muy relevante para las metas organizacionales, esto podría deberse a que tanto en la empresa Constructora, como en las entidades financieras son organizaciones privadas que necesitan alcanzar sus metas y objetivos a tiempo para mantener e incrementar su desempeño organizacional y asegurar su competitividad dentro del mercado, y esto a su vez asegure la rentabilidad del negocio. Sin embargo los hallazgos de la variable desempeño laboral en la investigación de Huanca (2020), sobre la Gestión del tiempo en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico-Huancané-Puno, muestran un alto grado de desempeño laboral y que contradicen lo anteriormente mencionado, ya que, la municipalidad no es una empresa privada que compita por una posición en el mercado. Este hallazgo podría señalar que la gestión del desempeño es relevante en todo tipo de organización ya que aparte de generar resultados económicos, también puede aportar resultados a la efectividad organizacional.

La contrastación de hipótesis generales evidenció que hay una correlación positiva alta entre las variables estudiadas dentro de la empresa Constructora, al igual que los hallazgos de Sutharshini et al. (2019), quien menciona que: “el desempeño individual desempeña un papel parcialmente mediador en la relación entre la gestión eficaz del tiempo y el desempeño organizacional” (p. 9). Similares hallazgos se identifican en la investigación de Coyoy (2013), identificando los bajos niveles de eficiencia del personal bancario, debido al incremento inesperado de la demanda en sus servicios sumado a la ineficiente gestión del tiempo en los empleados generaba mayor incremento y acumulación de trabajo, extendiendo su horario de trabajo para cumplir con sus metas diarias. Las investigaciones comentadas, guardan relación con la empresa Constructora respecto al tipo de relación positiva alta, esto puede tener una explicación si se considera lo comentado por Rodríguez (2012), sobre la construcción de concepto o idea de tiempo, que en su opinión es una construcción personal basada en los valores y creencias de éxito personal, lo cual guiaría la toma de decisiones para ejecutar o dar prioridad a tal o cual actividad. En este sentido, la población de estas investigaciones fueron adultos quienes ya tienen un concepto de éxito personal formado que guie su construcción personal de tiempo a diferencia de la investigación de Cotrina y Sánchez (2019), en la entidad educativa que indicaba una correlación positiva moderada de la gestión del tiempo y rendimiento académico, teniendo una población conformada por niños de nivel primario, que aún se encuentran en etapa formativa y no cuentan con valores y creencias propias de éxito personal. Además, que, por la etapa en la que se encuentran no tienen desarrollado su noción y comprensión del tiempo y su administración.

Los resultados hallados por Cotrina y Sánchez (2019) en su investigación: *La gestión del tiempo como factor predictor del rendimiento académico de los estudiantes en la institución educativa “Dos de Mayo” de Cajamarca 2019*, llegaron a la conclusión que la proporción de predicción de gestión del tiempo y rendimiento académico es de 44,1%,

comparando al desempeño académico con el desempeño laboral. Este resultado indicaba un nivel de correlación positiva moderada entre las dos variables, llevando a los autores a afirmar que la relación entre la gestión del tiempo y el rendimiento académico es independiente al desempeño académico de los estudiantes, ya que en el desempeño intervienen más variables que la gestión de tiempo, como alimentación, bienestar emocional, entre otros. Lo que podría deberse a la metodología del instrumento de medición de la variable gestión del tiempo, tal como lo menciona Bengoa (2016), quien menciona que: la medida cuantitativa y objetiva excluye los aspectos subjetivos, emocionales, de organización que implica el cuidado, es decir todo lo que tiene que ver con el *bienestar* o *malestar* que puede estar implicando la realización de dicho trabajo.

Por otro lado, según los hallazgos de Vasco y Guevara (2018), de la contratación de hipótesis específicas muestran que existe una mediana orientación a los objetivos y preferencia moderada por la desorganización; al igual que la empresa Constructora, lo cual podría indicar que existe una ausencia de metodología de evaluación del desempeño como: manuales de procesos, manuales de organización y funciones, entre otros que brinden el soporte para una adecuada gestión del desempeño deseado que se pueda alinear a la estrategia de la empresa.

Conclusiones

1. La tesis buscó responder la interrogante sobre la existencia de una relación entre la variable desempeño laboral individual y la variable gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora. Luego de obtener y procesar los datos se encontró un valor de $\chi^2 = 27.9$ con una fuerza de asociación de $\gamma = .913$ con lo que se puede concluir que sí existe relación entre las variables en estudio. Esto se debe a que el constructo propio de éxito personal que guía la toma de decisiones influye en el uso del tiempo que requieren los empleados, para lograr el desempeño laboral individual.
2. La tesis buscó responder la interrogante sobre las condiciones de la variable desempeño laboral individual, desde la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora y producto del análisis de los datos se encontró que el 62.5% de los encuestados considera que el desempeño laboral individual es muy relevante para las metas organizacionales, con lo que se puede concluir que el desempeño laboral individual en la empresa Constructora está caracterizada por un alto rendimiento en la tarea, así como la poca tendencia contraproducente por parte de los colaboradores hacia la empresa. Esto se debe a que los comportamientos de los empleados están orientados a cumplir con las labores técnicas para los cuales fueron contratados de la manera más eficaz, orientados por la búsqueda del desarrollo e incremento de valor en la empresa.
3. La tesis buscó responder la interrogante sobre las condiciones de la variable gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora; luego de obtener y procesar los datos se encontró que el 89.6% de los encuestados considera que existe eficiencia en la gestión de tiempo con un nivel no definido con claridad, con lo que se puede concluir que la gestión del tiempo en la empresa

Constructora está caracterizada por una mediana orientación a los objetivos y al uso de herramientas, así como una preferencia moderada por la desorganización. Esto se debe a que los empleados conocen y manejan algunos conceptos y herramientas de gestión del tiempo, sin embargo, aún no lo han incorporado en su gestión diaria con la frecuencia necesaria para evidenciar un nivel de alta eficiencia en la gestión de sus actividades laborales.

4. La relación entre las dimensiones del desempeño laboral individual y las dimensiones de la gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora; luego de obtener y procesar los datos se encontró un valor de $\chi^2 = 15.6$ con una fuerza de asociación de $\gamma = .646$ con lo que se puede concluir que sí existe relación entre las dimensiones rendimiento en el contexto y predisposición por la desorganización. La poca consideración al contexto y la preferencia moderada por la desorganización hace que los empleados lleguen a las metas en los plazos fijados a costa de la sobrecarga laboral en los días previos a las fechas límites de entrega; es decir, se cumple la meta fijada con poca prioridad a la tarea y alta presión al final del plazo.

Recomendaciones

Reformular la metodología de gestión de desempeño es la primera recomendación, seguido de hacer notorio las recompensas del buen desempeño contextual, como brindar capacitaciones de gestión de pendientes, herramientas de gestión del tiempo, gestión de reuniones efectivas, entre otros; a fin de que sea aceptado e interiorizado dentro del constructo de éxito personal de cada colaborador y finalmente se logre efectividad organizacional. Esto le permitiría a la organización cumplir los entregables de cara al cliente dentro de las fechas establecidas, y en consecuencia asegurará el flujo de los beneficios financieros. En cuanto a la gestión de las personas, generará empleados más responsables de su propio bienestar y salud, que puedan contribuir con mayor energía a la construcción de una organización sostenible en el tiempo y rentabilidad. Esta reformulación brindaría a los empleados la oportunidad de reformular su propio constructo de éxito personal, y por ende su forma de gestionar el tiempo de forma individual con los proyectos y/o actividades encomendadas.

Sugerencias

Se sugiere en futuras investigaciones incorporar el estudio de la variable estrés laboral o burnout, habilidades ejecutivas y ritmo de trabajo, debido a que en investigaciones paralelas consideran como una variable influyente para el desempeño laboral individual; estos estudios, además de realizarse a nivel descriptivo, deberían alcanzar niveles correlacionales y explicativos a fin de determinar la independencia y dependencia de las variables propuestas.

Referencias

- Agusti, R. (2021). Filosofía del espacio y el tiempo. In Academia. Recuperado de https://www.academia.edu/44809852/FILOSOF%C3%8DA_DEL_ESPACIO_Y_EL_TIEMPO
- Arias, F. G. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (6ta ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Baños-Chaparro, J. (2020). Gestión del tiempo académico en estudiantes de psicología: un estudio comparativo. *Yachay - Revista Científico Cultural*, 9(1), 543–547. <https://doi.org/10.36881/yachay.v9i01.221>
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). El Desempeño Laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3687>
- Bengoa, C. C. (2016). El tiempo más allá del reloj: Las encuestas de uso del tiempo revisitadas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34(2), 357–383. Recuperado de <https://doi.org/10.5209/CRLA.53433>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Prentice Hall.
- Bernal, L. S. (2004). Estrategias de manejo del tiempo en ejecutivos y ejecutivas que desempeñan múltiples roles (Tesis de maestría). Universidad de Los Andes. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/10302/u250811.pdf?sequence=1>
- Cazalla-Luna, N., & Molero, D. (2013). Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*

(REID), 10(Julio, 2013), 43-64. Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/991>

Luna, N. C., & Molero, D. (2013). Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia. *Revista electrónica de investigación y docencia (REID)*, (10).

Claessens, B. J. C. (2004). Perceived control of time: time management and personal effectiveness at work. Technische Universiteit Eindhoven. Recuperado de https://interruptions.net/literature/Claessens-Perceived_Control_of_Time.pdf

Claessens, B. J. C, Eerde, W., Rutte, C. y Roe, R. (2007). A review of the time management literature Personnel. *Personnel Review*, 36(2), 255-276. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>

Cachay, J. (2018). Los peruanos trabajan más horas que las establecidas en los estándares internacionales. RPP noticias. Recuperado de <https://rpp.pe/vital/salud/los-peruanos-trabajan-mas-horas-de-las-que-establecen-los-estandares-internacionales-noticia-1119764>

Cavilmontes, M. (2019). Andina agencia peruana de noticias. Conoce cómo trabajar en horario de oficina sin perder productividad [publicación de blog]. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-conoce-como-trabajar-horario-oficina-sin-perder-productividad-753870.aspx>

Costales, F. (2009). Teorías Contemporáneas Sobre Rendimiento Laboral Individual. *Revista Psicología y Organización*, (48), 122–147. Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48126588/Articulo-Cristian-Castillo-libre.pdf?1471464456=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPSICOLOGIA_Y_ORGANIZACION.pdf&Expires=1676523825&Signature=Rt4bldrGITSvznpiZrMMLsSu8d0CvBET5o

UweOtrUQOly24hLyKU7JjffZ9DW-RyEUmI5Oxu-
ISL5e9hHpjZSxvWAYWBDTYzAovVMH6y9RJotciMsK6Pfcizwb0SMd0EOF
GF2jim7gPXHctYUDWx~SjhHpoLHUvwls0Ibq8GGHITcdYLnY2FEb43--
Ea0COt97nRyGvOAiPVdKKVJ9z6nGAtGf8nWsq0fSdh8IDewBP9LKEYB8-
FXiwrrbvDkFFM8YkO6obqNH~UWtfDjapnner7Imbjeqs~XtdtDpqK3e1Itvh~0
MUSdEAVSngc~wReG0YVP-Q-2T20cbHkvShXQ__&Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=121

Coyoy, M. W. (2013). Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario de la ciudad de Quetzaltenango (Tesis pregrado). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57973742/Coyoy-Miguel-libre.pdf?1544563287=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DADMINISTRACION_DEL_TIEMPO_COMO_FACTOR_P.pdf&Expires=1676523110&Signature=b1ptpvOXmhN5MnZ7QgeJNLNI2wOb0qWATQN78B34L00x~hB48hM~5KrAOZOJp3GkG98L3yWNL346wog2-6s3zvDDpmu62EyQhLd5NGlglS-QiJy-OzxVH9IOEEQdIxZKPKDh1D8iIjDNUL8vzGrTLhGbK3TRv62kZjgDm5MfTPqiPxa6BImBv3n1yCMTKk407F81YfsV2rIXQRjxBZhsWjxO2~KRICRGvwktN8Czj-EiKO1UvU8IGSrlIQA~R4BtxJd6W2ZF7W3wINpyctCRGMxBS5ZjXzbxMI3xjFLktHqcB3~5zuG32X6-jiJ3sHQWtzGRWCIIW4zbiwMIVe28A__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Datsur, F. (2006). Heidegger y la cuestión del tiempo. Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Jfo4Hnd4QuwC&oi=fnd&pg=PA1>

1&dq=TIEMPO+PARA+heidegger&ots=8W7nezB_mr&sig=QzQd3T11HhMFK
Z-f5InkaF1q99k#v=onepage&q=TIEMPO%20PARA%20heidegger&f=false

EsSalud (s.f.) Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo. Recuperado de http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

Flores, N., Chavez, M. E, Sifuentes, M. E., & Ramos, E. M. (2019). Desempeño laboral: Avances de investigación en una perspectiva regional, Moquegua, Perú. *Magister Science Journal*, 2(1). 1–22. Recuperado de <https://www.magisterpub.com/ojs/index.php/msj/article/view/48>

Flores, M. R., & García, N. J. (2015). Modelo de las expectativas de Vroom y su incidencia en la motivación laboral de la Constructora Galilea SAC, sucursal Trujillo 2015 (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/7982/Flores%20S%C3%A1nchez,%20Mar%C3%ADa%20Rita%20-%20Garc%C3%ADa%20Cerna,%20Nancy%20Janeth.pdf?sequence=11>

Gabini, S. & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 16, 31-45. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>

Gallegos, M. J. (2017). La intuición del tiempo como condición de posibilidad de toda experiencia y conocimiento a partir de la “doctrina trascendental de los elementos” en la filosofía teórica de Inmanuel Kant" (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13758/Disertaci%C3%B3n%20-%20Immanuel%20Kant.pdf?sequence=1>

- Griffin, R. W. (2011). *Administración*. (10ma ed.). México. Cengage Learning.
- Hernández, C., Agudelo, D. & Valencia, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios*, 25(1), 39-59. Recuperado de <https://doi.org/10.31948/rev.criterios.25.1-art-3>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México DF. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Huamán, G. (2018). *Desempeño Laboral y Eficacia Organizacional en la Dirección Regional en la Producción (PRODUCE)*, Moquegua, 2016 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7356>
- Huanca, G. (2020). *Gestión del tiempo en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vilquechico – Huancané - Puno, año 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5440>
- International Business Machines Corporation (13 de Setiembre del 2022). Prueba de KMO y Bartlett. SPSS Statistics Recuperado de <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/29.0.0?topic=detection-kmo-bartletts-test>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. y Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Revista de medicina ocupacional y ambiental*, 53(8), 856-866. Recuperado de <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

- Lind, D. A., Marchal, W. G., Wathen, S. A., Obón León, M. D. P., & León Cárdenas, J. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Llopis, D., & Camacho, J. F. (2020). *Gestión del tiempo*. Valencia, España: Universitat Politècnica de Valencia. Recuperado de https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:BV56YjtcgicJ:scholar.google.com/+gestion+del+tiempo+llopis&hl=es&as_sdt=0,5
- Luna, D. (octubre, 2021). *Riesgos psicosociales en el trabajo*. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del Perú [Video en vivo de Facebook]. Recuperado de <https://www.facebook.com/SunafilPeru/videos/658624038451488>
- Martinez, M. (2013). *Administración y planificación del tiempo: La gestión empresarial*. In Ediciones Díaz Santos. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=nrw2Mi7CPt4C&oi=fnd&pg=PA79&dq=planificaci%C3%B3n+del+tiempo+laboral&ots=9jbwu-ukIo&sig=tFqpNBvFhtX6Zv9h2XqBhgjDtvM#v=onepage&q=planificaci%C3%B3n%20del%20tiempo%20laboral&f=false>
- Montenegro, Y. A., & Valenzuela, K. J. (2019). *El desempeño laboral en las organizaciones* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2777>
- Navarro, E. V., (2006). El tiempo a través del tiempo. *Revista Atenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, (9), 1-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53700901>

Peiró, JM, Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: revisión y reformulación. *Revista Papeles del Psicólogo*, 35 (1), 5-14. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184002>

Quispe, A. D., & Córdor, J. E. (2021). Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo (Trabajo de grado). Universidad Peruana Unión. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4894/Alejandro_Trabajo_Bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramirez, E. (1986). Tiempo y movimiento en Aristóteles. *Revista de Filosofía de La Universidad de Costa Rica*, 24, 177–180. Recuperado de [https://inif.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2022/05/Vol.%20XXIV/No.60/Tiempo%20y%20movimiento%20en%20Aristoteles%20\(Edgar%20Roy%20Ramirez\).pdf](https://inif.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2022/05/Vol.%20XXIV/No.60/Tiempo%20y%20movimiento%20en%20Aristoteles%20(Edgar%20Roy%20Ramirez).pdf)

Real Academia Española. (2021, Abril 11). Tiempo. *Diccionario de la lengua española tiempo*. RAE - ASALE. Recuperado de <https://dle.rae.es/tiempo>

Rodríguez, A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En una Organización estatal Chilena. *Revista Salud y Sociedad*, (2), 219–234. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>

Rodríguez, R. (2012). La gestión del tiempo personal y colectivo: Cómo detectar y combatir los “vampiros” del tiempo. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=0GMFG2uibUcC&oi=fnd&pg=PA3&dq=Percepci%C3%B3n+de+gestion+del+Tiempo&ots=SW2PQ_1EhH&sig=iR6ui6r3vPXaqIgYoWPV2XKXtU#v=onepage&q=Percepci%C3%B3n%20de%20gestion%20del%20Tiempo&f=false

- Soto, C. I. (2008). El Tiempo en las Confesiones de San Agustín Time in St. Augustine's Confessions. *Revista de Humanidades*. 17-18 (junio-diciembre 2018), 187–199. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321227236011>
- Sulmont, D. (2018). Los peruanos trabajan más horas que las establecidas en los estándares internacionales. *RPP noticias*. Recuperado de <https://rpp.pe/vital/salud/los-peruanos-trabajan-mas-horas-de-las-que-establecen-los-estandares-internacionales-noticia-1119764>
- Sutharshini, B., Thevanes, N., & Arulrajah, A. (2019). Effective Time Management as a Tool for Individual and Organizational Performance in Financial. *The IUP Journal of Organizational Behavior*. 18 (2), 26-41. Recuperado de <https://www.proquest.com/openview/e6d7f90ba42a44ac25f75805c7e909a1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2029985>
- Torres, G. (2021). Políticas de flexibilidad laboral y enriquecimiento trabajo-familia: un modelo de mediación simultáneo a través de la segmentación del rol y la habilidad de manejo del tiempo. (Tesis de maestría) Universidad de la Sabana. Recuperado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/flexpaper/handle/10818/49197/050721-%20Tesis%20Carolina%20Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vasco, J. A., & Guevara, J. C. (2018). Estrategias de administración del tiempo en la empresa de servicios. *Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana* (julio 2018) 01–12. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/administracion-tiempo-empresas.html>
- Villegas, F. L., Acosta, J. D., & Gamboa, M. C. (2021). Evaluación de factores asociables a la administración del tiempo en estudiantes universitarios en educación a distancia. *Revista EducaT: Educación virtual, innovación y tecnologías*. 2(2), 19-31.

Recuperado

de

<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/educat/article/view/5306/5526>

Apéndice A. Matriz de consistencia

Título: <i>Desempeño Laboral Individual y Gestión del Tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora</i>				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora 	<ul style="list-style-type: none"> Existe una relación directa entre el desempeño laboral individual y la gestión del tiempo, en la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora 	Variable 1: Desempeño laboral individual Variable 2: Gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> Método general: Científico (Bernal, 2010) Método específico: Hipotético - deductivo (Bernal, 2010) Enfoque: Cuantitativo (Hernández et al., 2010) Tipo: Básica (Hernández et al., 2010) Nivel: Correlacional-Descriptivo (Arias, 2016) Diseño: No experimental, Transeccional (Hernández et al., 2010) Población: Trabajadores de la empresa Constructora. Tamaño muestral: 50 trabajadores de la empresa Constructora. Tipo de muestreo: Probabilístico, aleatorio simple. Técnica: Encuesta digital Instrumento: Cuestionario Software de recolección de datos: Hoja de cálculo de Google Software de procesamiento de datos: SPSS V.22
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son las condiciones de la variable desempeño laboral individual en la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora? ¿Cuáles son las condiciones de la variable gestión de tiempo en la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del desempeño laboral individual y las dimensiones de la gestión del tiempo? 	<ul style="list-style-type: none"> Describir las condiciones de la variable desempeño laboral individual en la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora. Describir las condiciones de la variable gestión de tiempo en la autopercepción de los colaboradores de la empresa Constructora. Determinar la relación entre las dimensiones del desempeño laboral individual y las dimensiones de la gestión del tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> No tiene No tiene Existe relación directa entre las dimensiones del desempeño laboral individual y las dimensiones de la gestión del tiempo. 		

Apéndice B. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Rendimiento Laboral Individual	“Constructo multidimensional y lo define como aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo” (Koopmans et al., 2014; en Gabini & Salessi, 2016, p. 2).				
<p>Definición Operacional:</p> <p>≥ 36 poco relevante para las metas organizacionales ≤ 44 >44 moderadamente relevante para las metas organizacionales ≤ 52 > 52 muy relevante para las metas organizacionales ≤ 60</p>	Dimensiones	Item	Tipo de variable	Escala / Medida	Nivel / Rango
	Rendimiento en la tarea: Comprende las conductas inherentes a las tareas técnicas del puesto.	<ul style="list-style-type: none"> • Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios • Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas • Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes • Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran • En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr • Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados. • Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo 	Ordinal	1=nunca 2= pocas veces 3=algunas veces 4= habitualmente 5=siempre	<p>> 26 alto rendimiento ≤ 35 > 16 rendimiento normal ≤ 26 ≥ 7 bajo rendimiento ≤ 16</p>
	Comportamientos contraproducentes: Incluyen toda acción intencional por parte de un miembro de la organización contraria a los legítimos intereses de esta.	<ul style="list-style-type: none"> • Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo* • Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros* • Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo* • Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.* • Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa* 			<p>> 18 alta tendencia contraproducente ≤ 25 > 12 tendencia contraproducente moderada ≤ 18 ≥ 5 poca tendencia contraproducente ≤ 12</p>
	Rendimiento en el contexto: aquellas actividades direccionadas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico en donde se desenvuelve el núcleo técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma • Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas • Participé activamente de las reuniones laborales • Mi planificación laboral fue óptima 			<p>> 15 acorde al contexto ≤ 20 > 9 poca consideración al contexto ≤ 15 ≥ 4 sin consideración al contexto ≤ 9</p>
Variable 2: Gestión del Tiempo	Definición conceptual: “conductas que buscan lograr un uso efectivo del tiempo, mientras se ejecutan ciertas actividades dirigidas a una meta” (Claessens, Van Eerde, Rutte, & Roe, 2007, p. 262)				

Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Tipo de variable	Escala / Medida	Nivel / Rango
<p>> 100 alta eficiencia en la gestión del tiempo ≤ 110</p> <p>> 90 baja eficiencia en la gestión del tiempo ≤ 100</p> <p>> 80 baja ineficiencia en la gestión del tiempo ≤ 90</p> <p>≥ 70 alta ineficiencia en la gestión del tiempo ≤ 80</p>	<p>Fijar metas (FM)</p> <p>Evalúa la predisposición del estudiante para seleccionar y priorizar las tareas en función de la obtención de sus objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando decido sobre mis objetivos a corto plazo, tengo en cuenta también mis objetivos a largo plazo. • Cuando hago una lista de cosas para realizar, al final del día se me han olvidado o las he dejado de lado*. • Llevo una libreta para apuntar notas e ideas. • Reviso mis objetivos para determinar si debo hacer cambios. • Organizo mis actividades con al menos una semana de antelación. • Divido aquellos proyectos complejos y difíciles en pequeñas tareas más manejables. • Al final de cada día, dejo mi lugar de trabajo ordenado y bien organizado. • Establezco objetivos a corto plazo para lo que quiero lograr en pocos días o semanas. • Las cosas que necesito para mi trabajo las puedo encontrar más fácilmente cuando mi lugar de trabajo está "patas arriba" y desordenado, que cuando está ordenado y organizado*. • Me marco fechas límites cuando me propongo realizar una tarea. • Escribo notas para recordar lo que necesito hacer. • Le dedico mucho tiempo a tareas sin importancia*. • El tiempo empleado en gestionar y organizar mi jornada de trabajo es "tiempo perdido"*. 	Ordinal	<p>1=nunca</p> <p>2= pocas veces</p> <p>3=algunas veces</p> <p>4= habitualmente</p> <p>5=siempre</p> <p>*preguntas con valores de escala invertida</p>	<p>≥ 13 baja orientación a los objetivos ≤ 30</p> <p>> 30 mediana orientación a los objetivos ≤ 47</p> <p>> 47 alta orientación a los objetivos ≤ 65</p>
	<p>Herramientas para la gestión del tiempo (H)</p> <p>Mide el uso de técnicas/herramientas para la gestión eficaz del tiempo (p. ej., uso de agenda y listas de chequeo, entre otros)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Busco maneras de mejorar la eficacia con que realizo las actividades relacionadas con mi trabajo. • Hago una lista de las cosas de lo que debo hacer cada día y marco una señal al lado de cada tarea cuando la he cumplido. • Encuentro que es difícil mantener un horario porque otras personas me apartan de mi trabajo*. • Mis jornadas de trabajo son demasiado imprevisibles como para planificar y gestionar mi tiempo*. 			<p>≥ 6 baja orientación al uso de herramientas ≤ 14</p> <p>> 14 mediana orientación al uso de herramientas ≤ 22</p> <p>> 22 alta orientación al uso de herramientas ≤ 30</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Termino primero las tareas de mayor prioridad antes de realizar las menos importantes. • Llevo una agenda (libreta) conmigo. 			
	<p>Preferencias por la desorganización (PD): Estima la forma en que el estudiante organiza sus tareas académicas y mantiene un entorno de estudio estructurado. En este caso, puntuaciones elevadas en el factor indican preferencia por realización de actividades sin planificación ni organización previa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando estoy un poco desorganizado me adapto mejor a acontecimientos inesperados*. • Reviso mis actividades diarias para identificar en cuáles pierdo el tiempo. • Llevo un diario de las actividades que he realizado. • Cuando estoy desorganizado se me ocurren las ideas más creativas*. 			<p>> 15 preferencia alta por la desorganización ≤ 20 > 9 preferencia moderada por la desorganización ≤ 15 ≥ 4 preferencia baja por la desorganización ≤ 9</p>
	<p>Percepción del control del tiempo (PC). Valora el grado en el que el estudiante percibe que controla su tiempo de forma eficaz en la gestión de los eventos diarios. Puntuaciones superiores en este factor indican mayor percepción de falta de control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizo un sistema de archivos para organizar la información. • Me doy cuenta de que estoy aplazando las tareas que no me gustan pero que debería hacerlas*. • Noto que puedo hacer un mejor trabajo si aplazo las tareas que no me gustan, en vez de intentar hacerlas por orden de importancia*. • Establezco prioridades para determinar en qué orden haré las tareas cada día. • Si sé que voy a disponer de cierto “tiempo muerto”, selecciono alguna tarea para realizar mientras tanto. • Agrupo bloques de tiempo en mi horario para actividades que hago habitualmente (compras, descanso, navegar por la web...). • Busco aquellos lugares para trabajar en los cuales pueda evitar interrupciones y distracciones. 			<p>> 25 percepción baja de control de tiempo ≤ 35 > 16 percepción moderada de control de tiempo ≤ 25 ≥ 7 percepción alta de control de tiempo ≤ 16</p>

Apéndice C. Instrumentos de recolección de datos

Rendimiento Laboral Individual y Gestión del Tiempo

Este es un cuestionario que evalúa el Rendimiento Laboral Individual y la Gestión del Tiempo; por ello, no existe respuesta correcta o incorrecta ni hay respuesta que sea mejor o peor, solo interesa conocer el perfil con el que cada uno se comporta. Los resultados generales ayudarán a tomar mejores acciones en bien de los colaboradores de nuestra empresa.

Sexo

Masculino
Femenino

Edad

Lugar de trabajo

Lima
Puno

Antigüedad laboral

Entre 1 y 3 meses
Entre 4 y 6 meses
Entre 7 y 9 meses
Entre 10 y 12 meses
Más de 12 meses

En los últimos tres meses...

Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Habitua- lmente	Siempr e
-------	----------------	------------------	--------------------	-------------

Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios
Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas
Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes
Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran
En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr
Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados
Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo
Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros
Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo
Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa
Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma
Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas
Participé activamente de las reuniones laborales

Mi planificación laboral fue óptima
 Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios
 Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas
 Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes
 Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran
 En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr
 Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados
 Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo
 Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo
 Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros
 Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo
 Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas
 Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa
 Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma
 Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas
 Participé activamente de las reuniones laborales
 Mi planificación laboral fue óptima

Sobre la gestión del tiempo

Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Habitual -mente	Siempre
--------------	------------------------	--------------------------	----------------------------	----------------

Cuando decido sobre mis objetivos a corto plazo, tengo en cuenta también mis objetivos a largo plazo.
 Cuando hago una lista de cosas para realizar, al final del día se me han olvidado o las he dejado de lado.
 Llevo una libreta para apuntar notas e ideas.
 Reviso mis objetivos para determinar si debo hacer cambios.
 Organizo mis actividades con al menos una semana de antelación.
 Divido aquellos proyectos complejos y difíciles en pequeñas tareas más manejables.
 Al final de cada día, dejo mi lugar de trabajo ordenado y bien organizado.
 Establezco objetivos a corto plazo para lo que quiero lograr en pocos días o semanas.
 Las cosas que necesito para mi trabajo las puedo encontrar más fácilmente cuando mi lugar de trabajo está "patas arriba" y desordenado, que cuando está ordenado y organizado.
 Me marco fechas límites cuando me propongo realizar una tarea.
 Escribo notas para recordar lo que necesito hacer.
 Le dedico mucho tiempo a tareas sin importancia.
 El tiempo empleado en gestionar y organizar mi jornada de trabajo es "tiempo perdido".
 Busco maneras de mejorar la eficacia con que realizo las actividades relacionadas con mi trabajo.
 Hago una lista de las cosas de lo que debo hacer cada día y marco una señal al lado de cada tarea cuando la he cumplido.
 Encuentro que es difícil mantener un horario porque otras personas me apartan de mi trabajo.
 Mis jornadas de trabajo son demasiado imprevisibles como para planificar y gestionar mi tiempo.

Termino primero las tareas de mayor prioridad antes de realizar las menos importantes.
Llevo una agenda (libreta) conmigo.
Cuando estoy un poco desorganizado me adapto mejor a acontecimientos inesperados.
Reviso mis actividades diarias para identificar en cuáles pierdo el tiempo.
Llevo un diario de las actividades que he realizado.
Cuando estoy desorganizado se me ocurren las ideas más creativas.
Utilizo un sistema de archivos para organizar la información.
Me doy cuenta de que estoy aplazando las tareas que no me gustan pero que debería hacerlas.
Noto que puedo hacer un mejor trabajo si aplazo las tareas que no me gustan, en vez de intentar hacerlas por orden de importancia.
Establezco prioridades para determinar en qué orden haré las tareas cada día.
Si sé que voy a disponer de cierto "tiempo muerto", selecciono alguna tarea para realizar mientras tanto.
Agrupo bloques de tiempo en mi horario para actividades que hago habitualmente (compras, descanso, navegar por la web...).

Busco aquellos lugares para trabajar en los cuales pueda evitar interrupciones y distracciones.
Cuando decido sobre mis objetivos a corto plazo, tengo en cuenta también mis objetivos a largo plazo.
Cuando hago una lista de cosas para realizar, al final del día se me han olvidado o las he dejado de lado.
Llevo una libreta para apuntar notas e ideas.
Reviso mis objetivos para determinar si debo hacer cambios.
Organizo mis actividades con al menos una semana de antelación.
Divido aquellos proyectos complejos y difíciles en pequeñas tareas más manejables.
Al final de cada día, dejo mi lugar de trabajo ordenado y bien organizado.
Establezco objetivos a corto plazo para lo que quiero lograr en pocos días o semanas.
Las cosas que necesito para mi trabajo las puedo encontrar más fácilmente cuando mi lugar de trabajo está "patas arriba" y desordenado, que cuando está ordenado y organizado.
Me marco fechas límites cuando me propongo realizar una tarea.
Escribo notas para recordar lo que necesito hacer.
Le dedico mucho tiempo a tareas sin importancia.
El tiempo empleado en gestionar y organizar mi jornada de trabajo es "tiempo perdido".
Busco maneras de mejorar la eficacia con que realizo las actividades relacionadas con mi trabajo.
Hago una lista de las cosas de lo que debo hacer cada día y marco una señal al lado de cada tarea cuando la he cumplido.
Encuentro que es difícil mantener un horario porque otras personas me apartan de mi trabajo.
Mis jornadas de trabajo son demasiado imprevisibles como para planificar y gestionar mi tiempo.
Termino primero las tareas de mayor prioridad antes de realizar las menos importantes.
Llevo una agenda (libreta) conmigo.
Cuando estoy un poco desorganizado me adapto mejor a acontecimientos inesperados.
Reviso mis actividades diarias para identificar en cuáles pierdo el tiempo.

Llevo un diario de las actividades que he realizado.

Cuando estoy desorganizado se me ocurren las ideas más creativas.

Utilizo un sistema de archivos para organizar la información.

Me doy cuenta de que estoy aplazando las tareas que no me gustan pero que debería hacerlas.

Noto que puedo hacer un mejor trabajo si aplazo las tareas que no me gustan, en vez de intentar hacerlas por orden de importancia.

Establezco prioridades para determinar en qué orden haré las tareas cada día.

Si sé que voy a disponer de cierto “tiempo muerto”, selecciono alguna tarea para realizar mientras tanto.

Agrupo bloques de tiempo en mi horario para actividades que hago habitualmente (compras, descanso, navegar por la web...).

Busco aquellos lugares para trabajar en los cuales pueda evitar interrupciones y distracciones.

Apéndice D. Componentes evaluados.

Component Loadings					
Componentes					
	1	2	3	4	Uniqueness
rt1					0.802
rt2	0.547		0.503		0.38
rt3	0.82			-0.318	0.211
rt4		0.452		-0.574	0.326
rt5	0.416		0.53		0.51
rt6			0.887		0.158
rt7			0.859		0.219
cc1		0.767		0.376	0.231
cc2		0.759			0.393
cc3		0.685		0.55	0.135
cc4		0.699			0.489
cc5		0.827	-0.331		0.148
rc1	0.651		0.452	-0.32	0.247
rc2	0.341	-0.356	0.717		0.24
rc3	0.626				0.519
rc4	0.862				0.186
fm1	0.698				0.455
fm2			-0.344	0.581	0.47
fm3	0.73	-0.375			0.243
fm4	0.817				0.257
fm5	0.671				0.456
fm6	0.548				0.651
fm7		-0.628	0.481		0.255
fm8	0.837				0.22
fm9				0.777	0.291
fm10	0.833				0.266
fm11	0.623		0.309	0.317	0.402
fm12		0.327		0.759	0.303
fm13		0.877			0.125