



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)**

**Gestión del tiempo y su impacto en el desempeño laboral en una
empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar,
2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Guerrero Pezo, Danny Luis (orcid.org/0000-0002-9852-7833)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-0003-1241-2785)

CO-ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Me gustaría dedicar esta Tesis a mis hijos quienes me impulsan siempre a seguir adelante. A mi familia, de manera muy especial a mis padres, por haberme inculcado desde pequeño el hábito de terminar siempre lo que empiezo y a mí, por nunca darme por vencido.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme la fuerza y la voluntad de no rendirme en los momentos más difíciles. Agradezco también a la institución por inculcarme los conocimientos necesarios para ser un profesional de bien y agradezco a todas las personas que de manera directa o indirecta me apoyaron para culminar este proceso de vida.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Tabla de frecuencias con datos agrupados de dimensiones y variable gestión del tiempo</i>	19
Tabla 2 <i>Tabla de frecuencias con datos agrupados de dimensiones y variable desempeño laboral</i>	20
Tabla 3 <i>Tabla cruzada Gestión del tiempo y Desempeño laboral</i>	21
Tabla 4 <i>Tabla cruzada Proactividad y Desempeño laboral</i>	23
Tabla 5 <i>Tabla cruzada Dilatadores del tiempo y Desempeño laboral</i>	26
Tabla 6 <i>Tabla cruzada Percepción del tiempo y Desempeño laboral</i>	29
Tabla 7 <i>Tabla cruzada Hábitos de la organización y Desempeño laboral</i>	32
Tabla 8 <i>Prueba de normalidad</i>	35
Tabla 9 <i>Prueba Chi cuadrado para la relación entre la gestión del tiempo y el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022</i>	35
Tabla 10 <i>Pseudo R cuadrado</i>	36
Tabla 11 <i>Prueba Chi cuadrado para la relación entre la proactividad y el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.</i>	36
Tabla 12 <i>Pseudo R cuadrado</i>	37
Tabla 13 <i>Prueba Chi cuadrado para la relación entre los dilatadores del tiempo y el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022</i>	37
Tabla 14 <i>Pseudo R cuadrado</i>	37
Tabla 15 <i>Prueba Chi cuadrado para la relación entre la percepción del tiempo y el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022</i>	38
Tabla 16 <i>Pseudo R cuadrado</i>	38
Tabla 17 <i>Prueba Chi cuadrado para la relación entre los hábitos de la organización y el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022</i>	39
Tabla 18 <i>Pseudo R cuadrado</i>	39

Índice de gráficas

	Pág.
Figura 1 <i>Gráfica cruzada Gestión del tiempo y Desempeño laboral</i>	22
Figura 2 <i>Gráfica cruzada Proactividad y Desempeño laboral.</i>	25
Figura 3 <i>Gráfica cruzada Dilatadores del tiempo y Desempeño laboral</i>	28
Figura 4 <i>Gráfica cruzada Percepción del tiempo y Desempeño laboral</i>	31
Figura 5 <i>Gráfica cruzada Hábitos de la organización y Desempeño laboral</i>	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia que tiene la gestión del tiempo sobre el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica ubicada en el Distrito de Magdalena del Mar – Año 2022.

La investigación responde a un diseño no experimental, con un nivel causal y de enfoque cuantitativo. La población muestral fue de 102 colaboradores pertenecientes a una empresa de generación eléctrica, mediante muestreo probabilístico. Se empleó como técnica la encuesta, a través del instrumento denominado cuestionario, el cual contuvo preguntas sobre gestión del tiempo y desempeño laboral, con un grado de confiabilidad de 0.91.

A partir de los resultados obtenidos se concluyó que la incidencia encontrada de la gestión del tiempo sobre el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica ubicada en el Distrito de Magdalena del Mar - Año 2022, es alta y significativa ($\rho < 0,05$) dando a conocer que una buena gestión del tiempo en los procesos rutinarios en las diversas áreas de la empresa de generación eléctrica conlleva a una mejora en el desempeño laboral por parte de los colaboradores que formaron parte de la muestra de estudio. Así mismo se comprobó la hipótesis de investigación a través de la prueba Chi cuadrado indicando que existe un buen ajuste para predecir la probabilidad de ocurrencia de la gestión del tiempo sobre el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Palabras Clave: Gestión del tiempo, desempeño laboral, proactividad.

Abstract

The present investigation had as a general objective to determine the incidence that time management has on work performance in an electricity generation company located in the District of Magdalena del Mar - Year 2022.

The research responds to a non-experimental design, with a causal level and a quantitative approach. The sample population was 102 employees belonging to an electricity generation company, using probabilistic sampling. The survey was used as a technique, through the instrument called questionnaire, which contained questions about time management and work performance, with a reliability degree of 0.91.

Based on the results obtained, it was concluded that the incidence found of time management on work performance in an electricity generation company located in the District of Magdalena del Mar - Year 2022, is high and significant ($p < 0.05$). Making it known that good time management in routine processes in the various areas of the electricity generation company leads to an improvement in work performance by the collaborators who were part of the study sample. Likewise, the research hypothesis was verified through the Chi-square test, indicating that there is a good adjustment to predict the probability of occurrence of time management on work performance in an electricity generation company, District of Magdalena del Mar, 2022.

Keywords: Time management, job performance, proactivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, con el uso significativo de las tecnologías informáticas, las empresas han podido ampliar sus actividades abarcando diversas oportunidades negocio que han puesto en mayor evidencia el ritmo acelerado que caracterizan estos procesos. Esto no es ajeno a las empresas dedicadas al rubro de generación de electricidad.

En una empresa de generación eléctrica, las diversas áreas que la componen, están constantemente buscando la optimización de sus procesos para el logro de sus objetivos. Uno de los medios por donde afrontar esta búsqueda es a través de la gestión del tiempo.

El tiempo es el recurso más limitado, y hasta que no se administre correctamente nada más se puede gestionar (Drucker, 2019). En la consecución de metas y objetivos por parte de los colaboradores de una empresa, la exigencia y demanda a la que estos se ven sometidos hacen creer que el tiempo quede demasiado corto, por lo que administrar el tiempo de forma ordenada permitirá realizar la mayor cantidad de tareas durante la jornada laboral.

Pero la gestión del tiempo no solo busca que se realice más en el mismo periodo de tiempo. Esto, dentro de los procesos de una empresa, se complementa con su efecto en el desempeño de los colaboradores. El desempeño laboral son los comportamientos y hechos que son evidenciados en los colaboradores que se vuelven importantes para la consecución de las metas en la organización (Chiavenato, 2000).

En el ámbito internacional, Iturralde (2018) realizó un trabajo de tesis en la ciudad de Ambato-Ecuador que relacionaba la evaluación del desempeño laboral y el impacto sobre el rendimiento de los trabajadores en una cooperativa de ahorro y crédito, concluyendo que el desempeño laboral es un indicador resaltante para rendimiento laboral y el impacto en los resultados que estos tienen al ser compartidos con los trabajadores.

Asimismo, Garzón (2014) realizó un trabajo de tesis en la ciudad de Sevilla-España, que relacionaba la Gestión del tiempo, éxito académico y la procrastinación en el alumnado universitario concluyendo que la administrando del tiempo y los hábitos académicos del alumnado universitario impactan

significativamente en la reducción de la procrastinación mejorando el rendimiento académico.

En el ámbito local, Cruzado (2017) realizó un trabajo de tesis en la ciudad de Lima-Perú, que relacionaba la administración del tiempo y la productividad laboral en una municipalidad distrital, concluyendo que hay una relación directa entre las variables de la administración del tiempo y la productividad eficiente en los colaboradores de la unidad de estudio.

Asimismo, Espinoza y Cerron (2021) realizaron un trabajo de tesis en la ciudad de Huancayo-Perú relacionando la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la región de Huancayo durante pandemia concluyendo que, entre ambas variables, existe una relación de dependencia positiva.

Así entonces se evidencia, tanto en el ámbito global como local, que en diferentes entidades, existen problemas relacionados a la correcta administración del tiempo y que estos problemas impactan de forma directa en el desempeño laboral de los colaboradores. Así entonces, podemos señalar como algunos de estos problemas: el tiempo desperdiciado por exceso de reuniones, colaboradores que al no contar con objetivos claros se encuentran en periodos del día sin tareas que realizar o entregas de informes fuera de los plazos estipulados, son algunas de las causas que generan problemas relacionados al correcto manejo del tiempo y que este problema se ve reflejado en un bajo desempeño laboral. Esto no es ajeno a empresas del rubro de la generación de electricidad.

En este contexto se formula el problema de investigación:

¿En qué medida la gestión del tiempo incide en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?

De igual forma, se plantean los problemas específicos de la investigación:

¿En qué medida la proactividad incide en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?

¿En qué medida los dilatadores del tiempo inciden en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?

¿En qué medida la percepción del tiempo incide en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?

¿En qué medida los hábitos de la organización inciden en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?

La presente investigación cuenta con criterios que sustentan su justificación práctica, teórica y metodológica.

Cuenta con justificación práctica, ya que brindará a la empresa de generación eléctrica los conocimientos sobre la gestión del tiempo que le permitirá realizar sus labores de manera más eficiente, alcanzando sus metas y objetivos dentro de la organización. Asimismo permitirá automatizar procesos rutinarios lo que conllevará a que puedan dedicar más tiempo a temas que involucren mayor análisis.

Cuenta con justificación teórica, toda vez que se organizó información sobre el conocimiento relacionado a la gestión del tiempo dentro del ámbito laboral de una empresa y que cuyos resultados servirán para ser incorporados como material de ayuda en las áreas de administración y gestión de empresas ya que se estará demostrando que la administración del tiempo tiene un impacto en el desempeño laboral.

Cuenta con justificación metodológica, ya que debido a la falta de información sobre los temas en Perú, el presente informe de tesis pretende contribuir con el conocimiento a nivel nacional e internacional de la gestión del tiempo y su incidencia en el rendimiento de los colaboradores de una empresa de generación eléctrica como conocimiento relevante en la mejora de los procesos sobre productividad, optimización y comunicación. Con ello, se podrán realizar futuros trabajos de investigación con metodologías similares permitiendo trabajos conjuntos.

En este contexto se formula la hipótesis de la investigación:

La gestión del tiempo incide significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

De igual modo, se plantean las hipótesis específicas de la investigación:

La proactividad incide significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Los dilatadores del tiempo inciden significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

La percepción del tiempo inciden significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Los hábitos de la organización inciden significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Además, se plantea el objetivo de la investigación:

Determinar la incidencia de la gestión del tiempo en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Con lo cual, se plantean los objetivos específicos de la investigación:

Determinar la incidencia de la proactividad en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Determinar la incidencia de los dilatadores del tiempo en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Determinar la incidencia de la percepción del tiempo en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Determinar la incidencia de los hábitos de la organización en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se han identificado antecedentes nacionales como parte del marco teórico:

Murillos (2020) realizó un estudio en el Banco Interbank de la provincia de Santa en Huacho con el objetivo de observar el vínculo entre las estrategias del coaching y el desempeño laboral. El estudio fue de nivel aplicativo, de diseño no experimental y de corte: correlacional y transversal, la muestra estuvo constituida por 60 trabajadores y el instrumento fue la encuesta. Al concluir el estudio mostró que el coaching presenta un relación muy significativa ($\rho < 0.05$) y un grado alto ($\rho = 0.740$) con el desempeño laboral.

Flores (2017) realizó un estudio en la Gerencia Regional de Moquegua con el objetivo de observar el vínculo entre la gestión del tiempo y el estrés laboral. El estudio fue de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte: Transversal, la muestra estuvo conformada por 112 trabajadores y el instrumento fueron los cuestionarios. Al finalizar el estudio se demostró la existencia de una relación inversa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral de acuerdo con el valor obtenido de X^2 ($\rho = 0.003$).

Ruiz (2021) realizó un estudio en la SUNAT de la sede de Madre de Dios con el objetivo de observar el vínculo entre la gestión del tiempo y la productividad. El estudio fue de nivel aplicativo, de diseño no experimental y de corte: Transversal, la muestra estuvo constituida por 81 colaboradores y el instrumento fue el cuestionario. Al finalizar el estudio se demostró que existe una relación directa entre las variables de estudio con un coeficiente de $rs = 0.627$ y una significancia de $\rho = 0.05$.

Pfeiffer (2017) realizó un estudio en 15 distritos de Lima con el objetivo de observar el vínculo entre la gestión del tiempo y la productividad. El estudio fue de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte: Transversal, la muestra estuvo constituida por 346 casos siendo el instrumento de recolección de datos el cuestionario. Al concluir el estudio se demostró un vínculo relevante entre la gestión del tiempo y el rendimiento laboral priorizando lo importante sobre lo urgente obteniéndose un coeficiente de correlación de $+0.735$ y es significativa en el nivel de 0.01 bilateral.

Gutiérrez (2016) realizó un estudio en el hospital regional de Ayacucho con la finalidad de observar el vínculo entre la motivación y el desempeño laboral. El

estudio fue de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte: Transversal, la muestra estuvo constituida por 50 trabajadores siendo el instrumento para la recolección de la información el cuestionario. Al finalizar el estudio se concluyó que la motivación incide significativamente con el desempeño laboral demostrando una relación directa entre ambas variables obteniéndose un $r_s = 0.827$ y un $\rho < 0.05$.

Asimismo, los antecedentes a nivel internacional complementan el presente informe de tesis:

Mujica y otros (2021) realizó un estudio en la facultad de psicología de la Universidad Católica de Colombia con el propósito de evaluar las estrategias para la planificación y el uso del tiempo. El estudio fue de caso mixto, la muestra estuvo constituida por 72 estudiantes y el instrumento que se aplicó fue la sub-escala de planificación del inventario de habilidades meta-cognitivas (MAI). Al finalizar el estudio se demostró que no se evidencian diferencias significativas entre jornada, sexo, horario laboral, compromiso y desempeño académico. Las diferencias se encontraron en las herramientas de apoyo y estrategias de planificación al momento de la distribución del tiempo obteniéndose los siguientes indicadores según la prueba de Kolmogorov-Smirnov $\rho < 0.007$, $media = 3.9$, $DS = 0.50$.

Alamino y otros (2021) llevaron a cabo un estudio en un inmueble destinado para oficinas en la ciudad de San Juan - Argentina con el propósito de evaluar el rendimiento laboral. El estudio fue realizado mediante mediciones integradas y, en simultáneo, tuvo una muestra de 636 encuestas usándose el instrumento de revisión documental. Al finalizar el estudio mostró que un indicador destacable para sentar bases respecto al rendimiento laboral serían las variables ambientales obteniéndose bajo la herramienta IRLO un coeficiente de 4.44.

Martinic y Villalta (2015) llevaron a cabo un estudio en salas de clase en Chile con el objetivo de observar el vínculo entre la gestión del tiempo y los rendimientos escolares. El estudio fue de nivel descriptivo-analítico, de diseño experimental, la muestra estuvo constituida por 13 profesores de matemáticas y lenguaje. Al finalizar el estudio mostró que los profesores entregan más instrucciones, exponen con mayor frecuencia y dedican menos tiempo a disciplinar a los estudiantes obteniéndose valores de $X^2 = 4$ y $\rho < 0.001$.

Rodríguez (2017) realizó un estudio sobre la distribución del tiempo a lo largo de la historia laboral de España. El estudio fue de nivel descriptivo y organizacional revisando la información de los últimos 20 años. Al finalizar el estudio mostró que la distribución del tiempo en el trabajo se vio afectada por los diversos procesos que paso a lo largo de la historia Española obteniéndose coeficientes de $X^2 = 4.5$ y $\rho < 0.05$.

García (2018) realizó una investigación sobre la capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una central termoeléctrica en la ciudad de México. La estrategia metodológica para este trabajo fue de carácter cuantitativo y de alcance correlacional, con una muestra de 205 colaboradores utilizando cuestionarios como herramienta de medición. Al finalizar el estudio mostró una relación fuerte y positiva entre la producción ($R=0.894$), la competitividad ($R=0.873$) y el tiempo administrado ($R=0.889$).

En cuanto al origen de la gestión del tiempo surgió con la agricultura, en la necesidad de poder gestionar las actividades relacionadas a la siembra y cosecha, concluyendo que el control del tiempo nace para organizar diversas actividades. En la Edad Media el concepto de gestión tiempo cambia para ser distribuido entre el trabajo y otras actividades. Por lo que la gestión tiempo cambia de perspectiva siendo ahora un concepto mecánico cuando era un concepto natural. Ahora ya no se trabaja según la actividad sino según el tiempo que se emplee en realizarla (Llopis et al., 2020).

Así entonces, la gestión del tiempo no debe entenderse como un fin a alcanzar sino como una herramienta o instrumento para alcanzar nuestros objetivos (Mariam et al., 2021).

La gestión del tiempo es una herramienta o instrumento de gestión que propicia disponer y administrar absolutamente el tiempo de trabajo, evitando dentro de lo posible, toda interrupción que no contribuya al alcance de los objetivos en la empresa (Flores, 2017), es considerado una de las bases de la productividad en los negocios, además de ser una habilidad directiva que consiste en la adecuada distribución del tiempo, como principal recurso para llevar a cabo proyectos y tareas (Sánchez, 2019), es un sistema de planificación y ejecución de un control de la cantidad de tiempo con el fin de ganar eficiencia (Angelu, 2007).

La Gestión del tiempo involucra la proactividad, los dilatadores del tiempo, la percepción del tiempo y los hábitos de la organización.

La proactividad es la cualidad que nos permite anticiparnos de forma activa a los problemas o eventos que pueden suceder. Dicho de otra forma, en el marco de unas determinadas circunstancias y ante la aparición de determinados acontecimientos debemos ser capaces de concebir ideas en la mente y decidir qué hacer. Debemos asumir responsabilidades y ser responsables de nuestras acciones. Este manejo de una elección consciente potenciará nuestra confianza, autoestima y seguridad (Llopis et al., 2020).

La proactividad será medida mediante la variedad de soluciones que los colaboradores pueden brindar en sus labores diarias. Esta variedad de soluciones encuentra su origen en la resolución de situaciones de diversa complejidad que se presentan en el trabajo día a día, algunos de estos problemas forman parte de la rutina diaria y otros surgen con el desarrollo de diversos procesos dentro de la organización. (Solana & Omar, 2017).

Los dilatadores del tiempo son los enemigos que más resaltan en la gestión del tiempo, en muchas ocasiones desde uno mismo y, en otras, de forma externa, habitualmente desde otras personas. Las interrupciones son el origen del estrés cotidiano y forman una de las mayores dificultades para gestionar el tiempo. Las más dañinas son las de los visitantes sin ningún aviso. Estas interrupciones golpean directamente la productividad de las diversas entidades (Flores, 2017).

Paul Fraisse realizó diversos estudios relacionados a la percepción del tiempo y definió la ley de Fraisse. Así entonces, señaló que podemos abordar el tiempo desde dos perspectivas: una medible y objetiva, mientras que la otra subjetiva. La parte objetiva es aquella que marca el reloj. Mientras tanto, la parte subjetividad maneja un tiempo diferente (Fraisse, 2020).

Los Hábitos de la Organización forman parte de los hábitos fundamentales que pueden dar inicio a procesos que con el debido tiempo lo cambian todo. Desarrollar el hábito de solucionar problemas es uno de ellos. Los hábitos básicos, cuando empiezan a diversificarse, rehacen otros patrones, y con ello se edifican las culturas organizaciones. La esencia del trabajo en una empresa es alcanzar los objetivos trazados, y se vuelve fundamental que todos los trabajadores dominen el método. Un método para la solución óptima de problemas (Llanos et al., 2016).

Además, los modelos teóricos relacionados a la gestión del tiempo de mayor relevancia son:

La matriz de Eisenhower solicita separar las tareas en cuatro cuadrantes. En el primer cuadrante se colocarán las tareas catalogadas como urgentes e importantes, aquellas tareas que deben realizarse de inmediato. En el segundo cuadrante se encontrarán las tareas importantes pero no urgentes, aquellas tareas que se pueden programar para más adelante. En el tercer cuadrante se colocarán aquellas tareas urgentes pero no importantes, aquellas tareas que se pueden delegar y en el cuarto cuadrante se encontrarán aquellas tareas que no son ni urgentes ni importantes, tareas que se pueden descartar o eliminar (Sánchez, 2015).

El método POSEC, fundamentado en la teoría sobre las jerarquías de las necesidades de Abraham Maslow, conlleva a priorizar las tareas economizando, racionalizando, organizando y contribuyendo. Consta de cinco pasos siendo el primero la priorización, en el cual distribuyes el tiempo en las tareas en línea con los objetivos y la vida. Como segundo paso se debe organizar las prioridades teniendo en cuenta la familia y las finanzas. El tercer paso sería la racionalización, enfocado a las tareas asociadas al trabajo, actividades que no gustan de hacerse pero que deben realizarse. El cuarto paso es la economización referido a las cosas que se tienen que hacer o que incluso puedan gustar de hacer, pero que no son urgentes y finalmente, el paso cinco sería la contribución enfocado a la sociedad (Ochoa, 2021).

El método dominó señala que las tareas son fichas de dominó y generando pequeños avances positivos se lograrán, con el tiempo, grandes logros. Este método cuenta con 6 etapas, siendo la primera de ellas la definición del objetivo principal, con ello se podrán abordar tareas específicas para conseguir el objetivo. El segundo paso se centra en organizar el día, distribuir el tiempo acorde a las tareas del día. El tercer paso conlleva a organizar las tareas en orden de importancia y dilación para que en el cuarto paso, sean localizadas en el tiempo, ósea si se realizarán en paralelo o de manera secuencial. El quinto paso es evitar el multitasking, o la realización de varias tareas a la vez. Finalmente el sexto paso consolida el proceso en una rutina de trabajo (Morales, 2021).

En cuanto al desempeño laboral, Chiavenato (2007) indicó que surge en la necesidad que desarrollaron las empresas al querer medir y observar el desempeño de sus trabajadores con el objetivo de alcanzar las metas propuestas por la empresa. Son las empresas, que en la búsqueda del trabajo eficaz, requieren que sus miembros logren alcanzar los objetivos propuestos dentro de la organización con actividades medibles, observables y tangibles (Drucker, 2002).

El desempeño laboral es el grado de culminación logrado por el colaborador de una empresa en la consecución de las metas dentro de un tiempo establecido (Chiavenato, 2007); además es la forma como los colaboradores de una organización laboran eficazmente, para conseguir metas comunes, sujetas a las reglas básicas establecidas (Stephen, 1999) además se plantea la importancia que tiene contar con metas, iniciándose de esta manera cambio en el comportamiento y mejora del desempeño (Drucker, 2002).

El desempeño laboral involucra la calidad del trabajo, el trabajo en equipo, el nivel de responsabilidad y la iniciativa.

La Calidad del Trabajo consiste en tomar acción para que un trabajo proporcione un ingreso justo y sea productivo, además deberá brindar estabilidad en el puesto de trabajo y protección social para los familiares directos, crecimiento personal e integración social, asimismo, libertad para que los colaboradores puedan expresar sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas. Se espera contar con equidad de trato y oportunidades para todas las mujeres y hombres (Alves et al., 2013).

El Trabajo en equipo es un componente importante para el desarrollo organizacional, dicho de otra forma, si se presenta un problema dentro de la organización, el equipo buscará la solución más adecuada para cada caso, es por ello que los trabajadores deben contar con una comunicación asertiva que permita la interacción entre cada uno de los miembros (Ayoví, 2019).

El Nivel de Responsabilidad consiste realizar las tareas asignadas, cumplir con las actividades del puesto de trabajo y estar disponibles en el horario de trabajo para promover o cumplir los objetivos de la organización. Si las tareas no se terminan y las funciones del trabajo no se hacen adecuadamente, entonces ese trabajador también será responsable de lidiar con las consecuencias de sus acciones (Vélez & Cano, 2016).

La Iniciativa implica tomar acción antes que nadie en realizar alguna actividad que genere beneficio a la organización sin haber recibido alguna orden, además los colaboradores dentro de la organización son apreciados por sus jefes o superiores quienes los consideran como parte fundamental de la organizacional, pues contribuyen positivamente en la actitud de sus demás compañeros de trabajo, mejorando el clima laboral de la organización o institución, asimismo, estos trabajadores tienden a buscar nuevas oportunidades para el desarrollo y crecimiento de la organización en la que realizan sus funciones (Tena & Bustelo, 2016).

Asimismo, los modelos teóricos relacionados al desempeño laboral de mayor relevancia son:

El modelo de Escalas Gráficas cuantifica el rendimiento de las personas utilizando elementos previamente graduados y definidos. Por lo tanto, emplea un cuestionario de doble entrada, donde las columnas verticales son los grados de variación de esos elementos y las líneas horizontales son los factores de evaluación del rendimiento. Éstos son escogidos y seleccionados previamente con el fin de señalar las características que se quieren evaluar en el caso de puesto de trabajo o persona. Cada característica es representada como una descripción sumaria, objetiva y simple. A mayor detalle, mejor será la precisión del factor. Cada factor es dimensionado con el propósito de que plasme correctamente desde un desempeño insatisfactorio o débil hasta uno excelente u óptimo (Chiavenato, 2007).

El modelo de Elección Forzosa trata de medir el desempeño de los colaboradores a través de frases alternativas que caracterizan la clase de desempeño individual. Cada bloque está constituido por dos, cuatro, seis o más frases y el evaluador se encuentra en la obligación de escoger sólo uno o dos de los que detallen mejor el desempeño de la persona evaluada; es por lo indicado que recibe el nombre de elección forzosa (Chiavenato, 2007).

El modelo de la Investigación de Campo, indica que el superior tiene bajo sus obligaciones realizar la evaluación del desempeño, teniendo en consideración la guía de un especialista en la materia. El especialista se dirige a cada área de la empresa para conversar con los jefes acerca del desempeño de las personas a su cargo, derivándose así el nombre de investigación de campo. Aun cuando la

evaluación es responsabilidad de línea de cada jefe, destaca la función de los especialistas al asesorar a cada uno (Chiavenato, 2007).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de **enfoque cuantitativo**, ya que se basó en la aplicación de instrumentos para la recolección y obtención de datos manteniendo la objetividad que se sustentó en el análisis estadístico estableciendo patrones de comportamiento en la población (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Fue de **tipo aplicado**, porque buscó la aplicación de los conocimientos adquiridos luego de implementar y sistematizar la práctica basada en la investigación. La utilización de este conocimiento y los resultados que se obtuvieron de la investigación, dieron como consecuencia una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad (Murillo, 2008).

Fue de **nivel causal**, ya que tiene el objetivo de establecer las causas del por qué y cómo sucedieron las acciones. Investigó el impacto que tiene la variable independiente sobre la variable dependiente (Castro et al., 2018).

Fue de diseño **No experimental**, porque no se realizó con la manipulación de las variables; son datos recolectados en su contexto natural y que no están alterados con intención (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Fue de corte **Transeccional**, ya que la recolección de los datos se realizó en un solo momento. Es información obtenida en un periodo determinado que posteriormente se analizó y describió (Torrecilla, 2008).

3.2. Variables y operacionalización

El presente informe de tesis cuenta con una variable independiente denominada **gestión del tiempo** la cual administra o gestiona un proceso en el que se establecen objetivos y metas claras; se seleccionan las herramientas que ayudarán a la gestión del tiempo, considerando el tiempo disponible y se corrobora el uso que se le da al tiempo, dicho de otra forma, la percepción del control que se tiene del uso del tiempo personal (Aponte & Pujol, 2012).

La gestión del tiempo es una variable cualitativa que fue dimensionada bajo la proactividad considerando la variedad de soluciones y las opiniones asertivas como indicadores; los dilatadores del tiempo, que serán evaluados con los indicadores de baja motivación e interrupciones en el trabajo; la percepción del tiempo, que será evaluado bajo los indicadores de culminación rápida de encargos

y nivel de compromiso y los hábitos de la organización, que serán evaluados bajo los indicadores de hábitos multitarea y sistematización de actividades.

También, cuenta con una variable dependiente denominada **desempeño laboral** que se define como el rendimiento que el colaborador de una empresa muestra al momento de realizar sus actividades. El rendimiento es afectado, en muchas ocasiones, por las expectativas del colaborador sobre el trabajo, su postura hacia los logros y sus deseos de superación. El desempeño se vincula o relaciona con los conocimientos y habilidades que soportan las acciones del trabajador, con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa (Arguello et al., 2020).

El desempeño laboral es una variable cualitativa que fue dimensionada bajo la calidad del trabajo considerando la claridad en los trabajos y el orden en los trabajos como indicador; el trabajo en equipo, que será evaluado con los indicadores de mejora en la comunicación y generación de confianza; el nivel de responsabilidad, que será evaluado bajo los indicadores de puntualidad y ahorro de materiales y la iniciativa, que será evaluado bajo los indicadores de tomar decisiones para mejorar y flexibilidad ante cambios.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La **población** de este estudio estuvo constituida por 138 colaboradores de una empresa de generación de energía eléctrica, durante el año 2022. Por lo indicado, la población es de carácter finita, ya que se pudieron contar a todos los elementos que participaron en el estudio.

La **muestra** de este estudio se realizó bajo la técnica del muestreo probabilístico porque los integrantes de la población estudiada cuentan con las mismas oportunidades de ser seleccionados dentro de la empresa generadora de electricidad.

La muestra está constituida por 102 trabajadores en una empresa de generación eléctrica, durante el año 2022.

El **muestreo** es probabilístico ya que fue procesado mediante una fórmula para obtenerla y tiene iguales características de la población.

$$n = \frac{(p * q) * Z^2 * N}{E^2 * (N - 1) + (p * q) * Z^2}$$

$$n = \frac{(0.5 * 0.5) * 1.96^2 * 138}{0.05^2 * (138 - 1) + (0.5 * 0.5) * 1.96^2}$$

$$n = 101.723 <> 102$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza; para el 95%, z=1.96

E: Máximo error permisible, es decir un 5%

p: Proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

q: Proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

A través del muestreo probabilístico y la fórmula de población finita se calculó una muestra de 102 colaboradores en una empresa de generación eléctrica en el distrito de Magdalena del Mar, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de información que se usó para el presente trabajo, considerando las variables indicadas, fue la encuesta.

El instrumento de estudio fue el cuestionario que contiene 40 ítems redactados en línea con la teoría y la problemática del estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) está configurado con un listado de preguntas sobre aspectos y hechos que interesan investigar, con el objetivo de recolectar información relevante, datos precisos que aporten a la elaboración de recomendaciones y conclusiones.

Para la validez externa del instrumento se utilizó el juicio de 3 expertos, todos ellos con su respectivo grado académico de Magister correctamente registrado en la SUNEDU, entregándoles un ejemplar del instrumento de medición además del expediente de validación.

El instrumento se comprobó con la utilización del programa estadístico SPSS utilizando la fórmula del Alfa de Cronbach (α); donde el resultado obtenido fue mayor que 0.70, demostrando que el instrumento cumple en la categoría de confiable. En tal sentido, se realizó el análisis de fiabilidad de nuestro instrumento

con una prueba piloto a 15 colaboradores con similares características de nuestra muestra.

Es preciso indicar que dicha prueba fue realizada con éxito obteniéndose un valor para el Alfa de Cronbach (α) de 0.91, valor que demuestra una alta confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Se realizó una solicitud de permiso a la empresa de generación eléctrica para poder aplicar el instrumento en los colaboradores.

Contando con el permiso de la empresa generadora, se procedió a alcanzar el cuestionario a los colaboradores mediante la herramienta “formularios” de la plataforma de google para su desarrollo en línea.

Antes de iniciar con el desarrollo del cuestionario se solicitó la conformidad de los colaboradores señalándose que los resultados de los datos obtenidos serán solo con fines académicos.

Los colaboradores buscaron el mejor momento dentro de su jornada laboral para desarrollar la encuesta contando con un tiempo límite de 7 días.

Para la manipulación o control de las variables se usaron diversas técnicas como la eliminación de la variable extraña, mantener condiciones constantes y manipulación sistemática de la variable extraña (Argilaga, 1975).

3.6. Métodos de análisis de datos

Se desarrolló la evaluación de los datos utilizando la estadística descriptiva, que se define como las estrategias que permiten la iniciación, adquisición y modelización de una universalidad de la información con el fin de plasmar apropiadamente las diferentes características de dicha universalidad. Por lo tanto se elaboraron gráficos estadísticos y tablas de distribución de frecuencias (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Se define a la distribución de frecuencias como estructura que acoge un evento que se repite y que previamente se ha ordenado en clases o categorías (Cabral, 2020).

Asimismo, los gráficos estadísticos son una muestra visual de una serie de datos estadísticos que captan la atención del lector presentando la información de manera sencilla, clara y exacta (Altamirano & Espinoza, 2009).

Para evaluar las hipótesis se utilizó la estadística inferencial, que tiene como objetivo llegar a resultados que aporten una sólida base científica para la toma de decisiones, teniendo en cuenta la información muestral recolectada (Salomon et al., 2022).

Asimismo, mediante la prueba de normalidad y utilizando la fórmula de Kolgomorov-Smirnov (la muestra cuenta con más de 30 datos), se buscó evaluar en qué medida difiere la distribución de los datos observados respecto a los datos estimados (Tapia & Cevallos, 2021).

El resultado de la prueba anterior indicará si los datos cuentan con normalidad. Si este es el caso, se realizará una prueba paramétrica, caso contrario, se empleará una prueba no paramétrica para la prueba de hipótesis.

Las pruebas paramétricas son aquellas que cuentan con una distribución normal de la variable dependiente, además el nivel de medición es por intervalos o tienen una razón (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para ello, se utilizará la prueba de regresión lineal que es un modelo matemático para evaluar el impacto de una variable sobre otra (Copete, 2007).

Las pruebas no paramétricas son aquellas que no requieren de estimaciones previas acerca de la forma de la distribución poblacional. Aceptan distribuciones no normales (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para ello, se utilizará la prueba de chi cuadrado que es una prueba estadística para tantear la hipótesis acerca de la conexión entre dos variables categóricas (Manzano, 2014).

3.7. Aspectos éticos

El proyecto de tesis se elaboró con ética, inalterado la identidad de los colaboradores de la empresa de generación eléctrica, que brindaron su aporte desarrollando los cuestionarios, además se pidió el consentimiento de la empresa de generación eléctrica para llevar a cabo la recolección de datos, asimismo los datos solo fueron utilizados para fines del presente estudio; los datos no han sido manipulados para conservar la veracidad de lo recolectado en el estudio. Adicionalmente, los sustentos teóricos de todos los estudios obtenidos de diversos autores se están respetando citándolos de acuerdo a la norma APA dentro del contenido del proyecto y colocados en las referencias del trabajo.

Delclós (2018), en su informe *Ética en la Investigación Científica*, rescata del informe de Belmont los tres principios básicos en la ética para la investigación: respecto a las personas, beneficencia y justicia. Este proyecto buscará seguir los dichos principios básicos dentro de la ética de investigación.

El proyecto cuenta con el principio de beneficencia ya que busca maximizar los beneficios y reducir en lo posible los riesgos. Para conseguir ello, los participantes fueron informados sobre que se harán con sus resultados una vez completen el cuestionario. Además cuenta con el principio de no maleficencia solicitándose en la herramienta el consentimiento de los colaboradores para que puedan llenar el cuestionario sin ninguna presión externa o interna. Asimismo el proyecto cuenta con el principio de autonomía ya que respeto las respuestas de los colaboradores de la empresa de generación eléctrica que participen en el desarrollo del cuestionario. La data obtenida no fue manipulada bajo ningún concepto. Finalmente, el proyecto cuenta con el principio de justicia ya que se buscó en todo momento de trabajar de manera correcta y gestionando los procesos sin malicia (Weil, 1995).

IV. RESULTADOS

Los resultados del presente informe de investigación se elaboraron en base a las respuestas obtenidas por los colaboradores de la empresa de generación eléctrica, unidad del presente estudio, los cuales se encuentran divididos en resultados descriptivos e inferenciales.

Tabla 1

Tabla de frecuencias con datos agrupados de dimensiones y variable gestión del tiempo.

	Baja		Media		Alta	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Proactividad	30	29.4%	10	9.8%	62	60.8%
Dilatadores del tiempo	31	30.4%	6	5.9%	65	63.7%
Percepción del tiempo	33	32.4%	51	50.0%	18	17.6%
Hábitos de la organización	40	39.2%	39	38.2%	23	22.5%
Gestión del Tiempo	5	4.9%	84	82.4%	13	12.7%

Los resultados conseguidos de la variable gestión del tiempo en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022, mostrados en la tabla 1, indican que para la dimensión proactividad se obtuvo un 29.4 % de nivel bajo, para un nivel medio se obtuvo 9.8 % y para el nivel alto se obtuvo un 60.8 %, destacándose el nivel alto por ser el de mayor porcentaje. Al describir la dimensión dilatadores del tiempo se obtuvo 30.4 % de nivel bajo, para un nivel medio se obtuvo un 5.9 % y para un nivel alto se obtuvo 63.7 %, resaltándose el nivel alto. Para la dimensión percepción del tiempo se obtuvo un 32.4 % para el nivel bajo, para el nivel medio se obtuvo 50.0 % y para el nivel alto se obtuvo 17.6 % destacando el nivel medio. Para la última dimensión denominada hábitos de la organización se obtuvo un 39.2 % para el nivel bajo, para el nivel medio se obtuvo un 38.2 % y para el nivel alto se obtuvo un 22.5 %, resaltándose el nivel bajo. Finalmente para la variable gestión del tiempo se obtuvo un 4.9 % para el nivel bajo, para el nivel medio se obtuvo 82.4 % y para el nivel alto se obtuvo un 12.7 %, resaltándose el nivel medio.

Tabla 2

Tabla de frecuencias con datos agrupados de dimensiones y variable desempeño laboral.

	Baja		Media		Alta	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Calidad del trabajo	38	37.3%	28	27.5%	36	35.3%
Trabajo en equipo	26	25.5%	16	15.7%	60	58.8%
Nivel de responsabilidad	32	31.4%	26	25.5%	44	43.1%
Iniciativa	37	36.3%	14	13.7%	51	50.0%
Desempeño Laboral	5	4.9%	71	69.6%	26	25.5%

Los resultados obtenidos de la desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022, mostrados en la tabla 2, señalan que para la dimensión calidad del trabajo se obtuvo un 37.3 % de nivel bajo, para un nivel medio se obtuvo 27.5 % y para el nivel alto se obtuvo un 35.3 %, destacándose el nivel bajo por ser el de mayor porcentaje. Al describir la dimensión trabajo en equipo se obtuvo 25.5 % de nivel bajo, para un nivel medio se obtuvo un 15.7 % y para un nivel alto se obtuvo 58.8 %, destacándose el nivel alto. En lo referente a la dimensión nivel de responsabilidad se obtuvo un 31.4 % para el nivel bajo, en lo referente al nivel medio se obtuvo 25.5 % y para el nivel alto se obtuvo 43.1 % destacando el nivel alto. Para la última dimensión denominada iniciativa se alcanzó un 36.3 % para el nivel bajo, para el nivel medio se obtuvo un 13.7 % y para el nivel alto se obtuvo un 50.0 %, resaltando el nivel alto. Finalmente para la variable desempeño laboral se obtuvo un 4.9 % para el nivel bajo, para el nivel medio se obtuvo 69.6 % y para el nivel alto se obtuvo un 25.5 %, resaltándose el nivel medio.

Tabla 3*Tabla cruzada Gestión del tiempo y Desempeño laboral.*

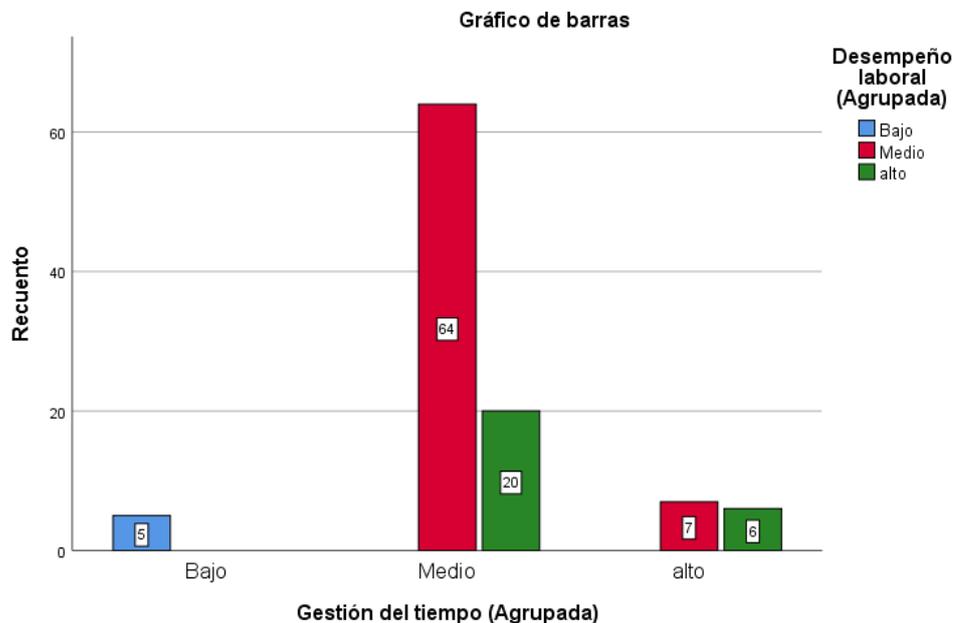
		Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del tiempo (Agrupada)	Bajo	Recuento	5	0	0	5
		% dentro de Gestión del tiempo (Agrupada)	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	100.0%	0.0%	0.0%	4.9%
		% del total	4.9%	0.0%	0.0%	4.9%
	Medio	Recuento	0	64	20	84
		% dentro de Gestión del tiempo (Agrupada)	0.0%	76.2%	23.8%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	0.0%	90.1%	76.9%	82.4%
		% del total	0.0%	62.7%	19.6%	82.4%
	Alto	Recuento	0	7	6	13
		% dentro de Gestión del tiempo (Agrupada)	0.0%	53.8%	46.2%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	0.0%	9.9%	23.1%	12.7%
		% del total	0.0%	6.9%	5.9%	12.7%
Total	Recuento	5	71	26	102	
	% dentro de Gestión del tiempo (Agrupada)	4.9%	69.6%	25.5%	100.0%	
	% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	4.9%	69.6%	25.5%	100.0%	

Los resultados obtenidos, en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022, plasmados en la tabla 3, muestran que de un recuento de 5 personas la gestión del tiempo y el desempeño laboral es considerada baja. El 4.9% del total de casos de la muestra opinó que la gestión del tiempo y el desempeño laboral son bajos; el 100.0% de los que consideran al desempeño laboral como bajo califican también a la gestión del tiempo como bajo. Asimismo se evidencia que de un total de 84 personas que opinan que la gestión del tiempo como medio, 64 considera al desempeño laboral como medio y 20 lo consideran alto. El 62.7% del total de casos de la muestra indicó que la gestión del tiempo y el desempeño laboral son de categoría media; el 90.1% que considera al desempeño laboral como medio califican a la gestión del tiempo como medio también; el 76.2% que considera a la gestión del tiempo como medio, califican al desempeño laboral como medio también. El 19.6% del total de casos de la muestra consideran a la

gestión del tiempo como medio y al desempeño laboral como alto; el 76.9% que considera al desempeño laboral como alto califican a la gestión del tiempo como medio; el 23.8% que considera a la gestión del tiempo como medio, califican al desempeño laboral como alto. Finalmente se observa que de un total de 13 personas que consideran a la gestión del tiempo como alta, 7 consideran al desempeño laboral como medio y 6 lo consideran alto. El 6.9% del total de casos de la muestra consideran a la gestión del tiempo como alto y al desempeño laboral como medio; el 9.9% que considera al desempeño laboral como medio califican a la gestión del tiempo como alto; el 53.8% que considera a la gestión del tiempo como alto, califican al desempeño laboral como medio. El 5.9% del total de casos de la muestra consideran a la gestión del tiempo y al desempeño laboral como alto; el 23.1% que considera al desempeño laboral como alto califican a la gestión del tiempo como alto también; el 46.2% que considera a la gestión del tiempo como alto, califican al desempeño laboral como alto.

Figura 1

Gráfica cruzada Gestión del tiempo y Desempeño laboral.



En la figura 1 se evidencia que de un total de 102 personas, 5, 84 y 13 consideran a la gestión del tiempo como bajo, medio y alto respectivamente; así mismo 5, 71 y 26 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto. De los

84 que consideran a la gestión del tiempo como medio, 64 y 20 consideran al desempeño laboral como medio y alto respectivamente. Para concluir, de los 13 que consideran a la gestión del tiempo como alto, 7 y 6 consideran al desempeño laboral como medio y alto respectivamente.

Tabla 4

Tabla cruzada Proactividad y Desempeño laboral.

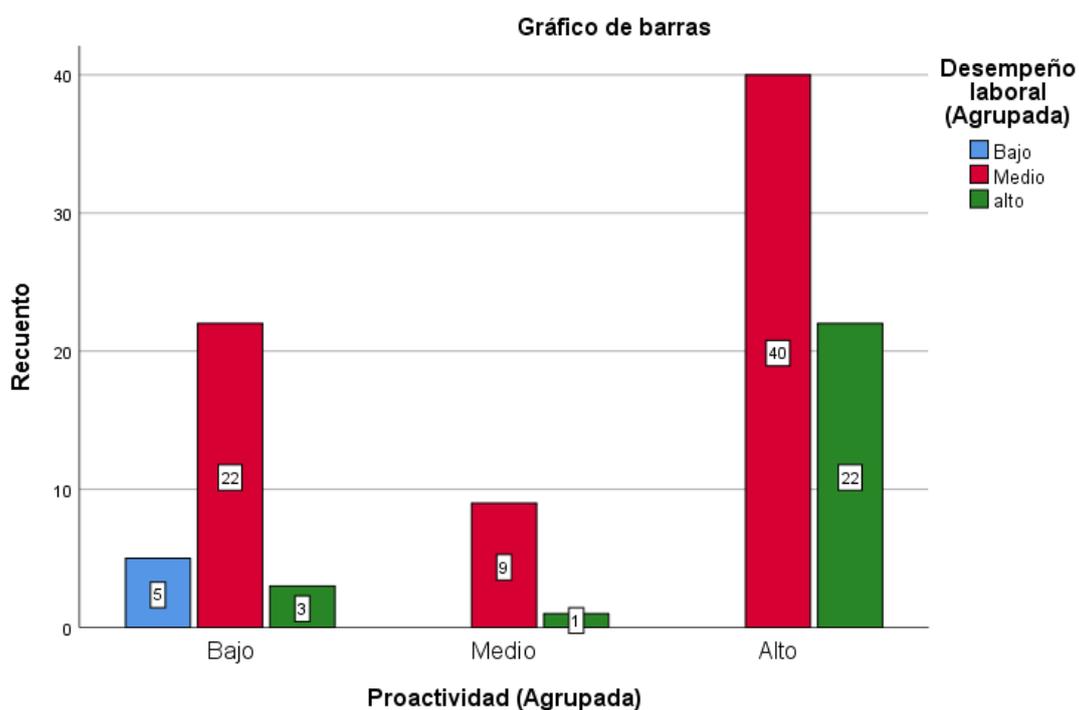
		Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Proactividad (Agrupada)	Bajo	Recuento	5	22	3	30
		% dentro de Proactividad (Agrupada)	16.7%	73.3%	10.0%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	100.0%	31.0%	11.5%	29.4%
		% del total	4.9%	21.6%	2.9%	29.4%
	Medio	Recuento	0	9	1	10
		% dentro de Proactividad (Agrupada)	0.0%	90.0%	10.0%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	0.0%	12.7%	3.8%	9.8%
		% del total	0.0%	8.8%	1.0%	9.8%
	Alto	Recuento	0	40	22	62
		% dentro de Proactividad (Agrupada)	0.0%	64.5%	35.5%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	0.0%	56.3%	84.6%	60.8%
		% del total	0.0%	39.2%	21.6%	60.8%
Total	Recuento	5	71	26	102	
	% dentro de Proactividad (Agrupada)	4.9%	69.6%	25.5%	100.0%	
	% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	4.9%	69.6%	25.5%	100.0%	

Los resultados obtenidos, en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022, plasmados en la tabla 4, muestran que de un recuento de 30 personas la proactividad es considerada baja y que 5, 22 y 3 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto respectivamente. El 4.9% del total de casos de la muestra opinaron que la proactividad y el desempeño laboral son bajos; el 100.0% de los que consideran al desempeño laboral como bajo califican también a la proactividad como bajo y el 16.7% que considera a la proactividad como bajo también considera al desempeño laboral como bajo. El 21.6% del total de casos de la muestra opinaron que la proactividad es baja y el desempeño laboral es media;

el 31.0% de los que consideran al desempeño laboral como medio califican la proactividad como bajo y el 73.3% que considera a la proactividad como bajo consideran al desempeño laboral como medio. El 2.9% del total de casos de la muestra consideran que la proactividad es bajo y el desempeño laboral es alto; el 11.5% de los que consideran al desempeño laboral como alto califican a la proactividad como bajo y el 10.0% que considera a la proactividad como bajo considera al desempeño laboral como alto. Asimismo se observa que de un total de 10 personas que consideran a la proactividad como medio, 9 consideran al desempeño laboral como medio y 1 lo considera alto. El 8.8% del total de casos de la muestra consideran a la proactividad y al desempeño laboral como medio; el 12.7% que considera al desempeño laboral como medio califican a la proactividad como medio también; el 90.0% que considera a la proactividad como medio, califican al desempeño laboral como medio también. El 1.0% del total de casos de la muestra consideran a la proactividad como medio y al desempeño laboral como alto; el 3.8% que considera al desempeño laboral como alto califican a la proactividad como medio; el 10.0% que considera a la proactividad como medio, califican al desempeño laboral como alto. Finalmente se observa que de un total de 62 personas que consideran a la proactividad como alta, 40 consideran al desempeño laboral como medio y 22 lo consideran alto. El 39.2% del total de casos de la muestra consideran a la proactividad como alto y al desempeño laboral como medio; el 56.3% que considera al desempeño laboral como medio califican a la proactividad como alto; el 64.5% que considera a la proactividad como alto, califican al desempeño laboral como medio. El 21.6% del total de casos de la muestra consideran a la proactividad y al desempeño laboral como alto; el 84.6% que considera al desempeño laboral como alto califican a la proactividad como alto también; el 35.5% que considera a la proactividad como alto, califican al desempeño laboral como alto también.

Figura 2

Gráfica cruzada Proactividad y Desempeño laboral.



En la figura 2 se evidencia que de un total de 102 personas, 30, 10 y 62 consideran a la proactividad como bajo, medio y alto respectivamente; así mismo 5, 71 y 26 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto. De los 30 que consideran a la proactividad como bajo, 5, 22 y 3 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto respectivamente. De los 10 que consideran a la proactividad como medio, 9 y 1 consideran al desempeño laboral como medio y alto. Para concluir, de los 62 que consideran a la proactividad como alto, 40 y 22 consideran al desempeño laboral como medio y alto respectivamente.

Tabla 5*Tabla cruzada Dilatadores del tiempo y Desempeño laboral.*

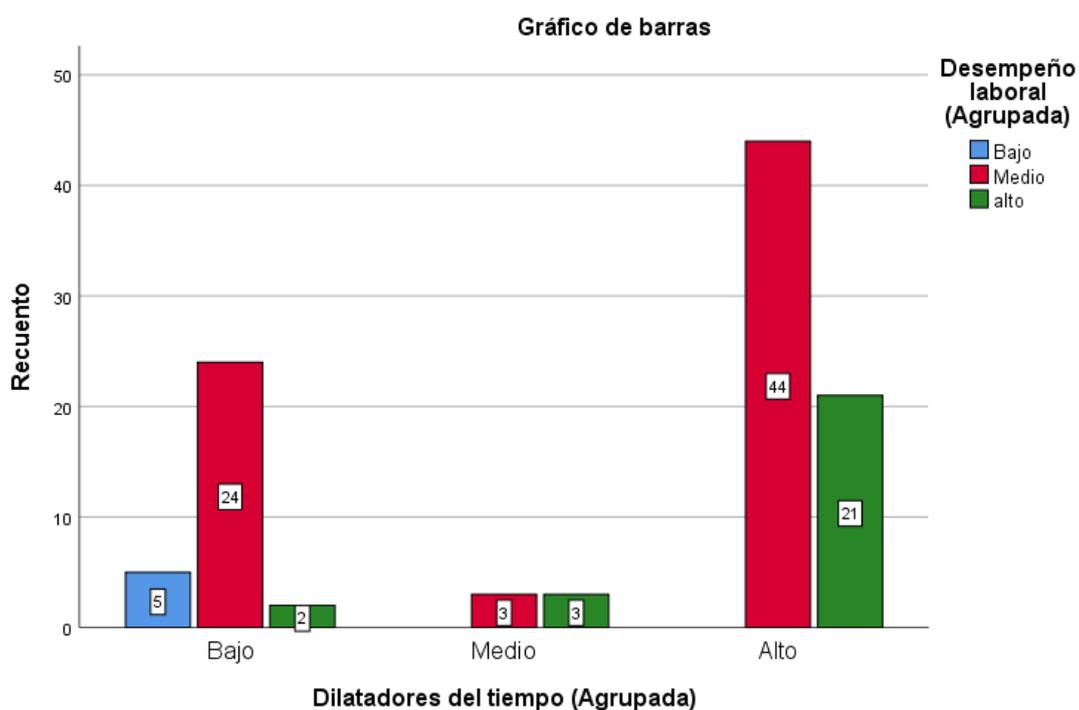
		Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dilatadores del tiempo (Agrupada)	Bajo	Recuento	5	24	2	31
		% dentro de Dilatadores del tiempo (Agrupada)	16.1%	77.4%	6.5%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	100.0%	33.8%	7.7%	30.4%
		% del total	4.9%	23.5%	2.0%	30.4%
	Medio	Recuento	0	3	3	6
		% dentro de Dilatadores del tiempo (Agrupada)	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	0.0%	4.2%	11.5%	5.9%
		% del total	0.0%	2.9%	2.9%	5.9%
	Alto	Recuento	0	44	21	65
		% dentro de Dilatadores del tiempo (Agrupada)	0.0%	67.7%	32.3%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	0.0%	62.0%	80.8%	63.7%
		% del total	0.0%	43.1%	20.6%	63.7%
Total	Recuento	5	71	26	102	
	% dentro de Dilatadores del tiempo (Agrupada)	4.9%	69.6%	25.5%	100.0%	
	% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	4.9%	69.6%	25.5%	100.0%	

Los resultados obtenidos, en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022, plasmados en la tabla 5, muestran que de un recuento de 31 personas los dilatadores del tiempo son considerados bajos y que 5, 24 y 2 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto respectivamente. El 4.9% del total de casos de la muestra consideran que los dilatadores del tiempo y el desempeño laboral son bajos; el 100.0% de los que consideran al desempeño laboral como bajo califican también a los dilatadores del tiempo como bajo y el 16.1% que considera a los dilatadores del tiempo como bajo también considera al desempeño laboral como bajo. El 23.5% del total de casos de la muestra consideran que los dilatadores del tiempo son bajos y el desempeño laboral es medio; el 33.8% de los que consideran al desempeño laboral como medio califican los dilatadores del tiempo como bajos y el 77.4% que considera a los dilatadores del tiempo como bajos consideran al desempeño laboral como medio. El 2.0% del

total de casos de la muestra consideran que los dilatadores del tiempo son bajos y el desempeño laboral es alto; el 7.7% de los que consideran al desempeño laboral como alto califican a los dilatadores del tiempo como bajo y el 6.5% que considera a los dilatadores del tiempo como bajos consideran al desempeño laboral como alto. Asimismo se observa que de un total de 6 personas que consideran a los dilatadores del tiempo como medio, 3 consideran al desempeño laboral como medio y 3 lo considera alto. El 2.9% del total de casos de la muestra consideran a los dilatadores del tiempo y al desempeño laboral como medio; el 4.2% que considera al desempeño laboral como medio califican a los dilatadores del tiempo como medio también; el 50.0% que considera a los dilatadores del tiempo como medio, califican al desempeño laboral como medio también. El 2.9% del total de casos de la muestra consideran a los dilatadores del tiempo como medio y al desempeño laboral como alto; el 11.5% que considera al desempeño laboral como alto califican a los dilatadores del tiempo como medio; el 50.0% que considera a los dilatadores del tiempo como medio, califican al desempeño laboral como alto. Finalmente se observa que de un total de 65 personas que consideran a los dilatadores del tiempo como alto, 44 consideran al desempeño laboral como medio y 21 lo consideran alto. El 43.1% del total de casos de la muestra consideran a los dilatadores del tiempo como alto y al desempeño laboral como medio; el 62.0% que considera al desempeño laboral como medio califican a los dilatadores del tiempo como alto; el 67.7% que considera a los dilatadores del tiempo como alto, califican al desempeño laboral como medio. El 20.6% del total de casos de la muestra consideran a los dilatadores del tiempo y al desempeño laboral como alto; el 80.8% que considera al desempeño laboral como alto califican a los dilatadores del tiempo como alto también; el 32.3% que considera a los dilatadores del tiempo como alto, califican al desempeño laboral como alto también.

Figura 3

Gráfica cruzada Dilatadores del tiempo y Desempeño laboral.



En la figura 3 se evidencia que de un total de 102 personas, 31, 6 y 65 consideran a los dilatadores del tiempo como bajo, medio y alto respectivamente; así mismo 5, 71 y 26 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto. De los 31 que consideran a los dilatadores del tiempo como bajo, 5, 24 y 2 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto respectivamente. De los 6 que consideran a los dilatadores del tiempo como medio, 3 y 3 consideran al desempeño laboral como medio y alto. Para concluir, de los 65 que consideran a los dilatadores del tiempo como alto, 44 y 21 consideran al desempeño laboral como medio y alto respectivamente.

Tabla 6*Tabla cruzada Percepción del tiempo y Desempeño laboral*

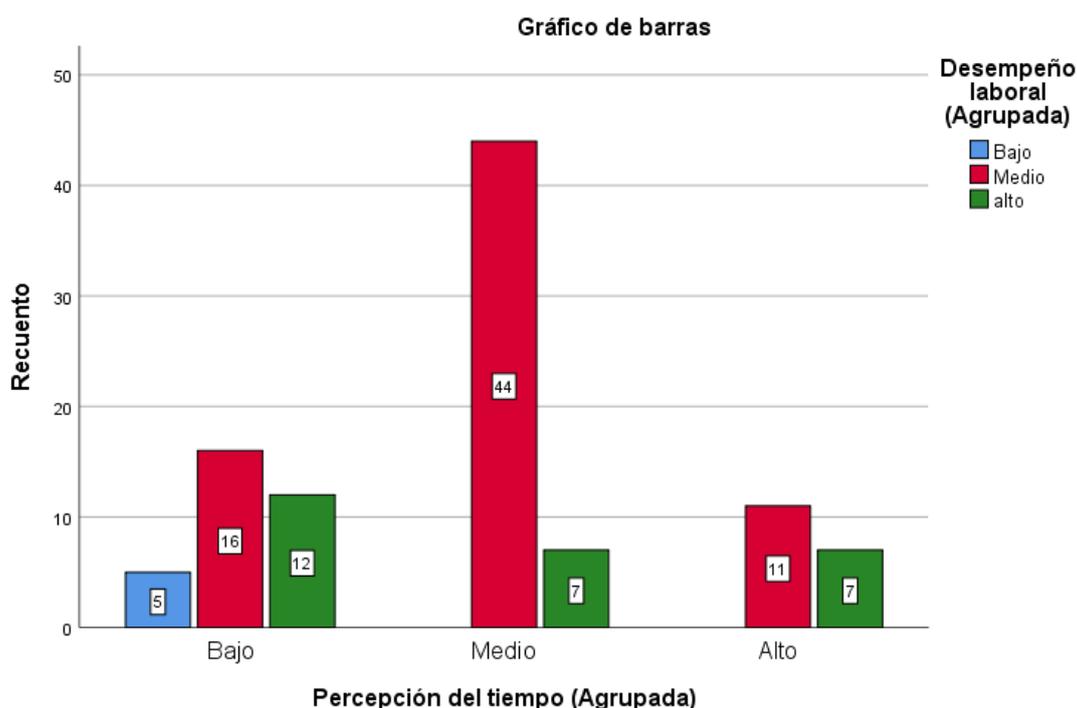
		Desempeño laboral (Agrupada)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Percepción del tiempo (Agrupada)	Bajo	Recuento	5	16	12	33
		% dentro de Percepción del tiempo (Agrupada)	15.2%	48.5%	36.4%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	100.0%	22.5%	46.2%	32.4%
		% del total	4.9%	15.7%	11.8%	32.4%
	Medio	Recuento	0	44	7	51
		% dentro de Percepción del tiempo (Agrupada)	0.0%	86.3%	13.7%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	0.0%	62.0%	26.9%	50.0%
		% del total	0.0%	43.1%	6.9%	50.0%
	Alto	Recuento	0	11	7	18
		% dentro de Percepción del tiempo (Agrupada)	0.0%	61.1%	38.9%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	0.0%	15.5%	26.9%	17.6%
		% del total	0.0%	10.8%	6.9%	17.6%
Total	Recuento	5	71	26	102	
	% dentro de Percepción del tiempo (Agrupada)	4.9%	69.6%	25.5%	100.0%	
	% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	4.9%	69.6%	25.5%	100.0%	

Los resultados obtenidos, en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022, plasmados en la tabla 6, muestran que de un recuento de 33 personas la percepción del tiempo es considerado bajo y que 5, 16 y 12 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto respectivamente. El 4.9% del total de casos de la muestra consideran que la percepción del tiempo y el desempeño laboral son bajos; el 100.0% de los que consideran al desempeño laboral como bajo califican también a la percepción del tiempo como bajo y el 15.2% que considera a la percepción del tiempo como bajo también considera al desempeño laboral como bajo. El 15.7% del total de casos de la muestra consideran que la percepción del tiempo es bajo y el desempeño laboral es medio; el 22.5% de los que consideran al desempeño laboral como medio califican a la percepción del tiempo como bajo y el 48.5% que considera a la percepción del tiempo como bajo consideran al desempeño laboral como medio. El 11.8% del total de casos de la muestra consideran que la percepción del tiempo son bajos y el

desempeño laboral es alto; el 46.2% de los que consideran al desempeño laboral como alto califican a la percepción del tiempo como bajo y el 36.4% que considera a la percepción del tiempo como bajo consideran al desempeño laboral como alto. Asimismo se observa que de un total de 51 personas que consideran a la percepción del tiempo como medio, 44 consideran al desempeño laboral como medio y 7 lo considera alto. El 43.1% del total de casos de la muestra consideran a la percepción del tiempo y al desempeño laboral como medio; el 62.0% que considera al desempeño laboral como medio califican a la percepción del tiempo como medio también; el 86.3% que considera a la percepción del tiempo como medio, califican al desempeño laboral como medio también. El 6.9% del total de casos de la muestra consideran a la percepción del tiempo como medio y al desempeño laboral como alto; el 26.9% que considera al desempeño laboral como alto califican a la percepción del tiempo como medio; el 13.7% que considera a la percepción del tiempo como medio, califican al desempeño laboral como alto. Finalmente se observa que de un total de 18 personas que consideran a la percepción del tiempo como alto, 1 consideran al desempeño laboral como medio y 7 lo consideran alto. El 10.8% del total de casos de la muestra consideran a la percepción del tiempo como alto y al desempeño laboral como medio; el 15.5% que considera al desempeño laboral como medio califican a la percepción del tiempo como alto; el 61.1% que considera a la percepción del tiempo como alto, califican al desempeño laboral como medio. El 6.9% del total de casos de la muestra consideran a la percepción del tiempo y al desempeño laboral como alto; el 26.9% que considera al desempeño laboral como alto califican a la percepción del tiempo como alto también; el 38.9% que considera a la percepción del tiempo como alto, califican al desempeño laboral como alto también.

Figura 4

Gráfica cruzada Percepción del tiempo y Desempeño laboral.



En la figura 4 se evidencia que de un total de 102 personas, 33, 51 y 18 consideran a la percepción del tiempo como bajo, medio y alto respectivamente; así mismo 5, 71 y 26 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto. De los 33 que consideran a la percepción del tiempo como bajo, 5, 16 y 12 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto respectivamente. De los 51 que consideran a la percepción del tiempo como medio, 44 y 7 consideran al desempeño laboral como medio y alto. Para concluir, de los 18 que consideran a la percepción del tiempo como alto, 11 y 7 consideran al desempeño laboral como medio y alto respectivamente.

Tabla 7*Tabla cruzada Hábitos de la organización y Desempeño laboral*

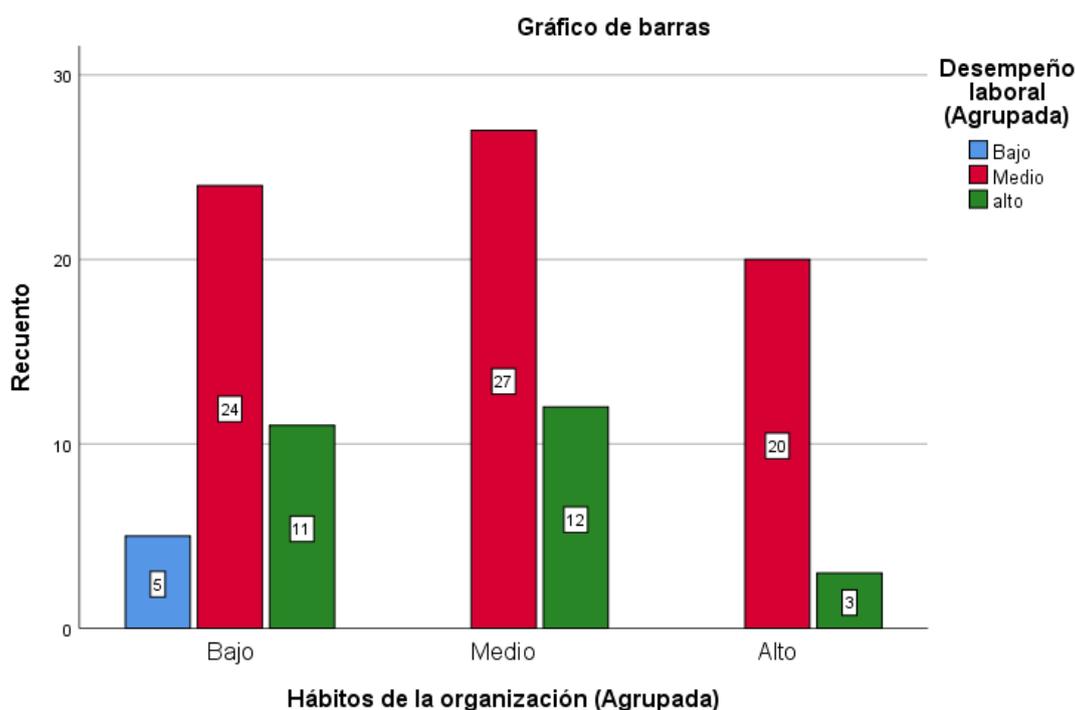
		Desempeño laboral (Agrupada)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Hábitos de la organización (Agrupada)	Bajo	Recuento	5	24	11	40
		% dentro de Hábitos de la organización (Agrupada)	12.5%	60.0%	27.5%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	100.0%	33.8%	42.3%	39.2%
		% del total	4.9%	23.5%	10.8%	39.2%
	Medio	Recuento	0	27	12	39
		% dentro de Hábitos de la organización (Agrupada)	0.0%	69.2%	30.0%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	0.0%	38.0%	46.2%	38.2%
		% del total	0.0%	26.5%	11.8%	38.2%
	Alto	Recuento	0	20	3	23
		% dentro de Hábitos de la organización (Agrupada)	0.0%	87.0%	13.0%	100.0%
		% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	0.0%	28.2%	11.5%	22.5%
		% del total	0.0%	19.6%	2.9%	22.5%
Total	Recuento	5	71	26	102	
	% dentro de Hábitos de la organización (Agrupada)	4.9%	69.6%	25.5%	100.0%	
	% dentro de Desempeño laboral (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	4.9%	69.6%	25.5%	100.0%	

Los resultados obtenidos, en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022, plasmados en la tabla 7, muestran que de un recuento de 40 personas los hábitos de la organización son considerados bajos y que 5, 24 y 11 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto respectivamente. El 4.9% del total de casos de la muestra consideran que los hábitos de la organización y el desempeño laboral son bajos; el 100.0% de los que consideran al desempeño laboral como bajo califican también a los hábitos de la organización como bajo y el 12.5% que considera a los hábitos de la organización como bajo también considera al desempeño laboral como bajo. El 23.5% del total de casos de la muestra consideran que los hábitos de la organización son bajos y el desempeño laboral es medio; el 33.8% de los que consideran al desempeño laboral como medio califican a los hábitos de la organización como bajos y el 60.0% que considera a los hábitos de la organización como bajos consideran al desempeño laboral como medio. El 10.8% del total de casos de la muestra consideran que los hábitos de la

organización son bajos y el desempeño laboral es alto; el 42.3% de los que consideran al desempeño laboral como alto califican a los hábitos de la organización como bajo y el 27.5% que considera a los hábitos de la organización como bajo consideran al desempeño laboral como alto. Asimismo se observa que de un total de 39 personas que consideran a los hábitos de la organización como medio, 27 consideran al desempeño laboral como medio y 12 lo consideran alto. El 26.5% del total de casos de la muestra consideran a los hábitos de la organización y al desempeño laboral como medio; el 38.0% que considera al desempeño laboral como medio califican a los hábitos de la organización como medio también; el 69.2% que considera a los hábitos de la organización como medio, califican al desempeño laboral como medio también. El 11.8% del total de casos de la muestra consideran a los hábitos de la organización como medio y al desempeño laboral como alto; el 46.2% que considera al desempeño laboral como alto califican a los hábitos de la organización como medio; el 30.0% que considera a los hábitos de la organización como medio, califican al desempeño laboral como alto. Finalmente se observa que de un total de 23 personas que consideran a los hábitos de la organización como alto, 20 consideran al desempeño laboral como medio y 3 lo consideran alto. El 19.6% del total de casos de la muestra consideran a los hábitos de la organización como alto y al desempeño laboral como medio; el 28.2% que considera al desempeño laboral como medio califican a los hábitos de la organización como alto; el 87.0% que considera a los hábitos de la organización como alto, califican al desempeño laboral como medio. El 2.9% del total de casos de la muestra consideran a los hábitos de la organización y al desempeño laboral como alto; el 11.5% que considera al desempeño laboral como alto califican a los hábitos de la organización como alto también; el 13.0% que consideran a los hábitos de la organización como alto, califican al desempeño laboral como alto también.

Figura 5

Gráfica cruzada Hábitos de la organización y Desempeño laboral.



En la figura 5 se evidencia que de un total de 102 personas, 40, 39 y 23 consideran a los hábitos de la organización como bajo, medio y alto respectivamente; así mismo 5, 27 y 12 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto respectivamente. De los 40 que consideran a los hábitos de la organización como bajo, 5, 24 y 11 consideran al desempeño laboral como bajo, medio y alto respectivamente. De los 39 que consideran a los hábitos de la organización como medio, 27 y 12 consideran al desempeño laboral como medio y alto. Para concluir, de los 23 que consideran a los hábitos de la organización como alto, 20 y 3 consideran al desempeño laboral como medio y alto respectivamente.

Asimismo, se muestran los resultados inferenciales asociados a la prueba de normalidad y a las pruebas de hipótesis los cuales tendrán un nivel de significancia (ρ) igual al 5 % (0.05). Por lo indicado, se define la regla de decisión:

Si $\rho > 5\%$, entonces se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por el contrario, si $\rho < 5\%$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Para la **prueba de la normalidad** se definieron la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_i) de la siguiente manera:

H_0 : Los datos mantienen una distribución normal

H_i : Los datos no mantienen una distribución normal

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolgomorov-Smirnov ^o		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del tiempo	0.134	102.000	0.000
Proactividad	0.247	102.000	0.000
Dilatadores del tiempo	0.245	102.000	0.000
Percepción del tiempo	0.174	102.000	0.000
Hábitos de la organización	0.231	102.000	0.000
Desempeño laboral	0.130	102.000	0.000

^o Corrección de significancia de Lilliefors

En la tabla 8 se evidencia un valor de significancia igual a $0,000 < 0,05$ con lo cual se procede rechazar la H_0 y aceptar la H_i , concluyéndose que: los datos analizados no cuentan con una distribución normal. En consecuencia, se procede a realizar una prueba no paramétrica.

Para la prueba de la **hipótesis general** se definieron la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_i) de la siguiente manera:

H_0 : La gestión del tiempo no incide en el desempeño laboral

H_i : La gestión del tiempo incide en el desempeño laboral

Tabla 9

Prueba Chi cuadrado para la relación entre la gestión del tiempo y el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Contrastes de la razón de similitud		
		Chi cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	538,047			
Final	76,981	461,066	34	0,000

En la tabla 9, la razón de verosimilitud indica un Chi-cuadrado = 461,066 (gl = 34), lo que evidencia que el modelo cuenta con un buen ajuste para calcular la probabilidad de ocurrencia con un $p = 0,000 < 0,05$, en consecuencia se procede a

rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna la cual indica que la gestión del tiempo incide en el desempeño laboral.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,989
Nagelkerke	0,990
McFadden	0,676

En la tabla 10, se pone en evidencia un Pseudo R cuadrado de Cox y Snell con un valor de 0,989 el cual evidencia que el modelo de estudio explica en un 98.9 % la variabilidad de la variable dependiente (desempeño laboral); asimismo, se muestra un Pseudo R2 de Nagelkerke igual a 0.990 el cual indica que el modelo explica en un 99.0% la variabilidad de la variable dependiente (desempeño laboral).

Para la prueba de la **primera hipótesis específica** se definieron la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_i) de la siguiente manera:

H_0 : La proactividad no incide en el desempeño laboral

H_i : La proactividad incide en el desempeño laboral

Tabla 11

Prueba Chi cuadrado para la relación entre la proactividad y el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Contrastes de la razón de similitud		
		Chi cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	372,395			
Final	0,000	372,395	12	0,000

En la tabla 11, la razón de verosimilitud indicó un Chi-cuadrado = 372,395 (gl = 12), lo que evidencia que el modelo cuenta con un buen ajuste para calcular la probabilidad de ocurrencia con un $p = 0,000 < 0,05$, en consecuencia se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna la cual indica que la proactividad incide en el desempeño laboral.

Tabla 12*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	0,974
Nagelkerke	0,975
McFadden	0,546

En la tabla 12, se evidencia un Pseudo R cuadrado de Cox y Snell con un valor de 0,974 el cual demuestra que el modelo de estudio explica en un 97.4 % la variabilidad de la variable dependiente (desempeño laboral); asimismo, se muestra un Pseudo R2 de Nagelkerke igual a 0.975 el cual indica que el modelo explica en un 97.5% la variabilidad de la variable dependiente (desempeño laboral).

Para la prueba de la **segunda hipótesis específica** se definieron la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_i) de la siguiente manera:

H_0 : Los dilatadores del tiempo no incide en el desempeño laboral

H_i : Los dilatadores del tiempo incide en el desempeño laboral

Tabla 13

Prueba Chi cuadrado para la relación entre los dilatadores del tiempo y el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Contrastes de la razón de similitud		
		Chi cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	365,968			
Final	0,000	365,968	10	0,000

En la tabla 13, la razón de verosimilitud indicó un Chi-cuadrado = 365,968 (gl = 10), lo que evidencia que el modelo cuenta con un buen ajuste para pronosticar la probabilidad de ocurrencia con un $p = 0,000 < 0,05$, en consecuencia se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna la cual indica que los dilatadores del tiempo inciden en el desempeño laboral.

Tabla 14*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	0,972
Nagelkerke	0,974
McFadden	0,537

En la tabla 14, se evidencia un Pseudo R cuadrado de Cox y Snell con un valor de 0,972 el cual evidencia que el modelo de estudio explica en un 97.2 % la variabilidad de la variable dependiente (desempeño laboral); asimismo, se muestra un Pseudo R2 de Nagelkerke igual a 0.974 el cual indica que el modelo explica en un 97.4% la variabilidad de la variable dependiente (desempeño laboral).

Para la prueba de la **tercera hipótesis específica** se definieron la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_i) de la siguiente manera:

H_0 : La percepción del tiempo no incide en el desempeño laboral

H_i : La percepción del tiempo incide en el desempeño laboral

Tabla 15

Prueba Chi cuadrado para la relación entre la percepción del tiempo y el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Contrastes de la razón de similitud		
		Chi cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	392,121			
Final	0,000	392,121	14	0,000

En la tabla 15, la razón de verosimilitud indicó un Chi-cuadrado = 392,121 (gl = 14), lo que evidencia que el modelo cuenta con un buen ajuste para pronosticar la probabilidad de ocurrencia con un $p = 0,000 < 0,05$, en consecuencia, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna la cual indica que la percepción del tiempo incide en el desempeño laboral.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,979
Nagelkerke	0,980
McFadden	0,575

En la tabla 16, se evidencia un Pseudo R cuadrado de Cox y Snell con un valor de 0,979 el cual evidencia que el modelo de estudio explica en un 97.9 % la variabilidad de la variable dependiente (desempeño laboral); asimismo, se muestra un Pseudo R2 de Nagelkerke igual a 0.980 el cual indica que el modelo explica en un 98.0% la variabilidad de la variable dependiente (desempeño laboral).

Para la prueba de la **cuarta hipótesis específica** se definieron la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_i) de la siguiente manera:

H_0 : Los hábitos de la organización no incide en el desempeño laboral

H_i : Los hábitos de la organización incide en el desempeño laboral

Tabla 17

Prueba Chi cuadrado para la relación entre los hábitos de la organización y el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Contrastes de la razón de similitud		
		Chi cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	372,021			
Final	0,000	372,121	12	0,000

En la tabla 17, la razón de verosimilitud indicó un Chi-cuadrado = 372,021 (gl = 12), lo que evidencia que el modelo cuenta con un buen ajuste para pronosticar la probabilidad de ocurrencia con un $p = 0,000 < 0,05$, así entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna la cual señala que los hábitos de la organización inciden en el desempeño laboral.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,974
Nagelkerke	0,975
McFadden	0,546

En la tabla 18, se evidencia un Pseudo R cuadrado de Cox y Snell con un valor de 0,974 el cual evidencia que el modelo de estudio explica en un 97.4 % la variabilidad de la variable dependiente (desempeño laboral); asimismo, se muestra un Pseudo R2 de Nagelkerke igual a 0.975 el cual indica que el modelo explica en un 97.5% la variabilidad de la variable dependiente (desempeño laboral).

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del presente informe de tesis buscó determinar la incidencia de la gestión del tiempo en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

De acuerdo a los resultados mostrados en el presente informe de tesis se calificó de manera media (moderada) a la gestión del tiempo con un 82.4% y al desempeño laboral con un 69.6%; asimismo, 75 de 102 colaboradores calificaron a la gestión del tiempo y al desempeño laboral con categorías semejantes (5 bajo-bajo, 64 medio-medio y 6 alto-alto). Finalmente, según el estadígrafo de Nagelkerke (0.99), se evidenció una alta incidencia entre las variables. Por lo indicado, se evidencia que en la unidad de estudio (empresa de generación eléctrica) a medida que la gestión del tiempo, mejoró también lo hizo el desempeño laboral.

Estos resultados son corroborados por Cruzado (2017) quien concluyó que existe una relación directa, significativa y alta entre la gestión del tiempo y desempeño laboral, demostrando que una buena administración del tiempo en los procesos administrativos que se realizan en la municipalidad de Mancos entre los diferentes servicios que brinda a los usuarios externos e internos de la municipalidad darán una productividad eficiente y adecuada por parte de los trabajadores administrativos. Asimismo, Flores (2017) concluyó que una adecuada gestión del tiempo favorece al avance de procesos relacionados a la consecución de objetivos dentro de la Gerencia Regional de Salud de Moquegua y que favorece a la reducción de estrés laboral. Además Ruiz (2021) corroboró que existe incidencia directa entre la gestión del tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores de la SUNAT en Madre de Dios concluyendo que gestionando de manera adecuada el tiempo se logra optimizar el rendimiento del personal.

Como primer objetivo específico, se buscó determinar la incidencia de la proactividad en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

De acuerdo a los resultados recabados en el presente informe de tesis se calificó de manera alta (importante) a la proactividad con un 60.8% y de manera media (moderada) al desempeño laboral con un 69.6%; asimismo, 36 de 102 colaboradores calificaron a la proactividad y al desempeño laboral con categorías semejantes (5 bajo-bajo, 9 medio-medio y 22 alto-alto). Finalmente, según el

estadígrafo de Nagelkerke (0.98), se evidenció una alta incidencia entre la dimensión y la variable. Por lo indicado, se evidencia que en la unidad de estudio (empresa de generación eléctrica) a medida que la proactividad mejoró, también lo hizo el desempeño laboral.

Estos resultados son corroborados por Chiang y San Martín (2015) quienes concluyeron que existe una incidencia significativa entre la proactividad y desempeño laboral, dando a conocer que en la municipalidad de Talcahuano (Chile) la proactividad evidenciada en los trabajadores incide positivamente al desempeño laboral tanto para el género femenino como para el masculino. Asimismo, Bermúdez (2021) concluyó que los colaboradores de pequeñas empresas privadas en la provincia de Manabí (Ecuador) consideran de suma importancia el reconocimiento que sus jefes demuestran por los trabajos realizados y lo califican como un factor de motivación en sus labores que puede mejorar su proactividad y productiva. Además, Pfeiffer (2017) concluyó que la proactividad incide positivamente en el desempeño laboral y tiene un impacto directo en la productividad de los directivos de empresas en 15 distritos de Lima.

Como segundo objetivo específico, se buscó determinar la incidencia de los dilatadores del tiempo en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente informe de tesis se calificó de manera alta (importante) a los dilatadores del tiempo con un 63.7% y de manera media (moderada) al desempeño laboral con un 69.6%; asimismo, 29 de 102 colaboradores calificaron a los dilatadores del tiempo y al desempeño laboral con categorías semejantes (5 bajo-bajo, 3 medio-medio y 21 alto-alto). Finalmente, según el estadígrafo de Nagelkerke (0.97), se evidenció una alta incidencia entre la dimensión y la variable. Por lo indicado, se evidencia que en la unidad de estudio (empresa de generación eléctrica) a medida que los dilatadores del tiempo disminuyen, el desempeño laboral mejoró.

Estos resultados son corroborados por Garzón (2014) quien concluyó que existe una incidencia directa entre la motivación asociada a los dilatadores del tiempo y el desempeño en el éxito académico y la procrastinación en el alumnado universitario colombiano. Asimismo, Gutiérrez (2016) concluyó que una adecuada motivación reduce la presencia de dilatadores del tiempo lo que incide directamente

en un aumento del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho. Además Flores (2017) corroboró que existe relación directa entre la gestión del tiempo asociado a los dilatadores del tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores de la SUNAT en Madre de Dios concluyendo que reduciendo la pérdida de tiempo en las actividades rutinarias se logra optimizar el rendimiento del personal.

Como tercer objetivo específico, se buscó determinar la incidencia de la percepción del tiempo en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Según los resultados obtenidos en el presente informe de tesis se calificó de manera media (moderada) a los dilatadores del tiempo con un 50.0% y al desempeño laboral con un 69.6%; asimismo, 56 de 102 colaboradores calificaron a la percepción del tiempo y al desempeño laboral con categorías semejantes (5 bajo-bajo, 44 medio-medio y 7 alto-alto). Finalmente, según el estadígrafo de Nagelkerke (0.98), se evidenció una alta incidencia entre la dimensión y la variable. Por lo indicado, se evidencia que en la unidad de estudio (empresa de generación eléctrica) a medida que la percepción del tiempo mejoró, el desempeño laboral también.

Estos resultados son confirmados por Gallegos (2016) quien concluyó que existe una relación directa del clima laboral asociado a la percepción del tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores del Publico Gerencia Administrativa de Arequipa. Asimismo, Pérez y Rivera (2015) concluyeron que la percepción del tiempo dentro del clima laboral incide positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del instituto de investigadores de la Amazonía Peruana. Además Murillos (2020) concluyó que la percepción del tiempo dentro de las estrategias del coaching inciden significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco Interbank.

Como cuarto objetivo específico, se buscó determinar la incidencia de los hábitos de la organización en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

De acuerdo con los resultados mostrados en el presente informe de tesis se calificó de manera baja (leve) a los hábitos de la organización con un 39.2% y de manera media (moderada) al desempeño laboral con un 69.6%; asimismo, 35 de

102 colaboradores calificaron a los hábitos de la organización y al desempeño laboral con categorías semejantes (5 bajo-bajo, 27 medio-medio y 3 alto-alto). Finalmente, según el estadígrafo de Nagelkerke (0.98), se evidenció una alta incidencia entre la dimensión y la variable. Por lo indicado, se evidencia que en la unidad de estudio (empresa de generación eléctrica) a medida que los hábitos de la organización mejoraron, el desempeño laboral también.

Los resultados indicados son ratificados por Lara et al. (2019) quienes concluyeron que los hábitos de la organización dentro del clima organización inciden significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de las PYMES. Asimismo, García (2018) concluyó que los hábitos de la organización asociados a las capacitaciones tienen un impacto en el desempeño laboral asociado a la productividad en los colaboradores de una central termoeléctrica en México. Además Mujica et al.,(2021) concluyeron que los hábitos de la organización asociados a la planificación inciden positivamente en el desempeño de los estudiantes universitarios de la Universidad Católica de Colombia.

VI. CONCLUSIONES

En línea con los antecedentes, trabajos previos, resultados y discusiones, se concluye:

1. La incidencia encontrada de la gestión del tiempo sobre el desempeño laboral resultó ser muy significativa ($p < 0,05$) y el modelo explica en un 98.9 % la variabilidad del desempeño laboral (Cox y Snell = 0,989). Por lo que para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores se debe promover una gestión del tiempo adecuada. Esto permitirá que el tiempo utilizado dentro de las actividades rutinarias mejoren los resultados en las diversas áreas de la unidad de estudio.
2. La incidencia encontrada de la proactividad sobre el desempeño laboral resultó ser muy significativa ($p < 0,05$) y el modelo explica en un 97.4 % la variabilidad del desempeño laboral (Cox y Snell = 0,974). Por lo que el desempeño laboral se ve influenciado por el grado de proactividad que demuestran los colaboradores. Entonces para mejorar el desempeño laboral se debe incentivar la proactividad en las diversas áreas de la unidad de estudio.
3. La incidencia encontrada de los dilatadores del tiempo sobre el desempeño laboral resultó ser muy significativa ($p < 0,05$) y el modelo explica en un 97.2 % la variabilidad del desempeño laboral (Cox y Snell = 0,972). Así entonces, los dilatadores del tiempo impactan de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores. Por lo que, para mitigar el bajo desempeño laboral se deberá poner atención a los dilatadores del tiempo que aquejan a las diversas áreas de la unidad de estudio.
4. La incidencia encontrada de la percepción del tiempo sobre el desempeño laboral resultó ser muy significativa ($p < 0,05$) y el modelo explica en un 97.9 % la variabilidad del desempeño laboral (Cox y Snell = 0,979). De esta manera la percepción del tiempo influye significativamente en el desempeño laboral. Entonces, para aumentar el desempeño laboral se deberá trabajar en la forma de cómo se percibe el desgaste de tiempo en las diversas actividades desarrolladas por los colaboradores.

5. La incidencia encontrada en los hábitos de la organización sobre el desempeño laboral resultó ser muy significativa ($p < 0,05$) y el modelo explica en un 97.5 % la variabilidad del desempeño laboral (Cox y Snell = 0,975). De esta manera, los hábitos de la organización en los colaboradores tienen resultados directos en el desempeño laboral. Por lo tanto, para mejorar el desempeño laboral se deberán implementar mejoras en los hábitos de la organización de los colaboradores de la unidad de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

En relación con la encuesta llevada a cabo, se recomienda:

En el anexo 5 se observa la tabla de frecuencia por ítems de la variable gestión del tiempo, y en el ítem número 14 que hace referencia al uso de una agenda virtual para organizar y priorizar actividades, se evidencia una concentración del 56.9% de respuestas de colaboradores que indican la carencia en el uso de esta herramienta. En ese sentido se recomienda a la empresa de generación eléctrica capacitar a su personal en el uso de una agenda virtual para una mejor administración del tiempo en las actividades diarias.

En el anexo 6 se observa la tabla de frecuencia por ítems de la variable desempeño laboral, y en el ítem número 31 que hace referencia al cumplimiento en los plazos para la entrega de informes, se evidencia una concentración del 50.0% de respuestas de colaboradores que indican el no cumplimiento en los plazos de entrega. Conversando con algunos colaboradores de diversas áreas, indican que no cumplen con los plazos ya que el periodo para el desarrollo de los informes es muy corto. En ese sentido, se recomienda a la empresa de generación eléctrica organizar y determinar tiempos adecuados para el encargo de informes.

En los anexos 5 y 6 se evidencia una media de 5.7% y 5.0% respectivamente de respuestas con la denominación de “nunca” para los ítems de la encuesta. Se determinó que la concentración de colaboradores que registraban una respuesta negativa a los ítems pertenecía al área de TI (tecnología de la información). Esta área se encarga de los temas relacionados a los equipos tecnológicos como lo son las laptops, impresoras, celulares, etc. Ellos indicaron que su trabajo se vio fuertemente sobrecargado por el trabajo remoto y que no ha cambiado mucho ahora que hacen trabajo mixto. Se recomienda a la empresa de generación eléctrica poder reunirse con el área de TI e identificar posibles soluciones a los problemas que se están presentado.

REFERENCIAS

- Absalón Copete, C. (2007). *Introducción al Análisis de Regresión Lineal* (p. 170). Libro.
- Alamino Naranjo, Y., Alonso Frank, A., Alamino Naranjo, Y., & Alonso Frank, A. (2021). Indicador de rendimiento laboral del usuario-trabajador de oficina en período de verano de clima templado cálido. *Revista Hábitat Sustentable*, 11(1), 44–57. <https://doi.org/10.22320/07190700.2021.11.01.04>
- Altamirano, P. A., & Espinoza, E. H. (2009). Guía para la presentación de Gráficos Estadísticos. *Centro de Investigación y Desarrollo*, 57. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/ESTATUTO-SUSTITUTIVO-MSP-ALCANCE-REFORMA-ABRIL17.pdf>
- Alves Corrêa -Yeda Cirera Oswaldo -Antonio Carlos Giuliani, D. (2013). Vida Con Calidad Y Calidad De Vida En El Trabajo. *Invenio*, 16(30), 145–163.
- Angelu, M. (2007). Guía de gestión del tiempo. *Libro*.
- Anguera Argilaga, M. (1975). El control experimental. *Anuario de Psicología / The UB Journal of Psychology*, 12, 53-64–64. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/24051/1/18712.pdf>
- Arguello, C. S., Graduación, S. De, Licenciado, D., Darling, B., Hallesleben, F., Lixdania, B., Amador, M., Concepción, M., Castro, M., Dulce, M., & Amador, M. (2020). *Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas . Tema : Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales . Subtema : Desempeño laboral en las Mipymes . Br . Bayardo Flores Hallesleben . Tutores : Dra . Jenny del Socorro V.*
- Aybar Gutiérrez, Y. D. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2016. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20178>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bermúdez, R. (2021). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los

- trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la provincia de Manabí – Ecuador. *Repositorio de Tesis - UNMSM*, 227. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16875>
- Blanca Rosalba García Tovar. (2018). Análisis de la Capacitación y su impacto en la productividad. Caso: Central Termoeléctrica de Ciclo Combinado. *Tesis*.
- Cabral, A. (2020). Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Campeche 1. In *6 De Julio*.
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño Humano. *Evaluación Del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos, México: McGraw-Hill.*, 241–269.
http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf
- Cruzado Mejía, M. (2017). Relación de la administración del tiempo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos - Año 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Delclós, J. (2018). *Ética en la investigación científica*. 14–19.
- Drucker, P. F. (2002). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI - Peter Ferdinand Drucker - Google Libros*. Grupo Editorial Norma.
<https://bit.ly/3ChGp6v>
- Durán Aponte, E., & Pujol, L. (2012). Estilos de aprendizaje, gestión del tiempo y rendimiento académico en estudiantes universitarios. In *Estilos de aprendizaje: investigaciones y experiencias: [V Congreso Mundial de Estilos de Aprendizaje], Santander, 27, 28 y 29 de junio de 2012, 2012, ISBN 978-84-695-3454-0*.
- Espinoza, K., & Cerron, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. *Univerisdad Continental*, 1–94.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Flores Apaza, E. (2017). Relación de la Gestión del Tiempo y Estrés Laboral en el

- personal de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Moquegua, enero 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20453>
- Fraisse, P. (2020). *Ley de Fraisse y la percepción del tiempo - La Mente es Maravillosa*. Artículo. <https://lamenteesmaravillosa.com/ley-de-fraisse-percepcion-tiempo/>
- Gallegos Paz, Fi. A. (2016). *Desempeño Laboral De Los Servidores De Ministerio*. 233.
- Garzón, A. (2014). *Gestión del tiempo, éxito académico y procrastinación en el alumnado universitario*. 386. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=132316>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Iturralde, J. (2018). Evaluación Del Desempeño Laboral Y Su Incidencia En La. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(1), 317–327.
- Lara, G., Carlos, J., Briceño, P., Gabriela, M., & Lara, R. (2019). *Cultura Organizacional Y Desempeño Laboral En Los Colaboradores De Las Pymes*. 1–20. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.html>
- Llanos Encalada, M., Pacheco Rodríguez, M. G., Romero Vélez, E. M., Coello Arrata, F., & Armas Ortega, Y. M. (2016). La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana. In *La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.53>
- Llopis Castelló, N., Torregrosa, C., & Javier, F. (2020). *Gestión del tiempo*. 6. <https://riunet.upv.es/handle/10251/142710>
- Manzano, V. (2014). *Chi cuadrado de Pearson para dos variables nominales Situación de partida*. 1–7. <http://asignatura.us.es/dadpsico/apuntes/ChiCuadrado.pdf>
- Mariam Sohail, Moleiro, J., & Syed Arslan Haider. (2021). (PDF) *The Relationship between Time Managment, work stress and work performance-a wuantitative study in Portugal*. Academy of Strategic Managment. <https://bit.ly/3egPm8h>
- Martinic, S., & Villalta, M. (2015). La gestión del tiempo en la sala de clases y los rendimientos escolares en escuelas con jornada completa en Chile. *Perfiles Educativos*, 37(147), 28–49. <https://doi.org/10.1016/J.PE.2013.03.001>

- Morales, M. (2021). *El método dominó en la gestión del tiempo – Informática&Coaching*. Artículo. <https://mariamorales.net/2021/10/27/el-metodo-domino-en-la-gestion-del-tiempo/>
- Mujica, D., Reyes-González, N., Meneses-Báez, A. L., & Díaz-Mujica, A. (2021). Planificación y gestión del tiempo académico de estudiantes universitarios. *Publicado Formación Universitaria*, 12(1), 57–72. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000100057>
- Murillo Torrecilla, F. J. (2008). *Los modelos multinivel como herramienta para la investigación educativa*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2699>
- Murillos Gonzales, S. I. (2020). Estrategias de coaching y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Interbank, Provincia del Santa, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49099>
- Ochoa, I. (2021). *Método POSEC para la gestión del tiempo - Igor Ochoa*. *Revistas*. <https://igorochoa.net/2021/07/08/metodo-posec/>
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonía peruana. *Reflections on Cultural Mixture. Diacritics*, 29, 40–62. www.iosrjournals.org
- Pfeiffer León, A. K. (2017). *Hábitos de comunicación y organización de la información asociados a la gestión del tiempo y su relación con la productividad de directivos de empresas en 15 distritos de Lima*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/143254>
- Romero Castro, M. I., Figueroa Morán, G. L., Vera Navarrete, D. S., Álava Cruzatty, J. E., Parrales Anzúles, G. R., Álava Mero, C. J., Murillo Quimiz, Á. L., & Castillo Merino, M. A. (2018). Introducción a la seguridad informática y el análisis de vulnerabilidades. In *Introducción a la seguridad informática y el análisis de vulnerabilidades*. <https://doi.org/10.17993/ingytec.2018.46>
- Ruiz, O., & Gabriela, K. (2021). Determinación de la productividad y la gestión del tiempo en los colaboradores de la SUNAT Madre de Dios 2019-2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71257>
- Salomon, A., Blanca, L., & Gilber, P. (2022). Estadística Inferencial (CE29), ciclo 2014-1. *Repositorio UPC*.

- Sánchez, A. (2015). *Cómo mejorar tu productividad con la Matriz Eisenhower*. 1–7.
- Sánchez, E. G. (2019). Gestión Del Tiempo. *Peritaje y Prueba Pericial*, 559–562. <https://doi.org/10.2307/j.ctvr0qtkg.37>
- Solana, S., & Omar, A. (2017). Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día Artículo de Revisión Resumen. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 9, 82–103.
- Stephen P. Robbins. (1999). *Comportamiento organizacional - Stephen P. Robbins* - Google Libros. Libro. <https://bit.ly/3RPHeJw>
- Tapia-Flores, C. E., & Cevallos-Flores, K. L. (2021). Pruebas Para Comprobar La Normalidad De Datos En Procesos Productivos : Anderson- Darling , Ryan- Joiner , Shapiro-Wilk Y Kolmogórov-Smirnov Tests To Verify the Normality of Data in Production Processes : Anderson- Darling , Ryan-Joiner , Shapiro-Wilk and. *Societas*, 23(2), 83–97. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html>
- Tena, R. R., & Bustelo, F. E. (2016). Iniciativa personal y emprendedora del alumnado de Primaria y 1er Ciclo de Secundaria: Aspectos personales, familiares y escolares. *Intangible Capital*, 12(5), 1221–1254. <https://doi.org/10.3926/ic.609>
- Vélez Romero, X., & Cano Lara, E. (2016). Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas The different types of social responsibility and their ethical implications Diferentes tipos de responsabilidade social e implicações éticas. *Dominio de Las Ciencias*, 2, 117–126. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/indexCienciassocialesypolíticas>
- Weil, V. (1995). Ethical Issues in Scientific Research. *Science and Engineering Ethics*, 1(3), 318–318. <https://doi.org/10.1007/bf02628809>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Gestión del tiempo y su impacto en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Gestión del tiempo y su impacto en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.							
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicador	Items	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General					
¿En qué medida la gestión del tiempo incide en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?	Determinar la incidencia de la gestión del tiempo en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.	La gestión del tiempo incide significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.	VI: Gestión del Tiempo	Proactividad	Diversidad de soluciones Opiniones asertivas	1, 2, 3, 4, 5	Tipo y Diseño El presente estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo, de nivel causal, no experimental y de corte transeccional.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas					
¿En qué medida la proactividad incide en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?	Determinar la incidencia de la proactividad en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.	La proactividad incide significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.		Dilatadores del tiempo	Baja motivación Interrupciones en el trabajo	6, 7, 8, 9,10	Población y Muestra La población está constituida por un total de 138 siendo la muestra 102 trabajadores
¿En qué medida los dilatadores del tiempo inciden en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?	Determinar la incidencia de los dilatadores del tiempo en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.	Los dilatadores del tiempo inciden significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.		Percepción del tiempo	Culminación rápida de encargos Nivel de concentración	11, 12, 13, 14, 15	
¿En qué medida la percepción del tiempo incide en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?	Determinar la incidencia de la percepción del tiempo en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.	La percepción del tiempo inciden significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.	VD: Desempeño Laboral	Hábitos de la Organización	Hábitos multitarea Sistematización de actividades	16, 17, 18, 19, 20	Técnica de recolección de datos La encuesta
¿En qué medida los hábitos de la organización inciden en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?	Determinar la incidencia de los hábitos de la organización en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.	Los hábitos de la organización inciden significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.		Calidad del trabajo	Claridad en los trabajos Orden en los trabajos	21, 22, 23, 24, 25	Instrumento El cuestionario estará constituido por 40 reactivos medidos bajo una escala ordinal
¿En qué medida la percepción del tiempo incide en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?	Determinar la incidencia de la percepción del tiempo en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.	La percepción del tiempo inciden significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.		Trabajo en equipo	Mejora en la comunicación Generación de confianza	26, 27, 28, 29,30	
¿En qué medida los hábitos de la organización inciden en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022?	Determinar la incidencia de los hábitos de la organización en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.	Los hábitos de la organización inciden significativamente en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.		Nivel de responsabilidad	Puntualidad Ahorro de materiales	31, 32, 33, 34, 35	
			Iniciativa	Toma de decisiones para mejorar Flexibilidad ante cambios	36, 37, 38, 39, 40		

Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables

Gestión del tiempo y su impacto en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.

Gestión del tiempo y su impacto en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.						
Título:						
VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Gestión del Tiempo	La gestión del tiempo es un instrumento o herramienta de gestión que permite administrar y disponer absolutamente del tiempo de trabajo, evitando en lo posible toda interrupción que no favorezca al logro de los objetivos de la institución (Flores, 2017)	La Gestión del Tiempo se evaluará teniendo en cuenta la proactividad (Solana & Omar, 2017), los dilatadores del tiempo (Flores, 2017), la percepción del tiempo (Fraisse, 2020) y los hábitos de la organización (Llanos et al., 2016).	Proactividad	Diversidad de soluciones Opiniones asertivas	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal El inventario está compuesto por 40 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Dilatadores del tiempo	Baja motivación Interrupciones en el trabajo	6, 7, 8, 9,10	
			Percepción del tiempo	Culminación rápida de encargos Nivel de concentración	11, 12, 13, 14, 15	
			Hábitos de la Organización	Hábitos multitarea Sistematización de actividades	16, 17, 18, 19, 20	
Desempeño Laboral	Chiavenato (2007), indicó que el desempeño laboral surge en la necesidad que desarrollaron las empresas al querer medir y observar el desempeño de sus trabajadores con la finalidad de alcanzar las metas propuestas por la organización.	El rendimiento laboral se evaluará teniendo en cuenta la calidad del trabajo (Alves et al., 2013), el trabajo en equipo (Ayoví, 2019), el nivel de responsabilidad (Vélez & Cano, 2016) y la iniciativa (Tena & Bustelo, 2016).	Calidad del trabajo	Claridad en los trabajos Orden en los trabajos	21, 22, 23, 24, 25	
			Trabajo en equipo	Mejora en la comunicación Generación de confianza	26, 27, 28, 29,30	
			Nivel de responsabilidad	Puntualidad Ahorro de materiales	31, 32, 33, 34, 35	
			Iniciativa	Toma de decisiones para mejorar Flexibilidad ante cambios	36, 37, 38, 39, 40	

Anexo 3 Instrumento

TEST: GESTIÓN DEL TIEMPO Y DESEMPEÑO LABORAL

Edad: _____ Sexo: _____ Gerencia: _____ Área: _____ Fecha: _____ Empresa: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Utilizo herramientas tecnológicas para agilizar mis entregas	S	CS	AV	CN	N
2.	Busco formas diferentes de hacer mi trabajo	S	CS	AV	CN	N
3.	Planteo posibles soluciones a eventuales problemas de trabajo	S	CS	AV	CN	N
4.	Participo activamente en reuniones de trabajo	S	CS	AV	CN	N
5.	Sustento mis opiniones con argumentos adecuados	S	CS	AV	CN	N
6.	Cuento con objetivos claros que orientan mis actividades	S	CS	AV	CN	N
7.	Ante situaciones difíciles, siento que no soy escuchado	S	CS	AV	CN	N
8.	Siento que mi trabajo no aporta mucho a la empresa	S	CS	AV	CN	N
9.	Considero que hay exceso de reuniones diarias (>2 reuniones)	S	CS	AV	CN	N
10.	Considero excesivo el número de llamadas y correos que atender	S	CS	AV	CN	N
11.	Cuento con agilidad para realizar mi trabajo	S	CS	AV	CN	N
12.	Suelo distraerme con facilidad	S	CS	AV	CN	N
13.	Siento que me falta el tiempo para terminar mis tareas	S	CS	AV	CN	N
14.	Utilizo una agenda virtual que me ayuda a organizar y priorizar mi actividades	S	CS	AV	CN	N
15.	Suelo quedarme horas extras en el trabajo	S	CS	AV	CN	N
16.	Siento que mis actividades diarias me abrumen	S	CS	AV	CN	N
17.	Organizo mis actividades con la debida anticipación	S	CS	AV	CN	N
18.	Grandes tareas complejas las divido en pequeñas tareas manejables	S	CS	AV	CN	N
19.	La diversidad de actividades de trabajo me obliga a atender diversos temas	S	CS	AV	CN	N
20.	Quiero abarcar varias actividades a la vez	S	CS	AV	CN	N
21.	Termino los trabajos encomendados dentro de los plazos establecidos	S	CS	AV	CN	N
22.	Los resultados de mi trabajo cuentan con detalles que ayudan a su comprensión	S	CS	AV	CN	N
23.	Mis informes siguen una secuencia lógica	S	CS	AV	CN	N
24.	Recibo muchas críticas por la forma de entregar de mi trabajo	S	CS	AV	CN	N
25.	Reconocen el detalle de mi trabajo	S	CS	AV	CN	N
26.	Realizo discusiones sanas con mis compañeros de trabajo	S	CS	AV	CN	N
27.	Trabajamos en conjunto para cumplir un objetivos comunes	S	CS	AV	CN	N
28.	En caso encuentre un problema, cuento con mis compañeros de área para solucionarlo	S	CS	AV	CN	N
29.	En caso tenga dudas, mis compañeros de trabajo muestran disposición para aclararlas	S	CS	AV	CN	N
30.	Los éxitos recibidos por el trabajo los celebramos en conjunto	S	CS	AV	CN	N
31.	Cumplo con los plazos establecidos para la entrega de informes	S	CS	AV	CN	N
32.	Soy puntual en mi horario de ingreso al trabajo	S	CS	AV	CN	N
33.	Trato de seguir el código de ética de la empresa	S	CS	AV	CN	N
34.	Cuido los elementos de la cocina (platos, vasos, etc.)	S	CS	AV	CN	N
35.	Utilizo responsablemente los recursos de la empresa (impresora, papel, etc.)	S	CS	AV	CN	N
36.	Mis decisiones aportan positivamente en el desarrollo de mis funciones	S	CS	AV	CN	N
37.	Me adapto a los diversos tipos de trabajo que me encomiendan	S	CS	AV	CN	N
38.	Brindo respuestas a problemas cotidianos diversos	S	CS	AV	CN	N
39.	Mi jefe confía en las decisiones que tomo	S	CS	AV	CN	N
40.	Estoy dispuesto a ayudar siempre que se necesite	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 4 Validación del Instrumento a través del juicio de expertos



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SEVILLA CANDELA, CHRISTIAN ENRIQUE DNI 44358512	BACHILLER EN INGENIERÍA ELÉCTRICA Fecha de diploma: 09/12/11 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/03/2011 Fecha egreso: 05/10/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
SEVILLA CANDELA, CHRISTIAN ENRIQUE DNI 44358512	INGENIERO ELECTRICISTA Fecha de diploma: 13/08/12 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
SEVILLA CANDELA, CHRISTIAN ENRIQUE DNI 44358512	MAESTRO EN: INGENIERÍA ELÉCTRICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE SISTEMAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA Fecha de diploma: 11/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/08/2014 Fecha egreso: 26/07/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TIEMPO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PROACTIVIDAD								
1	Utilizo herramientas tecnológicas para agilizar mis entregas	X		X		X		
2	Busco formas diferentes de hacer mi trabajo	X		X		X		
3	Planteo posibles soluciones a situaciones de trabajo	X		X		X		
4	Participo activamente en reuniones de trabajo	X		X		X		
5	Sustento mis opiniones de manera educada	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 DILATADORES DEL TIEMPO		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuento con objetivos claros que ayudan a motivarme	X		X		X		
7	Ante situaciones difíciles, siento que no soy escuchado	X		X		X		
8	Siento que mi trabajo no aporta mucho a la empresa	X		X		X		
9	Estoy presente en más de 2 reuniones diarias	X		X		X		
10	Recibo bastantes llamadas y correos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 PERCEPCIÓN DEL TIEMPO		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuento con agilidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
12	Suelo distraerme con facilidad	X		X		X		
13	Siento que me falta el tiempo para terminar mis tareas	X		X		X		
14	Utilizo una agenda virtual que me ayuda a concentrarme	X		X		X		
15	Suelo quedarme horas extras en el trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 HABITOS DE LA ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siento que mis actividades diarias me abruma	X		X		X		
17	Organizo mis actividades con una semana de anticipación	X		X		X		
18	Grandes tareas complejas las divido en pequeñas tareas manejables	X		X		X		
19	La falta de personal me obliga a atender diversos temas	X		X		X		
20	Quiero hacerlo todo yo solo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sevilla Candela Christian Enrique DNI: 44358512

Especialidad del validador: Ingeniero Electricista con Maestría en Gestión de Sistemas de Energía Eléctrica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de octubre del 2022



CHRISTIAN ENRIQUE
SEVILLA CANDELA
INGENIERO ELECTRICISTA
Reg. CIP N° 141938

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 CALIDAD DEL TRABAJO							
21	Termino los trabajos encomendados dentro de los plazos establecidos	X		X		X		
22	Los resultados de mi trabajo cuentan con detalles que ayudan a su comprensión	X		X		X		
23	Mis informes siguen una secuencia lógica	X		X		X		
24	Recibo muchas críticas por la forma de entrega de mi trabajo	X		X		X		
25	Reconocen el detalle de mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 2 TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Realizo discusiones sanas con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
27	Trabajamos en conjunto para cumplir un objetivo común	X		X		X		
28	En caso encuentre un problema, cuento con mis compañeros de área para solucionarlo	X		X		X		
29	En caso tenga dudas, mis compañeros de trabajo muestran disposición para aclararlas	X		X		X		
30	Los éxitos recibidos por el trabajo los celebramos en conjunto	X		X		X		
	DIMENSION 3 NIVEL DE RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Cumplo con los plazos establecidos para la entrega de informes	X		X		X		
32	Soy puntual en mi horario de ingreso al trabajo	X		X		X		
33	Trato de seguir el código de ética de la empresa	X		X		X		
34	Cuido los elementos de la cocina (platos, vasos, etc.)	X		X		X		
35	Utilizo responsable los recursos de la empresa (impresora, papel, etc.)	X		X		X		
	DIMENSION 4 INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
36	Mis decisiones aportan positivamente en el desarrollo de mis funciones	X		X		X		
37	Me adapto a los diversos tipos de trabajo que me encomiendan	X		X		X		
38	Brindo respuestas a problemas cotidianos diversos	X		X		X		
39	Mi jefe confía en las decisiones que tomo	X		X		X		
40	Estoy dispuesto a ayudar siempre que se necesite	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sevilla Candela Christian Enrique DNI: 44358512

Especialidad del validador: Ingeniero Electricista con Maestría en Gestión de Sistemas de Energía Eléctrica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de octubre del 2022



CHRISTIAN ENRIQUE
SEVILLA CANDELA
INGENIERO ELECTRICISTA
Reg. CIP N° 141938

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SALINAS PARIONA, EDUARDO SERGIO DNI 44583735	BACHILLER EN INGENIERIA ELECTRICA Fecha de diploma: 11/04/12 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/08/2006 Fecha egreso: 23/02/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
SALINAS PARIONA, EDUARDO SERGIO DNI 44583735	TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO ELECTRICISTA Fecha de diploma: 02/11/12 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
SALINAS PARIONA, EDUARDO SERGIO DNI 44583735	MAESTRO EN: INGENIERÍA ELÉCTRICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE SISTEMAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA Fecha de diploma: 06/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/08/2012 Fecha egreso: 09/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CALIDAD DEL TRABAJO								
21	Termino los trabajos encomendados dentro de los plazos establecidos	X		X		X		
22	Los resultados de mi trabajo cuentan con detalles que ayudan a su comprensión	X		X		X		
23	Mis informes siguen una secuencia lógica	X		X		X		
24	Recibo muchas críticas por la forma de entrega de mi trabajo	X		X		X		
25	Reconocen el detalle de mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 TRABAJO EN EQUIPO								
26	Realizo discusiones sanas con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
27	Trabajamos en conjunto para cumplir un objetivo común	X		X		X		
28	En caso encuentre un problema, cuento con mis compañeros de área para solucionarlo	X		X		X		
29	En caso tenga dudas, mis compañeros de trabajo muestran disposición para aclararlas	X		X		X		
30	Los éxitos recibidos por el trabajo los celebramos en conjunto	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 NIVEL DE RESPONSABILIDAD								
31	Cumplo con los plazos establecidos para la entrega de informes	X		X		X		
32	Soy puntual en mi horario de ingreso al trabajo	X		X		X		
33	Trato de seguir el código de ética de la empresa	X		X		X		
34	Cuido los elementos de la cocina (platos, vasos, etc.)	X		X		X		
35	Utilizo responsable los recursos de la empresa (impresora, papel, etc.)	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 INICIATIVA								
36	Mis decisiones aportan positivamente en el desarrollo de mis funciones	X		X		X		
37	Me adapto a los diversos tipos de trabajo que me encomiendan	X		X		X		
38	Brindo respuestas a problemas cotidianos diversos	X		X		X		
39	Mi jefe confía en las decisiones que tomo	X		X		X		
40	Estoy dispuesto a ayudar siempre que se necesite	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Eduardo Segio Salinas Pariona. DNI: 44583735

Especialidad del validador: Ingeniero Electricista con Maestría en Gestión de Sistemas de Energía Eléctrica

13 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GUERRERO CÁRDENAS, JORGE LUIS DNI 05402545	BACHILLER EN INGENIERIA ELECTRICA Fecha de diploma: 28/08/91 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 15/01/1982 Fecha egreso: 25/10/1990	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
GUERRERO CARDENAS, JORGE LUIS DNI 05402545	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 19/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 19/08/2013 Fecha egreso: 07/08/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
GUERRERO CARDENAS, JORGE LUIS DNI 05402545	INGENIERO ELECTRICISTA Fecha de diploma: 03/06/96 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TIEMPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PROACTIVIDAD								
1	Utilizo herramientas tecnológicas para agilizar mis entregas	✓		✓		✓		
2	Busco formas diferentes de hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
3	Planteo posibles soluciones a eventuales problemas de trabajo	✓		✓		✓		
4	Participo activamente en reuniones de trabajo	✓		✓		✓		
5	Sustento mis opiniones con argumentos adecuados	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 DILATADORES DEL TIEMPO								
6	Cuento con objetivos claros que orientan mis actividades	✓		✓		✓		
7	Ante situaciones difíciles, siento que no soy escuchado	✓		✓		✓		
8	Siento que mi trabajo no aporta mucho a la empresa	✓		✓		✓		
9	Considero que hay exceso de reuniones diarias (>2 reuniones)	✓		✓		✓		
10	Considero excesivo el número de llamadas y correos que atender	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 PERCEPCION DEL TIEMPO								
11	Cuento con agilidad para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Suelo distraerme con facilidad	✓		✓		✓		
13	Siento que me falta el tiempo para terminar mis tareas	✓		✓		✓		
14	Utilizo una agenda virtual que me ayuda a organizar y priorizar mi actividades	✓		✓		✓		
15	Suelo quedarme horas extras en el trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSION 4 HÁBITOS DE LA ORGANIZACION								
16	Siento que mis actividades diarias me abruma	✓		✓		✓		
17	Organizo mis actividades con la debida anticipación	✓		✓		✓		
18	Grandes tareas complejas las divido en pequeñas tareas manejables	✓		✓		✓		
19	La diversidad de actividades de trabajo me obliga a atender diversos temas	✓		✓		✓		
20	Quiero abarcar varias actividades a la vez	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Se aprecia la pertinencia, relevancia y claridad, además de ser objetivo, coherente y metódico, que permite con suficiencia, medir el constructo gestión del tiempo.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Jorge Luis Guerrero Cárdenas* DNI: *05402545*

Especialidad del validador: *Ingeniero electricista Colegiado, con grado de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Docencia Universitaria*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14 de *Oct* del *2022*

J. Guerrero

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CALIDAD DEL TRABAJO								
21	Termino los trabajos encomendados dentro de los plazos establecidos	✓		✓		✓		
22	Los resultados de mi trabajo cuentan con detalles que ayudan a su comprensión	✓		✓		✓		
23	Mis informes siguen una secuencia lógica	✓		✓		✓		
24	Recibo muchas críticas por la forma de entregar de mi trabajo	✓		✓		✓		
25	Reconocen el detalle de mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 TRABAJO EN EQUIPO								
26	Realizo discusiones sanas con mis compañeros de trabajo	✓	No	Si	No	Si	No	
27	Trabajamos en conjunto para cumplir objetivos comunes	✓		✓		✓		
28	En caso encuentre un problema, cuento con mis compañeros de área para solucionarlo	✓		✓		✓		
29	En caso tenga dudas, mis compañeros de trabajo muestran disposición para aclararlas	✓		✓		✓		
30	Los éxitos recibidos por el trabajo los celebramos en conjunto	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 NIVEL DE RESPONSABILIDAD								
31	Cumplo con los plazos establecidos para la entrega de informes	✓	No	Si	No	Si	No	
32	Soy puntual en mi horario de ingreso al trabajo	✓		✓		✓		
33	Trato de seguir el código de ética de la empresa	✓		✓		✓		
34	Cuido los elementos de la cocina (platos, vasos, etc.)	✓		✓		✓		
35	Utilizo responsablemente los recursos de la empresa (impresora, papel, etc.)	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 INICIATIVA								
36	Mis decisiones aportan positivamente en el desarrollo de mis funciones	✓		✓		✓		
37	Me adapto a los diversos tipos de trabajo que me encomiendan	✓		✓		✓		
38	Brindo respuestas a problemas cotidianos diversos	✓		✓		✓		
39	Mi jefe confía en las decisiones que tomo	✓		✓		✓		
40	Estoy dispuesto a ayudar siempre que se necesite	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): se aprecia la pertinencia, relevancia y claridad, además de ser objetivo, coherente y metódico, que permite con suficiencia, medir el constructo desempeño laboral

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

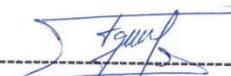
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jorge Luis Guerrero Cárdenas DNI: 05402545

Especialidad del validador: Ingeniero electricista Colegiado, con grado de Maestro en ciencias de la educación con mención en Docencia Universitaria.

.....14...de...Oct...del 20...22

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 5 Tabla de frecuencias por ítems de la variable gestión del tiempo

	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Ítem 1	5	4.9%	28	27.5%	9	8.8%	48	47.1%	12	11.8%
Ítem 2	5	4.9%	25	24.5%	18	17.6%	41	40.2%	13	12.7%
Ítem 3	5	4.9%	25	24.5%	20	19.6%	39	38.2%	13	12.7%
Ítem 4	5	4.9%	25	24.5%	13	12.7%	43	42.2%	16	15.7%
Ítem 5	5	4.9%	25	24.5%	1	1.0%	34	33.3%	37	36.3%
Ítem 6	5	4.9%	26	25.5%	0	0.0%	17	16.7%	54	52.9%
Ítem 7	6	5.9%	27	26.5%	3	2.9%	48	47.1%	18	17.6%
Ítem 8	5	4.9%	27	26.5%	2	2.0%	18	17.6%	50	49.0%
Ítem 9	6	5.9%	28	27.5%	17	16.7%	40	39.2%	11	10.8%
Ítem 10	6	5.9%	29	28.4%	11	10.8%	41	40.2%	15	14.7%
Ítem 11	5	4.9%	28	27.5%	1	1.0%	27	26.5%	41	40.2%
Ítem 12	9	8.8%	51	50.0%	33	32.4%	6	5.9%	3	2.9%
Ítem 13	7	6.9%	30	29.4%	37	36.3%	24	23.5%	4	3.9%
Ítem 14	9	8.8%	49	48.0%	21	20.6%	15	14.7%	8	7.8%
Ítem 15	8	7.8%	37	36.3%	31	30.4%	18	17.6%	8	7.8%
Ítem 16	5	4.9%	53	52.0%	35	34.3%	7	6.9%	2	2.0%
Ítem 17	5	4.9%	37	36.3%	16	15.7%	36	35.3%	8	7.8%
Ítem 18	5	4.9%	36	35.3%	10	9.8%	35	34.3%	16	15.7%
Ítem 19	5	4.9%	36	35.3%	17	16.7%	31	30.4%	13	12.7%
Ítem 20	5	4.9%	44	43.1%	25	24.5%	21	20.6%	7	6.9%

Anexo 6 Tabla de frecuencias por ítems de la variable desempeño laboral

	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Ítem 21	5	4.9%	46	45.1%	3	2.9%	36	35.3%	12	11.8%
Ítem 22	5	4.9%	39	38.2%	17	16.7%	27	26.5%	14	13.7%
Ítem 23	5	4.9%	33	32.4%	0	0.0%	32	31.4%	32	31.4%
Ítem 24	7	6.9%	37	36.3%	33	32.4%	23	22.5%	2	2.0%
Ítem 25	5	4.9%	33	32.4%	21	20.6%	31	30.4%	12	11.8%
Ítem 26	5	4.9%	38	37.3%	16	15.7%	28	27.5%	15	14.7%
Ítem 27	5	4.9%	21	20.6%	17	16.7%	28	27.5%	31	30.4%
Ítem 28	5	4.9%	22	21.6%	7	6.9%	46	45.1%	22	21.6%
Ítem 29	5	4.9%	21	20.6%	24	23.5%	30	29.4%	22	21.6%
Ítem 30	5	4.9%	21	20.6%	15	14.7%	33	32.4%	28	27.5%
Ítem 31	5	4.9%	46	45.1%	10	9.8%	27	26.5%	14	13.7%
Ítem 32	5	4.9%	27	26.5%	16	15.7%	36	35.3%	18	17.6%
Ítem 33	5	4.9%	44	43.1%	27	26.5%	12	11.8%	14	13.7%
Ítem 34	5	4.9%	27	26.5%	28	27.5%	24	23.5%	18	17.6%
Ítem 35	5	4.9%	27	26.5%	25	24.5%	22	21.6%	23	22.5%
Ítem 36	5	4.9%	32	31.4%	7	6.9%	35	34.3%	23	22.5%
Ítem 37	5	4.9%	32	31.4%	13	12.7%	32	31.4%	20	19.6%
Ítem 38	5	4.9%	45	44.1%	19	18.6%	18	17.6%	15	14.7%
Ítem 39	5	4.9%	32	31.4%	2	2.0%	37	36.3%	26	25.5%
Ítem 40	5	4.9%	32	31.4%	28	27.5%	27	26.5%	10	9.8%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZUÑIGA CASTILLO ARTURO JAIME, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del tiempo y su impacto en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, Distrito de Magdalena del Mar, 2022.", cuyo autor es GUERRERO PEZO DANNY LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZUÑIGA CASTILLO ARTURO JAIME DNI: 09225053 ORCID: 0000-0003-1241-2785	Firmado electrónicamente por: AJZUNIGAC el 09- 01-2023 21:25:17

Código documento Trilce: TRI - 0515682