**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

# La gestión del tiempo y el involucramiento laboral de los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado – 2024

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Evelyn Mirely Ordoñez Huaman**

**ASESOR**

**Luis Alberto Ubillus Ubillus**

https://orcid.org/0000-0002-2802-8334

**Chiclayo, 2025**

# La gestión del tiempo y el involucramiento laboral de los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado – 2024

PRESENTADA POR

**Evelyn Mirely Ordoñez Huaman**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Alex Humberto Vásquez Santisteban

PRESIDENTE

Carlos Daniel García Toro

SECRETARIO

Luis Alberto Ubillus Ubillus

VOCAL

## Dedicatoria

A Dios; por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis metas y objetivos propuestos.

La presente investigación la dedico con todo mi amor y cariño a mis padres; Mariano Ordoñez Muñoz y Edelmira Huaman Nuñez por su sacrificio, esfuerzo, apoyo incondicional y consejos para hacer de mí una mejor persona y sobre todo brindarme una carrera para mi futuro.

## Agradecimientos

Mi más cordial reconocimiento y agradecimiento a mi asesor, Luis Alberto Ubillus Ubillus por brindarme su experiencia profesional en cada asesoría brindada.

Mi agradecimiento al docente experto en investigación cuantitativa, Marco Agustín Arbulú Ballesteros, por su acertado asesoramiento en el desarrollo inicial de este trabajo de investigación, ya que supo guiarme de la mejor manera con su repertorio amplio de conocimientos.

# La gestión del tiempo y el involucramiento laboral de los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado – 2024 ACTUALIZADO

INFORME DE ORIGINALIDAD

| 23% | 19% | 5% | 10% |
|---|---|---|---|
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Submitted to Universidad del Istmo de Panamá<br>Trabajo del estudiante | 3% |
| 2 | hdl.handle.net<br>Fuente de Internet | 3% |
| 3 | tesis.usat.edu.pe<br>Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.unjfsc.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.uap.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 7 | www.researchgate.net<br>Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.upn.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |

## Índice

**Resumen** ..... 6

**Abstract** ..... 7

**Introducción** ..... 8

**Revisión de literatura** ..... 10

**Materiales y métodos** ..... 20

**Resultados y discusión** ..... 21

**Conclusiones** ..... 27

**Recomendaciones** ..... 28

**Referencias** ..... 30

**Anexo 1.** ..... 35

## Resumen

La gestión del tiempo, entendida como la capacidad de administrar y organizar eficientemente las actividades laborales, tiene una influencia significativa en el involucramiento laboral, ya que permite a los colaboradores establecer prioridades, mantener el control sobre sus tareas y utilizar herramientas adecuadas para su planificación. El objetivo fue determinar la influencia de la gestión del tiempo en el involucramiento laboral de los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal con nivel explicativo, aplicando un cuestionario a una muestra censal de 55 colaboradores. Se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de gestión del tiempo de Garzón et al. (2016) y el cuestionario de involucramiento laboral de Abu (2016). Los resultados evidenciaron que existe una influencia estadísticamente significativa de la gestión del tiempo sobre el involucramiento laboral. El 85.5% de los participantes mostró un nivel aceptable de gestión del tiempo, mientras que el 61.8% presentó un nivel moderado de involucramiento laboral. Las dimensiones de percepción del control del tiempo ($\beta = 0.432$) y herramientas para gestión del tiempo ($\beta = 0.339$) mostraron el mayor impacto en el involucramiento laboral. Se concluye que una adecuada gestión del tiempo influye positivamente en el involucramiento laboral, especialmente cuando los empleados sienten control sobre su tiempo y cuentan con las herramientas adecuadas para gestionarlo.

**Palabras clave:** Gestión del tiempo, involucramiento laboral, entidad financiera

## Abstract

Time management, understood as the ability to efficiently manage and organize work activities, has a significant influence on work engagement, since it allows employees to establish priorities, maintain control over their tasks and use appropriate planning tools. The objective was to determine the influence of time management on the work involvement of employees of a financial institution in Puerto Maldonado. A non-experimental cross-sectional design with an explanatory level was used, applying a questionnaire to a census sample of 55 employees. Two instruments were used: the time management questionnaire of Garzón et al. (2016) and the work involvement questionnaire of Abu (2016). The results evidenced that there is a statistically significant influence of time management on work engagement. 85.5% of the participants showed an acceptable level of time management, while 61.8% presented a moderate level of work involvement. The dimensions of perception of time control ($\beta = 0.432$) and time management tools ($\beta = 0.339$) showed the greatest impact on work engagement. It is concluded that adequate time management positively influences work engagement, especially when employees feel control over their time and have the appropriate tools to manage it.


**Keywords:** Time management, work engagement, financial institution.

## Introducción

La gestión eficaz del tiempo se ha convertido en un determinante clave del involucramiento laboral, donde la capacidad de priorizar y estructurar las actividades profesionales impacta directamente en el compromiso y participación laboral. Investigaciones recientes de Gallup (2022) revelan una preocupante estadística global: apenas el 21% de los colaboradores experimentan un alto grado de involucramiento laboral, fenómeno que encuentra su raíz parcialmente en deficiencias de administración temporal. La conexión entre ambas variables se manifiesta cuando los profesionales logran distribuir óptimamente sus horas laborales, lo que desencadena mayor satisfacción, rendimiento y vinculación emocional con los objetivos institucionales. Como señala Harahsheha (2019), el tiempo constituye uno de los activos más valiosos tanto para individuos como para organizaciones en el entorno actual, cuya adecuada gestión permite maximizar recursos disponibles, agregando valor tangible y potenciando el cumplimiento efectivo de responsabilidades. Cuando los colaboradores perciben control sobre su tiempo, desarrollan simultáneamente mayor capacidad para involucrarse profundamente con sus funciones, estableciendo así un vínculo directo entre la administración temporal y el compromiso sostenido con los objetivos organizacionales.

El cambio masivo al trabajo desde casa ha creado un problema real en cómo las personas manejan su tiempo y se conectan con su trabajo. Según Wang et al. (2021), muchos trabajadores ahora luchan para separar cuándo están "en el trabajo" y cuándo están en su vida personal, lo que los lleva a sentirse agotados y menos comprometidos con sus responsabilidades laborales. Esta situación empeora porque, como explican Kniffin et al. (2021), en algunos casos ya no existen límites claros entre el tiempo laboral y el personal y sin horarios definidos, muchas personas terminan trabajando más horas de lo que deberían, lo que reduce su satisfacción con el trabajo, pues cuando no se puede gestionar bien dónde termina la jornada laboral, resulta más difícil la desconexión, descanso adecuado y volver al día siguiente con energía y motivación para involucrarse plenamente en las tareas.

Un estudio efectuado en Reino Unido evidenció que la gestión eficaz del tiempo mejora la participación laboral al optimizar la productividad y la eficiencia en varios entornos profesionales. Al emplear técnicas de priorización, métodos de programación de tareas y estrategias de delegación, el plazo medio de ejecución de los proyectos se redujo en un 20%, con una notable disminución de las tareas atrasadas. Además, las encuestas de opinión de los clientes indicaron un aumento del 15% en los índices de satisfacción, atribuido a la entrega

puntual de los proyectos y a la mejora de la comunicación sobre las prioridades de las tareas. (Callula et al., 2024).

Así también, en Ucrania se destacó que la gestión eficaz del tiempo mejora la productividad, el crecimiento profesional y el rendimiento del equipo, lo que puede influir positivamente en la participación laboral en varios entornos profesionales. Al optimizar la organización y priorización de las tareas, los empleados experimentan una reducción del estrés y el agotamiento, lo que lleva a una mayor motivación, participación y compromiso (Boblovskyi et al., 2024).

De otro lado, Kvasko & Grygorova (2022) destacaron que la gestión eficaz del tiempo influye significativamente en la participación laboral al optimizar el uso del tiempo de trabajo, que es clave en entornos competitivos, pues al reducir las pérdidas y los costos asociados con el tiempo de trabajo, las organizaciones pueden mejorar la productividad y la rentabilidad sin inversiones sustanciales.

A nivel nacional, Nelson Cano, director y cofundador de CIMA Latin America refirió que, el 60% del tiempo en las organizaciones del Perú se derrocha tiempo en las tareas rutinarias de procesar y administrar la información de los colaboradores influyendo negativamente en la productividad y correcta gestión estratégica. En una organización los directivos y los colaboradores deben tener en cuenta que, para gestionar adecuadamente el tiempo, en primer lugar, se debe saber que el tiempo constituye un recurso escaso, limitado, no almacenable, mucho menos acumulable ni intercambiable. Además, es necesario que los colaboradores se involucren con la empresa y sus funciones para poder alcanzar los objetivos.

Actualmente, la entidad financiera cuenta con 55 trabajadores, distribuidos en distintas áreas. En esta entidad se ha observado que los colaboradores se ven obligados a cumplir muchos deberes profesionales que requieren una finalización rápida. Por lo tanto, el personal enfrenta un requisito fundamental que se representa en la necesidad de una gestión eficaz del tiempo. Esto podría ocasionar resultados negativos en la empresa y afecta su capacidad para lograr sus objetivos y la finalización de los planes operativos. Además, no realizan sus funciones con dedicación o interés, no suelen participar en las actividades relacionadas al trabajo, han tenido dificultades para tener éxito con las tareas programadas en sus áreas de trabajo y con el mostrar simpatía con sus compañeros de trabajo, así como apego al trabajo.

Por lo mencionado, el trabajo aborda el siguiente problema de investigación: ¿cómo influye la gestión del tiempo en el involucramiento laboral de los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado? Para ello se estableció como objetivo general, determinar la influencia de la gestión del tiempo en el involucramiento laboral de los colaboradores de una

entidad financiera de Puerto Maldonado y como objetivos específicos, identificar el nivel de gestión del tiempo en los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado, identificar el nivel de involucramiento laboral en los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado y determinar la influencia de las dimensiones de la gestión del tiempo en el involucramiento laboral de los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado.

El presente estudio aporta al conocimiento existente al abordar la relación entre la gestión del tiempo y el involucramiento laboral de manera particular en el contexto del sector financiero, a diferencia de estudios anteriores que se han enfocado en estas variables de forma aislada o en otros sectores, esta investigación examina la influencia de las dimensiones específicas de la gestión del tiempo (establecimiento de metas, herramientas, percepción de control y preferencias por la desorganización) sobre el involucramiento laboral en entidades financieras, las cuales operan en entornos de alta presión y exigencias temporales estrictas. Los hallazgos permitirán desarrollar modelos de gestión del tiempo adaptados específicamente a las necesidades del sector financiero en regiones como Puerto Maldonado, contribuyendo así a cerrar la brecha de conocimiento sobre estrategias efectivas de gestión del capital humano en entidades financieras de localidades fuera de las principales ciudades del país.

## Revisión de literatura

Varshney (2019) exploró la relación entre las percepciones de los empleados de sus empresas como organizaciones de aprendizaje y su nivel de satisfacción laboral, y examina el papel del involucramiento laboral como mediador en esa relación. El estudio se realizó en una empresa de la India y al personal se le aplicó cuestionarios. Los resultados muestran que los empleados que perciben a su empresa como una organización de aprendizaje dinámica exhiben una mayor participación laboral y un mayor nivel de satisfacción laboral. Al diseñar políticas de recursos humanos para fomentar un alto nivel de participación de los empleados en el trabajo, los líderes organizacionales pueden ayudar a asegurar la productividad efectiva de empleados satisfechos en un contexto organizacional de aprendizaje desarrollado con un propósito.

Asu vez, Mallika (2019) se centró en el análisis del involucramiento laboral percibido por los empleados de bancos del sector privado en el distrito de Cuddalore. Respecto a la metodología tuvo un alcance explicativo y los empleados que trabajan en el banco del sector privado fueron seleccionados para el estudio. Los resultados fueron que el nivel de involucramiento laboral fue mediano y que las variables demográficas como el sexo, la edad,

la calificación educativa, la experiencia, el estado civil y los ingresos influyen significativamente en la percepción del involucramiento laboral. Se concluye que debido a que la participación laboral deficiente puede resultar en una menor productividad y es perjudicial para los empleados y para la organización.

Por su parte, Harahsheh (2019) identificó los efectos de las estrategias de gestión del tiempo en el desempeño de los empleados en Yarmouk Water Company en Jordán. La población estuvo conformada por 66 directores y jefes de departamentos que trabajan la empresa anteriormente mencionada. A cada participante se le entregó un cuestionario para resolver. Se encontró que las estrategias de gestión del tiempo han consistido en cinco: la estrategia de cumplimiento de obligaciones, la estrategia de organización del tiempo, la utilización de los recursos, la estrategia de planificación del tiempo y la estrategia del estado de las prioridades. Además, se determinó que todos los factores mencionados podrían influir positivamente en el desempeño de los empleados. Por otro lado, los resultados indicaron que los empleados no pueden distinguir entre trabajos importantes y no importantes, los gerentes no dedicaron un tiempo razonable para completar sus trabajos y los empleados no trabajaron bajo objetivos específicos en el trabajo. Además, no delegaron algunas tareas a los empleados, y algunas veces no completaron su trabajo a tiempo, etc.

Por otro lado, Kosiková et al. (2020) tuvieron como objetivo identificar posibles diferencias en la procrastinación y el uso correcto de la gestión del tiempo en un contexto transcultural. El estudio se abordó con un diseño no experimental de nivel descriptivo en una muestra no probabilística de 292 estudiantes de la Universidad Nacional de Uzhhorod y de la Universidad de Presov, sobre los que se encuestó el índice de procrastinación y el índice de gestión del tiempo mediante un cuestionario propio. Las pruebas posteriores de los datos obtenidos revelaron que existen diferencias estadísticamente significativas en la procrastinación entre los estudiantes ucranianos y eslovacos, pero no se han confirmado diferencias en la gestión del tiempo. Se concluyó, que la procrastinación y el uso insuficiente de la gestión del tiempo es un problema tanto para los estudiantes eslovacos como para los ucranianos, en los que se encontró procrastinación frecuente, delegación insuficiente de tareas, gestión insuficiente del tiempo.

De otro lado, Huanca (2021) tuvo como objetivo establecer la influencia entre la gestión del tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vilquechico – Huancané. Utilizó un diseño no experimental de nivel correlacional, en una muestra censal de 42 empleados de la Municipalidad. Los resultados evidenciaron que de todos los encuestados, el 54,76% afirma que evita activamente perder el tiempo durante su jornada

laboral. Sin embargo, el 45,24% admitió realizar actividades que le hacen perder el tiempo, como utilizar las redes sociales, atender visitas inesperadas y atender llamadas personales. Estas personas también carecen de organigramas, no hacen las pausas necesarias para evitar el estrés, experimentan un deterioro de la comunicación interpersonal y ofrecen un servicio al cliente y un rendimiento laboral inadecuados. El estudio ha determinado que la gestión eficaz del tiempo en el lugar de trabajo tiene un impacto sustancial en el desempeño laboral de los empleados.

De otro lado, Al-Bdareen,y Khasawneh (2019), buscaron era determinar el nivel de práctica del proceso de dotación de personal y el nivel de involucramiento laboral de los empleados en la Compañía de Electricidad del Distrito de Irbid (Jordania); también pretendía examinar el impacto del proceso de dotación de personal sobre el involucramiento laboral de los empleados. El estudio adoptó el método descriptivo y analítico. La población del estudio incluyó a todos los individuos de los niveles administrativo superior y medio en 100 individuos. Se distribuyeron cien cuestionarios a cada gerente, subdirector y jefe de departamento de la Compañía Eléctrica del Distrito de Irbid, de los cuales los investigadores recuperaron 97 cuestionarios válidos para el análisis. Para analizar los datos recogidos, el estudio se basó en el paquete estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS), en el que se estimaron los estadísticos descriptivos de todos los campos del estudio. También se utilizó la matriz de correlaciones para determinar la relación entre las variables. Además, se utilizaron regresiones múltiples para determinar el impacto de la variable independiente en la variable dependiente. Los resultados mostraron que el nivel de práctica del proceso de dotación de recursos humanos y de involucramiento laboral de los empleados en la Compañía Eléctrica del Distrito de Irbid (IDECO) era moderado. Los resultados del estudio mostraron que el proceso de dotación de personal estaba positivamente asociado con el involucramiento en el trabajo, con un coeficiente de Pearson de r= .851 y un nivel de significación de 0,00. Los datos de la investigación también indicaron que el proceso de dotación de personal estaba positivamente asociado con el involucramiento en el trabajo.

Así también, Mendoza (2019) examinó la relación entre estas variables de gestión de la motivación: satisfacción laboral, implicación laboral y compromiso organizativo.

Además, este estudio quiere averiguar si el involucramiento laboral puede ser una variable mediadora entre la satisfacción laboral y el compromiso organizativo. Los encuestados en este estudio eran empleados de una pequeña y mediana empresa dedicada a la fabricación de productos cárnicos procesados. La recogida de datos se realizó mediante un cuestionario en línea combinado con una entrevista cara a cara. Los resultados indican que la satisfacción laboral puede ser un buen predictor del compromiso organizativo y el involucramiento laboral

entre los empleados de una pequeña y mediana empresa de Filipinas. El involucramiento en el trabajo también medió significativamente en el impacto de la satisfacción en el trabajo sobre el compromiso organizativo de los empleados.

Por otro lado, Acha (2023), tuvo como objetivo evaluar la influencia de la gestión del tiempo en la eficacia institucional de la Oficina de Apoyo Administrativo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria en Tumbes, en el año 2022. El estudio empleó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y correlacional. La investigación utilizó un diseño transversal y no experimental, con un tamaño de muestra de 24 colaboradores administrativos seleccionados a través de un censo. Se utilizó la técnica de encuesta y se diseñó un cuestionario compuesto por 12 preguntas para ambas variables. Se empleó la escala de Likert, asignando a De acuerdo (DA) un valor de 3, a Indeciso (I) un valor de 2 y a En desacuerdo (ED) un valor de 1. Los datos se analizaron utilizando programas estadísticos como Microsoft Excel y SPSS. Los resultados obtenidos para la gestión del tiempo fueron muy favorables, con un 83% de respuestas que indicaban un alto nivel de eficacia. Este alto nivel de eficacia tuvo un impacto significativo en la variable de eficacia institucional, con un 79% de respuestas que indicaban una influencia positiva. Estos resultados se vieron corroborados por un coeficiente de correlación (rs) de 0,770. La secuencia en que se desarrollaron las actividades relacionadas con las tareas, las personas y el entorno alcanzó un alto nivel de precisión, con un 83% de respuestas correctas. Esto tuvo un impacto significativo en la eficacia global de la institución, alcanzando un nivel superior del 79%. Estos resultados fueron corroborados por un coeficiente de correlación (rs) de 0,688. En la dimensión de habilidades de gestión del tiempo, que engloba prioridades claras, gestión de interrupciones y programación, alcanzó un porcentaje superior del 83%, influyendo significativamente en la eficacia institucional con un 79%, como demuestra un coeficiente de correlación (rs) de 0,680. La eficacia de una organización está determinada por la mejora de las habilidades y conocimientos de los colaboradores a través de un sistema de actividades bien estructurado, que conduce al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por su parte, Prado (2023) tuvo como objetivo investigar el impacto de la gestión del tiempo en la productividad laboral, específicamente en los centros de entretenimiento familiar infantil del distrito de Independencia de Lima en el año 2020. Este estudio empleó un diseño no experimental, es decir un método correlacional, transversal, básico, descriptivo y cuantitativo. La muestra de estudio está conformada por 168 individuos que son seleccionados aleatoriamente de la categoría de promotores de ventas y auxiliares administrativos en diversos establecimientos ubicados en el barrio Independencia de Lima. El instrumento de recolección

de datos empleado fue un cuestionario, utilizando la metodología cuantitativa de escala Likert. El resultado de correlación observado de 0,852 indica una fuerte asociación positiva entre las variables de gestión del tiempo y productividad laboral. En general, esta investigación pone de manifiesto la correlación significativa y directamente proporcional entre la gestión del tiempo y su impacto en la mejora de la productividad en los establecimientos de entretenimiento familiar de Independencia, Lima, en el año 2020.

Finalmente, Villamares et al. (2021) examinaron la correlación entre la Gestión del Tiempo y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica en el año 2020. El estudio se realiza a nivel correlacional. A partir de una muestra de 269 administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga se determina la asociación entre la administración del tiempo y la satisfacción laboral del personal administrativo, con una correlación fuerte de 82,6%. El estudio encontró una fuerte asociación de 75,9% entre la planificación del tiempo y la satisfacción laboral del personal administrativo. Además de una fuerte asociación de 79,4% entre la priorización del tiempo y la satisfacción laboral. La asociación entre la organización del tiempo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica es de 75,0%, lo que indica una fuerte relación. Existe una fuerte asociación de 64,2% entre el control de las operaciones y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.

Raluca (2018) refiere que la gestión del tiempo es un tema que se ha vuelto cada vez más importante para las personas y las empresas en los últimos años. Las actividades cotidianas no pueden realizarse al mismo ritmo que hace unas décadas, porque la humanidad ha evolucionado desde todos los puntos de vista, tanto humanos como tecnológicos. Se ha intentado explicar este problema solo desde la perspectiva de los estudiantes, pero también, aplica a los profesionales. El autor menciona tres métodos para usarlo adecuadamente: Organización, Priorización y Planificación, todos los cuales están relacionados con el propósito que se desea lograr. A su vez, el objetivo propuesto debe ser alcanzable, creíble, pero también deseable. No debemos ignorar el hecho de que el tiempo está pasando. No puede almacenarse, multiplicarse o comprarse, y las causas que pueden conducir a una gestión ineficiente del tiempo son: o causas externas o causas relacionadas exclusivamente con la persona en cuestión o causas relacionadas con personas cercanas.

Según la descripción de Lakein (1973) sobre la gestión del tiempo, los individuos primero determinan sus necesidades y deseos y luego los clasifican en términos de importancia. Las

actividades específicas incluyen establecer metas para alcanzar las necesidades o deseos y priorizar las tareas necesarias para lograrlas.

Schuler (1979) afirmó que "la gestión del tiempo significa menos estrés para los individuos, lo que significa empleados más satisfechos y sanos, lo que a su vez significa organizaciones más efectivas "(pág. 854).

Según Higson y Sturges (2009) la gestión del tiempo en el trabajo es una habilidad esencial para dominar si uno quiere ser más eficiente y experimentar menos estrés en el lugar de trabajo. Ser capaz de aplicar una buena gestión del tiempo en el trabajo puede ayudar a lograr más en un día. En el lugar de trabajo de hoy, el tiempo parece ser escaso. Un empleado que se enfrenta a un número cada vez mayor de tareas que debe realizar diariamente, en un lugar de trabajo muy ocupado, puede ser muy estresante. Sin embargo, ninguna tarea es insuperable si solo sabe cómo aplicar una buena gestión del tiempo en el trabajo (Zaidi, 2015).

Entonces la gestiòn del tiempo es una habilidad esencial para dominar si uno quiere ser más eficiente y experimentar menos estrés en el lugar de trabajo (Garzón, García & Pérez-Gonzáles, 2017). Esta definiciòn se considera en la investigaciòn actual.

Garzón, García y Pérez-Gonzáles (2017) mencionan 4 factores basándose en Macan (1994) para evaluar la gestión del tiempo en colaboradores y su control sobre sus horarios

*Factor 1: Establecimiento de metas y prioridades.* En cierto sentido, la gestión del tiempo se trata de gestionar los objetivos. Si sabe lo que quiere lograr en el futuro, puede averiguar cómo usar su tiempo para llegar allí. Es esencial, alinear las acciones diarias y actividades a largo plazo. Por lo tanto, el primer paso es establecer los objetivos correctos a largo plazo y luego asegurarse de que sus objetivos y las acciones diarias apoyan esos propósitos (Hoover, 2007).

Este factor evalúa la predisposición de la persona para elegir y priorizar las tareas en base al logro de sus propósitos (Garzón, García & Pérez-Gonzáles, 2016).

*Factor 2: Herramientas para la gestión del tiempo.* Los comportamientos típicamente asociados con la administración del tiempo, como hacer listas, programar y planificar. La persona suele utilizar agendas, lista de chequeos, etc. (Garzón, García & Pérez-Gonzáles, 2016). Algunas herramientas esenciales son: lista de tareas pendientes, el uso de un calendario es esencial para el seguimiento, la planificación y la programación del tiempo. También, es esencial contar con una libreta de direcciones y estar conectados con el resto, incluso las redes sociales contribuye a contactar a otras personas o empresas.

Por último, puede contar con un cuaderno o bloc de notas para hacer algunas anotaciones, pero es esencial tener el cuaderno en un lugar apropiado

*Factor 3: Percepción de control de tiempo.* El colaborador debe controlar su tiempo de manera eficaz pero cuando la persona no sabe medir el tiempo en sus eventos diarios indicaría una falta de control (Garzón, García & Pérez-Gonzáles, 2016).

No estimar con precisión la cantidad de tiempo para un proyecto agrega una presión significativa que afecta otro trabajo y disminuye la capacidad de administrar eficientemente el tiempo. Por otro lado, es esencial que los colaboradores determinen las primeras actividades del día siguiente y dejar una lista de prioridades, eso permitirá un comienzo eficiente para el día siguiente (Thomack, 2012).

*Factor 4: Preferencia por la desorganización.* Las personas que no tienen experiencia en la gestión del tiempo están desorganizadas y pierden tiempo y recursos. Se mueven erráticamente de una tarea a otra con poco propósito y fallar en establecer prioridades. Estas personas no pueden decir que no, pero solo pueden concentrarse en una tarea o problema a la vez. Se distraen fácilmente y no tienen un plan o método para administrar su tiempo (Lombardo & Eichinger, 2008).

El colaborador debe organizar sus tareas y mantener un ambiente de trabajo estructurado. Sin embargo, en muchas ocasiones el colaborador realiza actividades, pero sin una organización previa (Garzón, García & Pérez-Gonzáles, 2016).

Maganga (2014) resaltó que las organizaciones no valoran la gestión del tiempo y no entienden el valor del tiempo. La gestión del tiempo es un concepto que se ocupa de la gestión eficaz del tiempo. Un individuo debe organizar todas sus tareas y deberes de acuerdo con los tiempos; cuando un individuo, sin importar el grupo de edad en el que se encuentre, sin importar el trabajo en el que esté comprometido, implementará todas sus funciones de acuerdo con el tiempo que lo haga más disciplinado, bien organizado y eficiente (Kapur, 2018).

La gestión del tiempo brinda a cada individuo la oportunidad de decidir cómo utilizar esta importante fuente; permite que las personas aprovechen al máximo y mejora el conocimiento sobre cómo pasar el tiempo de manera constructiva.

Las personas se dan cuenta de cómo sistematizar y gestionar sus estilos de vida y no sentirse presionados o sobrecargados debido a ningún trabajo (Gestión del tiempo, sin fecha).

La administración del tiempo es una habilidad y las personas deben aprender a administrar el tiempo de manera efectiva independientemente de su edad, trabajo, trabajo, casta, clase, credo o religión. Se realiza de manera exitosa dando prioridades; las cosas que son más importantes deben ponerse en práctica primero y otras cosas que son menos importantes pueden postergarse. La práctica de la gestión del tiempo siempre evita que una persona se quede atrás en su trabajo y estudios (Kapur, 2018).

Khaled y Almaz (2015) demostraron que existe una conexión positiva entre la gestión del tiempo y el desempeño del empleado. Los autores concluyeron que la gestión del tiempo tiene un efecto positivo en la organización, en el involucramiento laboral, en el establecimiento de objetivos, el logro de objetivos y a tiempo.

Una de las primeras definiciones de participación en el trabajo fue propuesta por Lodahl y Kejner (1965) quien definió el involucramiento en el trabajo como "el nivel al que un empleado se identifica psicológicamente con su trabajo o la importancia del trabajo en su autoimagen total". Existe un consenso general entre los investigadores que los empleados con un alto nivel de involucramiento en el trabajo colocarían sus trabajos en el centro de sus intereses generales (DeCarufel & Schaan, 1990).

Recientemente, las organizaciones han estado trabajando para mejorar la participación de los empleados. El involucramiento laboral es grado en que un empleado se dedica a sí mismo; su tiempo, su esfuerzo y energía e incluso su todo para su trabajo (Abu, 2016).

Khan (2011) ha concluido que aquellas organizaciones que tienen una cultura de involucramiento laboral, sus empleados están más comprometidos con la organización que aquellas organizaciones que no involucran a sus empleados. Abu (2016) reitera que el logro del involucramiento laboral es un acuerdo de ganar-ganar-ganar: Un cliente satisfecho, un empleado satisfecho y un negocio rentable. El involucramiento es el secreto del éxito o fracaso de cualquier organización. Se puede lograr autorizando, capacitando, capacitando y participando a los empleados y considerándolos parte de la organización. Wanyonyi (2014) resaltó que, en el entorno organizacional, el involucramiento está asociado a la presencia de mecanismos organizacionales que emplean los trabajadores para decidir en su trabajo.

Para las personas altamente involucradas, un buen desempeño en el trabajo es importante para su autoestima (Lodahl & Kejner, 1965). Las personas con un alto involucramiento laboral realmente se preocupan por su trabajo y están preocupadas por él (Kanungo, 1982b).

Aunque, la construcción del involucramiento se considera algo similar al compromiso de la organización, porque ambas están relacionadas con la identificación de un empleado con la experiencia laboral, pero ambas construcciones también difieren (Singh & Gupta, 2015).

El involucramiento laboral está más asociado con la identificación con las actividades laborales inmediatas del trabajador, mientras que el compromiso organizacional está más asociado con el apego del trabajador a la organización (Brown & Leigh, 1996).

Vargheese y Praveen (2014) mencionado en Abu (2016) señalaron que hay algunos diferentes aspectos del involucramiento laboral: *El trabajo como un interés central de la vida*: Algunas personas consideran que el trabajo solo es ganar dinero en la vida, pero otros lo toman

como una parte central de la vida. Da placer, dinero, mentalidad saludable y puntualidad, y menos preocupado por el tiempo que trabajó. *Participación activa en el trabajo*: Se refiere a la voluntad de involucrarse totalmente en el trabajo sin ningún obstáculo. El individuo debe estar presente en su trabajo física y mentalmente y atento en su trabajo. Como resultado, el trabajo podrá terminar en el tiempo estipulado. *El desempeño como elemento central de la autoestima*: Se refiere al deber de cómo se desempeña él / ella de manera responsable y competitiva entre los trabajadores y, por lo tanto, crea un sentido o estima en la profesión al mismo tiempo mejor desde el punto de vista de la gerencia. *Rendimiento compatible con el autoconcepto:* Se refiere a la capacidad de coexistir con compañeros de trabajo, reconociéndolos como compañeros con espíritu competitivo, realizando los mejores esfuerzos en el lugar de trabajo. *Aspecto psicológico y emocional*: Se refiere a que la participación del individuo en el lugar de trabajo depende del grado de participación física y mental.

Son 3 dimensiones propuestas por Abu (2016).

*Involucramiento Emocional.* Es el grado en que un empleado está vinculado a su trabajo. Su apego se puede demostrar por ser feliz, interesado y orgulloso del trabajo (Abu, 2016). Dunham (1984) declaró que es el "deseo consciente y elección de participar en un trabajo" además, las personas consideran el trabajo como un elemento vital para su autoconcepto.

*Involucramiento Cognitivo.* Es el grado en que un empleado tiene poder en su trabajo al estar facultado y autorizado o sustituido por la alta dirección (Abu, 2016).

Cognitivamente, los individuos se involucran completamente en el desempeño de sus trabajos (Rothbard, 2001). Además, el autor hizo hincapié que los trabajadores involucrados hacen caso omiso a las dificultades que existen en su centro laboral, pero prestan atención a la tarea que se les pidió realizar.

El involucramiento laboral de los empleados está estrechamente relacionado con las construcciones existentes de participación laboral. Por lo tanto, los empleados involucrados consideran el trabajo como un interés vital central. El elemento llamado "interés vital central" deriva de este componente (Abu, 2016).

*Involucramiento Conductual.* Según Dunham (1984), los comportamientos aparentes en la fuerza laboral son participación y esfuerzo. Según él, los comportamientos específicos de participación son puntualidad, asistencia y retención. El involucramiento conductual es el grado en que un empleado está comprometido en el comportamiento y dedicado a su trabajo (Abu, 2016). Por otro lado, los elementos considerados en el involucramiento conductual son Comportamiento extra-rol, aprendizaje voluntario, intención conductual y Compromiso (Iddagoda, Opatha, & Gunawardana, 2016).

El involucramiento laboral contribuye a la optimización del ambiente laboral, calidad del servicio o producto, aumenta la productividad laboral y de equipo y crea empresas competitivas (Charles & Barker, 2007). Lee y Tae (2015) manifestaron que el involucramiento en el trabajo beneficia a los colaboradores y a las empresas pues contribuye a que el trabajador sea autónomo en las actividades y participe en la toma de decisiones, se interese por las actividades en el trabajo y esté más satisfecho laboralmente. Y las organizaciones deben tener la capacidad de involucrar a su personal en la toma de decisiones porque es viral para el éxito empresarial.

Se registró que a mayor involucramiento laboral mayor satisfacción y estabilidad laboral. (Preuss & Lautsch, 2002). Schmalian (2016) mencionado en Zepeda et al. (2016) refirió que el involucramiento se relaciona con la satisfacción y el compromiso en el trabajo.

Chughtai (2008) mencionó que los programas de fortalecimiento del involucramiento laboral aumentan los beneficios de la empresa o del personal en su productividad, disminución de ausentismo, mejor ambiente laboral, alto niveles de compromiso organizacional y satisfacción laboral. En algunos casos, las personas se involucran demasiado con sus trabajos, lo que provoca estrés. En otros casos, aumentar su involucramiento laboral es la mejor manera de mejorar su carrera (Abu, 2016). Los colaboradores con altos niveles de involucramiento en el trabajo tienden a ver sus trabajos como centrales para su carácter personal y centran la mayor parte de su atención en sus trabajos (Hackett, Lapierre & Hausdorf, 2001).

El involucramiento laboral se ve muy afectada por el entorno laboral, ya que hace creer que el trabajo es significativo, ofrece control sobre cómo se realiza el trabajo, mantiene un conjunto claro de normas de comportamiento, pone a disposición comentarios sobre el trabajo completado y proporciona relaciones de apoyo con los supervisores y compañeros de trabajo (Brown & Leigh, 1996).

**Modelo de investigación.**

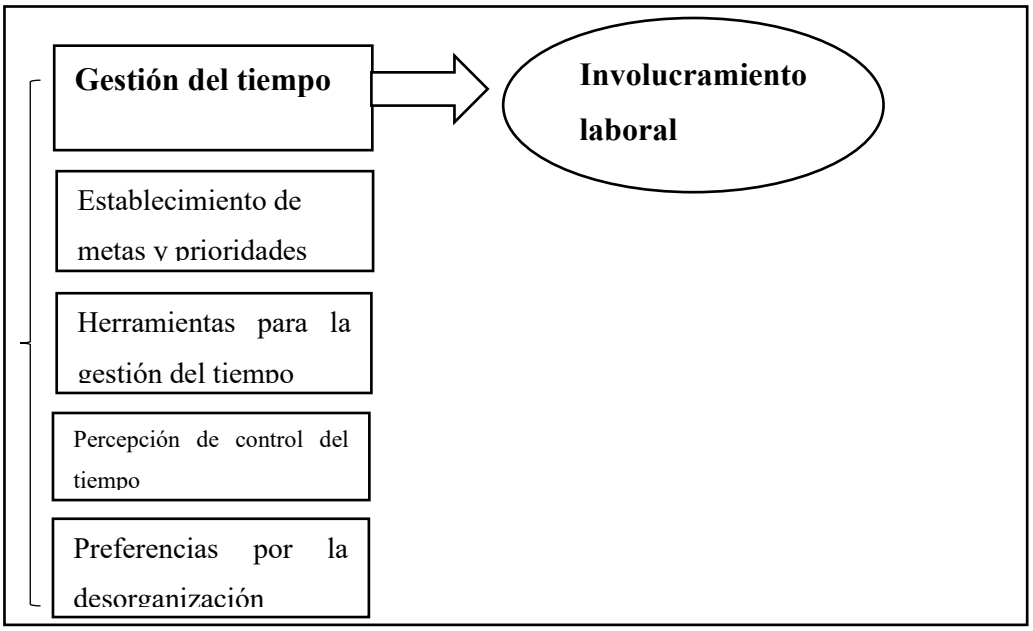

***Figura 1. Modelo conceptual***

Nota: Garzón, García y Pérez-Gonzáles (2017) y Abu (2016)

## Materiales y métodos

El enfoque considerado para la investigación fue cuantitativo. En cuanto al diseño, se abordó de modo no experimental y transversal. El estudio se llevó a cabo utilizando métodos predictivos o explicativos, con el objetivo de determinar las causas subyacentes de sucesos y fenómenos físicos o sociales. El objetivo principal es proporcionar una explicación de la ocurrencia de un fenómeno y las circunstancias específicas en las que se produce, o establecer una relación causal entre dos o más variables (Hernández, et al. 2014). Para la presente investigación, se buscará la influencia que tiene la gestión del tiempo en el involucramiento laboral de los colaboradores.

La población estuvo compuesta por los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado, los mismos que son 55.

La muestra fue censal, por cuanto el tamaño de la población es perfectamente accesible para efectuar la recolección de datos.

Se excluyó del estudio a los colaboradores que se encontraban efectuando prácticas en la entidad, quienes se encuentren de vacaciones, con alguna licencia o estén en alguna condición actual de litigio con la entidad.

Para la recolección de datos se ha considerado el uso de la técnica de la encuesta, con la aplicación del cuestionario como instrumento, la variable gestión del tiempo se evaluará a partir del cuestionario propuesto por Garzón, García, Pérez-Gonzáles (2016) el cual está compuesto por 30 preguntas dividida en 4 factores: Establecimiento de metas y prioridades, Herramientas para la gestión del tiempo, Percepción del control del tiempo y Preferencias por la desorganización. Se evalúa mediante una escala Likert donde (1) nunca, (2) pocas veces, (3) algunas veces, (4) habitualmente y (5) siempre.

Además, se utilizó el cuestionario de involucramiento laboral propuesto por Abu (2016), el cual está compuesto de 40 preguntas en 3 dimensiones, Involucramiento emocional, Involucramiento cognitivo e Involucramiento conductual, evaluadas en una escala Likert donde (1) es Totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) es Neutral; (4) en De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

Los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto para verificar la confiabilidad con el uso del coeficiente Alfa de Cronbach. En cuanto a la validez, se consideró evaluar el contenido con juicio de expertos.

Posteriormente al evaluar la confiabilidad del instrumento en la muestra final se obtuvo un valor de 0.898 para la variable gestión del tiempo y 0.958 para involucramiento laboral, con ello se determinó la consistencia interna del instrumento.

Para la obtención de los datos que permitan dar respuesta a los objetivos de la presente investigación, se a solicitó permiso a la administración, especificando la posibilidad de efectuarla de forma presencial y/o virtual.

Se aplicó el cuestionario con la técnica de la encuesta en el mes de julio y agosto.

El procesamiento de la información se efectuó en el programa estadístico SPSS versión 27 y con el uso de Microsoft Excel versión 2016 para la descarga de las encuestas virtuales. Se realizó la evaluación de la consistencia interna o confiabilidad de Cronbach del instrumento con el uso del Coeficiente Alfa de Cronbach.

Se obtuvo medidas descriptivas de las dimensiones que forman ambas variables.

Finalmente, para efectos de contrastar las hipótesis, se realizó las pruebas de causa efecto con el uso de modelos de regresión múltiple.

Se consideró el respeto y guardar como confidencial la información obtenida de los participantes. Además, los sujetos fueron libres de participar en el desarrollo de los cuestionarios de manera voluntaria. Por otro lado, se tomó en cuenta el Informe Belmont en cuanto a los principios éticos de respecto a las personas, justicia en el trato hacia ellas y el principio de beneficencia que implica garantizar su bienestar a lo largo de la investigación (Belmont, 1979).

## Resultados y discusión

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al procesar la información de la muestra de estudio.

### Influencia de la gestión del tiempo en el involucramiento laboral

**Tabla 1**

*Gestión del tiempo y su influencia en el involucramiento laboral*

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regresión | 774,099 | 1 | 774,099 | 7,866 | ,007[b] |
| | Residuo | 5215,610 | 53 | 98,408 | | |
| | Total | 5989,709 | 54 | | | |

a. Variable dependiente: Involucramiento laboral
b. Predictores: (Constante), Gestión del tiempo

El análisis de varianza (ANOVA) muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del tiempo y el involucramiento laboral ($F = 7.866$, $p = 0.007$). Este resultado indica que la forma en que los individuos gestionan su tiempo tiene un impacto en su nivel de involucramiento en el trabajo.

La significancia estadística de esta relación sugiere que las habilidades y estrategias de gestión del tiempo de los empleados pueden influir directamente en su compromiso y dedicación hacia sus tareas y responsabilidades laborales. Aquellos que son capaces de gestionar eficazmente su tiempo tienden a mostrar un mayor involucramiento en su trabajo, lo que podría traducirse en una mayor productividad, satisfacción laboral y rendimiento general.

**Nivel de gestión del tiempo**

**Tabla 2**

*Escala de calificación de Gestión del tiempo*

| Nivel | Valor |
|---|---|
| Deficiente | 30 - 69 |
| Aceptable | 70 - 109 |
| Excelente | 110 - 140 |

Según la escala de calificación, el 85.5% de los participantes presentan un nivel aceptable de gestión del tiempo, mientras que el 14.5% muestran un nivel deficiente. Estos resultados sugieren que la mayoría de los individuos en la muestra tienen habilidades adecuadas para gestionar su tiempo, aunque existe un pequeño porcentaje que podría beneficiarse de mejoras en este aspecto.

El hecho de que la mayoría de los participantes muestren un nivel aceptable de gestión del tiempo es alentador, ya que indica que gran parte de la muestra cuenta con las habilidades necesarias para organizar y priorizar sus tareas, cumplir con los plazos y utilizar su tiempo de manera eficiente. Sin embargo, el porcentaje de individuos con un nivel deficiente de gestión del tiempo sugiere que aún hay margen para mejoras y que algunas personas podrían requerir capacitación o apoyo adicional para desarrollar estas habilidades.

## Nivel de involucramiento laboral

**Tabla 3**

*Escala de calificación de Involucramiento laboral*

| Nivel | Valor |
|---|---|
| Bajo | 40 - 93 |
| Moderado | 94 - 147 |
| Alto | 148 - 200 |

En cuanto al involucramiento laboral, el 61.8% de los participantes muestran un nivel moderado, mientras que el 38.2% presentan un nivel bajo. Estos resultados indican que, si bien la mayoría de los individuos tienen un involucramiento laboral aceptable, existe un porcentaje considerable que podría mejorar en este aspecto.

Un nivel moderado de involucramiento laboral sugiere que la mayoría de los participantes están razonablemente comprometidos con su trabajo, se sienten identificados con sus tareas y se esfuerzan por cumplir con sus responsabilidades. No obstante, el porcentaje significativo de individuos con un nivel bajo de involucramiento laboral es preocupante, ya que puede indicar una falta de motivación, desconexión emocional con el trabajo o incluso insatisfacción laboral. Este grupo podría beneficiarse de intervenciones diseñadas para aumentar su compromiso y participación en el trabajo.

## Influencia de las dimensiones de la gestión del tiempo en el involucramiento laboral

**Tabla 4**

*Gestión del tiempo y sus dimensiones - influencia en el involucramiento laboral*

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regresión | 964,712 | 4 | 241,178 | 22,400 | ,042[b] |
| | Residuo | 5024,997 | 50 | 100,500 | | |
| | Total | 5989,709 | 54 | | | |

a. Variable dependiente: Involucramiento laboral
b. Predictores: (Constante), Preferencia por la desorganización, Herramientas para gestión del tiempo Percepción del control del tiempo y Establecimiento de metas

El análisis de regresión múltiple sugiere que, en conjunto, las dimensiones de la gestión del tiempo (establecimiento de metas, herramientas para gestión del tiempo, percepción del control del tiempo y preferencia por la desorganización) tienen una influencia estadísticamente significativa en el involucramiento laboral ($F = 22.400$, $p = 0.042$).

Este resultado indica que las diferentes facetas de la gestión del tiempo, cuando se consideran simultáneamente, tienen un impacto notable en el nivel de involucramiento laboral de los empleados. Esto sugiere que un enfoque integral de la gestión del tiempo, que aborde múltiples aspectos como el establecimiento de metas, el uso de herramientas específicas, la percepción de control sobre el tiempo y la preferencia por la organización puede ser más efectivo para mejorar el involucramiento laboral que centrarse en una sola dimensión.

**Tabla 5**

*Efecto de las dimensiones de la gestión del tiempo en el Involucramiento laboral*

| | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Modelo | | B | Desv. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constante) | 56,008 | 14,957 | | 3,745 | ,000 |
| | Establecimiento de metas | ,174 | ,188 | ,162 | ,928 | ,358 |
| | Herramientas para gestión del tiempo | ,795 | ,566 | ,339 | 2,405 | ,023 |
| | Percepción del control del tiempo | ,999 | ,589 | ,432 | 2,697 | ,016 |
| | Preferencia por la desorganización | ,293 | ,897 | ,046 | ,326 | ,745 |

a. Variable dependiente: Involucramiento laboral

Al examinar los coeficientes individuales, se observa que la percepción del control del tiempo tiene el mayor impacto en el involucramiento laboral ($\beta = 0.432$, $p = 0.016$), seguido por las herramientas para gestión del tiempo ($\beta = 0.339$, $p = 0.023$). Esto sugiere que estas dimensiones podrían tener una influencia más fuerte en el involucramiento laboral en comparación con el establecimiento de metas y la preferencia por la desorganización.

La percepción del control del tiempo se refiere a la medida en que los individuos sienten que tienen dominio sobre cómo utilizan y organizan su tiempo. Un mayor sentido de control puede conducir a un mayor involucramiento laboral, ya que los empleados se sienten más empoderados y capaces de gestionar sus responsabilidades laborales de manera efectiva. Por

otro lado, el uso de herramientas específicas para la gestión del tiempo, como software de programación o aplicaciones de productividad, puede ayudar a los empleados a ser más organizados y eficientes, lo que a su vez puede aumentar su involucramiento y satisfacción laboral.

**Discusión**

Con relación al objetivo general de determinar la influencia de la gestión del tiempo en el involucramiento laboral, los resultados demuestran una influencia significativa. Esto coincide con lo hallado por Harahsheh (2019), quien determinó que todos los factores de gestión del tiempo pueden influir positivamente en el desempeño y compromiso de los empleados, incluyendo estrategias de cumplimiento de obligaciones, organización y planificación. Del mismo modo, Prado (2023) encontró una fuerte correlación positiva (0.852) entre la gestión del tiempo y la productividad laboral, demostrando que una adecuada administración temporal impacta significativamente en el involucramiento de los trabajadores con sus funciones. Estos hallazgos se alinean con la base teórica propuesta por Schuler (1979), quien afirmó que la gestión del tiempo significa menos estrés para los individuos, lo que significa empleados más satisfechos y sanos, lo que a su vez significa organizaciones más efectivas, sustentando así la relación directa entre una adecuada gestión temporal y el compromiso laboral de los colaboradores.

En cuanto al primer objetivo de identificar el nivel de gestión del tiempo en los colaboradores, los resultados indican que la mayoría de los colaboradores presentan un nivel aceptable de gestión del tiempo. Este hallazgo es consistente con lo observado por Huanca (2021), quien encontró que más de la mitad de los empleados en su estudio evitaban activamente perder el tiempo durante su jornada laboral. No obstante, es importante señalar que aún existe un porcentaje que muestra un nivel deficiente, lo cual contrasta con los hallazgos de Kosiková et al. (2020) en el contexto universitario, donde se identificaron problemas de procrastinación. Desde una perspectiva teórica, estos hallazgos se alinean con la conceptualización de Lakein (1973) sobre la gestión del tiempo, que implica la determinación y clasificación de necesidades y deseos en términos de importancia, así como el establecimiento de metas para alcanzarlos.

Respecto al segundo objetivo de identificar el nivel de involucramiento laboral, los datos indican que la mayor parte de los colaboradores muestran un nivel moderado, mientras que un porcentaje importante presentan un nivel bajo. Estos resultados son congruentes con los hallazgos de Mallika (2019), quien también encontró un nivel medio de involucramiento laboral en empleados de bancos del sector privado. Sin embargo, es importante considerar la

observación de Varshney (2019), quien sugiere que la percepción de la empresa como una organización de aprendizaje dinámica puede influir positivamente en la participación laboral. Desde el punto de vista teórico, Lodahl y Kejner (1965) establecen que el involucramiento laboral, enfatiza la identificación psicológica del empleado con su trabajo.

Finalmente, en relación al tercer objetivo de determinar la influencia de las dimensiones de la gestión del tiempo en el involucramiento laboral, los análisis estadísticos muestran una influencia significativa, con la percepción del control del tiempo y las herramientas para la gestión del tiempo teniendo el mayor impacto. Estos hallazgos son coherentes con los de Acha (2023) y Prado (2023), quienes encontraron fuertes asociaciones entre la gestión del tiempo y aspectos del desempeño laboral como la eficacia institucional y la productividad. Estos hallazgos respaldan el modelo multidimensional de la gestión del tiempo propuesto por Garzón, García y Pérez-Gonzáles (2017), destacando la importancia particular de la percepción de control y el uso de herramientas en el contexto del involucramiento laboral. Además, es importante considerar el contexto específico del sector financiero en donde las entidades financieras se caracterizan por operar en entornos altamente regulados con plazos estrictos y metas comerciales precisas, lo que podría explicar por qué la percepción del control del tiempo mostró el mayor impacto en el involucramiento laboral en tanto los colaboradores que sienten control sobre su tiempo posiblemente pueden responder mejor a las exigencias cambiantes y al cumplimiento de metas comerciales periódicas características del sector.

Otro factor relevante que podría explicar estos resultados es la naturaleza del trabajo en la entidad financiera estudiada, donde las actividades suelen requerir alta concentración, precisión y atención al detalle en la gestión de operaciones financieras, esto justificaría por qué las herramientas para gestión del tiempo mostraron un impacto significativo, ya que estas permiten a los empleados organizar y estructurar sus tareas minuciosamente, evitando errores costosos y mejorando su eficiencia, lo que a su vez genera mayor satisfacción y compromiso con el trabajo.

El contexto geográfico de Puerto Maldonado también podría ser un factor explicativo de estos hallazgos. Al ser una ciudad en desarrollo donde las entidades financieras juegan un papel crucial en la inclusión financiera, es posible que los colaboradores que gestionan eficazmente su tiempo puedan dedicar más esfuerzos a actividades que perciben como significativas para el desarrollo local, incrementando así su involucramiento emocional con el trabajo. Esta hipótesis se alinea con los hallazgos de Varshney (2019), quien encontró que los empleados con mayor involucramiento laboral tienden a percibir mayor impacto de su trabajo en el entorno.

Asimismo, cabe destacar que la estructura organizacional de las entidades financieras, generalmente jerárquica y con procesos estandarizados, podría explicar por qué el establecimiento de metas y la preferencia por la desorganización no mostraron una influencia tan significativa como las otras dimensiones. Es posible que, en entornos altamente estructurados, la capacidad para establecer metas propias esté más limitada por directrices institucionales, mientras que la desorganización sea menos tolerada debido a los requisitos de cumplimiento normativo y auditorías recurrentes.

**Conclusiones**

Se determinó que existe una influencia estadísticamente significativa de la gestión del tiempo en el involucramiento laboral de los colaboradores, lo que indica que la forma en que los individuos gestionan su tiempo tiene un impacto directo en su nivel de involucramiento en el trabajo.

Se identificó que la mayoría de los participantes, un 85.5% presentan un nivel aceptable de gestión del tiempo, mientras que un porcentaje menor, 14.5% muestran un nivel deficiente. Esto sugiere que la mayoría de los colaboradores tienen habilidades adecuadas para gestionar su tiempo, aunque existe un grupo que requiere mejorar en este aspecto.

Se encontró que los participantes en una proporción mayor, 61.8% muestran un nivel moderado de involucramiento laboral, sin embargo, un porcentaje importante, 38.2%, también presentan un nivel bajo. Estos resultados indican que, si bien la mayoría de los colaboradores tienen un involucramiento laboral aceptable, existe un porcentaje considerable que podría mejorar en este aspecto.

Se determinó que las dimensiones de la gestión del tiempo tienen una influencia significativa en el involucramiento laboral La percepción del control del tiempo ($\beta = 0.432$) y las herramientas para gestión del tiempo ($\beta = 0.339$) mostraron el mayor impacto en el involucramiento laboral. Esto implica que los empleados que sienten que tienen control sobre su tiempo tienden a estar más involucrados en su trabajo, pues sienten autonomía y capacidad para gestionar el propio tiempo, además, el hecho de proporcionar a los empleados herramientas adecuadas para gestionar su tiempo puede aumentar significativamente su involucramiento laboral.

Finalmente, se evidencia que la consideración individualizada e influencia idealizada conductual son las dimensiones del liderazgo transformacional con mayor impacto en la reducción de la carga laboral y trastornos psicosomáticos respectivamente. Esto demuestra que la atención personalizada y el modelamiento conductual son estrategias efectivas para mejorar la salud ocupacional.

**Recomendaciones**

Implementar programas de capacitación en gestión del tiempo para todos sus colaboradores, que incluya talleres trimestrales específicos sobre técnicas de priorización de actividades, uso de herramientas digitales de planificación y estrategias para mantener el control del tiempo en periodos de alta demanda. Este programa debería ser diferenciado según las necesidades de cada área funcional, considerando que los requerimientos de gestión del tiempo difieren entre personal de plataforma, asesores de crédito y personal administrativo. La implementación se realizará mediante cuatro módulos trimestrales con contenido adaptado a cada área. El personal de plataforma recibirá talleres sobre gestión de interrupciones, los asesores de crédito aprenderán técnicas para bloques de tiempo y análisis de casos, mientras que el personal administrativo trabajará con métodos para tareas recurrentes.

Asimismo, desarrollar y poner en marcha un sistema de evaluación y seguimiento periódico de las habilidades de gestión del tiempo de los colaboradores. Además, se recomienda ofrecer apoyo individualizado y recursos adicionales a aquellos empleados que muestran un nivel deficiente en esta área para lo cual se implementará una plataforma digital con autoevaluaciones mensuales y retroalimentación de supervisores. Para colaboradores con bajo rendimiento se asignará un mentor interno durante tres meses con sesiones quincenales y recursos digitales específicos. El progreso se medirá a través de indicadores concretos como cumplimiento de plazos, manejo de imprevistos y productividad.

Implementar estrategias para aumentar el involucramiento laboral, especialmente enfocadas en el grupo que presenta un nivel bajo. Estas estrategias podrían incluir programas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional, y mejora de la comunicación interna para fomentar un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la organización estableciéndose para ello un programa de reconocimiento mensual, rutas de desarrollo profesional con hitos alcanzables y una aplicación móvil para mejorar la comunicación interna.

Se complementará con reuniones bimestrales donde la gerencia compartirá avances estratégicos y atenderá inquietudes, fortaleciendo así el sentido de pertenencia organizacional.

Enfocar los esfuerzos de mejora en las dimensiones de percepción del control del tiempo y herramientas para la gestión del tiempo. Esto podría incluir la implementación de software de gestión de tareas, capacitación en técnicas de planificación y priorización, y desarrollo de habilidades para manejar interrupciones y distracciones en el trabajo. Una opción para poner en marcha esta recomendación es hacer uso de herramientas de productividad como TimeBloc o RescueTime que permita un monitoreo personal en las actividades planificadas a lo largo del día y el tiempo que utiliza distractores.

**Limitaciones del estudio**

Al tratarse de un estudio transversal, los datos fueron recolectados en un único momento temporal, lo que impide establecer relaciones causales definitivas entre la gestión del tiempo y el involucramiento laboral.

Además, el estudio se centró en una única entidad financiera de Puerto Maldonado, lo que podría limitar la generalización de los resultados a otras instituciones financieras con diferentes características organizacionales, tamaños o ubicadas en contextos socioeconómicos distintos. La validez externa de los hallazgos podría fortalecerse con estudios comparativos que incluyan múltiples entidades.

La investigación se basó exclusivamente en medidas de autoevaluación, lo que podría introducir sesgos al evaluar competencias valoradas en el entorno laboral como la gestión del tiempo. Futuros estudios podrían complementar estas medidas con evaluaciones objetivas del desempeño o técnicas observacionales que permitan triangular la información.

Aunque se identificó una influencia significativa de la gestión del tiempo en el involucramiento laboral, no se controlaron potenciales variables mediadoras o moderadoras como el clima organizacional, el estilo de liderazgo o factores personales de los colaboradores, que podrían afectar la relación entre ambas variables principales.

Finalmente, el tamaño de la muestra, aunque representativo para la entidad estudiada, podría considerarse limitado para análisis estadísticos más complejos. Futuros estudios con muestras más amplias permitirían explorar modelos explicativos más robustos y sofisticados sobre la relación entre estas variables en el sector financiero.

**Referencias**

Abu, A. (2016). The impact of job involvement on job performance at UNRWA Gaza Field Office [Tesis de maestría no publicada]. The Islamic University-Gaza..

Ahamed, K., & Islam, T. (2014). Factors associated with job involvement: A study of commercial bank people in Bangladesh. *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*, 10(2), 140-150.

Al-Bdareen, R., & Khasawneh, H. (2019). Human resources staffing process and its impact on job involvement: Irbid District Electricity Company as a case study. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 254-266.

Asimah, E., Kwesi, A. T., & Robert, A. A. (2018). The effect of time management on productivity in financial institutions: A case study of Ghana Commercial Bank, Hohoe. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 7(11), 83-109.

Belmont. (1979). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento.

Boblovskyi, O., Канова, O., & Kryvobok, K. (2024). Implementing time management to increase the effectiveness of personnel development. *Ukraïns'kij Žurnal Prikladnoï Ekonomìki*, *2024*(4), 80–85. https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-4-12

Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358

Callula, B., Sana, E., Jacqueline, G., Nathalie, J., & Maria, L. (2024). A Structural Framework for Effective Time Management in Dynamic Work Environments. https://doi.org/10.33050/atm.v8i2.2256

Charles, E., & Barker, K. (2007). Effect of commitment, job involvement and teams on customer satisfaction and profit. *Team Performance Management*, 13(3/4), 90-101. https://doi.org/10.1108/13527590710759847

Chughtai, A. A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 169-183.

DeCarufel, A., & Schaan, J. L. (1990). The impact of compressed work weeks on police job involvement. *Canadian Police College Journal*, 14(2), 81-97.

Garzón-Umerenkova, A., García-Ros, R., & Pérez-González, F. (2017). Estructura factorial y propiedades psicométricas de la Time Management Behavior Scale (TMBS) en población universitaria colombiana. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-10. https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.efpp

Gallup. (2022). *State of the global workplace* (Reporte No. 2022-05). Gallup Press.

Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 392-413. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1776

Harahsheh, F. (2019). The effects of time management strategies on employee's performance efficiency: Evidence from Jordanian firms. *Management Science Letters*, 9(12), 1669-1674. https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.6.005

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.

Higson, P., & Sturgess, A. (2014). *Time management at workplace*. The Happy Manager.

Hoover, J. (2007). *Time management*. Hylas Publishers.

Huanca, G. I. D. P. (2021). *Gestión del tiempo en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vilquechico-Huancané-Puno, año 2018* [Tesis de maestría no publicada]. Universidad Nacional del Altiplano.

Iddagoda, Y. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Gunawardana, K. D. (2016). Towards a conceptualization and an operationalization of the construct of employee engagement. *International Business Research*, 9(2), 85-98. https://doi.org/10.5539/ibr.v9n2p85

Jurburg, D., Tanco, M., Viles, E., & Mateo, R. (2015). La participación de los trabajadores: clave para el éxito de los sistemas de mejora continua. *Memoria Investigaciones en Ingeniería*, 13, 17-32.

Khaled, E., & Almaz, S. (2015). Time management's effect on efficiency of employees performance: A case of National Oil Corporation. *International Association of Scientific Innovation and Research*, 14(1), 7-11.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341

Kapur, R. (2018). Time management: A case study. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/323825275_Time_Management_-_A_Case_Study

Khan, T. I., Jam, F. A., Akbar, A., Khan, M. B., & Hijazi, S. T. (2011). Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 252-262. https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n4p252

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., . . . van Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. https://doi.org/10.1037/amp0000716

Košíková, M., Loumová, V., Kovaľová, J., Vašaničová, P., & Bondarenko, V. M. (2020). A cross-culture study of academic procrastination and using effective time management. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 28(2), 121-128. https://doi.org/10.3311/PPso.13348

Kvasko, A., & Grygorova, Z. (2022). Managing the efficient use of working time. *Naukovij Vìsnik Hersons'kogo Deržavnogo Unìversitetu*, *45*, 22–29. https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2022-45-3

Lakein, A. (1973). *How to get control of your time and your life*. New American Library.

Lee, P., & Tae, P. (2015). Identifying organizational identification as basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049-1080. https://doi.org/10.1037/bul0000012

Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33. https://doi.org/10.1037/h0021692

Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2008). *FYI: For your improvement: A guide for development and coaching* (4a ed.). Lominger International.

Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381-391. https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.381

Mallika, N. (2019). Impact of job involvement and demographic variables in private sector banks. *Indian Journal of Applied Research*, 9(12), 49-50.

Mendoza, E. C. (2019). The mediating role of job involvement between job satisfaction and organizational commitment in a small and medium sized business enterprise. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 74-81.

Prado, J. M. (2023). *La administración del tiempo y la mejora de la productividad laboral, en los centros de entretenimiento familiar del distrito de Independencia, Lima, 2020*

[Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. https://hdl.handle.net/11537/35798

Preuss, G. A., & Lautsch, B. A. (2002). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An exploratory study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.

Raluca, L., & Lipou, C. (2018). The role of time management efficiency for the professional training of young people. *Journal of Professional Studies*, 15(2), 45-58.

Raluca, C. (2018). The role of time management efficiency for the professional training of young people. *Analele Universității "Eftimie Murgu" Reșița. Fascicola II. Studii Economice*, 25, 26-36.

Reverón Suárez, N. (2015). *Time management* [Trabajo de fin de grado]. Universidad de La Laguna.

Schuler, R. S. (1979). Managing stress means managing time. *Personnel Journal*, 58(12), 851-854.

Sharma, S., & Deolia, A. (2017). Job involvement as a key component of work culture: A study based on survey of the library professionals of the special libraries of Delhi NCR. *International Journal of Library, Information Networks and Knowledge*, 2(2), 1-17.

Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192-1211. https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2014-0007

Sowmya, K. R., Panchanatham, N., & Dawood, K. S. (2016). Job involvement: A significant determinant influencing the employees' attitude in banking sector. *International Journal of Research Development*, 1(1), 2-9.

Time Management. (s.f.). Study skills project. Northwest Literacy Resource Centre. http://www.nwlincs.org/mtlincs/pilotproject/studyskills/timemanagement.pdf

Thomack, B. (2012). Time management for today's workplace demands. *Workplace Health & Safety*, 60(5), 201-203. https://doi.org/10.1177/216507991206000504

Villamares-Hernández, E. J., De la Cruz-Saravia, J. L., & De la Cruz-Martínez, J. L. (2021). La administración del tiempo y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, año 2020. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 803-821.

Walid, A. (2015). *The impact of implementing time management strategies on achieving operational plans* [Tesis de maestría no publicada]. Islamic University of Gaza.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 16-59. https://doi.org/10.1111/apps.12290

Wanyonyi, C. (2014). Factors affecting job involvement in an organization: Case of Nzoia Sugar Company Limited. *International Journal of Innovative Research & Development*, 3(6), 77-105.

Varshney, D. (2019). Employees' job involvement and satisfaction in a learning organization: A study in India's manufacturing sector. *Global Business and Organizational Excellence*, 39(2), 51-61. https://doi.org/10.1002/joe.21984

Yeh, C. M. (2018). The relationship between free time activities, emotional intelligence and job involvement of frontline hotel employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(11), 1-22. https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1438959

Zaidi, U. (2015). Time management and professional stress among bank managers: A correlational study. *Journal of Business and Management*, 17(1), 83-87.

Zepeda-Quintana, D. S., Munguía-Vega, N. E., Esquer-Peralta, J., Velázquez-Contreras, L. E., Pérez-Ríos, J., & Velázquez-Angulo, G. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México. *TEACS*, 19(1), 71-80.

**Anexo 1.**

Cuadro de operacionalización de variables

| Variable. | Definición Conceptual | Dimensión. | Indicadores | ´Técnica | Instrumento | Escala |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Gestión del tiempo** | Es una habilidad esencial para dominar si uno quiere ser más eficiente y experimentar menos estrés en el lugar de trabajo. | Establecimiento de metas y prioridades | Horario diario<br>Revisiones de actividades<br>Establecimiento de plazos<br>Establecimiento de prioridades<br>Desglose de tareas<br>Objetivos a corto plazo<br>Tareas prioritarias<br>Objetivos a largo plazo | ENCUESTA | CUESTIONARIO | ORDINAL |
| | | Herramientas para la gestión del tiempo | Libreta de citas<br>Lista de cosas que hacer<br>Notas recordatorias<br>Tiempo de espera<br>Mantenimiento de registros<br>Manejo de interrupciones<br>Registros diarios | | | |
| | | Percepción del control del tiempo | Desorganizado<br>Espacio de trabajo desordenado<br>Tareas por preferencia<br>Olvida las listas hechas<br>Días demasiado impredecibles.<br>Horarios de tiempo perdido<br>Deja un espacio de trabajo limpio. | | | |
| | | Preferencias por la desorganización | Desorden<br>Desorganización | | | |

Nota: Garzón, García y Pérez-Gonzáles (2017)

| Variable. | Definición Conceptual | Dimensión | Indicadores | Técnica | Instrumento | Escala |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Involucramiento laboral** | El involucramiento laboral es grado en que un empleado se dedica a sí mismo; su tiempo, su esfuerzo y energía e incluso su todo para su trabajo. | Involucramiento Emocional | Satisfacción en necesidades<br>Interés en el trabajo<br>Logro de objetivos<br>Motivación | ENCUESTA | CUESTIONARIO | ORDINAL |
| | | Involucramiento Cognitivo | Metas claras<br>Participación en las decisiones<br>Confianza en el trabajo | | | |
| | | Involucramiento Conductual | Búsqueda de desarrollo organizacional<br>Relaciones sociales<br>Aprendizaje colaborativo | | | |

Nota: Abu (2016)

## Anexo 02. Instrumento

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TIEMPO

Estimado colaborador, a continuación, se te presentará 30 enunciados, indica con qué exactitud cada frase te describe, eligiendo una de las alternativas de la siguiente escala. No hay respuestas correctas ni erróneas. Por favor responde a todas las preguntas.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
| Nunca | Pocas veces | Algunas veces | Habitualmente | Siempre |

Recuerda que no hay respuestas incorrectas. **Gracias por tu colaboración.**

| CUESTIONARIO | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Dimensión 01: Establecimiento de metas y prioridades** | | | | | |
| 1. Establezco objetivos a corto plazo para lo que quiero lograr en pocos días o semanas | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 2. Termino primero las tareas de mayor prioridad antes de realizar las menos importantes | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 3. Me marco fechas límites cuando me propongo realizar una tarea | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 4. Busco maneras de mejorar la eficacia con que realizo las actividades relacionadas con mi trabajo | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 5. Establezco prioridades para determinar en qué orden haré las tareas cada día | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 6. Reviso mis objetivos para determinar si debo hacer cambios | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 7. Cuando decido sobre mis objetivos a corto plazo, tengo en cuenta también mis objetivos a largo plazo | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 8. Divido aquellos proyectos complejos y difíciles en pequeñas tareas más manejables | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 9. Busco los lugares para trabajar en los cuales pueda evitar interrupciones y distracciones | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 10. Agrupo bloques de tiempo en mi horario para actividades que hago habitualmente (compras, descanso, navegar por la web) | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 11. Organizo mis actividades con al menos una semana de antelación | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 12. Si sé que voy a disponer de "tiempo muerto", selecciono alguna tarea para realizar mientras tanto | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 13. Reviso mis actividades diarias para identificar en cuáles pierdo el tiempo | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Dimensión 02 : Herramientas para la gestión del tiempo** | | | | | |
| 14. Llevo una agenda (libreta) conmigo | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 15. Llevo un diario de las actividades que he realizado | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 16. Llevo una libreta para apuntar notas e ideas | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 17. Hago una lista de las cosas que debo hacer cada día y marco una señal al lado de cada tarea cuando la he cumplido | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 18. Escribo notas para recordar lo que necesito hacer | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 19. Utilizo un sistema de archivos para organizar la información | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Dimensión 03: Percepción del control del tiempo** | | | | | |
| 20. Cuando hago una lista de cosas para realizar, al final del día se me han olvidado o las he dejado de lado | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

| CUESTIONARIO | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 21. Le dedico mucho tiempo a tareas sin importancia | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 22. Encuentro que es difícil mantener un horario porque otras personas me apartan de mi trabajo | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 23. Mis jornadas de trabajo son demasiado imprevisibles como para planificar y gestionar mi tiempo | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 24. El tiempo empleado en gestionar y organizar mi jornada de trabajo es "tiempo perdido" | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 25. Me doy cuenta de que estoy aplazando las tareas que no me gustan pero que debería hacerlas | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 26. Noto que puedo hacer un mejor trabajo si aplazo las tareas que no me gustan, en vez de intentar hacerlas por orden de importancia | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Dimensión 04: Preferencias por la desorganización** | | | | | |
| 27. Al final de cada día, dejo mi lugar de trabajo ordenado y bien organizado | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 28. Las cosas que necesito para mi trabajo las puedo encontrar más fácilmente cuando mi lugar de trabajo está "patas arriba" y desordenado que cuando está ordenado y organizado | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 29. Cuando estoy un poco desorganizado me adapto mejor a acontecimientos inesperados | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 30. Cuando estoy desorganizado se me ocurren las ideas más creativas | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

## CUESTIONARIO INVOLUCRAMIENTO LABORAL

A continuación, se le presentarán 40 preguntas, se le pide responder según corresponda en qué grado se encuentra de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación mostrada, considerando escoger una sola opción en cada pregunta.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| **Involucramiento laboral emocional** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Me siento feliz cuando hago mi trabajo | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 2. Mi trabajo tiene una gran parte de mi pensamiento. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 3. Me gusta cuando hago las tareas requeridas. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 4. Me siento mucho más apegado a mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 5. Mi trabajo satisface plenamente mis necesidades | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 6. Me siento interesado cuando tengo la presión del trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 7. La mayoría de mis objetivos de vida personales están orientadas a mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 8. Simpatizo con los que sirvo y ayudo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 9. Me siento bastante satisfecho cuando termino mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 10. Considero que lo más importante en mi vida está conectado a mi vida. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 11. Mi trabajo me da una sensación de auto-conceptualización. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 12. Mi apego a mi trabajo ayuda a alcanzar los objetivos del trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 13. Me siento orgulloso cuando hablo de mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 14. Mi amor a mi trabajo ayuda a alcanzar los objetivos del trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 15. Mi motivación aumenta porque amo mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Involucramiento laboral cognitivo** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 16. Puedo participar en la toma de algunas decisiones que se relacionan con mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 17. Yo presto demasiada atención a mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 18. Le pregunto a los colegas más experimentados cuando necesito consejo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 19. Mi estado psicológico afecta a mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 20. Siempre desarrollo mis habilidades y me mantengo al día con las últimas novedades referente mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 21. Al hacer tareas dadas, consigo mejores resultados o logros que el nivel requerido oficialmente. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 22. Mi comportamiento se atribuye a ser interactivo en todos los campos de trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 23. Los delegados me administran algunas de las responsabilidades de trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 24. Me pongo metas claras en relación con el trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 25. Tengo la confianza con lo que hago en mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 26. Acepto retos de trabajo que me enfrento durante mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 27. Ayudo a mis colegas a realizar las tareas asignadas si piden ayuda. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 28. Tengo un cierto grado de autoridad en mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Involucramiento laboral conductual** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 29. Tengo una relación social con mis colegas de trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 30. Tengo un gran compromiso con mi organización. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 31. Termino mis tareas programada y con una gran calidad. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 32. Aprendo de mis errores que he hecho con el fin de evitar los próximos tiempos. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 33. Hago mi trabajo completa y preciso incluso si se requiere que haga un esfuerzo adicional | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 34. Paso mucho tiempo en mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 35. Yo siempre trato de desarrollarme en ir a cursos relacionados con mi trabajo que aumentan mis habilidades y capacidades. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 36. Aprendo de mis colegas que tienen más experiencia que yo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 37. Doy la prioridad al trabajo de interés sobre el interés personal. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 38. Ejerzo todo mi esfuerzo a mi trabajo. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 39. Busco desarrollar mi organización. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 40. Estoy listo para hacer un trabajo extra en mi trabajo, aunque fuera sin pagar. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

# CARTA DE PRESENTACIÓN

USAT
Universidad Católica
Santo Toribio de Mogrovejo

Chiclayo, 22 de octubre de 2024

Carta Nº 298-2024-USAT- EADM

Señor
Elder Ochoa Huaman
Administrador CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO CUSCO S.A.
Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle el cordial saludo a nombre de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, y a la vez manifestar que la señorita: **ORDOÑEZ HUAMAN EVELYN MIRELY**, identificada con código universitario 161TE65746 y DNI 71210916, bachiller de la Escuela de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales; requiere solicitar información para facilitar el desarrollo de su tema de Tesis que lleva por título **"LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y EL INVOLUCRAMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD FINANCIERA DE PUERTO MALDONADO - 2024"**; por lo que solicito a usted brindarle su apoyo para la realización de sus objetivos.

Sin otro particular y agradeciendo la atención que brinde a la presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Mgtr. Nadia Ecatherine Romero Zacarías**
**Directora (e)**
**Escuela de Administración de Empresas**

CAJA MUNICIPAL CUSCO
Elder Ochoa Huaman
Administrador

Av. San Josemaría Escrivá N°855. Chiclayo-Perú (074) 606200 - 606217 www.usat.edu.pe

**Anexo 03.**

*Matriz de consistencia*

| Problema principal | Objetivo principal | Hipótesis principal | Variables | Dimensiones | Indicadores/ Operacionalización |
|---|---|---|---|---|---|
| ¿Cómo influye la gestión del tiempo en el involucramiento laboral de los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado? | **Objetivo general**<br>- Determinar la influencia de la gestión del tiempo en el involucramiento laboral de los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado<br><br>**Objetivos específicos**<br><br>Identificar el nivel de gestión del tiempo en los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado<br><br>Identificar el nivel de involucramiento laboral en los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado<br><br>Determinar la influencia de las dimensiones de la gestión del tiempo en el involucramiento laboral de los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado | **Hipótesis general:**<br>La gestión del tiempo influye positivamente en el involucramiento laboral de los colaboradores de una entidad financiera de Puerto Maldonado. | **Variable independiente**<br><br>Gestión del tiempo | **Establecimiento de metas y prioridades**<br><br>**Herramientas para la gestión del tiempo**<br><br>**Percepción del control del tiempo** | Horario diario<br>Revisiones de actividades<br>Establecimiento de plazos<br>Establecimiento de prioridades<br>Desglose de tareas<br>Objetivos a corto plazo<br>Tareas prioritarias<br>Objetivos a largo plazo<br><br>Libreta de citas<br>Lista de cosas que hacer<br>Notas recordatorias<br>Tiempo de espera<br>Mantenimiento de registros<br>Manejo de interrupciones<br>Registros diarios<br><br>Espacio de trabajo desordenado<br>Tareas por preferencia<br>Olvida las listas hechas<br>Días demasiado impredecibles.<br>Horarios de tiempo perdido<br>Deja un espacio de trabajo limpio.<br><br>Desorden<br>Desorganización |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | **Preferencias por la desorganización** | |
| | | **Variable dependiente**<br>Involucramiento laboral | **Involucramiento Emocional** | Satisfacción en necesidades<br>Interés en el trabajo<br>Logro de objetivos<br>Motivación |
| | | | **Involucramiento Cognitivo** | Metas claras<br>Participación en las decisiones<br>Confianza en el trabajo |
| | | | **Involucramiento Conductual** | Búsqueda de desarrollo organizacional<br>Relaciones sociales<br>Aprendizaje colaborativo |
| **Diseños de Investigación**<br>Diseño no experimental y transversal | **Población/Muestra**<br>Población: 55<br>Colaboradores<br>Muestra: Censal | **Técnicas Estadísticas**<br>Estadísticas descriptivas<br>Prueba de Spearman<br>Regresión lineal múltiple | | **Tipo de Investigación**<br>Enfoque cuantitativo<br>Nivel explicativo |