



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

La gestión del tiempo y el desempeño laboral de los
trabajadores de Inversiones Mav E.I.R.L., Chimbote, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Palacios Niño, Ana Karina (orcid.org/0000-0003-2947-3648)

ASESORES:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

Dra. Ruiz Gomez, Tania Noelle (orcid.org/0000-0002-3580-3706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE , ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "La gestión del tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Mav E.I.R.L., Chimbote, 2024", cuyo autor es PALACIOS NIÑO ANA KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID: 0000-0002-9794-0423	Firmado electrónicamente por: NALAVAREZ el 06-09-2024 12:57:45
RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE DNI: 18194083 ORCID: 0000-0002-3580-3706	Firmado electrónicamente por: TRUIZ el 06-09-2024 12:57:45

Código documento Trilce: TRI - 0839113





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PALACIOS NIÑO ANA KARINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión del tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Mav E.I.R.L., Chimbote, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANA KARINA PALACIOS NIÑO DNI: 73446760 ORCID: 0000-0003-2947-3648	Firmado electrónicamente por: APALACIOSN el 30-07- 2024 17:52:45

Código documento Trilce: TRI - 0839114

Dedicatoria

Dedicada a DIOS, a mi madre, a mi padre y familia en general por su apoyo y amor constante en el logro de este camino académico.

Esta tesis es un legado que les dedico, con la esperanza de que persigan sus propios sueños con valentía y determinación. Los amo inmensamente.

Agradecimiento

Agradezco a todos por el apoyo y disposición en la realización del presente trabajo de investigación.

De manera muy especial, mi agradecimiento a Universidad César Vallejo; también al DR. Nicolas Álvarez, por su apoyo brindado en el desarrollo del presente estudio y también a la empresa Inversiones MAV E.I.R.L., por la facilidad para el estudio.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41
Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables	
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3. Ficha de validación de instrumento para la recolección de datos	
Anexo 4. Resultado del análisis de consistencia interna	
Anexo 5. Consentimiento informado UCV	
Anexo 6. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación	
Anexo 7. Otras evidencias	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 0	Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	15
Tabla 3.1	De la correlación de gestión del tiempo y desempeño laboral de los trabajadores.	16
Tabla 3.2	De la correlación entre proactividad y desempeño laboral	17
Tabla 3.3.	De la correlación entre dilatadores de tiempo y el desempeño laboral	18
Tabla 3.4	De la correlación entre la percepción del tiempo y desempeño laboral	19
Tabla 3.5	De la correlación entre hábitos y desempeño laboral	20
Tabla 3.6	Niveles de la gestión del tiempo	22
Tabla 3.7	Niveles del desempeño laboral	22

Índice de figuras

		Pág.
Figura 3.1	De la correlación de gestión del tiempo y desempeño laboral de los trabajadores.	16
Figura 3.2	De la correlación entre proactividad y desempeño laboral	17
Figura 3.3.	De la correlación entre dilatadores de tiempo y el desempeño laboral	18
Figura 3.4	De la correlación entre la percepción del tiempo y desempeño laboral	19
Figura 3.5	De la correlación entre hábitos y desempeño laboral	20

Resumen

Se tiene en la investigación el siguiente objetivo general es determinar la relación entre la gestión del tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Mav E.I.R.L., Chimbote, 2024, correspondiente al ODS 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

La metodología fue de tipo básica, bajo un enfoque cuantitativo, su diseño fue un correlacional, no experimental transversal. Se utilizaron como muestra a 60 trabajadores de la empresa evaluada, como instrumentos de recolección de datos se considera el cuestionario de gestión del tiempo y un cuestionario de desempeño laboral (respuestas escala de Likert), con una confiabilidad de Coeficiente de Alfa de Crombach de $\alpha_1=0.918$ y $\alpha_2=0.871$ respectivamente, y validados de acuerdo al criterio de tres especialistas en el tema. Se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman para hallar los resultados, viéndose las siguientes conclusiones

Se determinó la relación entre la gestión del tiempo y el desempeño laboral en donde hay una correlación positiva alta entre las variables de estudio ($Rho=0.704$) y tiene una significancia bilateral ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$), donde a mejores condiciones de la gestión del tiempo de alguna manera mejor podrá ser el desempeño laboral. Los niveles de ambas variables tienen una predominancia en el nivel regular. Dentro de las correlaciones estadísticas entre las dimensiones de la gestión del tiempo con el desempeño laboral, se puede ver que la mayor correlación está en la de proactividad con desempeño.

Palabras clave: Gestión del tiempo, desempeño laboral, proactividad, dilatadores de tiempo.

Abstract

The following general objective of the research is to determine the relationship between time management and the work performance of the workers of Inversiones Mav E.I.R.L., Chimbote, 2024, corresponding to SDG 8: "Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all."

The methodology was basic, under a quantitative approach, its design was correlational, not cross-experimental. 60 workers from the company evaluated were used as a sample. The time management questionnaire and a job performance questionnaire (Likert scale responses) were considered as data collection instruments, with a Cronbach Alpha Coefficient reliability of $\alpha_1 = 0.918$ and $\alpha_2 = 0.871$ respectively, and validated according to the criteria of three specialists. Spearman's Rho statistical test was applied to find the results, showing the following conclusions

The relationship between time management and job performance was determined where there is a high positive correlation between the study variables ($Rho = 0.704$) and has a bilateral significance ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), where the better conditions of time management in some way better job performance can be. The levels of both variables have a predominance at the regular level. Within the statistical correlations between the dimensions of time management with job performance, it can be seen that the greatest correlation is in that of proactivity with performance.

Keywords: Time management, job performance, proactivity, time dilators.

I. INTRODUCCIÓN

Se debe de tener en cuenta que a lo largo del tiempo las organizaciones han ido buscando mejores condiciones laborales para sus trabajadores, pero para ello se requiere que se capacite al personal y que sea capaz de solucionar problemáticas que se pueden generar a lo largo del cumplimiento de sus funciones. Para poder delimitar en qué situación se encuentra la gestión del tiempo del personal es necesario evaluar cómo es que el trabajador se comporta frente a diferentes situaciones de comportamiento, esto puede mejorar condiciones directas en su desempeño, de acuerdo al ODS 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

En el ámbito internacional en España, Rodríguez, et al. (2020) mencionan que las empresas que son tercerarías dedicadas a los proyectos generan trabajo constante en su área operativa, lo que delimita que los trabajadores a veces estén en constante preocupación por cumplir una funcionalidad viéndose una sobrecarga laboral, debido a un bajo manejo de la gestión de personal dentro de la empresa, es por ello que la gestión del tiempo es primordial para poder alcanzar los objetivos institucionales de manera más rápida. Mohammed, et al. (2020) según una entidad que estudia el comportamiento del personal de varias empresas en Argentina, observa que los trabajadores que se encuentran en áreas productivas tiene una buena gestión del tiempo, ya que la forma de comportarse en cualquier situación es óptima gestionando y mejorando tiempos en el cumplimiento de sus funciones, diferente a mas del 20% de dichas empresas no cuentan con un plan estratégico de capacitaciones ni una retro alimentación entre jefe y subordinado, lo que hace que el personal no esté preparado a la hora de realizar sus funciones. También la OCDE (2020) señala según estudio, que las formas en las cuales un país puede emerger, es cuando genera productividad en empresas privadas o instituciones públicas, ya que se condiciona a que exista mejores gestiones en las empresas, siendo de alguna manera mejor el manejo de la condición del tiempo de trabajo per cápita, dando mejores niveles de desempeño laboral, pero para que esto suceda se debe de capacitar a los trabajadores de manera que puedan gestionar su tiempo.

En el ámbito nacional, hay muchas empresas que prestan servicios como construcción, arreglos técnicos de infraestructuras, partes de maquinarias, entre

otras, las cuales requieren de un personal calificado a la hora de desempeñarse en su puesto de trabajo, pero lamentablemente muchas de estas empresas no cuentan con un criterio estratégico que permita esto, ya que no invierten en su planificación a través de un presupuesto de capacitación para el personal, haciendo de esto un problema ya que muchos de ellos no gestionan adecuadamente su tiempo, evidenciando demoras dentro de los pedidos (Trejo, 2020). En el Perú se tiene la consigna que la jornada laboral es de 8 horas de trabajo, en las cuales a veces son un poco más, es por ello que lo mencionado en la OIT (2019) dice que hay horarios muy largos los cuales hacen que el empleado condicione a veces su salud mental, en donde se muestra disminución de su forma productiva y a esto se le ve que no sabe gestionar los tiempos adecuadamente por falta de capacitación viéndose una problemática. Se hizo un estudio a una empresa que presta servicio de mantenimiento de estructuras y maquinarias marítimas en la ciudad de Chiclayo viéndose que más del 50% de su personal no tenía un buen criterio de la gestión de su tiempo en el área productiva y esto debido a que no había una buena retroalimentación entre jefes y subordinados, evidenciándose desmotivación, falta de cultura organizacional, entre otras situaciones (López, 2021).

Dentro de la realidad local, se puede observar que la empresa Inversiones Mav E.I.R.L., ubicada en Chimbote que presta servicios como mantenimiento de maquinaria portuaria, venta de autopartes, esta empresa fue creada hace más de 12 años, sin embargo aun no presenta planes de contingencia frente a la preparación del personal para que tengan una buena gestión del tiempo, cuya problemática se ve en el sector operativo (área productiva), se presentan diversas condiciones que a veces no son favorables para un buen performance de los trabajadores, entre ellos está la falta de una buena percepción de tiempo, también un poco de falta de buenos hábitos debido a que hay situaciones en las cuales el trabajador necesita gestionar de una mejor manera las formas de gestionar el tiempo cuando realiza funciones dadas por la empresa y esto que se vea reflejado en su desempeño laboral, ya que también se observa que el trabajador realiza sus funciones no teniendo un enfoque desde la cultura organizacional, no conociendo su misión y visión en la empresa, haciendo que la gestión del tiempo de manera colectiva se busque mejorar.

Es por ello que teniendo esta premisa se observa la formulación del problema general el cual es: ¿Cuál es la relación de la gestión del tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Mav E.I.R.L., Chimbote, 2024?

La justificación en función de la conveniencia se puede entender que la empresa y su evaluación al conocer al diagnosticar este tipo de variables puede de alguna manera saber cómo se encuentra el manejo del personal en función de los jefes a los subordinados. En el aspecto teórico, la base de las teorías que sustentarán ambas variables está bajo el enfoque de autores tanto de libros, como tesis y también como artículos científicos. En el aspecto metodológico, se justifica esta investigación ya que al seguir diversos lineamientos los resultados pueden ser aportativos al área científica de autores o investigadores que quieren abordar este tipo de temas. Es de carácter práctico ya que se efectuó el levantamiento de información a través de la aplicación de instrumentos de recolección de datos tanto para la gestión del tiempo como para el desempeño laboral. En cuanto al aspecto social, al probar la correlación estadística entre las variables, evidenciando quizás un beneficio la organización por alcanzar sus metas y objetivos colectivos (trabajadores y empresa)

La investigación poseyó un objetivo general de la investigación es el siguiente: Determinar la relación entre la gestión del tiempo y desempeño laboral de trabajadores. Y de objetivos específicos se puede observar: Determinar la relación entre proactividad, dilatadores de tiempo, percepción del tiempo y hábitos con el desempeño laboral.

En ámbito internacional se tienen algunos estudios como por ejemplo los estudios de Atmaja, et al. (2022), en Ucrania, buscó hallar el nivel en el que se encuentra la gestión del tiempo de los trabajadores del área productiva, en donde los resultados alcanzan que el 58% de los trabajadores gestionan a través de su proactividad soluciones a problemáticas que se encuentran de acuerdo a diferentes factores como por ejemplo la forma en que se disponen las funciones por puesto de trabajo en donde el trabajador se capacita para cumplir estas de manera más rápida.

La investigación de Fleming, et al. (2023), en Holanda, tiene como objetivo hallar situaciones que mejoren la gestión del tiempo de personal de un área productiva, los resultados mostraron que hay situaciones que condicionan para

la mejora del desempeño como lo es la motivación y su búsqueda dentro del cumplimiento de funciones a través de capacitaciones como consideraciones dentro de las formas de atención entre el jefe y subordinado, observando un coeficiente Rho de Spearman de 0.794.

También se tiene a la investigación de Rodríguez, et al. (2020), en Colombia, buscó hallar relación entre hábitos de la gestión del tiempo y el desempeño en trabajadores del área productiva de una empresa de envases para alimentos, donde se observa que la capacitada que tiene este tipo de trabajos hace que haya una relación para aminorar tiempos y generar la mayor cantidad de producción y que los salarios están enfocados de acuerdo a la cantidad que puedan producir, en donde salen sus capacidades más adecuadas. Una correlación positiva regular Rho = 0.456.

Lo encontrado en la investigación de Virgiawan, et al. (2021), en Londres donde su objetivo es buscar relación estadística entre gestión del tiempo y desempeño laboral de trabajadores en una empresa productora, tiene como resultado que se halló una correlación estadística entre las variables que a mejores condiciones en las cuales actúe el trabajador para gestionar el tiempo que le dan para el cumplimiento de sus funciones mayor será su desempeño de acuerdo a su capacidad y a sus capacitaciones (Rho de Spearman de 0.789).

En cuanto a los antecedentes nacionales se puede observar a Flores (2019) realizó un estudio en la ciudad de Lima, con un objetivo de hallar correlación entre dilatadores de tiempo y desempeño laboral de trabajadores dentro de una empresa. Hay resultados en donde hay correlación entre variables de estudio de coeficiente de Rho 0.889, lo que quiere decir que mientras más gestione los dilatadores del tiempo el trabajador mejora el desempeño laboral. Como conclusión se recurre y siguiere más formas facilitadoras que puede tener la empresa para mejorar condiciones de trabajo.

También esta lo mencionado en Murillos (2020), en su estudio realizado en la ciudad de Lima, como objetivo busca hallar correlación entre hábitos y desempeño dentro de una empresa, en función a la a sus resultados se halla un coeficiente de 0.740, lo que quiere decir que mientras mejor habito halla dentro de ellos trabajadores de alguna manera cumplen con los objetivos institucionales dentro de la organización.

En tanto a Ruiz (2021) con el objetivo de hallar correlación entre la proactividad y el desempeño, en donde se observa que hay correlación con un coeficiente de 0.789 lo que quiere decir que si un trabajador gestiona su tiempo en el cumplimiento de sus funciones de alguna manera va a conocer que tiene mejorar y organizar.

También se tiene el estudio de Pfeiffer (2019) realizó donde evidencia 15 distritos de Lima, cuyo objetivo es hallar relación entre la percepción del tiempo y el desempeño laboral, concluye que hay relación con un coeficiente de 0.877 lo que nos quiere decir que mientras mejor sea la gestión del tiempo en las personas desde su percepción del tiempo, mayor será su desempeño dentro de un ambiente laboral.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema se tiene para la variable gestión del tiempo:

Corroborar sobre teorías que hablan de maneras de generar alcance de objetivos tanto individuales como también colectivos, es hablar de la gestión del tiempo, en donde el autor Flores (2019) menciona que la gestión del tiempo debe de entenderse como una manera de producción y administrar de manera adecuada el tiempo en el cumplimiento de las funciones de un puesto de trabajo y como estos pueden ayudar más rápido al cumplimiento de los objetivos organizacionales. En cuanto a Sánchez (2019); Agustiena, et al., (2020); Al-Ali, et al. (2019) y Al Hammadi, et al. (2019) que la gestión del tiempo es una característica y habilidad directiva que realizan los trabajadores para alcanzar los objetivos de la organización a través de diferentes maneras de realizar un trabajo. Angelu (2017); Arslan, et al (2017); Ashraf, et al (2019); Awada, et al. (2019); Bakker et al., (2016); Baptista, et al. (2022); Capasso, et al. (2019); Cequea, et al. (2019) y Collan, et al. (2023) se debe de entender que gestionar el tiempo es ser más eficiente dentro de los recursos que se brindan a través de la conversión de las habilidades y actitudes de la persona que busca mejorías de los resultados de acuerdo a diferentes tipos de formas.

Las teorías de la gestión del tiempo como por ejemplo en autores como Dicoman y Goleman, se relacionan directamente con el cumplimiento de las tareas de manera que sea más eficiente el trabajador, maximizando de esta

manera, el tiempo que se le brinda para el cumplimiento de una función, es por ello que se puede decir que priorizando y distribuyendo adecuadamente las actividades según tiempo de importancia y urgencia; los trabajadores pueden de alguna manera ser más efectivos cumpliendo los plazos establecidos. Esto permite que de alguna manera los trabajadores mantengan el enfoque en los objetivos tanto organizacionales como también en profesional, lo que indica que al gestionar adecuadamente su tiempo y alinear sus acciones con las tareas que se les presentan dentro de la empresa aseguran de alguna manera contribuir de manera efectiva al desempeño laboral para generar un trabajo y organización (Syverson, 2019)

Las teorías de la autonomía y autodeterminación, donde estos individuos describen la necesidad interna de autonomía en función del comportamiento del trabajador, en donde lo que busca es la responsabilidad y el control de algunas acciones, por ello que menciona que la proactividad dentro del trabajo permite de alguna manera que se tomen decisiones más anticipadamente y realizar acciones que contribuyen de manera adecuada los objetivos organizacionales, en este sentido se aumenta la motivación tanto interna y por ende el desempeño laboral. Otra de las teorías que refuerza la proactividad es la del comportamiento organizacional desde un enfoque colectivo donde se menciona que la productividad es un comportamiento fuera del rol del puesto de trabajo, es decir que son acciones voluntarias que tiene cada persona y que permite de alguna manera que el desempeño laboral sea más adecuado con altas probabilidades para generar el cumplimiento de las tareas y funciones. La teoría del intercambio social, que según esta teoría se desarrolla por Blau y Golden donde se genera interacciones entre los empleados y los jefes, lo que se hace un intercambio de recursos y de soluciones de acuerdo a diferentes tipos de situaciones y es por ello que se dice que la proactividad y tomar decisiones o sugerencias puede de alguna manera a solucionar problemas que se presentan dentro del desempeño laboral y por ende condiciona de alguna manera (Llopis, et al., 2020)

Las teorías que pueden sustentar de una mejor manera la relación entre los dilatadores del tiempo y el desempeño laboral puede ser el mencionado en las teorías de La carga del trabajo y el estrés, en donde la efectividad de los dilatadores del tiempo pueden generar algún tipo de buena gestión del tiempo

para aumentar la ligereza de la carga percibida en el trabajo, es por ello que una buena gestión del tiempo, lo que pretende es el uso efectivo de este tipo de dilatadores para reducir la percepción de la carga y por ende que los empleados se sientan más en el control y preparados para asumir responsabilidades laborales. Se menciona también la teoría del efecto de Zeigarnik, donde esta teoría sugiere que las tareas que no se acaban, ocupan la mente del trabajador de manera que están completadas, es por ello que ayudar a los trabajadores en cumplir con las pendientes de manera más efectiva puede generar la liberación de recursos mentales para poder concentrarse en nueva tarea y en el desempeño en general. Teoría de la gestión del tiempo en función de que las personas deben de tener una inteligencia emocional más adecuada en donde sean capaces de regular y dirigir los conceptos de comportamiento en el logro de los objetivos organizacionales, para ello se proporcionan de herramientas técnicas que puedan administrar de manera adecuada el recurso del tiempo para mejorar el nivel del desempeño del trabajo (Collan, et. al., 2023)

Puede mencionar que la percepción del tiempo y la toma de decisiones para mejorar el desempeño laboral estudia algunas teorías como la psicología cognitiva en la percepción del tiempo, cómo es que influyen en el comportamiento de la toma de decisiones relacionadas a una planificación y ejecución de algún tipo de tareas que se les brinda de acuerdo a la organización. Una percepción precisa, puede andar en evaluar, adecuadamente la cantidad de tiempo que se requiere para completar una tarea y tomar una decisión en la cual se debe de informar cuál es la previsión y la distribución del trabajo, es por ello que para que un desempeño efectivo y eficiente los trabajadores se deben de discernir cuáles van hacer las funciones que van a cumplir y cuál es el menor tiempo en el cual se le va a realizar (Arslan, et al., 2017)

En las teorías en las cuales se menciona los hábitos organizacionales en función del desempeño laboral, se debe de mencionar las teorías como el aprendizaje organizacional, en donde las culturas y la visión que se tiene dentro de algún tipo de organización permite hábitos que sean más adecuados como la comunicación clara y el manejo del tiempo para solucionar algún tipo de problemática en el cual se encuentra un puesto de trabajo Estos hábitos facilitan la ejecución de las tareas diarias y también promueven un clima positivo y colaborativo gestionando

de alguna manera un buen desempeño laboral. La teoría del comportamiento también es otra de las teorías que lo que hace es la perspectiva más idealizada de un rendimiento tanto desde una iniciativa tipo de perseverancia en capacidad de adaptabilidad en la cual se evidencia algún tipo de buen hábito que sea más productivo. La teoría del esfuerzo y la recompensa, también es otra de las teorías que gestiona a un buen hábito organizacional en función de alguna recompensa como reconocimiento oportunidades promociones adopción y mantenimiento de algún tipo de comportamiento que sea adecuado. En la teoría del cambio organizacional se menciona que hay diferentes tipos de capacidades de la adaptación y el cambio dentro de los trabajadores, para formar hábitos organizacionales mejores que fomenten de alguna manera la innovación y la colaboración en la capacidad de la organización, para que de esta manera se observe un comportamiento que sea más competitivo del mercado y tengo una capacidad de adaptación estrechamente relacionada con el desempeño laboral y también el esfuerzo que hacen los trabajadores (Dimaria, et al., 2020)

Hay autores como Atmaja, et al. (2022) y Fleming (2022) mencionan maneras de comportamiento que pueden hacer que se mida la forma de la gestión del tiempo en una persona a través de diferentes dimensiones. La dimensión proactividad, es la que permite anticiparse a cualquier tipo de problemas que se pueda deducir de acuerdo al puesto de trabajo, es las circunstancias y la forma de cómo se prepara y genera ideas de que hacer para mejorar esas condiciones dentro de la empresa. Los autores como Cuadra, et al. (2019); Dienner (2019); DiMaria, et al. (2020); Gal (2019); Gandhi, et al. (2019); Gloor, et al. (2017); Goodman, et al. (2018); Hajjal, et al. (2022); Handayani, et al. (2022); Helliwell, et al. (2018) y Llopis, et al. (2020) mencionan que la gestión del tiempo debe de verse como la gestión de la aminoración de situaciones frente a problemáticas que pueden surgir por encontrar un desempeño mas adecuado. La proactividad debe de sr medida en las opciones facilitadoras que se dan de manera en que puedan solucionarse algún tipo de problemáticas (Lopes, et al., 2022; Mackay, et al., 2019; Marchant, 2019; Mendoza-Ocasal, 2021; Myers, et al, 2018; Oswald, et al., 2019; Ozer, et al., 2022 y Rus, et al., 2018). La forma en que solucionas problemas debe de darse dentro de la revisión de su trabajo diario ya que de esta manera puede mirar situaciones de desarrollo en procesos

que mejoran las condiciones de. (Solana y Omar, 2017). La dimensión dilatadores del tiempo son las circunstancias que se observa dentro de un puesto de trabajo, en ellas están las interrupciones, horas extras, como formas en las que se encuentra la salud mental del trabajador (Santhanam, et al., 2019; Sarfaz, et al., 2022; Schutte, et al., 2019; Syverson, 2019 y Fraise, 2020). La dimensión hábitos de la organización forman el civismo de acuerdo a los procesos en los que se encuentra la empresa y que se requieren una condición de tiempo que debe de hacer una mejora en el comportamiento en general de la empresa. En hábitos de la empresa que son favorables para la gestión del tiempo se encuentran las condiciones en la que el trabajador es capacitado y enfrenta demoras en sus trabajos de manera que tenga una forma de llegar más rápido a la entrega de lo que pide la empresa, de ello se observa la cultura organizacional donde los objetivos institucionales están siendo cumplidos en el caso de la gestión del tiempo (Llanos et al., 2016).

Modelo de la teoría para sustentar desempeño es el de las relaciones humanas de Mayo (2019), ya que rescata la importancia que se tiene de la evaluación del desempeño de los trabajadores desde el enfoque de las consideraciones que debe de tener la empresa a estos para poder ver lo mejor del alcance de lo que se busca dentro de la empresa.

Teorías que pueden estudiar el desempeño laboral de trabajadores en donde se puede considerar a Koontz, et al. (2019) quienes dicen que la evaluación de desempeño permite saber en que situación el trabajador se encuentra de esfuerzo para el cumplimiento de sus funciones, esto también puede generar que el trabajador se sienta cómodo en saber que la empresa busca evaluarlo y lo considera como una persona productiva. Enfocar el desempeño dentro del cumplimiento de las labores hace que el trabajador tenga una visión más adecuada sobre la utilización y mejora de los recursos e insumos que se les brinda de acuerdo a alcanzar los objetivos institucionales (Robbins y Judge, 2019). Mariam, et al., (2021) dice que en cuanto estudiar a la variable desempeño laboral hace que se considere el esfuerzo que realiza un trabajador para cumplir las funciones que se le da dentro de la empresa, y esto se hace desde la evaluación de su forma de desempeñarse, la idea que tiene de la cultura organizacional en su identificación cívica y también como considera el

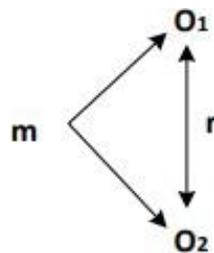
aprovechamiento de los insumos que se les brinda dentro de la organización para generar ganancias de acuerdo a lo que se le brinda en su puesto laboral. Fuentes (2019) dice que el desempeño laboral es el resultado de una satisfacción laboral dentro de una organización en donde el trabajador aminora gastos y mejora las condiciones de resultados. Strusberg (2019) dice que es importante medir la variable desempeño laboral ya que de esta manera se puede evidenciar como es que los factores tanto de inversión, capital, maquinarias y personas intervienen para alcanzar los objetivos establecidos. Robbins y Jugde (2019), mencionan las dimensiones del desempeño laboral en donde dice que hay 3 las cuales son: Desempeño de la tarea, es aquella dimensión en la cual evalúa el esfuerzo que realiza el trabajador por el cumplimiento de sus funciones en el puesto de trabajo. El civismo es otra dimensión en la cual se estudia cómo es que el trabajador cumple sus funciones, pero desde la consideración de la cultura organizacional, si es que hay condiciones favorables de comportamiento de acuerdo a lo que espera la empresa. Eficiencia es otra dimensioe en la cual se estudia las condiciones laborales en la que se encuentra el trabajador y como es que alcanza sus objetivos aprovechando los recursos e insumos para el cumplimiento de sus labores. (Robbins y Judge, 2019).

Por lo que en esta investigación poseerá una hipótesis general expresada de la siguiente manera H_a : Existe relación significativa entre gestión del tiempo y desempeño laboral y teniendo una hipótesis nula: H_o : No existe relación entre la gestión del tiempo y desempeño laboral.

II. METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que los resultados se estudiaron dentro de enfoques numéricos, respuestas a los cuestionarios, y el tipo de investigación fue básica es por eso que según Hernández (2018) menciona que al realizar una investigación tipo básica y de enfoque cuantitativa, los resultados de la investigación deben mejores conocimientos, y tales resultados deben ser llevados al campo del uso práctico de forma numérica. De lo expuesto por el autor, el presente trabajo también fue positivista, ya que el conocimiento es de acuerdo a la observación que se hace de las variables este mismo autor, el presente diseño de investigación fue no experimental: descriptivo correlacional transversal, porque en este estudio no se manipuló las variables, sino se observó situaciones ya existentes. Así mismo, fue posible la búsqueda variada de datos para tener en cuenta, antes de la ejecución de este.

El diseño correlacional de la investigación es:



M: Trabajadores del área de producción de la empresa evaluada

O1: Medición del nivel de gestión del tiempo

O2: Medición del nivel de desempeño laboral

r: Correlación bivariada

Las variables de estudio fueron las siguientes: consideradas desde una definición conceptual y operacional: La variable gestión del tiempo, en su definición conceptual se menciona que gestión del tiempo debe de entenderse como una manera de producción y administrar de manera adecuad el tiempo en el cumplimiento de las funciones de un puesto de trabajo y como estos pueden ayudar más rápido al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Flores,

2019); en cuanto a su definición operacional, se estudia bajo las dimensiones: proactividad, dilatadores del tiempo, percepción del tiempo y hábitos de la organización, la medición se realiza a través de un cuestionario en escala de Likert. La variable desempeño laboral, tiene una definición conceptual es el resultado de una satisfacción laboral dentro de una organización en donde el trabajador aminora gastos y mejora las condiciones de resultados (Fuentes, 2019); su definición operacional, se estudia a través de tres dimensiones: desempeño de la tarea, civismo y eficiencia, la medición se realiza a través de un cuestionario en escala de Likert. (Anexo 01: Matriz de operacionalización de la variable)

La población de la investigación, según Ñaupas, et al. (2019) dice que es el total de individuos, cosas o situaciones en las cuales guardan características parecidas que sirven para buscar información sobre los objetivos del estudio. Para el presente trabajo de investigación se seleccionó a todos los trabajadores de área productiva o de producción que son un total de 60 personas dentro de la empresa. La muestra, según lo mencionado en Balestrini (2017) dice que una muestra censal, es aquella muestra que considera a toda la población como muestra, esto sucede cuando la cantidad de población es fácil de manejar para el investigador. De lo expuesto por el autor como muestra, se consideró los 60 trabajadores del área de producción como muestra censal.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se puede observar a Ñaupas, et. al. (2019) quien menciona que la encuesta es una forma de llegar a la población de manera directa por parte del investigador utilizando instrumentos como el cuestionario. En instrumentos de recolección de datos, se tiene el Cuestionario de gestión del tiempo, contiene 20 preguntas con respuestas en escala de Likert, de Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, cada opción de respuesta tiene un peso numérico del 1 al 5 para luego de ello poder darle una puntuación expresada por niveles, se considera este instrumento de creación propia que tiene como objetivo hallar el nivel de la percepción de la gestión del tiempo. Cuestionario de desempeño laboral,

contiene 15 preguntas con respuestas en escala de Likert, de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, cada opción de respuesta tiene un peso numérico del 1 al 5 para luego de ello poder darle una puntuación expresada por niveles, se considera este instrumento de creación propia que tiene como objetivo hallar el nivel del desempeño de los trabajadores de la empresa evaluada. La validación de instrumentos se hizo de acuerdo a la revisión de especialistas en el tema de investigación a través del formato de la Escuela de Post Grado de la UCV, los cuales revisaron la congruencia de la redacción de las preguntas, como también si mide lo que se está estudiando a través de su operacionalización. La confiabilidad de ambos instrumentos estuvo basada en la prueba estadística de Alfa de Crombach a través de su coeficiente, el cual debe de ser mayor a 0.800, donde se debe de realizar una prueba piloto de encuesta a 15 trabajadores de una empresa similar a la estudiada. El cuestionario de la gestión del tiempo arroja un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.918 y el cuestionario del desempeño arroja un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.871 pudiendo decir que ambos cuestionarios son confiables.

Para el análisis de los resultados se consideraron dos tipos, uno es el descriptivos, que según Ballestrini (2017) es un método que se utiliza para describir porcentajes a través de objetivos, su tratamiento en las variables se realiza desde algún tipo de nivel categórico a través de diagramas de barras y tablas de frecuencia. En el análisis de resultados inferenciales entendido como el otro tipo de análisis, según Hernández (2017) es un método en el cual se debe de realizar alguna prueba estadística para saber cuál es el fenómeno que se quiere probar a través de las hipótesis de investigación, de ello se considera una prueba de normalidad y una prueba de correlación no paramétrica. En el caso de la prueba estadística a realizar se consideró a Shapiro Wilk, ya que la muestra censal escogida es de 60 individuos, esta muestra permite saber si las variables son paramétricas o no paramétricas, seguido se consideró prueba estadística de correlación de las variables que en este caso puede ser R de Pearson, Taub de Kendall o Rho de Spearman dependiendo del cruce de las dimensiones que se estudian entre ambas variables. Se debe entender que para poder aprobar este tipo de correlación la significancia bilateral es menor a 0.05. La obtención de los

resultados a través de la tabulación de las respuestas de los encuestados para luego dar resultados a través de los programas Excel y SPSS.

El presente informe de investigación siguió los lineamientos bajo las normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo y la Escuela Profesional de Post Grado en Administración de Negocios y R.D. UCV – Código de ética, usando criterios como la confidencialidad de los participantes en las encuestas que se realizaron.

III RESULTADOS

Para la presentación de objetivos desde métodos de inferencia se observa una prueba de normalidad para ver que tipo de prueba estadística se realiza:

Prueba de Normalidad

1. H_0 : Los datos tienen una distribución normal
 H_a : Los datos no tienen una distribución normal
2. Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$
3. Prueba estadística a utilizar: Kolmogorov-Smirnov

Tabla 0. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico:	gl:	p
Gestión del Tiempo	0,345	60	0,000
Desempeño laboral	0,280	60	0,000

Fuente: Elaboración propia

4. Criterio de decisión y conclusión:

Como $p = 0,000 < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a . Los datos no tienen una distribución normal, entonces utilizamos la Prueba estadística no paramétrica, la cual se conoce como la prueba estadística Rho de Spearman.

3.1. Objetivo general

Tabla 3.1

De la correlación de gestión del tiempo y desempeño laboral de los trabajadores

Gestión del tiempo - Desempeño laboral	ρ_{xy}	p	n
	0,704	0,000.	60

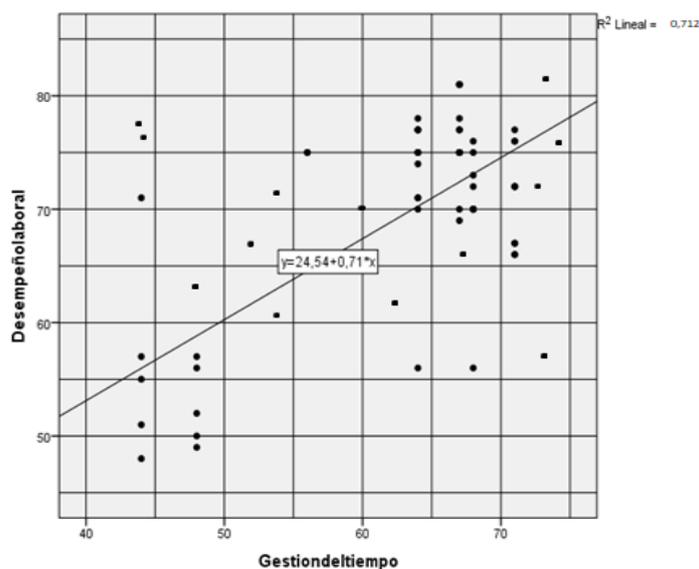
**Correlación significativa al nivel del .01

Prueba de hipótesis.

H1. Existe relación significativa de gestión del tiempo y desempeño laboral

Figura 3.1.

De la correlación de gestión del tiempo y desempeño laboral de los trabajadores



Interpretación.

De acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis de investigación por el resultado del p valor que es menor a 0.005. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.704), se observa una correlación positiva alta, donde a mejores condiciones de la gestión del tiempo de alguna manera mejor podrá ser el desempeño laboral

3.2 Objetivo específico 1

Tabla 3.2

De la correlación entre proactividad y desempeño laboral

Proactividad - Desempeño laboral	ρ_{xy}	p	n
	0,768	0,000.	60

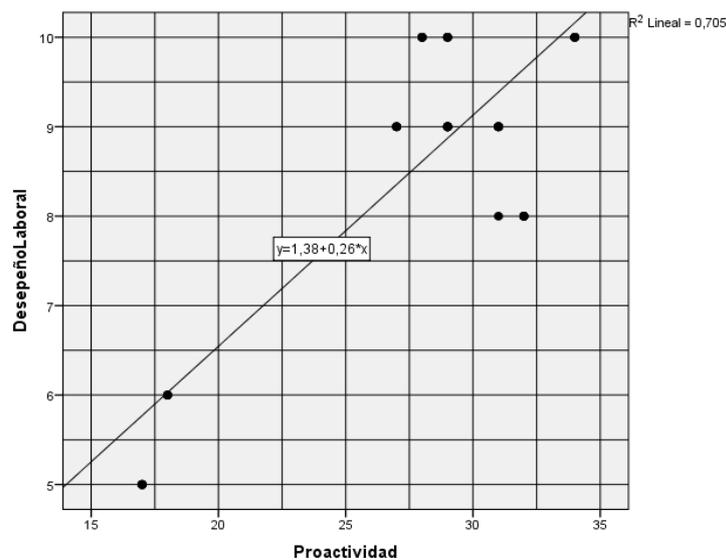
**Correlación significativa al nivel del .01

Prueba de hipótesis.

H2. Existe relación entre proactividad y desempeño laboral

Figura 3.2.

De la correlación de proactividad y desempeño laboral



Interpretación.

De acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis de investigación por el resultado del p valor que es menor a 0.005. Según el coeficiente de correlación de ρ_{xy} (0.768), se observa una correlación positiva alta, donde a mejores condiciones de proactividad de alguna manera mejora el desempeño.

3.3 Objetivo específico 2

Tabla 3.3

De la correlación entre dilatadores de tiempo y el desempeño laboral

Dilatadores de tiempo – Desempeño laboral	ρ_{xy}	p	n
	0,592	0,000.	60

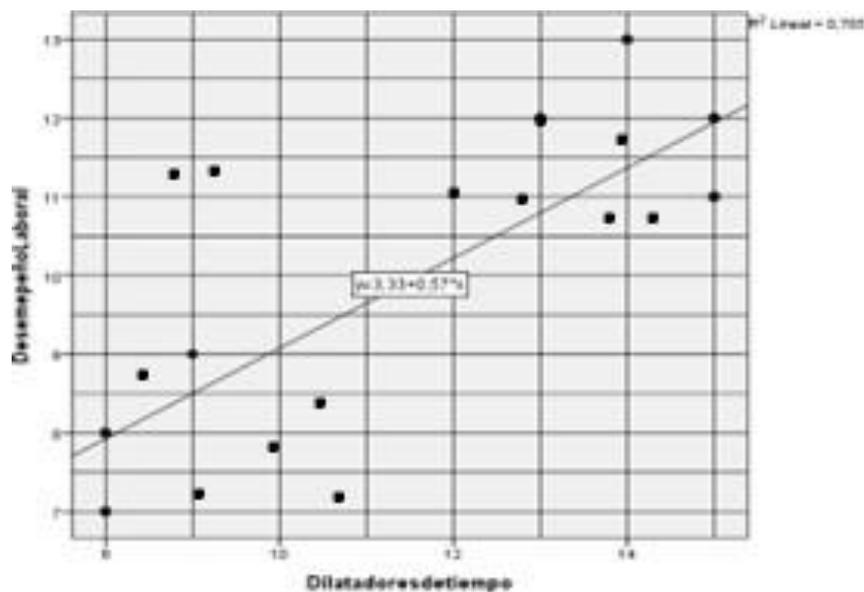
**Correlación significativa al nivel del .01

Prueba de hipótesis.

H3. Existe relación significativa entre dilatadores de tiempo y desempeño laboral

Figura 3.3.

De la correlación de dilatadores de tiempo y desempeño laboral



Interpretación.

De acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis de investigación por el resultado del p valor que es menor a 0.005. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.592), se observa una correlación positiva moderada, donde a mejores condiciones de dilatadores de tiempo mejora de alguna manera el desempeño laboral.

3.4 Objetivo específico 3

Tabla 3.4

De la correlación entre la percepción del tiempo y desempeño laboral

Percepción del tiempo – Desempeño laboral	ρ_{xy}	p	n
	0,645	0,000.	60

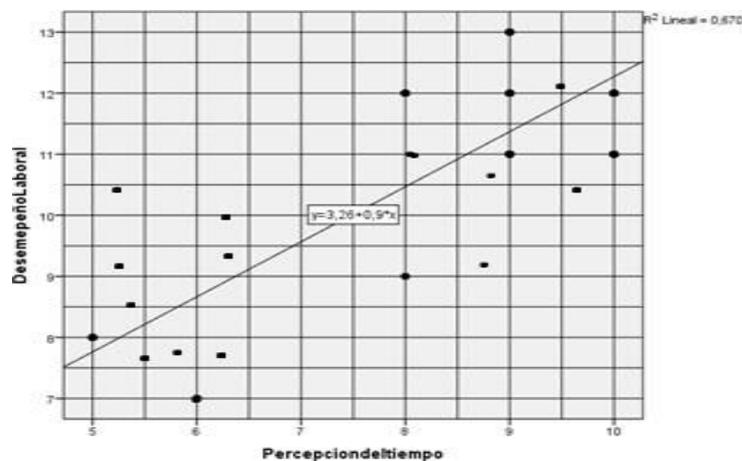
**Correlación significativa al nivel del .01

Prueba de Hipótesis.

H4. Existe relación significativa entre percepción del tiempo y desempeño laboral

Figura 3.4.

De la correlación de percepción del tiempo y desempeño laboral de los trabajadores



Interpretación.

De acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis de investigación por el resultado del p valor que es menor a 0.005. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.645), se observa una correlación positiva moderada, donde a mejores condiciones de la percepción del tiempo mejora de alguna manera el desempeño laboral.

3.5 Objetivo específico 4

Tabla 3.5

De la correlación entre hábitos y desempeño laboral

Hábitos – Desempeño laboral	ρ_{xy}	p	n
	0,759	0,000.	60

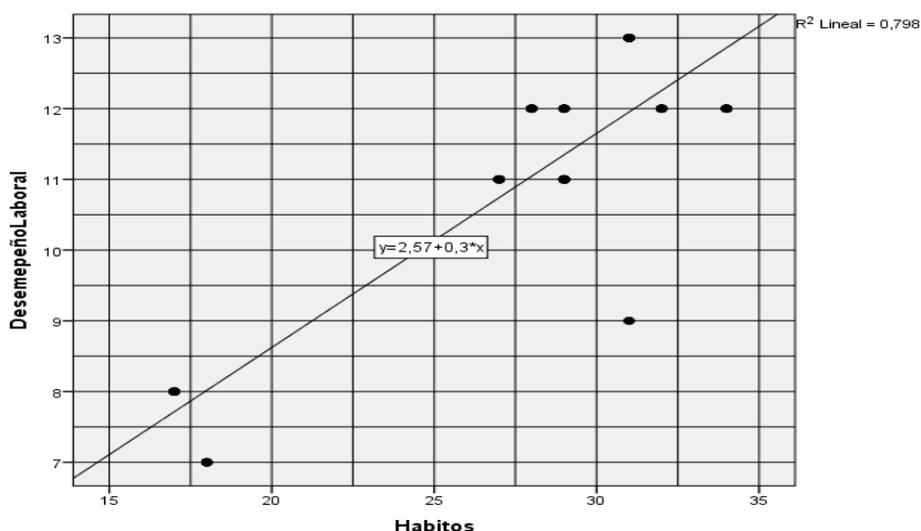
**Correlación significativa al nivel del .01

Prueba de Hipótesis.

H4. Existe relación significativa entre hábitos y desempeño laboral

Figura 3.5.

De la correlación de hábitos y desempeño laboral



Interpretación.

De acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis de investigación por el resultado del p valor que es menor a 0.005. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.759), se observa una correlación positiva alta, donde a mejores condiciones de hábitos mejora de alguna manera el desempeño laboral.

Tabla 3.6*Niveles de la gestión del tiempo*

Niveles	N°	%
Alto	15	25.0%
Medio	40	66.7%
Bajo	5	8.3%
Total	60	100.0%

Interpretación. De acuerdo a la tabla 3.6., se puede observar que el nivel más predominante de la gestión del tiempo es el nivel medio con 66.7%, seguido por el 25.0% en el nivel alto y 8.3% en el nivel bajo.

Tabla 3.7.*Niveles del desempeño laboral*

Niveles	N°	%
Alto	15	25.0%
Medio	35	58.4%
Bajo	10	16.6%
Total	60	100.0%

Interpretación. Del análisis de la tabla 3.7, se encuentra que el 58.3% de los trabajadores ubica al desempeño laboral de manera medio, un 25.0% en el nivel alto y 16.7% en el nivel bajo.

IV. DISCUSIÓN

Se consideraron dos instrumentos de recolección de datos, cuestionario de gestión del tiempo de creación propia y el cuestionario de desempeño laboral también de creación propia.

En cuanto al proceso de la validez externa se puede considerar que se encuestó a 60 trabajadores de una empresa Inversiones Mav EIRL en donde se pudo a través de la validez de la confiabilidad de los instrumentos considerar también un Alfa de Crombach de 0.918 para el cuestionario de gestión del tiempo y de 0.871 para el cuestionario de desempeño laboral, lo cual de acuerdo a su aplicación en la muestra del estudio se pudo también compararlos con algunos antecedentes consultados y teorías evaluadas para las variables.

De acuerdo a los resultados del objetivo general, en la tabla 3.1 de acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis de investigación por el resultado del p valor que es menor a 0.005. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.704), se observa una correlación positiva alta, donde a mejores condiciones de la gestión del tiempo de alguna manera mejor podrá ser el desempeño laboral. Viéndose plasmado de alguna manera el resultado de la presente investigación con las teorías de la gestión del tiempo, como por ejemplo en autores como Dicoman y Goleman, se relacionan directamente con el cumplimiento de las tareas de manera que sea más eficiente el trabajador, maximizando de esta manera, el tiempo que se le brinda para el cumplimiento de una función, es por ello que se puede decir que priorizando y distribuyendo adecuadamente las actividades según tiempo de importancia y urgencia; los trabajadores pueden de alguna manera ser más efectivos cumpliendo los plazos establecidos. Esto permite que de alguna manera los trabajadores mantengan el enfoque en los objetivos tanto organizacionales como también en profesional, lo que indica que al gestionar adecuadamente su tiempo y alinear sus acciones con las tareas que se les presentan dentro de la empresa aseguran de alguna manera contribuir de manera efectiva al desempeño laboral para generar un trabajo y organización (Syverson, 2019). Lo encontrado en los resultados de la presente investigación en función de la empresa evaluada puede verse corroborado de alguna manera con lo encontrado por la investigación de Fleming, et. al. (2023), en Holanda,

tiene como objetivo hallar situaciones que mejoren la gestión del tiempo de personal de un área productiva, los resultados mostraron que hay situaciones que condicionan para la mejora del desempeño como lo es la motivación y su búsqueda dentro del cumplimiento de funciones a través de capacitaciones como consideraciones dentro de las formas de atención entre el jefe y subordinado, observando un coeficiente Rho de Spearman de 0.794. Lo encontrado en la investigación de Virgiawan, et al. (2021), corrobora a lo encontrado en la presente investigación, en Londres donde su objetivo es buscar relación estadística entre gestión del tiempo y desempeño laboral de trabajadores en una empresa productora, tiene como resultado que se halló una correlación estadística entre las variables que a mejores condiciones en las cuales actúe el trabajador para gestionar el tiempo que le dan para el cumplimiento de sus funciones mayor será su desempeño de acuerdo a su capacidad y a sus capacitaciones (Rho de Spearman de 0.789).

Después de haber comparado los resultados de la presente investigación con los encontrados en las investigaciones consultadas de Fleming, et al. (2023) y Virgiawan, et al. (2021) y el sustento teórico correspondiente, se puede decir que dentro de los trabajadores de la empresa evaluada en la investigación menciona que si en el caso la gestión del tiempo se maneja de manera adecuada dentro de los trabajadores en su desempeño se cumplirán los objetivos en función de su organización, es por ello que capacitar a los trabajadores en función de su comportamiento hace que sea más efectivo en su logro de las funciones del puesto de trabajo.

De acuerdo a los resultados encontrados en el objetivo específico 1, en la tabla 3.2., la proactividad y el desempeño laboral de acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis de investigación por el resultado del p valor que es menor a 0.005. Según el coeficiente de correlación de ρ_{xy} (0.768), se observa una correlación positiva alta, donde a mejores condiciones de proactividad de alguna manera mejora el desempeño. Estos resultados se pueden ver plasmados de alguna manera en los sustentos teóricos como lo de las teorías de la autonomía y autodeterminación, donde se describe la necesidad interna de autonomía en función del comportamiento del trabajador, en dónde lo que busca es la responsabilidad y el control de algunas acciones, por ello que menciona que la proactividad dentro del trabajo permite de alguna manera que se tomen

decisiones más anticipadamente y realizar acciones que contribuyen de manera adecuada los objetivos organizacionales, en este sentido se aumenta la motivación tanto interna y por ende el desempeño laboral. Otra de las teorías que refuerza la proactividad es la del comportamiento organizacional desde un enfoque colectivo, donde se menciona que la productividad es un comportamiento fuera del rol del puesto de trabajo, es decir que son acciones voluntarias que tiene cada persona y que permite de alguna manera que el desempeño laboral sea más adecuado con altas probabilidades para generar el cumplimiento de las tareas y funciones. La teoría del intercambio social, que según esta teoría se desarrolla por Blau y Golden donde se genera interacciones entre los empleados y los jefes, lo que se hace un intercambio de recursos y de soluciones de acuerdo a diferentes tipos de situaciones y es por ello que se dice que la proactividad y tomar decisiones o sugerencias puede de alguna manera a solucionar problemas que se presentan dentro del desempeño laboral y por ende condiciona de alguna manera (Llopis, et al., 2020). Los resultados de la presente investigación se pueden ver corroborados de manera parecida con los encontrados en la investigación de Ruiz (2021) quien realizó un estudio en la SUNAT de la sede de Madre de Dios, con el objetivo de hallar correlación entre la proactividad y el desempeño, en donde se observa que hay correlación con un coeficiente de 0.789 lo que quiere decir que si un trabajador gestiona su tiempo en el cumplimiento de sus funciones de alguna manera va a conocer que tiene mejorar y organizar.

Después de comparar los resultados del objetivo específico 1 con los entrados tanto en las teorías como en la investigación de Ruiz, se puede decir como inferencia se puede decir que dentro de la organización evaluada al ser una organización que debe de responder por producción y su buen performance, los empleados proactivos facilitan este proceso al introducir nuevas ideas, procedimientos o soluciones que mejoran la eficiencia y la efectividad organizacional. Como resultado, contribuyen significativamente al éxito y al desempeño general de la empresa.

De los resultados del objetivo específico 2, en la tabla 3.3, los dilatadores de tiempo y desempeño laboral de acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis de investigación por el resultado del p valor que es menor a 0.005. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.592), se observa una correlación

positiva moderada, donde a mejores condiciones de dilatadores de tiempo mejora de alguna manera el desempeño laboral. Las teorías que pueden sustentar de una mejor manera la relación entre los dilatadores del tiempo y el desempeño laboral puede ser el mencionado en las teorías de La carga del trabajo y el estrés, en donde la efectividad de los dilatadores del tiempo pueden generar algún tipo de buena gestión del tiempo para aumentar la ligereza de la carga percibida en el trabajo, es por ello que una buena gestión del tiempo, lo que pretende es el uso efectivo de este tipo de dilatadores para reducir la percepción de la carga y por ende que los empleados se sientan más en el control y preparados para asumir responsabilidades laborales. Se menciona también la teoría del efecto de Zeigarnik, donde esta teoría sugiere que las tareas que no se acaban, ocupan la mente del del trabajador de manera que están completadas, es por ello que ayudar a los trabajadores en cumplir con las pendientes de manera más efectiva puede generar la liberación de recursos mentales para poder concentrarse en nueva tarea y en el desempeño en general. Teoría de la gestión del tiempo en función de que las personas deben de tener una inteligencia emocional más adecuada en donde sean capaces de regular y dirigir los conceptos de comportamiento en el logro de los objetivos organizacionales, para ello se proporcionan de herramientas técnicas que puedan administrar de manera adecuada el recurso del tiempo para mejorar el nivel del desempeño del trabajo (Collan, et al., 2023). Los resultados de la presente investigación se pueden diferir de alguna forma con los encontrados Flores (2019), quien realizó un estudio en la ciudad de Lima, con un objetivo de hallar correlación entre dilatadores de tiempo y desempeño laboral de trabajadores dentro de una empresa. Hay resultados en donde hay correlación entre variables de estudio de coeficiente de Rho 0.889, lo que quiere decir que mientras más gestione los dilatadores del tiempo el trabajador mejora el desempeño laboral. Como conclusión se recurre y siguiere más formas facilitadoras que puede tener la empresa para mejorar condiciones de trabajo.

Se puede inferir de alguna manera que en la empresa evaluada no prioriza de forma adecuada a los dilatadores de tiempo donde pueden mejorar el desempeño laboral al permitir a los empleados gestionar eficazmente sus recursos temporales y reducir el estrés asociado con las demandas laborales,

falta implementar estrategias efectivas de gestión del tiempo, las organizaciones pueden fomentar un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio, donde los empleados pueden alcanzar sus metas profesionales de manera más eficiente y efectiva.

De los resultados encontrados en el objetivo específico 3, en la tabla 3.4, la percepción del tiempo y el desempeño laboral de acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis de investigación por el resultado del p valor que es menor a 0.005. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.645), se observa una correlación positiva moderada, donde a mejores condiciones de la percepción del tiempo mejora de alguna manera el desempeño laboral. De acuerdo al sustento teórico se puede decir que la percepción del tiempo y la toma de decisiones para mejorar el desempeño laboral estudia algunas teorías como la psicología cognitiva en la percepción del tiempo, cómo es que influyen en el comportamiento de la toma de decisiones relacionadas a una planificación y ejecución de algún tipo de tareas que se les brinda de acuerdo a la organización. Una percepción precisa, puede andar en evaluar, adecuadamente la cantidad de tiempo que se requiere para completar una tarea y tomar una decisión en la cual se debe de informar cuál es la previsión y la distribución del trabajo, es por ello que para que un desempeño efectivo y eficiente los trabajadores se deben de discernir cuáles van hacer las funciones que van a cumplir y cuál es el menor tiempo en el cual se le va a realizar (Arslan. et al., 2017). Los resultados pueden verse diferenciados de alguna forma con los encontrados en el estudio de Pfeiffer (2019) realizó donde evidencia 15 distritos de Lima, cuyo objetivo es hallar relación entre la percepción del tiempo y el desempeño laboral, concluye que hay relación entre las variables de estudio con un coeficiente de 0.877 lo que nos quiere decir que mientras mejor sea la gestión del tiempo en las personas desde su percepción del tiempo, mayor será su desempeño dentro de un ambiente laboral.

Se infiere entonces que después de evaluar los resultados de la presente investigación con la teoría que fundamenta y la investigación de Pfeiffer, se puede decir que dentro de la empresa evaluada, la percepción del tiempo afecta no solo la planificación y el manejo de tareas, sino también el nivel de estrés, la motivación y la toma de decisiones en el entorno laboral. Las organizaciones

pueden beneficiarse al promover una percepción saludable y precisa del tiempo entre sus empleados, proporcionando herramientas y recursos para gestionar el tiempo de manera efectiva y facilitando un ambiente de trabajo que apoye el rendimiento óptimo y el bienestar de sus empleados.

De los resultados del objetivo específico 4, en la tabla 3.5, de hábitos y el desempeño laboral de acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis de investigación por el resultado del p valor que es menor a 0.005. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.759), se observa una correlación positiva alta, donde a mejores condiciones de hábitos mejora de alguna manera el desempeño laboral. En las teorías en las cuales se menciona los hábitos organizacionales en función del desempeño laboral, se debe de mencionar las teorías como el aprendizaje organizacional, en donde las culturas y la visión que se tiene dentro de algún tipo de organización permite hábitos que sean más adecuados como la comunicación clara y el manejo del tiempo para solucionar algún tipo de problemática en el cual se encuentra un puesto de trabajo. Estos hábitos facilitan la ejecución de las tareas diarias y también promueven un clima positivo y colaborativo gestionando de alguna manera un buen desempeño laboral. La teoría del comportamiento también es otra de las teorías que lo que hace es la perspectiva más idealizada de un rendimiento tanto desde una iniciativa tipo de perseverancia en capacidad de adaptabilidad en la cual se evidencia algún tipo de buen hábito que sea más productivo. La teoría del esfuerzo y la recompensa, también es otra de las teorías que gestiona a un buen hábito organizacional en función de alguna recompensa como reconocimiento oportunidades promociones adopción y mantenimiento de algún tipo de comportamiento que sea adecuado. En la teoría del cambio organizacional se menciona que hay diferentes tipos de capacidades de la adaptación y el cambio dentro de los trabajadores, para formar hábitos organizacionales mejores que fomenten de alguna manera la innovación y la colaboración en la capacidad de la organización, para que de esta manera se observe un comportamiento que sea más competitivo del mercado y tengo una capacidad de adaptación estrechamente relacionada con el desempeño laboral y también el esfuerzo que hacen los trabajadores (Dimaria, et. al., 2020). Estos resultados se pueden ver de alguna manera corroborados con los encontrados en Murillos (2020), en su

estudio realizado en la ciudad de Lima, como objetivo busca hallar correlación entre hábitos y desempeño dentro de una empresa, en función a la a sus resultados se halla un coeficiente de 0.740, lo que quiere decir que mientras mejor se habitó halla dentro de ellos trabajadores de alguna manera cumplen con los objetivos institucionales dentro de la organización. Pero se difiere con los encontrados en la investigación de Rodríguez, et al. (2020), en Colombia, buscó hallar relación entre hábitos de la gestión del tiempo y el desempeño en trabajadores del área productiva de una empresa de envases para alimentos, donde se observa que la capacitada que tiene este tipo de trabajos hace que haya una relación para aminorar tiempos y generar la mayor cantidad de producción y que los salarios están enfocados de acuerdo a la cantidad que puedan producir, en donde salen sus capacidades más adecuadas. Una correlación positiva regular $Rho = 0.456$. Como inferencia se puede que los hábitos juegan un rol crítico en el desempeño laboral de las organizaciones al influir en la eficiencia operativa, la capacidad de aprendizaje y adaptación, y el clima organizacional general. Promover hábitos positivos entre los empleados no solo mejora la productividad y el rendimiento individual, sino que también fortalece la cultura organizacional y contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

V. CONCLUSIONES

Conclusión 1

Si existe una correlación entre la variable gestión del tiempo y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Mav E.I.R.L. donde la varianza bilateral tiene un p-valor de .000 menor que 0.05, por lo que se puede afirmar la hipótesis general de la investigación, lo cual afirma que hay relación significativa entre las variables. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.704), se observa una correlación positiva alta, donde a mejores condiciones de la gestión del tiempo de alguna manera mejor podrá ser el desempeño laboral. Si en el caso que la gestión del tiempo se maneje de manera adecuada el desempeño se cumplirán con el alcance de los objetivos organizacionales, es por ello que capacitar a los trabajadores en función de su comportamiento hace que sea más efectivo en su logro de las funciones del puesto de trabajo.

Conclusión 2

Si existe una la correlación entre la proactividad y el desempeño laboral, donde se tiene un p-valor de .000 menor que 0.05, por lo que se puede afirmar la hipótesis de la investigación, lo cual afirma que hay relación significativa entre proactividad y desempeño laboral. Según el coeficiente de correlación de ρ_{xy} (0.768), se observa una correlación positiva alta, donde a mejores condiciones de proactividad de alguna manera mejora el desempeño. Dentro de la organización evaluada al ser una organización que debe de responder por producción y su buen performance, los empleados proactivos facilitan este proceso al introducir nuevas ideas, procedimientos o soluciones que mejoran la eficiencia y la efectividad organizacional. Como resultado, contribuyen significativamente al éxito y al desempeño general de la empresa.

Conclusión 3

Si existe una la correlación entre los dilatadores de tiempo y el desempeño laboral, donde se tiene un p-valor de .000 menor que 0.05, por lo que se puede afirmar la hipótesis de la investigación, lo cual afirma que hay relación significativa. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.592), se observa una correlación positiva moderada, donde a mejores condiciones de dilatadores de

tiempo mejora de alguna manera el desempeño laboral. La empresa evaluada no prioriza de forma adecuada a los dilatadores de tiempo donde pueden mejorar el desempeño laboral al permitir a los empleados gestionar eficazmente sus recursos temporales y reducir el estrés asociado con las demandas laborales, falta implementar estrategias efectivas de gestión del tiempo, las organizaciones pueden fomentar un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio, donde los empleados pueden alcanzar sus metas profesionales de manera más eficiente y efectiva.

Conclusión 4

Si existe una correlación entre la percepción del tiempo y el desempeño laboral donde se tiene un p-valor de .000 menor que 0.05, por lo que se puede afirmar la hipótesis de la investigación, lo cual afirma que hay relación significativa. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.645), se observa una correlación positiva moderada, donde a mejores condiciones de la percepción del tiempo mejora de alguna manera el desempeño laboral. La percepción del tiempo afecta no solo la planificación y el manejo de tareas, sino también el nivel de estrés, la motivación y la toma de decisiones en el entorno laboral. Las organizaciones pueden beneficiarse al promover una percepción saludable y precisa del tiempo entre sus empleados, proporcionando herramientas y recursos para gestionar el tiempo de manera efectiva y facilitando un ambiente de trabajo que apoye el rendimiento óptimo y el bienestar de sus empleados.

Conclusión 5

Si existe una correlación entre hábitos y el desempeño laboral tiene un p-valor de .000 menor que 0.05, por lo que se puede afirmar la hipótesis de la investigación, lo cual afirma que hay relación significativa. Según el coeficiente de correlación ρ_{xy} (0.759), se observa una correlación positiva alta, donde a mejores condiciones de hábitos mejora de alguna manera el desempeño laboral. Los hábitos juegan un rol crítico en el desempeño laboral de las organizaciones al influir en la eficiencia operativa, la capacidad de aprendizaje y adaptación, y el

clima organizacional general. Promover hábitos positivos entre los empleados no solo mejora la productividad y el rendimiento individual, sino que también fortalece la cultura organizacional y contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

VI RECOMENDACIONES

A los trabajadores de la empresa evaluada:

- Que se identifiquen cuáles son las prioridades y las funciones claras de cada puesto de trabajo, para que de esta manera los empleados puedan entender cuáles son los objetivos más importantes y las tareas diarias que van a contribuir al alcance de los objetivos, esto permite de alguna manera enfocarse realmente en lo que se importa y evitar distracciones generando una mejor condición de la gestión del tiempo y por ende un mejor desempeño laboral.
- La planificación diaria y semanal sobre la incentivación de la proactividad que deben de tener los empleados a dedicar el tiempo al inicio de cada día o semana para poder planificar las actividades de esta manera se pueden crear listas de tareas asignaciones de tiempo por cada tarea y sobre todo la priorización de las soluciones en función de alguna problemática de importancia o quizá en alguna situación para mejorar.
- La utilización de una herramienta y técnica de la gestión del tiempo y la cual se proporcione entrenamiento y acceso agendas electrónicas, aplicación de gestión de las tareas las técnicas como la pomodoro, que es los trabajos por intervalos, para que de esta manera se generen metodologías que ayuden a mejorar las situaciones de dilatación del tiempo y poder priorizar de esta manera la concentración en el trabajo por cada puesto de trabajo.
- Mejorar sus habilidades de gestión del tiempo viendo habilidades individuales y colectivas para promover una cultura organizacional, que valores de eficiencia y la productividad y por ende se mejore las condiciones de la promoción y reconocimiento de los trabajadores que de alguna manera se esfuerzan para poder llegar a los objetivos organizacionales en función de la empresa.

Se recomienda al gerente de la empresa:

- La revisión y el ajuste continuo de la visión y la misión de la empresa para promover de esta manera, una cultura de revisión regular del uso del tiempo y que la eficacia de las prácticas en función de la gestión del

tiempo se identifiquen de una manera el ajuste de las estrategias para optimizar el desempeño laboral, como por ejemplo de las capacitaciones constantes y también tener en cuenta el desempeño por competencias, donde se evalúe a cada puesto de trabajo de acuerdo a las actitudes y comportamientos que tengan cada trabajador y que de esta manera puedan facilitar el cumplimiento de las funciones que se le brinda por cada puesto de trabajo.

A los futuros investigadores:

- Realizar una investigación experimental, donde se realice un plan de mejora de la gestión del tiempo, en donde el trabajador este capacitado sobre que estrategias utilizar para realizar mejor las condiciones de sus funciones y el cumplimiento de esta manera probar si mejora el desempeño laboral de manera adecuada.

REFERENCIAS

- Agustiena, E. y Drahen, P. (2020). How does Happiness at Work Affect Employee Performance in the Head Office of BKKBN? *Hasanuddin Economics and Business Review*, 4 (2), pp. 58-64.
- Al Hammadi, N., Bin Masrom, A. y Mohamed, S. (2019). Happiness Of Oil And Gas Industry Employees In Relations To Productivity: Abu Dhabi, UAE. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 8 (5C), pp. 1107-1121.
- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(4).
- Angelu, M. (2017). Guía de gestión del tiempo. Libro.
- Arslan, Y. y Polat, S. (2017). Adaptation of Well-Being at Work Scale to Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23 (4), pp. 603-622.
- Ashraf, F., y Khan, M.S. (2019). Does emotional intelligence moderate the relationship between workplace bullying and job performance?. *Asian Business and Management*, 13(2), 171-190.
- Atmaja, D. S., Fachrurazi, F., Abdullah, A., Fauziah, F., Zaroni, A. N., & Yusuf, M. (2022). Actualization Of Performance Management Models For The Development Of Human Resources Quality, Economic Potential, And Financial Governance Policy In Indonesia Ministry Of Education.
- Awada, N., Sarawati, S. y Binti, F. (2019). The effect of employee happiness on performance of employees in public organization in United Arab Emirates. *Journal of Administrative and Business Studies*, 5 (5), pp. 260-26
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2016). The Job Demands-Resources model: state of the art. *J. Manag. Psychol.* 22, 309–328. 10.1108/02683
- Baptista, P. C. P., Lourenção, D. C. D. A., Silvestre Silva-Junior, J., Cunha, A. A. D., & Gallasch, C. H. (2022). Distress and pleasure indicators in health care

workers on the COVID-19 front line. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 30.

Capasso, R., Zurlo, M. y Smith, A. (2019). Ethnicity, work-related stress and subjective reports of health by migrant workers: a multi-dimensional model. *Ethn. Health* 16, 1–20. [10.1080/13557858.2016.1258041](https://doi.org/10.1080/13557858.2016.1258041)

Cequea, M., Rodríguez, C., y Núñez, M. (2019). La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584.

<http://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/11316/1/marvel%20cequea>.

Collan Velazco, F. D. L. Ángeles C., Cubas Romero, T. L., & Mendoza Chávez, G. (2023). Felicidad y síndrome de burnout en profesionales de salud de un hospital nacional de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia. *PsiqueMag*, 12(1), 1–20. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v12i1.2488>

Cuadra, J. y Florenzano, S. (2019). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. 17(2), 1-5. <http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones.com>

Diener, E. (2019). *International Differences in Well-Being. Perspectives on psychological science*, 10 (5), 18-35

DiMaria, C. H., Peroni, C., & Sarracino, F. (2020). Happiness matters: Productivity gains from subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 139-160.

Fleming, K., George, J. L., Bazalak, S. J., Roeske, J. A., Biggs, A. D., Landry, C. M., ... & Truwit, J. D. (2023). Optimizing respiratory therapy resources by de-implementing low-value care. *Respiratory Care*, 68(5), 559-564.

Flores Apaza, E. (2019). Relación de la Gestión del Tiempo y Estrés Laboral en el 49 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-fraissepercepcion-tiempo/>
- Fuentes, S. (2019). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Madrid: Actualia Editores
- Gal, P.N. (2019). Measuring Total Factor Productivity at the Firm Level using OECDORBIS. OECD Publishing, *OECD Economics Department Working Papers*: 1049 <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/5k46dsb25ls6-en>.
- Gandhi, A., Navarro, S. y Rivers, D. (2019). On the identification of production functions: How heterogeneous is productivity? Mimeo, 1(1), 1–76
- Gloor, P., Colladon, A., Giacomelli, G., Saran, T., y Grippa, F. (2017). The impact of virtual mirroring on customer satisfaction. *Journal of Business Research*, 75, 67–76.
- Goodman, R., Disabato, D., Kashdan, L. and Kaufmann, F. (2018). PERMA and the basic components of well-being. *Journal of Positive Psychology*, 13 (4), 333 - 335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Handayani, R., & Kasidin, K. (2022). Employee Performance Analysis Based on Human Resources Management Practices in Private Hospital in Surakarta. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 37(1), 109-126.
- Helliwell, J. and Akinin, L. (2018). Expanding the social science of happiness. *Nature Human Behavior*, 30 (2), 248-252. <https://www.nature.com/articles/s41562-018-0308-5>
- Hernández R. (2018). Metodología de la Investigación. (6a ed). México, D.F. Mc Graw Hill

- Jebb, A., Tay, L., Diener, E. and Oishi, S. (2018). Happiness, income satiety and turning points around the world. *Nature Human Behavior*, 35 (2), 33-38. <https://www.nature.com/articles/s41562-017-0277-0>
- 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. <https://riunet.upv.es/handle/10251/142710>
- Lopes, M. C. C., Oliva, C. C. C., Bezerra, N. M. S., Silva, M. T., & Galvão, T. F. (2022). Relationship between depressive symptoms, burnout, job satisfaction and patient safety culture among workers at a university hospital in the Brazilian Amazon region: cross-sectional study with structural equation modeling. *Sao Paulo Medical Journal*, 140, 412-421.
- López, J. (2021). Labor motivation and human resources management in the theory of Frederick Herzberg. Suecia: Cambrigue
- Mackay, C., Cousins, R., Kelly, P, Lee, S., y McCaig, R. (2019). “Management Standards” and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work and Stress*, 18(2), 91–112. <https://doi.org/10.1080/02678370410001727474>.
- Marchant, L. (2019). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1): 58-69.
- Mendoza-Ocasal, D., Castillo-Jiménez, R., Navarro, E., & Ramírez, J. (2021). Measuring workplace happiness as a key factor for the strategic management of organizations. *Polish Journal of Management Studies*, 24.
- 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>

- Mohammed, M. B., Adam, M. B., Zulkafli, H. S. y Ali, N. (2020). Improved frequency table with application to environmental data. *Mathematics and Statistics*, 8(2), 201–210. doi: 10.13189/ms.2020.080216
- Myers, D. y Diener, E. (2018). The scientific search for happiness. *Perspectives on psychological science*, 13 (2), 218-235. <https://doi.org/10.1177/1745691618765171>
- Ñaupas, S., Mejía, R., Novoa, J. y Villagómez, F. (2019). Metodología de la investigación, enfoque cuantitativos y cualitativos. Editorial: México, Pearson
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. *PRODOC*, 1–64. <https://cutt.ly/tKhVdPk>
- Organización de cooperación y desarrollo económicos. (2020). Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad en América Latina. *Serie Mejores Políticas*, 25. <https://cutt.ly/7KhVozA>
- Oswald, A., Proto, E., y SgROI, D. (2019). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822.
- Özer, Ö., Özkan, O., Özmen, S., & Çirakli, Ü. (2022). Investigation of the Perception of Occupational Safety, Work Stress and Happiness in Healthcare Workers. *Journal of Health Management*, 09720634221078413.
- 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>
- Robbins, S. y Judge, T. (2019). *Administración*. (15th ed.). Mexico: Edit. Pearson
- Rodríguez-Sánchez, J. L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2020). Investing time and resources for work–life balance: The effect on talent retention. *International journal of environmental research and public health*, 17(6), 1920.

- Rus, S., Joshi, D., Braun, A., y Kuijper, A. (2018). The emotive couch: Learning emotions by capacitively sensed. *Procedia Computer Science*, 130, 263–270.
- 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>
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2019). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*, 27(2), 499-516.
- Sarfraz, M., Ji, X., Asghar, M., Ivascu, L., & Ozturk, I. (2022). Signifying the relationship between Fear of COVID-19, psychological concerns, financial concerns and healthcare employees job performance: A mediated model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2657.
- Schutte, N. S., & Loi, N. (2019). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- 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.
- Syverson, C. (2019). What determines productivity? *Journal of Economic Literature*, 49(2), 326–365. <http://dx.doi.org/10.1257/jel.49.2.326>
- Trejo Gutierrez, D. L. (2020). La Administración del tiempo y su impacto en la productividad [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro] [Repositorio Institucional]. <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/2350>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee

performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67-79.

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de las variables

Título: La gestión del tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Mav E.I.R.L., Chimbote, 2024

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES
Gestión del tiempo	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, 2019).	Se estudia bajo las dimensiones: proactividad, dilatadores del tiempo, percepción del tiempo y hábitos de la organización. La medición se realiza a través de un cuestionario en escala de Likert	Proactividad, se entiende como la capacidad de buscar diversidad de soluciones y opiniones acertadas.	<ul style="list-style-type: none"> Diversidad de soluciones Opiniones acertadas 	1 - 3 4 - 5	Escala: Ordinal Niveles de medición [74 – 100 Alta] [47 - 73 Media] [20 – 46 Baja] Opciones de respuestas Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Dilatadores de tiempo, son los que se deben evitar dentro del trabajo como la baja motivación e interrupciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Baja motivación Interrupciones de trabajo 	6 – 8 9 - 10	
			Percepción del tiempo, es la visión que tiene el trabajador sobre como culmina rápido los encargos y como esta su nivel de concentración.	<ul style="list-style-type: none"> Culminación rápida de encargos Nivel de concentración 	11 - 13 14 - 15	
			Hábitos de la organización, son lo que define el comportamiento organizacional entre ellos se encuentran los hábitos multitarea y sistematización de actividades.	<ul style="list-style-type: none"> Hábitos multitarea Sistematización de actividades 	16 - 18, 19 - 20	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el resultado de una satisfacción laboral dentro de una organización en donde el trabajador aminora gastos y mejora las condiciones de resultados (Fuentes, 2019).	Se estudia a través de tres dimensiones: desempeño de la tarea, civismo y eficiencia. La medición se realiza a través de un cuestionario en escala de Likert.	Desempeño de la tarea, menciona las formas de funcionalidad y conocimiento de encargos que tiene el trabajador para realizar más rápido sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> Funcionalidad Conocimiento de encargos 	1 – 2 3- 4	Escala: Ordinal Niveles de medición [57 - 75 Alta] [36 - 56 Media] [15 – 35 Baja] Opciones de respuestas Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Civismo, es la manera de como el trabajador se identifica con la empresa a través de la comunicación y trabajo en equipo para alcanzar los objetivos rápidos.	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación en equipo Trabajo en equipo 	5 - 6 7 - 8	
			Eficiencia permite de alguna manera alcanzar objetivos a través de la aminoración de las tareas y mejora de los recursos.	<ul style="list-style-type: none"> Aminorar tareas Mejorar recursos 	9 – 12 13 - 15	

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL TIEMPO

Estimado amigo, agradecemos tu participación en este breve cuestionario sobre la gestión del tiempo en Inversiones Mav E.I.R.L. Tu opinión es vital para nuestro estudio de acuerdo a nuestros objetivos. Por favor, marca con una equis (x) la respuesta que consideres más apropiada. La información recopilada será anónima y utilizada únicamente con fines académicos.

¡Gracias por tu colaboración!

Dimensión: Proactividad					
Ítem	Escala de medición				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1. Utilizo herramientas tecnológicas, como el uso de aplicaciones proporcionado por la empresa, para agilizar las entregas.					
2. Busco formas diferentes de hacer mi trabajo como por ejemplo algún tipo de metodología.					
3. Planteo posibles soluciones a eventuales problemas de trabajo.					
4. Participo activamente en reuniones de trabajo.					
5. Sustento mis opiniones con argumentos adecuados.					

Dimensión: Dilatadores de tiempo					
Item	Escala de medición				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
6. Cuento con objetivos claros que orientan mis actividades.					
7. Ante situaciones difíciles me comporto de una manera que no controlo mis emociones.					
8. Siento que mi trabajo no aporta mucho a la empresa.					
9. Considero que hay exceso de reuniones diarias (>2 reuniones) haciendo de esto interrupciones de trabajo.					
10. Considero excesivo el número de llamadas que atender que me hacen demorar en el trabajo.					
Dimensión: Percepción del tiempo					
Ítem	Escala de medición				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
11. Cuento con agilidad para realizar mi trabajo.					
12. Suelo no 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					

mis actividades haciéndome más concentrado.					
15. Suelo quedarme menos horas extras en el trabajo ya que mi nivel de concentración es bueno.					
Dimensión: Hábitos de la organización					
Ítem	Escala de medición				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
16. Siento que mis actividades diarias no me abruman					
17. Organizo mis actividades con la debida anticipación, haciendo más funciones de las debidas.					
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 y me resulta					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Variable 1: Gestión del tiempo

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas		
Autor de la investigación	Ana Karina Palacios Niño		
Dimensiones:	Proactividad, dilatadores de tiempo, percepción de tiempo, hábitos		
N° de ítems	20 ítems		
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi Siempre: 4 A veces: 3 Casi Nunca: 2 Nunca: 1		
Ámbito de aplicación:	Empresa Inversiones Mav E.I.R.L		
Administración:	Presencial (Aplicación directa del cuestionario)		
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Describir el nivel de gestión del tiempo de los trabajadores		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de doctor y magister. Los tres profesionales en el rubro de educación universitaria en temas administrativos. Los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.		
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de Alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha_1 = 0,918$)		
Unidades de información:	Trabajadores de la empresa evaluada		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Proactividad	1-5	
	Dilatadores de tiempo	6-10	
	Percepción del tiempo	11-15	
	Hábitos	16-20	
Niveles /Valores finales de la variable	[74 – 100] Alta [47 – 73] Media [20 – 46] Baja		

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado amigo, agradecemos tu participación en este breve cuestionario sobre el desempeño laboral en Inversiones Mav E.I.R.L. Tu opinión es vital para nuestro estudio de acuerdo a nuestros objetivos. Por favor, marca con una equis (x) la respuesta que consideres más apropiada. La información recopilada será anónima y utilizada únicamente con fines académicos.

¡Gracias por tu colaboración!

Dimensión: Desempeño de la tarea					
Item	Escala de medición				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1. Conozco cada una de las funciones por desarrollar, dentro del puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.					
2. Poseo el conocimiento de las normas y especificaciones de su trabajo.					
3. Poseo capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
4. Analizo las situaciones existentes para proponer mejoras en el trabajo.					
Dimensión: Civismo					
Item	Escala de medición				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5

5. Mi trabajo muestra compromiso con la misión y visión de la empresa.					
6. Colaboro y coopero con sus compañeros para lograr los objetivos de la empresa.					
7. Brindo y comparto confianza a sus compañeros					
8. Aporto con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas					
Dimensión: Eficiencia					
Item	Escala de medición				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
9. Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.					
10. Aporto soluciones cuando se genera demoras en la producción					
11. Mi comportamiento es de forma responsable para así favorecer a la empresa.					
12. Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando me necesita.					

13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.					
14. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo de manera rápida.					
15. Muestro un excedente del cumplimiento de metas, siendo de esta manera un elemento productivo haciendo aminorar recursos.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Variable 2: Desempeño laboral

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas		
Autor de la investigación	Ana Karina Palacios Niño		
Dimensiones:	Desempeño de la tarea, civismo, eficiencia		
N° de ítems	15 ítems		
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi Siempre: 4 A veces: 3 Casi Nunca: 2 Nunca: 1		
Ámbito de aplicación:	Empresa Inversiones Mav E.I.R.l		
Administración:	Presencial (Aplicación directa del cuestionario)		
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Describir el nivel de gestión del tiempo de los trabajadores		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de doctor y magister. Los tres profesionales en el rubro de educación universitaria en temas administrativos. Los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.		
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de Alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha_1 = 0,871$)		
Unidades de información:	Trabajadores de la empresa evaluada		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Desempeño de la tarea	1-4	
	Civismo	5-8	
	Eficiencia	9-15	
Niveles /Valores finales de la variable	[57 – 75] Alta [36 – 56] Media [15 – 35] Baja		

ANEXO 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de contenido de instrumentos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: cuestionario gestión del tiempo y cuestionario desempeño laboral. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación cuestionario gestión del tiempo

Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proactividad	Diversidad de soluciones	1. Utilizo herramientas tecnológicas, como el uso de aplicaciones proporcionado por la empresa, para agilizar las entregas	1	1	1	1	
		2. Busco formas diferentes de hacer mi trabajo como por ejemplo algún tipo de metodología	1	1	1	1	
		3. Planteo posibles soluciones a eventuales problemas de trabajo	1	1	1	1	
	Opiniones acertadas	4. Participo activamente en reuniones de trabajo	1	1	1	1	
		5. Sustento mis opiniones con argumentos adecuados	1	1	1	1	
Dilatadores de tiempo	Bajo motivación	6. Cuento con objetivos claros que orientan mis actividades	1	1	1	1	
		7. Ante situaciones difíciles me comporto de una manera que no controlo mis emociones	1	1	1	1	
		8. Siento que mi trabajo no aporta mucho a la empresa	1	1	1	1	
	Interrupciones de trabajo	9. Considero que hay exceso de reuniones diarias (>2 reuniones) haciendo de esto interrupciones de trabajo	1	1	1	1	
		10. Considero excesivo el número de llamadas que atender que me hacen demorar en el trabajo	1	1	1	1	

Percepción del tiempo	Culminación rápida de encargos	11. Cuento con agilidad para realizar mi trabajo	1	1	1	1	
		12. Suelo no distraerme con facilidad	1	1	1	1	
		13. Siento que me falta el tiempo para terminar mis tareas	1	1	1	1	
	Nivel de concentración	14. Utilizo una agenda virtual que me ayuda a organizar y priorizar mis actividades haciéndome más concentrado	1	1	1	1	
		15. Suelo quedarme menos horas extras en el trabajo ya que mi nivel de concentración es bueno	1	1	1	1	
Hábitos de la organización	Hábitos multitarea	16. Siento que mis actividades diarias no me abruman	1	1	1	1	
		17. Organizo mis actividades con la debida anticipación haciendo más funciones de las debidas.	1	1	1	1	
		18. Grandes tareas complejas las divido en pequeñas tareas manejables	1	1	1	1	
	Sistematización de actividades	19. La diversidad de actividades de trabajo me obliga a atender diversos temas	1	1	1	1	
		20. Quiero abarcar varias actividades a la vez y me resulta	1	1	1	1	

Ficha de validación

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del tiempo
Objetivo del instrumento	Medir la perspectiva de los trabajadores en gestión del tiempo
Nombres y Apellidos del experto	Jesús Romero Pacora
Documento de Identidad	062535222
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Federico Villareal
Cargo	Docente
Número telefónico	936896299
Firma	 ----- Dr. Romero Pacora Jesus 06253522
Fecha	17 / 05 / 2024

Matriz de validación cuestionario gestión del tiempo

Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proactividad	Diversidad de soluciones	1. Utilizo herramientas tecnológicas, como el uso de aplicaciones proporcionado por la empresa, para agilizar las entregas	1	1	1	1	
		2. Busco formas diferentes de hacer mi trabajo como por ejemplo algún tipo de metodología	1	1	1	1	
		3. Planteo posibles soluciones a eventuales problemas de trabajo	1	1	1	1	
	Opiniones acertadas	4. Participo activamente en reuniones de trabajo	1	1	1	1	
		5. Sustento mis opiniones con argumentos adecuados	1	1	1	1	
Dilatadores de tiempo	Bajo motivación	6. Cuento con objetivos claros que orientan mis actividades	1	1	1	1	
		7. Ante situaciones difíciles me comporto de una manera que no controlo mis emociones	1	1	1	1	
		8. Siento que mi trabajo no aporta mucho a la empresa	1	1	1	1	
	Interrupciones de trabajo	9. Considero que hay exceso de reuniones diarias (>2 reuniones) haciendo de esto interrupciones de trabajo	1	1	1	1	
		10. Considero excesivo el número de llamadas que atender que me hacen demorar en el trabajo	1	1	1	1	

Percepción del tiempo	Culminación rápida de encargos	11. Cuento con agilidad para realizar mi trabajo	1	1	1	1	
		12. Suelo no distraerme con facilidad	1	1	1	1	
		13. Siento que me falta el tiempo para terminar mis tareas	1	1	1	1	
	Nivel de concentración	14. Utilizo una agenda virtual que me ayuda a organizar y priorizar mis actividades haciéndome más concentrado	1	1	1	1	
		15. Suelo quedarme menos horas extras en el trabajo ya que mi nivel de concentración es bueno	1	1	1	1	
Hábitos de la organización	Hábitos multitarea	16. Siento que mis actividades diarias no me abruman	1	1	1	1	
		17. Organizo mis actividades con la debida anticipación, haciendo más funciones de las debidas	1	1	1	1	
		18. Grandes tareas complejas las divido en pequeñas tareas manejables	1	1	1	1	
	Sistematización de actividades	19. La diversidad de actividades de trabajo me obliga a atender diversos temas	1	1	1	1	
		20. Quiero abarcar varias actividades a la vez y me resulta	1	1	1	1	

Ficha de validación

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del tiempo
Objetivo del instrumento	Medir la perspectiva de los trabajadores en gestión del tiempo
Nombres y Apellidos del experto	Salazar Llanos, Juan Francisco
Documento de Identidad	44137812
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Coordinador de escuela.
Número telefónico	970897116
Firma	
Fecha	20 / 05 / 2024

Matriz de validación cuestionario gestión del tiempo

Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proactividad	Diversidad de soluciones	1. Utilizo herramientas tecnológicas, como el uso de aplicaciones proporcionado por la empresa, para agilizar las entregas	1	1	1	1	
		2. Busco formas diferentes de hacer mi trabajo como por ejemplo algún tipo de metodología	1	1	1	1	
		3. Planteo posibles soluciones a eventuales problemas de trabajo	1	1	1	1	
	Opiniones acertadas	4. Participo activamente en reuniones de trabajo	1	1	1	1	
		5. Sustento mis opiniones con argumentos adecuados	1	1	1	1	
Dilatadores de tiempo	Bajo motivación	6. Cuento con objetivos claros que orientan mis actividades	1	1	1	1	
		7. Ante situaciones difíciles me comporto de una manera que no controlo mis emociones	1	1	1	1	
		8. Siento que mi trabajo no aporta mucho a la empresa	1	1	1	1	
	Interrupciones de trabajo	9. Considero que hay exceso de reuniones diarias (>2 reuniones) haciendo de esto interrupciones de trabajo	1	1	1	1	
		10. Considero excesivo el número de llamadas que atender que me hacen demorar en el trabajo	1	1	1	1	

Percepción del tiempo	Culminación rápida de encargos	11. Cuento con agilidad para realizar mi trabajo	1	1	1	1	
		12. Suelo no distraerme con facilidad	1	1	1	1	
		13. Siento que me falta el tiempo para terminar mis tareas	1	1	1	1	
	Nivel de concentración	14. Utilizo una agenda virtual que me ayuda a organizar y priorizar mis actividades haciéndome más concentrado	1	1	1	1	
		15. Suelo quedarme menos horas extras en el trabajo ya que mi nivel de concentración es bueno	1	1	1	1	
Hábitos de la organización	Hábitos multitarea	16. Siento que mis actividades diarias no me abruman	1	1	1	1	
		17. Organizo mis actividades con la debida anticipación, haciendo más funciones de las debidas	1	1	1	1	
		18. Grandes tareas complejas las divido en pequeñas tareas manejables	1	1	1	1	
	Sistematización de actividades	19. La diversidad de actividades de trabajo me obliga a atender diversos temas	1	1	1	1	
		20. Quiero abarcar varias actividades a la vez y me resulta	1	1	1	1	

Ficha de validación

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del tiempo
Objetivo del instrumento	Medir la perspectiva de los trabajadores en gestión del tiempo
Nombres y Apellidos del experto	William Arnold Carrión Adan
Documento de Identidad	70918504
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración de negocios- MBA
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jefe de Prácticas
Número telefónico	929162130
Firma	
Fecha	20 / 05 / 2024

Matriz de validación cuestionario desempeño laboral

Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño de la tarea	Funcionalidad	1. Conozco cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.	1	1	1	1	
		2. Poseo el conocimiento de las normas y especificaciones de su trabajo.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de encargos	3. Poseo capacidad de análisis frente a una problemática existente.	1	1	1	1	
		4. Analizo las situaciones existentes para proponer mejoras en el trabajo.	1	1	1	1	
Civismo	Comunicación en equipo	5. Mi trabajo muestra compromiso con la misión y visión de la empresa.	1	1	1	1	
		6. Colaboro y coopero con sus compañeros para lograr los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	7. Brindo y comparto confianza a sus compañeros	1	1	1	1	
		8. Aporto con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas	1	1	1	1	
Eficiencia	Aminorar tareas	9. Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.	1	1	1	1	
		10. Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella	1	1	1	1	

		11. Mi comportamiento es de forma responsable para así favorecer a la empresa.	1	1	1	1	
		12. Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando me necesita.	1	1	1	1	
	Mejorar recursos	13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.	1	1	1	1	
		14. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo de manera rápida.	1	1	1	1	
		15. Muestro un excedente del cumplimiento de metas, siendo de esta manera un elemento productivo haciendo aminorar recursos.	1	1	1	1	

Ficha de validación

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir la perspectiva de los trabajadores en desempeño laboral
Nombres y Apellidos del experto	Jesús Romero Pacora
Documento de Identidad	062535222
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Federico Villareal
Cargo	Docente
Número telefónico	936896299
Firma	 <hr style="width: 100px; margin: 0 auto;"/> <small>Dr. Romero Pacora Jesus 06253522</small>
Fecha	17 / 05 / 2024

Matriz de validación cuestionario desempeño laboral

Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño de la tarea	Funcionalidad	1. Conozco cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.	1	1	1	1	Mejorar redacción
		2. Poseo el conocimiento de las normas y especificaciones de su trabajo.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de encargos	3. Poseo capacidad de análisis frente a una problemática existente.	1	1	1	1	
		4. Analizo las situaciones existentes para proponer mejoras en el trabajo.	1	1	1	1	
Civismo	Comunicación en equipo	5. Mi trabajo muestra compromiso con la misión y visión de la empresa.	1	1	1	1	
		6. Colaboro y coopero con sus compañeros para lograr los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	7. Brindo y comparto confianza a sus compañeros	1	1	1	1	
		8. Aporto con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas	1	1	1	1	
Eficiencia	Aminorar tareas	9. Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.	1	1	1	1	
		10. Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella	1	1	1	1	

		11. Mi comportamiento es de forma responsable para así favorecer a la empresa.	1	1	1	1	
		12. Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando me necesita.	1	1	1	1	
	Mejorar recursos	13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.	1	1	1	1	
		14. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo de manera rápida.	1	1	1	1	
		15. Muestro un excedente del cumplimiento de metas, siendo de esta manera un elemento productivo haciendo aminorar recursos.	1	1	1	1	

Ficha de validación

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir la perspectiva de los trabajadores en desempeño laboral
Nombres y Apellidos del experto	Salazar Llanos, Juan Francisco
Documento de Identidad	44137812
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Coordinador de escuela.
Número telefónico	970897116
Firma	
Fecha	20 / 05 / 2024

Matriz de validación cuestionario desempeño laboral

Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño de la tarea	Funcionalidad	1. Conozco cada una de las funciones por desarrollar, dentro del puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.	1	1	1	1	
		2. Poseo el conocimiento de las normas y especificaciones de su trabajo.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de encargos	3. Poseo capacidad de análisis frente a una problemática existente.	1	1	1	1	
		4. Analizo las situaciones existentes para proponer mejoras en el trabajo.	1	1	1	1	
Civismo	Comunicación en equipo	5. Mi trabajo muestra compromiso con la misión y visión de la empresa.	1	1	1	1	
		6. Colaboro y coopero con sus compañeros para lograr los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	7. Brindo y comparto confianza a sus compañeros	1	1	1	1	
		8. Aporto con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas	1	1	1	1	
Eficiencia	Aminorar tareas	9. Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.	1	1	1	1	
		10. Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella	1	1	1	1	

		11. Mi comportamiento es de forma responsable para así favorecer a la empresa.	1	1	1	1	
		12. Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando me necesita.	1	1	1	1	
	Mejorar recursos	13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.	1	1	1	1	
		14. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo de manera rápida.	1	1	1	1	
		15. Muestro un excedente del cumplimiento de metas, siendo de esta manera un elemento productivo haciendo aminorar recursos.	1	1	1	1	

Ficha de validación

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir la perspectiva de los trabajadores en desempeño laboral
Nombres y Apellidos del experto	William Arnold Carrión Adan
Documento de Identidad	70918504
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración de negocios- MBA
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jefe de Prácticas
Número telefónico	929162130
Firma	
Fecha	20 / 05 / 2024

ANEXO 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Cuestionario gestión del tiempo

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
E1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
E2	1	2	1	4	2	2	2	3	1	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	1
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
E4	4	3	5	4	3	2	4	2	4	5	4	3	2	4	2	4	4	2	2	4
E5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3
E6	2	4	2	2	4	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5
E7	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
E8	4	3	5	4	3	2	4	2	4	5	4	3	2	4	2	4	4	2	2	4
E9	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3
E10	2	4	2	2	4	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	5	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	5
E12	2	2	2	1	2	2	4	3	2	2	1	2	2	4	3	4	4	3	3	2
E13	3	3	1	1	3	3	2	4	3	1	1	3	3	2	4	2	2	4	4	3
E14	4	3	5	4	3	2	4	2	4	1	2	3	1	3	2	4	3	2	2	4
E15	2	4	3	3	4	1	3	1	5	1	1	4	3	2	1	3	2	1	1	5

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,918	20

Interpretación. De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (0,918)

Cuestionario desempeño laboral

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15
E1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1
E2	2	2	1	4	2	2	2	3	1	2	3	2	4	2	3
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
E4	4	3	5	4	3	2	4	2	4	5	4	3	2	4	2
E5	3	2	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3
E6	2	2	2	2	4	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2
E7	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
E8	4	2	5	4	3	2	4	2	4	5	4	3	2	4	2
E9	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3
E10	2	4	2	2	4	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	5	3	5	2	4	3	3
E12	2	2	2	1	2	2	4	3	2	2	1	2	2	4	3
E13	3	3	1	1	3	3	2	4	3	1	1	3	3	2	4
E14	4	3	5	4	3	2	4	2	4	1	2	3	1	3	2
E15	2	4	3	3	4	1	3	1	5	1	1	4	3	2	1

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,871	15

Interpretación. De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad alto (0,871)

ANEXO 5: Consentimiento informado UCV

Título de la investigación: “La gestión del tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Mav E.I.R.L., Chimbote, 2024”.

Investigadora: Ana Karina Palacios Niño

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La gestión del tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Mav E.I.R.L., Chimbote, 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre gestión del tiempo y desempeño laboral. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de Posgrado del Programa de MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la autoridad correspondiente de la empresa evaluada.

Respecto al impacto de la investigación. Permitirá mostrar como el gobierno digital tiene mayores condiciones para el acceso a la información tanto en los trabajadores como en los ciudadanos.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación, se realizará una encuesta y entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La gestión del tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Mav E.I.R.L., Chimbote, 2024”. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas, usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Participación voluntaria (Principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación, se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con la investigadora: Ana Karina Palacios Niño, email: apalaciosn@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.



INVERSIONES MAVEN S.R.L.
Miguel Angel Dulong Velasquez
GERENTE

Firma y sello del Representante Legal

DNI:43192778

ANEXO 6: Autorización para desarrollo de investigación

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Chimbote, 02 de mayo del 2024

Señor(a):
Sr. Miguel Ángel Dulong Velásquez
Inversiones Mav E.I.R.L.
CHIMBOTE.
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del ciclo 3, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicas para obtención de mi Grado Maestrante en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su presentada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada:

La gestión del tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de Inversiones Mav E.I.R.L., Chimbote, 2024

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso de que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración

Atentamente,



Firma del Estudiante
DNI:73446760

Autorización de uso de información de empresa

Yo **Miguel Ángel Dulong Velásquez**, identificado con **DNI 43192778** en mi calidad de Gerente General de la empresa **Inversiones Mav E.I.R.L.** con **R.U.C N° 20541629361**, ubicada en la ciudad de Chimbote.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Srta. **Ana Karina Palacios Niño** identificado con **DNI N°73446760**, Alumno del Posgrado; para que utilice la información necesaria de la empresa Inversiones Mav E.I.R.L.; con la finalidad de que pueda desarrollar su Grado de Maestrante en **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA.**

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.



INVERSIONES MAV E.I.R.L.
Miguel Ángel Dulong Velásquez
GERENTE

Firma y sello del Representante Legal

DNI:43192778

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI:73446760

ANEXO 7: Otras evidencias

Base de datos

ID	Gestión del tiempo																				Desempeño laboral														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	5	1	2	5	5	5	2	2	5	2	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	1	2	5	5	5	2	2	5	2	5	5	2	
2	5	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	5	1	4	5	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4
3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1
5	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2
6	5	1	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	4	1	1	2	5	2	2	5	1	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	4	1	
7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	5	3	4	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3
8	5	3	3	2	2	5	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	4	2	1	5	3	3	2	2	5	2	2	4	2	2	2	1	2	3
9	5	2	2	3	2	5	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	4	2	5	2	2	3	2	5	3	3	4	4	2	4	2	3	2
10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	1	3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2
11	1	2	2	5	2	1	5	5	2	2	5	2	1	1	2	2	1	5	2	1	1	2	2	5	2	1	5	5	2	2	5	2	1	1	2
12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	5	1	2	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	2	4	4	2	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2
15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	
16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	5	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	1
17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	5	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3

18	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3
19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2
20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4	1	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	
21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	5	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	
22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	5	1	4	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	4	4	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	
25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	
26	4	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	1	
27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	5	2	1	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	
28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	4	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	
29	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	
30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3	3	3	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	
31	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	5	2	1	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	
32	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	4	4	3	5	1	2	2	4	2	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	4		
33	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	2	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	3	2	
35	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	
36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	5	3	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2		
37	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	2	5	3	4	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	
38	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	

39	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	
40	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
42	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	2	5	4	2	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	
43	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	5	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	
44	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	
45	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	
46	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	5	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	
47	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2
48	2	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	3	4	1	3	3	3	2	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	3	
49	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	
50	2	4	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	4	2	3	4	3	5	2	4	2	4	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	4	2	3	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	
53	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	
54	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	
55	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5	
56	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	
57	5	5	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	
58	5	5	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	5	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	
59	5	5	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	

60	5	5	2	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	3	4	1	3	4	3	2	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Aplicación del cuestionario

