

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

TESIS
PS2005
H8.

INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL, EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, LA URGENCIA DE TIEMPO Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS EN LA PUNTUALIDAD LABORAL

Trabajo de Investigación presentado por:

Carolina HURTADO BOSCO

y

Adriana VILLEGAS CÁRDENAS

A la Escuela de Psicología

**Como requisito parcial para obtener el título de
Licenciado en Psicología**

**Profesor Guía:
Eugenia CSOBAN**

Caracas, Julio 2005

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

Pág.

PRESENTACIÓN	i
DEDICATORIAS	ii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	12
Satisfacción Laboral.....	14
Compromiso Organizacional.....	18
Variables Sociodemográficas.....	25
Urgencia de Tiempo.....	28
III. MÉTODO.....	36
Problema.....	36
Hipótesis.....	36
Variables.....	37
Variable Dependiente.....	37
Puntualidad.....	37
Variables Independientes.....	38
Satisfacción Laboral.....	38
Compromiso Organizacional.....	38
Urgencia de Tiempo.....	38
Variables Sociodemográficas.....	39
Tipo y Diseño de Investigación.....	40
Estrategias de Control.....	41
Población y Muestra.....	42
Instrumentos.....	43
Procedimiento.....	51
Consideraciones Éticas.....	54

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág.
IV. ANÁLISIS DE DATOS.....	55
Análisis Psicométrico.....	56
Confiabilidad.....	56
Validez.....	57
Análisis Descriptivo.....	61
Muestra.....	61
Análisis Discriminante.....	78
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	88
VI. CONCLUSIONES.....	97
VII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.....	99
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	101
IX. ANEXOS.....	108
Anexo A: Escala de Satisfacción Laboral.	
Anexo B: Cuestionario de Compromiso Organizacional.	
Anexo C: Escala de Urgencia de Tiempo.	
Anexo D: Cuestionario de Variables Sociodemográficas.	
Anexo E: Instrumento y Carta de Solicitud a las Empresas.	
Anexo F: Prueba Piloto de Urgencia de Tiempo.	
Anexo G: Confiabilidad de las Escalas.	
Anexo H: Validez de las Escalas.	
Anexo I: Descriptivos.	
Anexo J: Análisis Discriminante.	

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág.
Tabla 1: Distribución de la Población y la Muestra por cada Empresa y Total.....	42
Tabla 2: Confiabilidad del cuestionario de Satisfacción Laboral	45
Tabla 3: Confiabilidad para la escala satisfacción laboral	46
Tabla 4: Confiabilidad de la Escala de Urgencia de Tiempo	49
Tabla 5: Coeficientes de Confiabilidad de las Escalas (Alpha de Cronbach).....	56
Tabla 6: Comparación de Estructura Factorial: Satisfacción laboral.....	58
Tabla 7: Estructura Factorial: Compromiso organizacional.	59
Tabla 8: Diferencias en la distribución de ítems en la Escala de Urgencia de Tiempo.....	60
Tabla 9: Frecuencias y porcentajes de la variable Puntualidad.....	62
Tabla 10: Tabla de contingencia Empresa * Puntualidad.	63
Tabla 11: Frecuencias y Porcentajes de la variable Sexo.	63
Tabla 12: Frecuencias y Porcentajes de Condición de convivir en pareja.	64
Tabla 13: Frecuencias y Porcentajes de número de hijos con los que convive el empleado.	64
Tabla 14: Tabla de Contingencia Sexo * Condición de convivir en pareja.	65
Tabla 15: Tabla de Contingencia Numero de hijos * Condición de convivir en pareja.....	65
Tabla 16: Descriptivos de los Factores de Satisfacción Laboral.....	68
Tabla 17: Descriptivos de los Factores de la Escala de Compromiso Organizacional.	72
Tabla 18: Descriptivos de los Factores de la variable Urgencia de Tiempo.....	75
Tabla 19: Prueba de Box sobre la igualdad de las matrices de covarianza.....	80
Tabla 20: Resumen de las funciones canónicas discriminantes.....	81
Tabla 21: Clasificación de los resultados de las variables por la función Discriminante.....	81
Tabla 22: Matriz de estructura del Análisis Discriminante.....	82
Tabla 23: Tabla de contingencia Puntualidad * Sexo.....	86
Tabla 24: Tabla de contingencia Puntualidad * Condición de convivir en pareja.....	86
Tabla 25: Tabla de contingencia Puntualidad * Numero de hijos.....	87

Figura 1: Distribución de frecuencia de la variable edad.....	62
Figura 2: Distribución de frecuencia de la Antigüedad.	66
Figura 3: Gráfico de caja y bigote de empresa y antigüedad.....	67
Figura 4: Distribución de frecuencias de satisfacción laboral.	68
Figura 5: Puntuaciones Z de los factores de Satisfacción Laboral.	69
Figura 6: Distribución de frecuencia del Compromiso Organizacional.	71
Figura 7: Puntuaciones Z de los factores de Compromiso Organizacional.	73
Figura 8: Distribución de frecuencia de la urgencia de tiempo.....	74
Figura 9: Puntuaciones Z de los factores de urgencia de tiempo.....	76
Figura 10: Gráfico de caja y bigote de puntualidad y antigüedad.....	83
Figura 11: Gráfico caja y bigote de puntualidad y “pagos, beneficios y reconocimientos”	84
Figura 12: Gráfico de caja y bigote de puntualidad y “congruencia entre objetivos personales y organizacionales”.....	85

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar en qué medida la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la urgencia de tiempo, el sexo, la antigüedad, la condición de convivir con pareja, el número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de éstos, discriminan entre empleados puntuales e impuntuales. Para esto se utilizó una muestra de 302 sujetos, hombres y mujeres, con edades comprendidas entre 21 y 61 años, empleados de cuatro organizaciones del área metropolitana de Caracas, específicamente dos organizaciones de Telecomunicaciones y dos organizaciones de Consumo Masivo.

Se realizó un análisis discriminante para identificar las variables que permiten diferenciar entre un grupo y otro, encontrándose que la función clasificó correctamente el 66,4% de los sujetos impuntuales y el 71,8% de los sujetos puntuales. Las variables que resultaron significativas para discriminar entre los empleados puntuales e impuntuales, fueron la antigüedad y la satisfacción laboral, específicamente satisfacción en cuanto a “pagos, beneficios y reconocimientos”, y en lo referente a la “congruencia entre los objetivos personales y organizacionales”.

Los resultados evidenciaron que a mayor tiempo trabajando en la organización, y a mayor satisfacción laboral en relación a las dimensiones de “pagos, beneficios y reconocimientos”, y de “congruencia entre los objetivos personales y organizacionales”, los empleados tendrán mayor probabilidad de pertenecer al grupo de impuntuales; y al presentar bajos niveles en dichas variables tendrán mayor probabilidad de pertenecer al grupo de puntuales.

Esta investigación posee un valor tanto teórico como heurístico. Con respecto a lo teórico, se logró conocer las relaciones peculiares existentes entre las variables del estudio y la puntualidad, las cuales responden especialmente al contexto venezolano. Y en relación al valor heurístico, se consideró relevante porque con este estudio se abre campo a nuevos trabajos relacionados con la puntualidad o variables asociadas a ésta en el área organizacional, y permite así continuar con la investigación de los factores que influyen en la tardanza del empleado.

I. INTRODUCCIÓN

La puntualidad ha sido considerada uno de los comportamientos laborales más deseados para lograr un buen desempeño en el trabajo (Arciniega y González, 2002). Dentro del ámbito laboral, la impuntualidad puede ser definida como llegar al trabajo después del tiempo acordado entre el empleador y el empleado; y ha sido reconocida por las organizaciones como un comportamiento que necesita constantemente de monitoreo y control. De hecho, las reglas de las compañías y las regulaciones para los empleados, casi siempre contienen una sección que comunica las políticas de la organización para controlar la tardanza de los mismos (Blau, 1994).

Sin embargo, a pesar de las normas y sanciones en torno al comportamiento de tardanza, el fenómeno de la impuntualidad se manifiesta por sí solo en muchas organizaciones, y trae implicaciones tanto para el empleado como para la organización entera (Dishon-Berkovits y Koslowsky, 2002). Diversos autores sugieren que la impuntualidad del empleado conduce a sustanciales costos organizacionales, como pérdida de la productividad del empleado y de sus equipos de trabajo, pérdida del tiempo de los supervisores e interrupción de la agenda de trabajo del día (Blau, 1994).

El área de la psicología que se encarga de investigar este fenómeno es la psicología organizacional, la cual aplica los principios de la psicología al estudio, comprensión y modificación del comportamiento humano en el ambiente laboral (Robbins, 1999). Bajo esta perspectiva, diferentes investigadores han evaluado el fenómeno de la puntualidad, y han reportado que ésta se ve influida por diversas variables. Entre éstas se encuentran el compromiso organizacional (Littlewood, 2000; Conte, Ringenbach, Moran y Landy, 2001), la satisfacción laboral (Clegg, 1983; Clark, Peter y Tomlinson, 2003) la urgencia de tiempo y la edad del hijo menor de los empleados (Dishon-Berkovits y Koslowsky, 2002). Y en líneas generales, se ha encontrado que los empleados puntuales tienen mayor compromiso organizacional, mayor satisfacción laboral, mayor urgencia de tiempo, y tienen hijos de edades mayores; en comparación con los empleados impuntuales.

Adicionalmente, existen otros factores que tiene relación directa o indirecta sobre la puntualidad, como el sexo, la edad y estado civil (Clegg, 1983; Kanekar y Suresh, 1993). En esta línea, se ha estudiado la influencia de dichas variables sobre el ausentismo laboral, y los resultados indican que las personas mayores, de sexo

masculino y casadas tienen una menor tasa de ausentismo. Así mismo, se han encontrado relaciones entre el ausentismo y la puntualidad (Robbins, 1999), por lo que se podría inferir que también podrían ejercer un efecto sobre la tardanza del empleado.

En este sentido, la revisión de los estudios en el área permite observar que las variables antes mencionadas tienen un efecto sobre la puntualidad laboral; sin embargo, hasta ahora no ha habido una investigación que haya estudiado la influencia de todas estas variables en conjunto sobre la puntualidad, lo cual permite un abordaje más completo de este fenómeno.

Por lo tanto, el objetivo que persigue la presente investigación consiste en determinar si las variables satisfacción laboral, compromiso organizacional, urgencia de tiempo, sexo, condición de convivir con pareja, condición de convivir con los hijos y la edad del menor de los hijos que vive con el empleado, son capaces de discriminar a los empleados puntuales de los impuntuales.

El objetivo precedente se torna relevante, ya que se considera que tanto los gerentes, como las organizaciones enteras, pueden verse beneficiados al tener la oportunidad de diferenciar de antemano aquellos individuos que tienden a ser más puntuales, de aquellos impuntuales; para que posteriormente, en función de este conocimiento, las empresas interesadas tomen las decisiones laborales pertinentes. De esta manera, el presente trabajo aporta conocimiento acerca del fenómeno de la puntualidad laboral, así como la posible solución de algunos problemas de orden práctico para aquellas empresas que valoren este comportamiento.

II. MARCO TEÓRICO

La puntualidad es una cualidad muy apreciada que da distinción a las personas tanto en los negocios como en la vida diaria. Puede ser definida como el cuidado, la diligencia y la exactitud para cumplir con las obligaciones a su debido tiempo. El asistir a una cita a la hora convenida, por ejemplo, permite actuar con más desenvoltura y con mayor seguridad, puesto que no se ha abusado arbitrariamente del tiempo de los demás (Nash, 1988). Así mismo, según González (s/f), la puntualidad, si bien es una regla en las empresas, es un hábito personal acertado que refleja el respeto que se siente por el tiempo de las otras personas.

Dentro del ámbito laboral, la impuntualidad puede ser definida como llegar al trabajo después del tiempo acordado entre el empleador y el empleado. Este comportamiento se manifiesta en muchas organizaciones, lo cual trae implicaciones tanto para el empleado individual como para la organización entera (Dishon-Berkovits y Koslowsky, 2002). De hecho, diversos autores sugieren que la impuntualidad del empleado conduce a sustanciales costos financieros a las organizaciones, como pérdida de la productividad del empleado y de sus equipos de trabajo, pérdida del tiempo de los supervisores e interrupción de la agenda de trabajo del día, ocasionando que las citas puedan no tener lugar en la hora planteada. Así mismo, la tardanza del empleado, especialmente aquella que no es penalizada, puede tener una influencia negativa en los empleados que sí llegan a tiempo, específicamente en aquellos que deben cubrir a los impuntuales (Blau, 1994).

Diversas investigaciones se han dedicado a abordar el fenómeno de la puntualidad desde una perspectiva psicológica, siendo la psicología organizacional la rama encargada de estudiar el comportamiento de tardanza, ya que es aquella que aplica los principios de la psicología al estudio, comprensión y modificación del comportamiento humano en el ambiente laboral; y gracias a su trabajo ha realizado extensas contribuciones en el ámbito del comportamiento organizacional (Robbins, 1993).

El comportamiento organizacional es un campo que se encarga de investigar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar este conocimiento al mejoramiento de la eficacia de éstas. Es una ciencia de comportamiento aplicada que

se construye con base en las contribuciones de diversas disciplinas del comportamiento, entre las cuales se encuentran la sociología y la psicología social, quienes aportan al trabajo de grupos y estructura; y la psicología organizacional, cuyas contribuciones son principalmente a nivel micro del análisis, ya que se dirigen al estudio del individuo y su comportamiento laboral (Hodgetts y Altman, 1981).

En este sentido, la psicología organizacional investiga lo que las personas hacen en la organización y cómo ese comportamiento afecta el rendimiento de ésta última. Así mismo, incluye el estudio de los factores individuales que influyen en la productividad, el rendimiento humano y la satisfacción de las personas que laboran en las organizaciones formales (Robbins, 1993). Y de igual manera, la psicología organizacional estudia el efecto que dichos factores individuales tienen en los comportamientos de retirada, llamados así porque implican el alejamiento del empleado de su lugar de trabajo. Entre estos comportamientos destacan la rotación (retirada total de la organización), el ausentismo (retirada parcial, por día) y la impuntualidad (retirada puntual, por horas) (Adler y Golan, 1981; Clegg, 1983; Dishon-Berkovits y Koslowsky, 2002; Clark y cols., 2003).

Desde esta perspectiva, la puntualidad ha sido evaluada como una variable comportamental, siendo uno de los muchos comportamientos laborales deseados y necesarios para promover un buen desenvolvimiento de los empleados en su empresa, y por lo tanto de la organización entera (Clegg, 1983).

Ahora bien, el comportamiento de tardanza o impuntualidad del empleado se encuentra determinado por diferentes factores. Por un lado, se encuentra influido por variables ambientales, como el clima, el medio de transporte utilizado y la distancia entre la vivienda del empleado y su lugar de trabajo; y en segundo lugar, se encuentra influido por variables más personales, como ciertas actitudes, disposiciones, y variables de nivel individual (Adler y Golan, 1981). No obstante, dado que la psicología organizacional se especializa en el comportamiento organizacional del individuo, en el presente trabajo sólo se profundizará en las variables personales que influyen en la puntualidad laboral.

Entre las variables personales que afectan a la puntualidad laboral, se encuentran en primer lugar las actitudes, las cuales son enunciados o juicios de evaluación favorables o desfavorables, con respecto a objetos, personas o eventos y

reflejan cómo se siente una persona en relación a algo particular (Morales, Moya, Reboloso, Fernández, Huici, Marquez, Páez y Pérez, 1994). Las actitudes son importantes en las organizaciones porque afectan el comportamiento en el trabajo, ya que si por ejemplo los empleados piensan que sus supervisores están en conspiración en contra de ellos, actuarán de una manera diferente a si creen que están trabajando para mejorar el sistema de beneficios de sus empleados.

Ahora bien, una persona puede tener muchas y variadas actitudes, pero la mayor parte de la investigación sobre el comportamiento organizacional se ha interesado en un número limitado de éstas, entre las que se encuentran la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Robbins, 1999). Estas variables son llamadas en la presente investigación variables organizacionales, ya que capturan las evaluaciones positivas o negativas que los empleados mantienen acerca de los aspectos de su ambiente de trabajo (Clegg, 1983).

Satisfacción Laboral

Algunos empleados obtienen gran placer y encuentran significado a su trabajo, mientras otros lo consideran una labor monótona. Para dar respuesta a esta diferencia surge la exploración de una variable organizacional, la cual hasta el día de hoy ha sido ampliamente estudiada dentro del campo del comportamiento organizacional, y ha recibido el nombre de satisfacción laboral (Muchinsky, 2002).

Esta variable, dada su importancia dentro del contexto laboral, ha sido conceptualizada por diferentes autores, quienes se han dado a la tarea de evaluar su influencia en la productividad de los empleados de múltiples organizaciones.

Según Kopelman (1988), la satisfacción laboral es una actitud general hacia el trabajo de la persona, entendiéndola como la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir. Por otro lado, Clegg (1983) la define como el grado en que la persona reporta satisfacción hacia aspectos extrínsecos e intrínsecos del trabajo. Y por su parte, Pérez (2003), la entiende como la actitud del trabajador con respecto a su trabajo, estando basada la misma en las creencias y valores que éste desarrolla acerca de sus obligaciones.

Ahora bien, el trabajo de una persona es mucho más que las actividades obvias de su cargo, como ordenar documentos o esperar clientes. Los trabajos requieren la interacción con los colegas y los jefes, seguir las reglas y las políticas organizacionales y cumplir con los estándares de desempeño, entre otras. Esto significa que la evaluación de un empleado de cuán satisfecho o insatisfecho está con su trabajo, es una suma compleja de un número de elementos discretos de trabajo (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1990).

En este sentido, los factores más importantes que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son: el reto del trabajo para que sea mentalmente desafiante, las recompensas justas en salarios y políticas de ascensos, las condiciones favorables de trabajo que permitan el bienestar personal, los colegas que gusten apoyar, la compatibilidad entre la persona y el puesto, y la disposición del individuo hacia la vida (Robbins, 1999).

Al respecto, se ha encontrado que las personas inmersas dentro del entorno laboral, tienden a desarrollar sentimientos generales sobre sus trabajos, así como sobre dichos sectores o aspectos de los mismos mencionados anteriormente, por ejemplo: compañeros, oportunidades de promoción, supervisores, recompensas organizacionales, salarios, etc. Estos dos niveles de sentimientos se conocen como Satisfacción Laboral Global con el trabajo y Satisfacción Laboral Parcial con el trabajo, respectivamente; ambos que, en conjunto con las características personales del empleado, determinan el nivel de satisfacción laboral general de los trabajadores (Muchinsky, 2002).

A efectos del presente estudio, la satisfacción laboral será entendida como "el sentimiento global acerca del trabajo o constelación de actitudes relacionadas con varios aspectos o facetas del mismo" (Spector, 1997, p.54).

Por otro lado, es también conocido el efecto que tiene la satisfacción laboral sobre el comportamiento organizacional, específicamente, sobre el desempeño del empleado en su empresa, y sobre los comportamientos de retirada como el ausentismo, la rotación y la puntualidad (Gordon, 1997).

En relación a la productividad o desempeño del empleado, se conoce que existe una relación positiva entre ambos, lo que indica que a mayor satisfacción del

empleado, mejor será su desempeño. Y con respecto al ausentismo y la rotación, se ha encontrado una consistente relación negativa entre éstas y la satisfacción, por lo que se entiende que los empleados que están satisfechos tienden a faltar y a dejar menos el trabajo, que los insatisfechos (Robbins, 1999).

Y finalmente, en relación a la puntualidad, diversos autores han estudiado la influencia de la satisfacción laboral sobre el comportamiento de tardanza. A continuación se presentan algunas investigaciones que relacionan estas variables:

En primer lugar, Adler y Golan (1981), realizaron una investigación sobre los predictores de la tardanza en el empleado, teniendo como objetivo observar su relación con la satisfacción laboral, el ausentismo, la motivación y tedio al trabajo (resultado este último de extensos períodos de estrés y rutina en el trabajo, lo cual produce sentimientos de desesperanza, fatiga y comportamiento de retirada).

Adler y Golan (1981), midieron la variable satisfacción laboral a través de una versión modificada del Índice Descriptivo Laboral de Smith, Kendall y Hulin (1969). El ausentismo lo midieron de tres maneras: el número de días que el empleado se ausentó con excusa médica, el número de días que se ausentó sin excusa médica y el total de estas dos medidas. La motivación al trabajo fue medida mediante el Cuestionario de Necesidades Manifiestas de Steers y Braunstein (1976). Y el tedio al trabajo por los autores mediante el Cuestionario de Tedio al trabajo desarrollado por Kafry y Pines en 1980.

La política de la organización definió el comportamiento de tardanza como el llegar siete minutos después del horario establecido. El estudio utilizó una muestra de 131 sujetos mujeres que trabajaban como operadoras telefónicas de información en una organización del servicio telefónico Israelí; la edad media de las operadoras fue 41 años en un rango entre 23 y 60 años.

Los autores midieron la tardanza de dos maneras distintas durante un mes; una fue el número de días que un empleado llegó tarde al trabajo (frecuencia), y la otra fue los minutos que el empleado llegó tarde en cada oportunidad (duración), los datos se recogieron a través de un reloj que el empleado debía presionar al llegar a su puesto de trabajo. Las otras variables fueron medidas mediante un cuestionario administrado un mes antes de la medición de la tardanza.

Tomando en cuenta tanto la frecuencia como la duración de la tardanza, los resultados evidenciaron que este comportamiento tiene un patrón estable en el tiempo, así mismo encontraron que la satisfacción laboral y la motivación al trabajo correlacionaron significativamente con la tardanza ($r = -0.44$ y $p < 0.01$, y $r = -0.26$ y $p < 0.01$, respectivamente), específicamente, mientras menor era la satisfacción y la motivación al trabajo del empleado, mayor era la frecuencia y duración de su tardanza. Adicionalmente, el tedio al trabajo correlacionó positiva y significativamente con la tardanza ($r = 0.22$ y $p < 0.01$), de forma tal que a mayor tedio al trabajo, mayor era la frecuencia y duración de la tardanza. No obstante, la satisfacción laboral y el tedio al trabajo no correlacionaron significativamente con el ausentismo.

Así mismo, Clark y cols. (2003) realizaron una investigación sobre los determinantes de la tardanza laboral. La muestra utilizada fue de 3855 empleados británicos, hombres y mujeres, con edades comprendidas entre 20 y 60 años. Los autores consideraron como variable dependiente a la tardanza, referida al número de veces que el empleado reportaba haber llegado tarde en el mes anterior.

Los investigadores encontraron que la tardanza se veía influida por la satisfacción laboral, los incentivos y las sanciones por el retraso en la llegada al lugar de trabajo; obteniendo una relación inversa entre tardanza y todas estas variables. Es decir, que a mayor satisfacción laboral, menor tardanza ($r = -0.47$ $p < 0.01$); y a medida que se aumentaban los incentivos para llegar a tiempo, y las sanciones por llegar tarde, disminuía la tardanza del empleado ($r = -0.27$ $p < 0.01$ y $r = -0.19$ $p < 0.01$, respectivamente).

De esta manera, dadas las correlaciones negativas significativas obtenidas en diversas investigaciones, se observa que la satisfacción laboral también tiene un efecto en la puntualidad. Específicamente, se encuentra que a mayor satisfacción del empleado, éste tiende a ser más puntual; es decir, que a mayor satisfacción menor comportamiento de tardanza.

Por otro lado, otra de las actitudes o variables organizacionales que ha sido estudiada en relación con la puntualidad, es el compromiso organizacional, cuya revisión teórica y empírica se realiza en el siguiente apartado.

Compromiso Organizacional

Dentro del ámbito organizacional resulta muy relevante el estudio de las relaciones que se establecen entre los empleados y la empresa a la que pertenecen. La naturaleza de estas relaciones ha sido estudiada a partir de diferentes líneas de investigación, sin embargo, es a través del estudio del compromiso organizacional, identificada como una de las actitudes organizacionales más importantes, que dicha investigación ha adquirido mayor relevancia (Gordon, 1997). De hecho, el compromiso organizacional es actualmente uno de los fenómenos más estudiados bajo esta perspectiva, ya que refleja la relación que los empleados tienen con la organización, y las implicaciones que posee en la decisión de continuar formando parte de ella.

Como se mencionó anteriormente, tanto el compromiso organizacional como la satisfacción laboral son actitudes organizacionales, por lo que en ocasiones se tiende a confundirlas; sin embargo, son diferentes. El compromiso organizacional es un constructo más global, que refleja una respuesta afectiva general hacia la organización. Por su parte, la satisfacción laboral refleja una respuesta hacia el trabajo o hacia aspectos particulares del mismo. Además, en el compromiso existe una "conexión" hacia la organización, incluyendo sus metas y valores; mientras que en la satisfacción hay un "enganche" hacia áreas específicas del medio donde el empleado lleva a cabo sus tareas (Mowday, Steers, y Porter, 1979).

Una vez esclarecida la diferencia entre ambas variables, se debe destacar que el compromiso organizacional ha sido concebido desde una gran variedad de perspectivas conceptuales y operacionales, por lo que en ocasiones se ha criticado su falta de precisión y las inconsistencias entre las definiciones (O'Reilly y Chatman, 1986). No obstante, a medida que ha pasado el tiempo, se ha logrado un mayor consenso, y tras una revisión extensa de los diversos estudios realizados sobre el tema, se ha encontrado que las diferentes conceptualizaciones que se han hecho del término tienen en común el considerar al compromiso organizacional como un estado psicológico de relación de los empleados con su organización (Meyer y Allen, 1990).

Ahora bien, a efectos del presente estudio, el compromiso organizacional será entendido como el grado de identificación que llega a adquirir el empleado con la institución en término de valores y creencias (Mathieu y Zajac, 1990). Así mismo, el compromiso puede ser visto como una manera de pensar en la cual los individuos

consideran el grado hasta el cual sus propios valores y metas son congruentes con los de la organización (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974).

Por otro lado, según Robbins (1999), el compromiso organizacional tiene influencia sobre el comportamiento organizacional, específicamente, sobre los comportamientos de retirada como el ausentismo, la rotación y la puntualidad. En este sentido, este mismo autor comenta que la evidencia empírica demuestra relaciones negativas entre el compromiso y la rotación y ausentismo, de manera que a mayor compromiso menor cantidad de ausencias al trabajo, y menor probabilidad de abandono de la empresa. Y finalmente, en relación con la puntualidad, diversos autores han investigado la relación de esta variable con el compromiso organizacional. A continuación se presentan algunas investigaciones al respecto.

Clegg (1983) realizó un estudio multivariado en una industria localizada en el norte de Inglaterra, con una muestra de 406 sujetos seleccionada mediante un muestreo aleatorio estratificado. El autor realizó mediciones de cuatro tipos de variables: afectivas, tales como compromiso organizacional y satisfacción laboral; conductuales, como tardanza, ausentismo y rotación; biográficas, como sexo, edad y estado civil; y situacionales como cargo dentro de la organización. Clegg (1983) midió el compromiso organizacional mediante un cuestionario desarrollado por Cook y Wall en 1980; la satisfacción laboral mediante un instrumento de medida desarrollado por Warrcook y Wall (1979). Las medidas de las variables afectivas, biográficas y situacionales fueron recolectadas por el autor mediante cuestionarios enviados a la empresa; y los datos de las variables conductuales fueron extraídos de los registros personales que poseía la organización.

La investigación tuvo como objetivo estudiar las relaciones existentes entre las variables afectivas y las conductuales; específicamente, las relaciones entre la tardanza, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Al realizar las correlaciones de orden cero, se revelaron dos patrones generales de resultados. En principio, se encontró relaciones entre las variables afectivas y conductuales; por ejemplo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional estuvieron negativa y significativamente relacionadas con la tardanza ($r = -0.12$ y $p < 0.05$; y $r = -0.16$ y $p < 0.01$, respectivamente) y el ausentismo ($r = -0.14$ y

$p < 0.01$; y $r = -0.04$ y $p < 0.05$, respectivamente), así como ausentismo con rotación ($r = 0.14$ y $p < 0.01$).

Los autores decidieron llevar a cabo un análisis de correlaciones parciales, para controlar los efectos de las variables biográficas y situacionales, y realizado esto, se constató la influencia de éstas en las medidas de afecto y de comportamiento; por ejemplo, la correlación entre compromiso organizacional y tardanza ($r = -0.16$ y $p < 0.01$) se tornó no significativa al controlar dichas variables ($r = 0.07$). Este resultado significa que las variables biográficas y situacionales ejercen un efecto importante tanto en el compromiso como en la tardanza, ya que si no fuese así, al controlar dichas variables no se hubiese disminuido la correlación. Por lo tanto, se observa que las variables sexo, edad, estado civil y cargo ejercen cierta influencia en el comportamiento de tardanza; no obstante, los autores no definieron la magnitud ni la dirección de la relación.

Por otro lado, Blau (1994) también tomó en cuenta el compromiso organizacional, y realizó un estudio multivariado que tuvo como objetivo desarrollar y validar una taxonomía del comportamiento de tardanza. El autor utilizó una muestra de 483 sujetos de un hospital y 619 sujetos de un banco. El comportamiento de tardanza fue medido de maneras distintas para cada una de las muestras, en función de sus políticas organizacionales: para el hospital, la tardanza fue definida como llegar al trabajo ocho minutos después del horario establecido; y para el banco, como llegar cinco minutos después de la hora pautada.

Para desarrollar la taxonomía, el autor estudió la influencia de diversas variables sobre el comportamiento de tardanza, tales como ausentismo, rotación, retirada temprano del trabajo, satisfacción laboral, compromiso organizacional, involucramiento en el trabajo, conflicto trabajo-familia, medio de transporte, mal tiempo y accidentes. La variable satisfacción laboral fue medida utilizando la versión corta del Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (Blau, 1994); y la variable compromiso organizacional fue medida utilizando la escala afectiva de 8 ítems de Meyer y Allen (1984 cp. Blau, 1994).

Se obtuvo como resultado tres distintas categorías para el comportamiento de tardanza, las cuales fueron: tardanza crónica incrementada, tardanza estable periódica y tardanza inevitable; definiéndolas sobre la base del patrón, frecuencia y duración de

la impuntualidad. Se encontraron relaciones diferenciales de cada categoría con otros comportamientos laborales; específicamente, los resultados indicaron que la tardanza crónica incrementada estaba asociada con niveles bajos en satisfacción laboral ($r = -0.39$ y $p < 0.05$), involucramiento laboral ($r = -0.38$ y $p < 0.05$) y compromiso organizacional ($r = -0.41$ y $p < 0.05$); la tardanza estable periódica estaba relacionada con un mayor conflicto en la relación trabajo-familia ($r = 0.28$ y $p < 0.05$) y una mayor disposición a preferir disfrutar de su tiempo a costa de llegar tarde ($r = 0.35$ y $p < 0.05$); y la tardanza inevitable estaba más asociada a los accidentes ($r = 0.18$ y $p < 0.05$) y el medio de transporte utilizado para llegar al trabajo ($r = 0.25$ y $p < 0.05$).

El autor concluye que los resultados del estudio demuestran empíricamente que tres distintas categorías del comportamiento de tardanza pueden ser operacionalizadas por patrón, frecuencia y duración, por lo que se apoya la taxonomía de tardanza. Y por otro lado, se observa que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, sólo afectan a la tardanza crónica incrementada.

Por otro lado, Littlewood (2000), analizó el impacto del compromiso organizacional sobre el desempeño de los individuos y las organizaciones. Específicamente, su objetivo fue explicar cómo el compromiso organizacional estaba relacionado con la personalidad y con el apoyo organizacional percibido (AOP); definido como la percepción del individuo sobre el apoyo que recibe por parte de la organización.

El compromiso organizacional fue medido con el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mowday, Steers y Porter (1979), y el AOP a través del Cuestionario de AOP de Eisenberger (1997 cp. Littlewood, 2000). La investigación fue realizada en seis universidades privadas de la zona metropolitana del D.F y del Estado de México, utilizando una muestra de 156 estudiantes, elegidos de manera intencional.

El autor propuso que el AOP en combinación con la personalidad, tendrían una influencia en el compromiso de estudiantes universitarios hacia su respectiva universidad y sus estudios; y el compromiso organizacional a su vez tendría una influencia directa en medidas de desempeño tales como calificaciones, ausentismo, puntualidad e intenciones de dejar la universidad. Para medir el compromiso organizacional, utilizó el inventario de 15 reactivos de Compromiso Organizacional de Mowday y cols. (1979). En cuanto a las variables de desempeño, se solicitó a los

alumnos que indicasen su promedio en el último semestre, su promedio en la carrera, su puntualidad, asistencia (o ausentismo) y su intención de permanecer en su universidad.

Los resultados evidenciaron que el compromiso organizacional no correlacionó significativamente con el ausentismo y la puntualidad ($r = 0.07$ y 0.04 respectivamente, y $p > 0.01$). Estos resultados indican que hay evidencia contraria a lo encontrado en diferentes estudios, donde sí se observa una relación entre compromiso organizacional y la puntualidad (Clegg, 1983; Blau, 1994); lo cual se considera otra razón para seguir explorando las relaciones entre estas variables.

Luego de la revisión de las investigaciones anteriores, las cuales se basan en las relaciones existentes entre algunos factores organizacionales y la puntualidad, se observa que tanto la variable satisfacción laboral como el compromiso organizacional se consideran influyentes en la puntualidad laboral (Arciniega y González, 2002); ya que el hecho de que un empleado esté satisfecho y comprometido con su trabajo, o no lo esté, va a tener un posible efecto en su tardanza.

La puntualidad también ha sido abordada desde una perspectiva diferente, basándose en el modelo que proviene de la escuela asociada a la Universidad de Indiana, donde desarrollaron una distinción conceptual entre los comportamientos extra-rol y los comportamientos intra-rol (García, 2003). Específicamente, los comportamientos extra-rol, son definidos como aquellos comportamientos laborales que exceden los requerimientos básicos del cargo y no son directamente reconocidos por el sistema de recompensas de la empresa, no obstante, promueven la labor eficaz de una organización. A este comportamiento también se le llama Ciudadanía Organizacional (CO) (García, 2003; Hannam y Jimmieson, s.f.).

Por su parte, los comportamientos intra-rol son aquellos dependientes de la tarea, es decir, comportamientos laborales que son esperados para un cargo particular. La puntualidad fue considerada uno de estos comportamientos, ya que es supervisada y reconocida por las políticas organizacionales de las empresas, porque si no se cumple puede mermar el funcionamiento efectivo de la organización (Hannam y Jimmieson, s.f.).

Específicamente, la puntualidad se encuentra en una de las dimensiones del comportamiento intra-rol, llamada "conciencia", la cual es la labor de cumplir con los requerimientos formales del puesto de trabajo en aspectos como puntualidad o conservación y mantenimiento de los recursos de la organización (García, 2003).

Entre los autores que trabajan desde este punto de vista, se encuentra McCook (2002), quien utilizó el término "comportamiento del empleado", el cual engloba tanto al comportamiento intra-rol, como al comportamiento extra-rol o ciudadanía organizacional (CO). A continuación se presentan dos investigaciones que estudian la influencia de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional sobre los comportamientos extra-rol e intra-rol, las cuales se consideran aproximaciones indirectas al estudio de la puntualidad y relevantes para la presente investigación.

En primer lugar, está la investigación de Ackfeldt y Coote (2000), quienes estudiaron la influencia del compromiso organizacional y la satisfacción laboral sobre la CO o comportamiento extra-rol. Concretamente, los autores desarrollaron un modelo sobre los antecedentes potenciales de la CO; siendo antecedentes indirectos el desarrollo profesional, el apoyo de liderazgo y la evaluación basada en el comportamiento; y los antecedentes directos, compromiso organizacional y satisfacción laboral.

La muestra estuvo constituida por 209 empleados de una organización, de los cuales 149 eran mujeres y 60 eran hombres; la edad media fue 29 años. Las medidas de los constructos teóricos estuvieron basadas en investigaciones anteriores y fueron recolectadas mediante autoreportes, administrados vía correo electrónico.

Se llevó a cabo un análisis de estructuras de covarianza, y los resultados indicaron un buen ajuste del modelo ($\chi^2 = 786.56$ y $p = 0.00$), se encontró una relación positiva entre compromiso organizacional y CO ($\beta_{12} = 0.59$ y $t = 4.57$); sin embargo, no se encontró evidencia de relación entre satisfacción laboral y CO. Adicionalmente, se observó una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ($\beta_{23} = 0.62$ y $t = 5.88$).

Los autores concluyeron que el compromiso organizacional tuvo una influencia directa sobre la CO, y que la satisfacción laboral tuvo un efecto indirecto sobre la CO, a través de su relación con el compromiso organizacional. De esta manera, se puede

suponer que si el compromiso organizacional y la satisfacción laboral influyen en uno de los comportamientos del empleado (el comportamiento extra-rol o CO), se encontrará que ejercen también un efecto en el comportamiento intra-rol, dentro del cual se encuentra la puntualidad laboral.

En este sentido, McCook (2002) realizó un estudio que tuvo como objetivo desarrollar un modelo que tomaba en cuenta el efecto del apoyo organizacional percibido (AOP), las actitudes laborales y el esfuerzo, sobre el "comportamiento del empleado" (comportamientos extra-rol e intra-rol). Específicamente, desarrolló un modelo en el cual el AOP y las oportunidades de recompensa percibidas (ORP), ejercen un impacto sobre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el involucramiento en el trabajo; los cuales a su vez influenciaban al esfuerzo laboral, quien así mismo impactaba al "comportamiento del empleado".

La muestra estuvo constituida por 279 empleados de una organización en Dallas, con una edad media de 39 años y 16 años de experiencia laboral. La satisfacción laboral fue medida con el Cuestionario de Satisfacción Laboral de la Organización de Asesoramiento de Michigan (McCook, 2002), y el compromiso organizacional afectivo a través de la Escala de Compromiso Organizacional Afectivo de Meyer y Allen, (1993 cp. McCook 2002).

Los resultados indicaron que su modelo planteado obtuvo un buen ajuste ($\chi^2 = 280.24$ y $p = 0.00$), específicamente indicaron que el AOP y las ORP influenciaron a la satisfacción laboral ($\beta = 0.50$ y $p < 0.05$; y $\beta = 0.24$ y $p < 0.05$, respectivamente), al involucramiento laboral ($\beta = 0.28$ y $p < 0.05$; y $\beta = 0.20$ y $p < 0.05$, respectivamente), y al compromiso organizacional afectivo ($\beta = 0.60$ y $p < 0.05$, $\beta = 0.20$ y $p < 0.05$, respectivamente). Así mismo, la satisfacción laboral influyó en el esfuerzo ($\beta = 0.31$ y $p < 0.05$), y éste, en el comportamiento del empleado ($\beta = 0.31$ y $p < 0.05$).

Específicamente, el autor concluye que: 1) a mayor Apoyo Organizacional Percibido (AOP) y Oportunidades de Recompensas Percibidas (ORP), mayor satisfacción, involucramiento y compromiso laboral; 2) a mayor satisfacción laboral, mayor esfuerzo laboral; y 3) que el esfuerzo laboral influye en el comportamiento del empleado, de manera tal que tienen mayor probabilidad de presentar conductas extra-rol, y cumplen más los requerimientos de su cargo (intra-rol; puntualidad).

De esta manera, a través de esta otra perspectiva de abordar el fenómeno de la puntualidad laboral, se evidencia que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional influyen tanto en el comportamiento extra-rol como en el comportamiento intra-rol; y como la puntualidad es considerada uno de estos comportamientos intra-rol, se puede tomar esta investigación como otra evidencia empírica de que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral también pueden ejercer influencia sobre la puntualidad.

Por otro lado, como se mencionó anteriormente, además de las variables organizacionales, el comportamiento organizacional también se ve afectado por variables del nivel individual, entre las cuales se encuentran algunas variables biográficas como edad, sexo, estado civil y tiempo en la organización o antigüedad (Chiavenato, 2000). La influencia de estas variables se observó anteriormente en el estudio de Clegg (1983), específicamente su efecto tanto en el compromiso y en la satisfacción laboral, como en el comportamiento de tardanza; sin embargo, el autor no reporta la dirección de la relación, y además no se describe el efecto de cada una de estas variables por separado.

Con el fin de profundizar un poco sobre la influencia de estas variables sobre el comportamiento del empleado, y más específicamente sobre la puntualidad de éste, se presenta la descripción de las variables sociodemográficas en el siguiente apartado

Variables Sociodemográficas

La gente entra a las organizaciones con ciertas características, las cuales influyen en su comportamiento en el trabajo. Las más conocidas son las características sociodemográficas como edad, sexo, estado civil y tiempo en la organización o antigüedad. Dichas características se encuentran especialmente intactas cuando un individuo entra en la fuerza laboral, y en mayor parte, es muy poco lo que la gerencia puede hacer para modificarlas. Sin embargo, tienen un impacto real en el comportamiento del empleado (Kopelman, 1988).

Específicamente, así como las variables organizacionales satisfacción laboral y compromiso organizacional, las variables sociodemográficas tienen impacto tanto en la

productividad, como en los comportamientos de retirada; el ausentismo y la rotación (Gordon, 1997).

Con respecto a los comportamientos de retirada, Robbins (1999) hace referencia a la influencia de dichas variables sobre el ausentismo laboral, y dada la relación positiva y significativa entre éste y la puntualidad ($r= 0.31$ y $p< 0.001$), se puede inferir la posible influencia del sexo, la edad y el estado civil sobre la puntualidad laboral (Clegg, 1983). A continuación se presenta la revisión teórica y empírica de cada una de estas variables.

En relación al sexo, VandenHeuvel y Wooden (1995 cp. Robbins, 1999) encontraron que las mujeres tienen tasas mayores de ausentismo en comparación con los hombres. El autor señala que en diferentes investigaciones la explicación más lógica del hallazgo, es que la mujer generalmente es la que tiene las responsabilidades de la casa, los hijos y la familia. En este sentido, el hecho de que las mujeres tengan estas responsabilidades, puede también hacerlas más proclives a ser más impuntuales que los hombres.

Adicionalmente, Kanekar y Suresh (1993) realizaron un estudio que tuvo como objetivo observar los efectos del género y el estatus laboral sobre las normas de puntualidad. La muestra estuvo constituida por 576 estudiantes de la universidad de Bombay, la participación de los sujetos fue voluntaria y anónima. El estudio consistía en que los sujetos debían leer un texto donde se presentaba una situación de entrevista hipotética, en el cual se planteaba que el entrevistado llegaba tarde y en dicho texto se especificaba el género de la persona estímulo. Posteriormente, los sujetos debían estimar la probabilidad de que ese sujeto volviera a llegar tarde en circunstancias similares, a través de una escala likert de siete puntos (muy probable a poco probable). Y se encontró que los sujetos percibían que era más probable que las mujeres llegaran tarde; sin embargo, no se reportan las correlaciones. Los autores concluyen que se percibe que las mujeres tienen mayor probabilidad de ser impuntuales.

Por otro lado, en relación al estado civil, además de observarse en el estudio de Clegg (1983) que está relacionado significativamente con el ausentismo ($r= 0.23$ y $p< 0.001$), Robbins (1993) plantea que otras investigaciones indican en forma consistente que los empleados casados presentan pocas ausencias en sus trabajos en

comparación a los empleados solteros; la explicación que plantean los autores es que el matrimonio impone responsabilidades mayores que podría hacer que un trabajo estable sea considerado más valioso e importante, por lo que los empleados tenderán a cumplir más con las normas y políticas de las organizaciones.

Sin embargo, se conoce que en la actualidad la condición de ser casado o soltero no implica que la persona tenga que compartir la vivienda con otro individuo, ya que hay personas casadas que viven separadas de sus cónyuges, así como personas solteras que viven con sus parejas. Del mismo modo, hoy en día las parejas no tienen la necesidad de unirse legalmente para poder vivir bajo el mismo techo, sino que establecen una relación consensual entre ambos miembros de la pareja (Francis y Pérez, 2004). Por lo tanto, en el presente estudio, se considera relevante reemplazar la variable estado civil, por otra llamada "condición de convivir con pareja", ya que se presume que esta variable puede tener aún mayor influencia sobre la puntualidad.

Por otro lado, como se mencionó anteriormente, en el ámbito de la psicología organizacional, además de las variables organizacionales (actitudes) reseñadas anteriormente, se ha estudiado la influencia de otros factores personales sobre la puntualidad, entre los que se encuentran las disposiciones y la variable psicológica urgencia de tiempo.

En primer lugar, con respecto al factor disposicional, diversos autores (Richard y Slane, 1990 y Judge, Martocchio y Thoresen, 1997) plantean que los individuos tienen estilos de puntualidad consistentes; algunos son típicamente puntuales, mientras otros generalmente llegan tarde a sus compromisos, independientemente de la ocasión. Es decir, que la puntualidad de una persona es un comportamiento estable en el tiempo, a pesar del cambio de las condiciones ambientales (Clegg, 1983).

Y en segundo lugar, la puntualidad se ve influenciada por una variable psicológica llamada urgencia de tiempo, la cual se desarrollará a continuación.

Urgencia de Tiempo

La urgencia de tiempo es uno de los componentes principales de un patrón de comportamiento conocido como "patrón de comportamiento tipo A" (Dishon-Berkovits y Koslowsky, 2002). Este patrón de comportamiento ha sido considerado como un complejo característico de emoción y acción, que puede observarse en todos aquellos sujetos que están involucrados en una lucha crónica e incesante, con el fin de obtener cada vez más cosas en menos tiempo; y el hacerlo, les requiere esfuerzos para vencer las barreras y la oposición de otras personas o cosas (Serrano y Moreno, 1998).

Las manifestaciones más claras de esta lucha, según Serrano y Moreno (1998), son: la conversación rápida, forzada y explosiva por momentos; el ritmo acelerado en las actividades (urgencia); la impaciencia frente a la lentitud o tardanza; la concentración en más de una actividad a la vez; la preocupación excesiva por sí mismo; las respuestas emocionales negativas (irritabilidad, hostilidad, agresión); la hostilidad libre flotante hacia la gente o cosas que se interponen en el camino; la competitividad y ambición; y la tendencia a desafiar y competir con otros, incluso en situaciones no competitivas. Adicionalmente, el patrón de comportamiento tipo A es característico de individuos que tienen alto riesgo de padecer enfermedades cardíacas (Aniorte, 2003).

Ahora bien, según Gibson y cols. (1990) los aspectos más importantes del comportamiento tipo A son:

1. La agresividad y el fácil despertar de la hostilidad.
2. El apresuramiento, o sentido de urgencia de tiempo.
3. La competitividad.

Las personas con este tipo de comportamiento se diferencian de aquellas que presentan el patrón de comportamiento opuesto, al que se lo denomina tipo B. Éste comprende a sujetos relajados, que no sufren de sentido de la urgencia de tiempo, que tienen paciencia, y que se relacionan delicada o suavemente con el otro. Sus vidas se parecen a un constante fluir de acontecimientos, más que a una lucha incesante (Serrano y Moreno, 1998).

En esta misma línea, algunos investigadores de la variable urgencia de tiempo, han explorado las diferencias entre individuos con patrón tipo A y tipo B, en relación a su comportamiento laboral y a aspectos de su orientación en el tiempo. Los resultados indican que las personas con el patrón de comportamiento tipo A, en comparación con los tipo B, llegan más temprano a las reuniones pautadas, completan cuestionarios más rápido, evalúan los lapsos de tiempo como más cortos, y dedican menos tiempo a la relajación y al sueño (Backer y Byrne, 1984).

Sin embargo, estos mismos autores no midieron la variable urgencia de tiempo como componente independiente del patrón de comportamiento tipo A, sino que utilizaron la medida global tradicional de este patrón de comportamiento. Ahora bien, otros investigadores como Landy, Rastegary, Thayer y Colvin (1991), sí han apreciado la importancia de la variable urgencia de tiempo, y desarrollaron una escala para medir dicha variable y estudiarla en relación a la variable puntualidad en el contexto organizacional.

Tanto para estos autores, como para el presente estudio, la urgencia de tiempo es considerada como un subcomponente del patrón de comportamiento tipo A y se caracteriza por una constante preocupación del individuo por el paso del tiempo, y sobre cómo utilizar éste de la manera más productiva posible (Landy y cols., 1991).

Adicionalmente, algunos autores consideran a la urgencia de tiempo como un constructo multidimensional, siendo sus componentes: comportamiento al comer, competitividad, patrón del habla, estilo general de preocupación por el tiempo y estilo de apresuramiento (Conte y cols., 2001).

Ahora bien, algunos autores han estudiado la variable urgencia de tiempo, y han observado su relación e influencia sobre otras variables organizacionales. Entre ellos se encuentra el estudio de Conte y cols. (2001), quienes tuvieron como objetivo validar el constructo urgencia de tiempo y observar su relación con el compromiso laboral y el involucramiento en el trabajo.

La muestra estuvo conformada por 393 empleados de varias agencias de viajes a lo largo de los Estados Unidos; 330 fueron sujetos femeninos y 63 fueron sujetos masculinos. La edad de los sujetos se encontraba en un intervalo entre 20 y 82 años, con una media de 43 años.

Los autores midieron la urgencia de tiempo mediante la Escala de Urgencia de Tiempo de Landy y cols (1991); el compromiso organizacional fue medido mediante la Escala de Compromiso Organizacional desarrollada por Blau y Boal (1989 cp. Conte y cols., 2001) y el involucramiento laboral mediante la escala desarrollada por Kanungo (1982).

Los resultados evidenciaron que algunos de los subcomponentes del constructo urgencia de tiempo estaban significativa y positivamente asociados con el involucramiento laboral y con el compromiso organizacional. Específicamente, el comportamiento al comer estuvo relacionado con el involucramiento laboral ($r = 0.15$ y $p < 0.01$); la competitividad estuvo relacionada con el compromiso organizacional ($r = 0.11$ y $p < 0.05$), y el involucramiento ($r = 0.24$ y $p < 0.01$); y el patrón al hablar y el estilo general de preocupación por el tiempo estuvieron relacionados con el involucramiento laboral ($r = 0.17$ y $p < 0.01$, y $r = 0.16$ y $p < 0.01$ respectivamente). Dado que estos son los factores de la variable urgencia de tiempo, y observando que las correlaciones son positivas, significa que a mayor urgencia de tiempo tienen los empleados, mayor es su compromiso e involucramiento laboral.

En esta misma línea, y acercándose a la relación entre esta variable y el uso del tiempo, Waller, Conte, Gibson y Carpenter (2001), estudiaron la variable urgencia de tiempo, realizando una revisión de los resultados empíricos existentes obtenidos por diversos investigadores, con el objetivo de explorar los posibles efectos de la urgencia de tiempo y la perspectiva de tiempo en el desempeño de los equipos de trabajo.

Específicamente, los autores plantearon tres proposiciones que describían cómo estas dos variables influenciaban la percepción individual de los miembros de un grupo, sobre el final del plazo para culminar una tarea, así como sobre el comportamiento derivado de dicha percepción.

Los autores sugirieron que: 1) los individuos deben darse cuenta y pensar de forma diferente sobre el final del plazo para culminar una tarea, y esas discrepancias resultan de las diferencias individuales en urgencia de tiempo y perspectiva de tiempo; 2) los procesos subyacentes del trabajo en equipo deben verse afectados por un nivel significativo de diferencias individuales entre los miembros, sobre la percepción del

final del plazo para culminar una tarea; y 3) estas diferencias sostenidas por los miembros del grupo, influyen en el desempeño del equipo.

Así, Waller y cols. (2001), en función de los comportamientos asociados a la urgencia de tiempo y a la perspectiva de tiempo, clasificaron a los individuos en cuatro grupos, "Los Sobrecargados" (*"crammers"*), "Los Organizados" (*"organizer"*), "Los Comparadores" (*"relators"*) y "Los Visionarios" (*"visioners"*).

"Los Sobrecargados" son aquellos individuos que tienen urgencia de tiempo y una perspectiva presente del tiempo; que tienden a exhibir una gran necesidad de ejercer control sobre el tiempo, alta competitividad, esfuerzo para alcanzar el logro y alta impaciencia e irritabilidad. "Los Organizados" son aquellos que tienen alta urgencia de tiempo y una perspectiva futura del tiempo, exhibiendo esfuerzos para alcanzar el logro, preocupación para hacer rendir el tiempo y necesidad de esquematizar las tareas.

"Los Comparadores" son aquellos individuos que no tienen urgencia de tiempo y tienen una perspectiva presente de tiempo, que no prestan atención al paso del tiempo, pero toman riesgos, actúan impulsivamente y se concentran en la realización de las tareas del momento presente, comparando su desempeño con el de otros. Y finalmente, "Los Visionarios" son aquellos que no tienen urgencia de tiempo y tienen una perspectiva futura del tiempo, que no prestan atención al paso del tiempo, ni a los límites del tiempo presente o a la cercanía del tiempo límite; pero toman riesgos, actúan impulsivamente y se concentran en objetivos futuros.

Los autores, basándose en la revisión teórica de las variables urgencia de tiempo y perspectiva de tiempo, derivaron que los equipos de trabajo conformados por individuos que presenten todos un mismo estilo de perspectiva de tiempo y de urgencia de tiempo, así como equipos conformados por la combinación de diferentes estilos, presentarán diferentes niveles de desempeño en las tareas, cuando se encontraran bajo condiciones de tiempo límite. Por ejemplo, los autores señalaron que bajo condiciones de tiempo límite, los equipos conformados por "Visionarios" y "Comparadores" tienden a tener dificultad en percibir el final del plazo para culminar una tarea; en cambio aquellos equipos compuestos por "Sobrecargados" y "Organizados" tienden a ser exitosos en percibir el final del plazo para culminar una tarea. Así mismo, sugieren que dicho trabajo de investigación puede ser útil para

futuros estudios, ya que el terminar un trabajo a tiempo es un aspecto crítico para el éxito de los equipos de trabajo en muchas organizaciones.

Por otro lado, Kempf (2003), basándose en las proposiciones de Waller y cols. (2001), realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar si existían diferencias en la habilidad de cumplir con una fecha tope, entre díadas conformadas por individuos que tienen urgencia de tiempo y díadas constituidas por individuos sin urgencia de tiempo. La muestra estuvo constituida por 40 estudiantes de Psicología del Missouri Western State College, de los cuales 15 eran hombres y 25 mujeres.

La variable urgencia de tiempo fue evaluada utilizando la Escala tipo likert de 24 ítems de Conte y cols. (2001). Los participantes fueron colocados aleatoriamente en díadas homogéneas, es decir, grupos con urgencia de tiempo y grupos sin urgencia de tiempo, y se les pidió que realizaran una tarea simple pero tediosa, que consistía en escribir 20 definiciones de términos de vocabulario, mientras iban apareciendo en un texto. A todos los equipos se les dijo que tenían un tiempo límite de sólo cinco minutos para completar la tarea.

Los resultados obtenidos a través de la prueba t de grupos independientes, evidenciaron que las díadas conformadas por individuos con urgencia de tiempo, tuvieron una tendencia mayor, aunque no significativa ($t(16) = 1.48$ y $p > 0.05$), a completar más definiciones que las díadas conformadas por individuos sin urgencia de tiempo. Sin embargo, las díadas conformadas por individuos con urgencia de tiempo tendieron significativamente a no seguir instrucciones ($\chi^2 = 8.148$ y $p < 0.05$), y aquellos que sí lo hicieron cometieron mayor cantidad de errores ($t(11) = 3.015$ y $p < 0.05$), que las díadas conformadas por individuos sin urgencia de tiempo.

El autor concluyó que a pesar de que las díadas conformadas por individuos con urgencia de tiempo tienen una tendencia mayor, aunque no significativa, de cumplir con una fecha tope, la calidad del trabajo realizado es significativamente menor que la calidad del trabajo de las díadas conformadas por individuos sin urgencia de tiempo.

Tomando en cuenta los estudios anteriores, se puede observar que la variable urgencia de tiempo es una característica individual que tiene influencia en el desenvolvimiento y desempeño de grupos de trabajo. Sin embargo, la urgencia de

tiempo también ejerce efecto en el desempeño individual (Conte y cols. 2001 y Dishon-Berkovits y Koslowsky, 2002), el cual es igualmente importante para el buen funcionamiento de una organización. En este sentido, la puntualidad es considerada uno de los aspectos de dicho desempeño, inclusive se han creado normas, convenciones internacionales de uso de horarios, acuerdos y políticas organizacionales que permiten un manejo adecuado del tiempo, ya que sin esta variable no se cumplirían objetivos o metas que le son comunes tanto al individuo como a las organizaciones (González, s/f).

Al respecto, Dishon-Berkovits y Koslowsky (2002), realizaron una investigación que tuvo como objetivo estudiar las variables urgencia de tiempo, compromiso organizacional y la edad del hijo menor de los empleados, y observar si diferenciaban a los empleados puntuales de los impuntuales. La muestra utilizada fue de 128 empleados en un sector de una organización industrial de Israel; 69 sujetos mujeres y 59 sujetos hombres; la edad media fue 40 años con un rango de 21 a 65 años.

En relación a la tardanza, la política de la organización consideraba el comportamiento de tardanza llegar un minuto o más de las ocho de la mañana, horario en el cual debían llegar los trabajadores. Específicamente, la medición fue a través de una tarjeta magnética, que registraba el acceso a la organización computarizadamente, para así recolectar los registros personales por un período de diez meses. La urgencia de tiempo fue medida mediante la Escala de Landy y cols (1991). El compromiso organizacional fue medido mediante el cuestionario de Porter y cols. (1974). En relación a las variables sociodemográficas (edad, sexo, educación, número de hijos, edad del menor de los hijos y distancia entre el hogar y el lugar de trabajo) los autores las midieron mediante un cuestionario corto. Todos los cuestionarios fueron administrados vía correo electrónico.

Mediante una prueba de t , obtuvieron que los empleados puntuales tenían niveles significativamente más altos de urgencia de tiempo ($t(126) = -2.14$ y $p < 0.05$) y de compromiso organizacional ($t(125) = -2.39$ y $p < 0.05$) que los empleados impuntuales; así mismo los empleados puntuales tenían hijos de edades mayores en comparación con las edades de los hijos de los empleados impuntuales ($t(110) = 3.00$ y $p < 0.05$). Adicionalmente, a través de un análisis discriminante, los autores encontraron que la urgencia de tiempo, el compromiso organizacional y la edad del hijo menor de los empleados distinguieron entre los empleados puntuales y los

impuntuales ($\chi^2(3) = 17.17$ y $p < 0.001$). Específicamente, la combinación de las tres variables clasificaron correctamente el 75% de los casos.

Los autores encontraron que las tres variables resultaron importantes en la discriminación de empleados puntuales e impuntuales, arrojando coeficientes estandarizados significativos: urgencia de tiempo ($\beta = -0.26$), edad del menor de los hijos ($\beta = 0.59$) y compromiso organizacional ($\beta = 0.66$); y evidenciándose que el compromiso organizacional fue la variable que más impacto ejerció al predecir si un empleado era puntual o impuntual.

Por lo tanto, se observa que además del compromiso laboral, la satisfacción laboral, el sexo y la condición de convivir con pareja, las variables urgencia de tiempo y la edad del hijo menor de los empleados parecen ser importantes en el estudio de los factores que influyen en la puntualidad.

Ahora bien, se observa que la variable "número de hijos del empleado" fue incluida en dicho estudio, sólo como una variable de control. Sin embargo, para la presente investigación, se considera relevante su estudio, ya que si la variable edad del menor de los hijos es capaz de diferenciar entre empleados puntuales e impuntuales, debido a que mientras más joven es el hijo más dependiente es de sus padres (Dishon-Berkovits y Koslowsky, 2002); se puede suponer que el número de hijos con los que viva el empleado puede también influir en su tardanza al llegar al trabajo, dado que a mayor cantidad de hijos, el tiempo total debe invertir en ellos dadas sus demandas en las horas de la mañana es mayor, aspecto que también puede influir en su hora de llegada a la organización.

Dishon-Berkovits y Koslowsky (2002) sugieren que se replique su investigación en otros países y en diferentes tipos de organizaciones, para observar si los resultados se mantienen, ya que comentan que estos pueden no ser generalizables, porque los sujetos de la muestra fueron empleados de una única organización Israelí. Adicionalmente, los autores proponen que otros investigadores deberían tomar en cuenta distintos antecedentes actitudinales del comportamiento de puntualidad; por ejemplo sugieren que podrían examinar la relación entre satisfacción laboral y el comportamiento de tardanza.

De esta manera, y haciendo uso de lo mencionado anteriormente, el objetivo que persiguió la presente investigación consistió en determinar si las variables: satisfacción laboral, compromiso organizacional, urgencia de tiempo, sexo, condición de convivir con pareja, número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de estos, eran capaces de discriminar a los empleados puntuales de los impuntuales.

Hipotesis

1.1.1. Hipotesis

La satisfacción laboral de los empleados puntuales y los empleados impuntuales, en función de sexo, la condición de convivir con pareja, el número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de estos, serán capaces de discriminar a los empleados puntuales de los impuntuales.

1.1.2. Hipotesis

Los empleados puntuales y los empleados impuntuales, en función de sexo, la condición de convivir con pareja, el número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de estos, serán capaces de discriminar a los empleados puntuales de los impuntuales.

Los empleados puntuales y los empleados impuntuales, en función de sexo, la condición de convivir con pareja, el número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de estos, serán capaces de discriminar a los empleados puntuales de los impuntuales.

Los empleados puntuales y los empleados impuntuales, en función de sexo, la condición de convivir con pareja, el número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de estos, serán capaces de discriminar a los empleados puntuales de los impuntuales.

Los empleados puntuales y los empleados impuntuales, en función de sexo, la condición de convivir con pareja, el número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de estos, serán capaces de discriminar a los empleados puntuales de los impuntuales.

Los empleados puntuales y los empleados impuntuales, en función de sexo, la condición de convivir con pareja, el número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de estos, serán capaces de discriminar a los empleados puntuales de los impuntuales.

III. MÉTODO

Problema

¿En qué medida la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la urgencia de tiempo, el sexo, la condición de convivir con pareja, el número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de éstos, discriminan entre empleados puntuales e impuntuales?

Hipótesis

General:

La satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la urgencia de tiempo, el sexo, la condición de convivir con pareja, el número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de éstos, permiten diferenciar en gran medida a los empleados puntuales de los impuntuales.

Específicas:

- Los empleados puntuales tienen mayor compromiso organizacional en comparación con los empleados impuntuales.
- Los empleados puntuales tienen mayores niveles de satisfacción laboral en comparación a los empleados impuntuales.
- Los empleados puntuales tienen mayores niveles de urgencia de tiempo en comparación a los empleados impuntuales.
- Los empleados puntuales son hombres en comparación con los empleados impuntuales que serán mujeres.
- Los empleados puntuales viven en pareja en comparación a los empleados impuntuales.

- Los empleados puntuales viven con menor cantidad de hijos en comparación a los empleados impuntuales.

1. Satisfacción laboral

- Los empleados puntuales viven con hijos de edades mayores en comparación a los empleados impuntuales.

Variables

Dependiente:

1. Puntualidad

Definición conceptual: Es la exactitud, la diligencia y el cuidado para cumplir con las obligaciones a su debido tiempo (Nash, 1988). Se considera como un fenómeno estable y consistente en cada individuo (Richard y Slane, 1990). Dentro del ámbito laboral puede ser definida como llegar al trabajo en el tiempo acordado entre el empleador y el empleado (Dishon-Berkovits y Koslowsky, 2002).

Definición operacional: La puntualidad es considerada como llegar al trabajo a la hora planteada en el contrato laboral del empleado. Para medir la puntualidad de los trabajadores, la organización otorgó una base de datos, la cual resultó de una tarjeta magnética que registra el acceso de los empleados a la organización de forma computarizada. Esta base de datos contiene la hora en que cada sujeto de la muestra ingresa a la organización por un periodo de 15 días antes de la administración del cuestionario. Luego se estimó el promedio de estos 15 días para obtener la hora promedio de llegada del empleado a su lugar de trabajo; y posteriormente se dividió a los empleados en dos grupos: puntuales e impuntuales, según la política de cada organización. Los puntuales fueron codificados como "1" y los impuntuales como "0".

Independientes:

1. Satisfacción laboral

Definición conceptual: Estado emocional que engloba la acumulación de todos los sentimientos positivos y negativos que manifiestan los empleados sobre los distintos aspectos de su trabajo (Muchinsky, 2000).

Definición operacional: Puntaje obtenido a partir de la escala de Satisfacción Laboral elaborada de Spector, traducida y validada por Gutiérrez y Fernández (2003). El puntaje de cada sujeto es calculado sumando el valor entre 1 y 6 que éste le otorgue a cada uno de los 36 ítems que constituyen la escala, en donde un mayor puntaje indica un mayor nivel de satisfacción laboral (Ver Anexo A).

2. Compromiso organizacional

Definición conceptual: Grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización a la cual pertenece (Steers, 1977; cp. Varona, 1995).

Definición operacional: Puntuación que obtiene el sujeto en el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mowday, Porter y Steers traducido y modificado por Cardozo y Goncalves (1998), en donde un mayor puntaje indica un mayor compromiso con la organización (Ver Anexo B).

3. Urgencia de tiempo

Definición conceptual: Constructo multidimensional, subcomponente del patrón de comportamiento tipo A; caracterizado por una preocupación constante del individuo por el paso del tiempo, y sobre cómo utilizar éste de la manera más productiva posible (Conte y cols., 2001).

Definición operacional: Puntuación en la Escala de Urgencia de Tiempo de Landy y cols. (1991), traducida, validada y modificada en la prueba piloto del presente

estudio; en donde un mayor puntaje indica un mayor nivel de urgencia de tiempo (Ver Anexo C).

4. Sexo

Definición conceptual: Condición orgánica que distingue el macho de la hembra (Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas, 1998).

Definición operacional: Identificación por parte del sujeto de su sexo, al escribir una F si pertenece al sexo femenino, o una M si es al sexo masculino, en el espacio indicado en el instrumento. Se codifica 1 si es F y 2 si es M (Ver Anexo D).

5. Condición de convivir con pareja

Definición conceptual: Estado o condición de convivir actualmente con una pareja afectiva.

Definición operacional: Identificación por parte del sujeto de una de las siguientes dos opciones: vive en pareja – no vive en pareja, en el espacio indicado en el instrumento. Se codifica 1 si no vive en pareja y 2 si vive en pareja (Ver Anexo D).

6. Número de hijos que viven con el empleado

Definición operacional: Respuesta por parte del sujeto a la pregunta: ¿Con cuántos hijos vive usted?, en el espacio indicado en el instrumento (Ver Anexo D).

7. Edad del menor de los hijos que vive con el empleado

Definición conceptual: Período que abarca desde el nacimiento hasta cualquier momento determinado de la vida (Wolman, 1984), en este caso hasta la administración del instrumento, del menor de los hijos que convive con el empleado.

Definición operacional: Respuesta por parte del sujeto a la pregunta: ¿Cuál es la edad del menor de sus hijos que vive con usted?, expresada en años (Ver anexo D).

Tipo y Diseño de investigación

La presente investigación es no experimental, ya que es una indagación empírica y sistemática en la cual el investigador no tiene control directo sobre las variables independientes, ya sea porque sus manifestaciones ya han ocurrido, o porque no se pueden manipular; por tanto, las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen sin una intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables dependientes e independientes (Kerlinger y Lee, 2002).

Por lo tanto, las características que hacen de esta investigación una investigación no experimental en primer término, es la falta de manipulación o control experimental de las variables independientes que están conformadas por el compromiso organizacional, la satisfacción laboral, la urgencia de tiempo, el sexo, la condición de convivir con la pareja, el número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de éstos, y de otras posibles variables que también puedan ejercer una influencia en la relación con la variable dependiente puntualidad; y en segundo término, la incapacidad de usar una asignación aleatoria de los sujetos a los dos grupos.

Por otro lado, es un diseño de corte explicativo predictivo, dado que pretende observar cómo las variables independientes influyen sobre la variable dependiente. Además, el diseño tiene la característica de ser de corte transversal, ya que las respuestas de los sujetos de la muestra se registrarán en un momento discreto en el tiempo.

Estrategias de control

Para la realización de este estudio se controlaron las siguientes variables:

- Aplicación del instrumento: el instrumento se administró por escrito a los individuos, se llevó a cabo sólo en las horas laborales, en las respectivas áreas de trabajo de los sujetos encuestados; y las instrucciones fueron estandarizadas (Ver Anexo E).

- Secuencia de los instrumentos: se empleó la misma secuencia de los instrumentos para todos los sujetos de la muestra (1º Cuestionario de variables sociodemográficas, 2º Escala de satisfacción laboral, 3º Escala de urgencia de tiempo y 4º Escala de compromiso organizacional).

- Tipo de organización: se realizó el estudio en cuatro empresas: dos de telecomunicaciones (ET1) y (ET2), y dos de consumo masivo de alimentos (ECM1) y (ECM2). Luego se incluyó como variable de control.

- Zona Geográfica: las cuatro empresas seleccionadas fueron pertenecientes al área Metropolitana de Caracas.

- Comunicación entre los participantes: se pidió a los participantes que no revelaran información sobre el instrumento a los otros sujetos de la muestra.

- Edad del empleado: se controló incluyéndola como variable independiente (predictora) en el diseño de investigación.

- Antigüedad del empleado: se controló colocando un apartado donde el empleado debía colocar el tiempo en meses que lleva trabajando en la organización. Se esperaba que esta variable fuese homogénea, sin embargo hubo diferencias significativas, por lo que fue incluida como variable independiente (predictora) en el diseño de investigación.

Población y Muestra

La población en la cual se realizó la investigación, estuvo constituida por 672 empleados hombres y mujeres, con edades comprendidas entre 21 y 65 años, pertenecientes a cuatro organizaciones venezolanas en el área metropolitana de Caracas: dos de telecomunicaciones, llamadas "Empresa de Telecomunicaciones 1" (ET1) y "Empresa de Telecomunicaciones 2" (ET2); y dos de consumo masivo de alimentos, llamadas "Empresa de Consumo Masivo 1" (ECM1) y "Empresa de Consumo Masivo 2" (ECM2).

La selección de las organizaciones se realizó en función de la disponibilidad y accesibilidad permitida por los departamentos de Recursos Humanos, de cada una de las organizaciones; y la selección de los departamentos en función a la cantidad de sujetos que los conformaban, por estar constituidos por más sujetos, para así lograr completar la muestra requerida en la investigación.

El muestreo que se realizó fue de tipo no aleatorio, específicamente intencional por conveniencia, en el cual se utilizó sujetos de grupos preexistentes a los que usualmente tiene acceso el investigador (Kerlinger y Lee, 2002).

Ahora bien, con respecto a la distribución de la muestra en las cuatro empresas, se obtuvo lo siguiente:

Tabla 1. *Distribución de la Población y la Muestra por cada Empresa y Total.*

	ET1	ET2	ECM1	ECM2	TOTAL
POBLACIÓN	425	60	67	120	672
MUESTRA	104	44	58	96	302
Porcentaje de la Muestra	34%	15%	19%	32%	100%

Como se puede observar, en la ET1, se utilizó una muestra de 425 sujetos, pertenecientes a los departamentos Ventas y Atención al Cliente, Sistemas de Información, Operaciones, Mercadeo, Recursos Humanos, Compras y Logística, Asuntos Regulatorios, Asuntos Legales, Administración y Finanzas, y Seguridad. Por

diversas dificultades que surgieron en esta empresa, hubo una mortalidad experimental elevada (321 sujetos), por lo que sólo se recopilaron 104 instrumentos. Y en la ET2, se obtuvo una muestra de 60 sujetos del departamento de Sistemas de Información. De estos, se recolectaron 44 sujetos, por lo que se considera una baja mortalidad experimental.

Por su parte, en la ECM1 se utilizó una muestra de 67 sujetos, pertenecientes a los departamentos de Recursos Humanos, Almacén, Depósitos y Empaque, Compras, Ventas, Informática, Administración, Crédito y Cobranzas, y Gerencia. La mortalidad experimental fue baja, ya que se recopilaron 58 sujetos. Y finalmente en la ECM2, se obtuvo una muestra de 120 sujetos pertenecientes a los departamentos de Recursos Humanos, Ventas y Mercadeo. Igualmente se considera una baja mortalidad experimental, ya que se obtuvieron 96 instrumentos.

En total, de una población de 672 sujetos, se obtuvo una muestra de 302 empleados.

Por otro lado, para el estudio piloto que se realizó para el instrumento de urgencia de tiempo, se utilizó una muestra de 100 sujetos hombres y mujeres, con edades comprendidas entre 23 y 60 años, estudiantes de post grado de las áreas de Derecho, Economía y Educación de la Universidad Católica Andrés Bello.

Instrumentos

1. Puntualidad

Para medir la puntualidad de los empleados, las organizaciones suministraron una base de datos computarizada, la cual contenía la hora en que cada sujeto de la muestra ingresó a la organización, por un periodo de 15 días antes de la administración del cuestionario. La organización recolecta habitualmente estos datos por medio de una tarjeta magnética, que registra la hora exacta del acceso del empleado a la organización. Estos horarios fueron promediados para cada sujeto de la muestra, de manera tal que para cada uno de estos se obtuvo la hora promedio de su llegada al trabajo. Posteriormente, se codificó como 1 a los empleados puntuales, y como 0 a los impuntuales. (Ver Anexo A)

Dado que en el presente estudio, se trabajó con cuatro organizaciones, y cada una de éstas tiene una política distinta, la puntualidad del empleado se definió diferente para cada una de estas empresas:

✓ En la **Empresa de Telecomunicaciones 1 (ET1)**, la hora de llegada a la organización es a las 8:00 am.; sin embargo el contrato posee un horario flexible, de manera que los trabajadores pueden llegar entre 8:00 am. y 9:00 am., tomando como impuntualidad el llegar un minuto después de la hora planteada. Por lo tanto, los empleados puntuales son aquellos que su promedio de horas de llegada sea 9:00 am. o antes; y los impuntuales serán aquellos que lleguen desde las 9:01 am. en adelante.

✓ En la **Empresa de Telecomunicaciones 2 (ET2)**, el horario de entrada es a las 8:00 am., y según la política organizacional se considera tarde el llegar 1 minuto después de esa hora. De esta manera aquellos empleados con un promedio de llegada de 8:00 am. o antes son considerados puntuales, y los que lleguen después, impuntuales.

✓ En la **Empresa de Consumo Masivo de alimentos 1 (ECM1)**, la hora de llegada es a las 7:30 am., y en el contrato establecen que si el empleado llega un minuto más tarde de esa hora, se considera impuntual. Es por esto que los empleados puntuales son aquellos cuyo promedio de horas de llegada es hasta las 7:30 am.; y los impuntuales son aquellos que lleguen a las 7:01 am. o después.

✓ En la **Empresa de Consumo Masivo de alimentos 2 (ECM2)**, la hora de llegada es a las 8:00 am., y en el contrato establecen que se considera impuntual si el empleado llega 1 minuto más tarde de esa hora. De esta forma los empleados puntuales son aquellos cuyo promedio de horas de llegada es hasta las 8:00 am.; y los impuntuales son aquellos que lleguen a las 8:01 am. o después.

2. Cuestionario de Satisfacción Laboral

El cuestionario fue construido por Spector en 1997, planteándose como objetivo principal evaluar los niveles de satisfacción de los empleados hacia la organización. Para ello, elaboró una escala de 36 ítems que está constituida por nueve factores de 4 ítems cada uno (Ver Anexo A).

La escala de formato tipo Likert tiene seis opciones, que corresponden a 1- Muy en desacuerdo, hasta 6- Muy de acuerdo. La corrección de los ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 y 36 debe ser realizada de forma inversa, por estar redactados en negativo; de manera tal que un mayor puntaje en la escala indicará un mayor nivel de satisfacción laboral.

Para comprobar la confiabilidad de la escala y de los factores, Spector (1997) calculó la consistencia interna de cada uno de los factores y la total, al igual que el test-retest en una muestra de 2870 trabajadores, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2: Confiabilidad del cuestionario de Satisfacción Laboral de Spector (1997).

Factores	Reactivos	Coefficientes Alpha	Test re-test
Pagos	1,10,19,28	0,75	0,45
Promoción	2,11,20,33	0,76	0,62
Supervisión	3,12,21,30	0,82	0,55
Margen de beneficios	4,13,22,29	0,73	0,37
Recompensas contingentes	5,14,23,32	0,76	0,59
Procedimientos operativos	6,15,24,31	0,62	0,74
Compañeros	7,16,25,34	0,6	0,64
Naturaleza del trabajo	8,17,27,35	0,78	0,54
Comunicación	9,18,26,36	0,71	0,65
Escala total		0,91	0,71

La escala global muestra una consistencia interna considerablemente elevada (0.91), concluyéndose que el instrumento evidencia que los ítems están midiendo un mismo constructo o variable. Así mismo, se observa que los coeficientes por sub-escala son todos elevados, y van desde 0.60 hasta 0.82. Por otra parte, al realizar el test-retest el autor obtuvo como índice general un valor de 0,71, monto que evidencia la efectividad de tal escala para la medición de varianza verdadera con un periodo de separación entre una aplicación y otra. No obstante, en relación a los índices de test-retest para cada sub-dimensión, son moderados, y van desde 0.37 hasta 0.74.

Dado que los procedimientos antes descritos fueron realizados dentro de un contexto cultural distinto, Gutiérrez y Fernández (2003) realizaron la traducción y adaptación de la escala en Venezuela, en una muestra de 208 trabajadores. Las autoras encontraron un índice de confiabilidad alpha de 0,75 para la escala global de satisfacción, lo que evidenció una alta consistencia interna entre los reactivos que la conforman. Sin embargo, los índices de los factores disminuyeron con respecto a los encontrados por Spector (1997) en la versión original; específicamente, todos ellos excepto "margen de beneficios" y "procedimientos operativos" se consideran adecuados.

Tabla 3: Confiabilidad para la escala satisfacción laboral (Gutiérrez y Fernández, 2003).

Factores	Coefficientes Alpha
Pagos	0.417
Promoción	0.406
Supervisión	0.608
Margen de beneficios	0.200
Recompensas contingentes	0.553
Procedimientos operativos	0.035
Compañeros	0.416
Naturaleza del trabajo	0.400
Comunicación	0.464

En un estudio posterior, Manfredi y Tovar (2004), utilizaron la escala de satisfacción laboral de Spector (1997), traducida y validada anteriormente por Gutiérrez y Fernández (2003), en una muestra de 210 funcionarias policiales del área metropolitana de Caracas. En dicho estudio encontraron una confiabilidad de 0.89, lo que es considerado un índice de consistencia interna elevado, indicando que los items se encuentran asociados entre sí, y que todos miden una misma variable.

Las autoras señalaron que al comparar estos resultados con los presentados en otras investigaciones, se encontró que el índice obtenido en su investigación se acercó en mayor medida a los estimados a partir de la versión original del instrumento (0,91; Spector, 1997), lo que indicaría la confiabilidad de la escala de satisfacción laboral independientemente de la muestra.

A diferencia del estudio original de Spector (1997) y de la adaptación de éste al contexto venezolano por Gutiérrez y Fernández (2003), Manfredi y Tovar (2004) encontraron tres factores, en donde el primer factor explica el 14,87% de la varianza total del instrumento, denominado por las autoras "Pago, Reconocimientos y Beneficios complementarios"; el segundo factor explica el 13,01% de la varianza total, denominado "Promoción y Procedimientos operativos", y el tercer factor explica el 9,44% de la varianza total, definido como "Compañeros y Comunicación".

Por lo mencionado anteriormente, se considera que el cuestionario de satisfacción laboral de Spector (1997), traducido y validado en Venezuela por Gutiérrez y Fernández (2003) y por Manfredi y Tovar (2004), es considerado confiable y válido para la medición de la satisfacción laboral en la presente investigación.

3. Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mowday, Porter y Steers (1979 cp. Cardozo y Goncalves, 1998)

Los autores construyeron este cuestionario con el objetivo de contar con un instrumento que midiera el constructo de compromiso organizacional. El instrumento está compuesto por 15 ítems los cuales presentan para su medición una escala estilo Likert de siete puntos que se estructuran desde 1- Totalmente en desacuerdo, hasta 7- Totalmente de acuerdo.

El instrumento fue traducido y validado en Venezuela por Cardozo y Goncalves (1998), la traducción del inglés al español fue realizada por un especialista en el ámbito industrial, posteriormente fue sometido a cinco jueces expertos en el área de desarrollo organizacional y psicometría, para asegurar la validez de contenido (Ver Anexo B). Los expertos coincidieron en la aprobación de dicho instrumento. Para completar el proceso de validación el instrumento fue sometido a una prueba piloto en un grupo de 70 sujetos pertenecientes a una empresa de ascensores, de sexo masculino y femenino, de edades comprendidas entre 19 y 50 años, distribuidos en dos sucursales de la empresa dentro del área metropolitana de Caracas.

Las autoras obtuvieron una confiabilidad de 0.77, estimada con el coeficiente alpha de Cronbach, lo cual indicó que existe consistencia interna entre los ítems. Así mismo, realizaron un análisis de ítems a partir del cual encontraron que los ítems 3, 4,

7, 9, 11, 12 y 13 del cuestionario original de Mowday, Porter y Steers (1979 cp. Cardozo y Goncalves, 1998), arrojaron resultados de baja significación para medir el constructo y fueron modificados por las autoras (ver Anexo B).

Por otro lado, las autoras realizaron un análisis factorial mediante el método de componentes principales (autovalor 1,5), y encontraron dos factores, analizados luego de una rotación Varimax: Se obtuvo que el primer factor estuvo constituido por los ítems 8, 14, 6, 2, 4, 1, 5 y 11, el cual hace referencia a una actitud favorable hacia la organización en la cual se trabaja; y el segundo factor constituido por los ítems 3, 9, 10, 11, 12 y 15, reflejando una actitud desfavorable hacia la organización. El primer factor explica el 27.4% y el segundo factor el 11% de la varianza total.

Para la presente investigación, tomando en cuenta los resultados reflejados en el estudio de Cardozo y Goncalves (1998), se corrigieron los ítems 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 13 y 14 de manera directa, y los ítems 3, 9, 10, 11, 12 y 15, de manera inversa, para obtener un puntaje general de tal forma que un mayor puntaje en la escala indica un mayor compromiso organizacional.

4. Escala de Urgencia de Tiempo de Landy y cols. (1991)

Los autores construyeron el instrumento con el fin de validar la variable urgencia de tiempo como un constructo multidimensional. La escala está constituida por 33 ítems, de medida tipo Likert de cinco puntos, la cual va desde 1- Muy en desacuerdo, hasta 5- Muy de acuerdo.

Los autores señalan que los ítems 1, 4, 14, 15, 19, 20, 21, 26, 29 y 30 deben ser corregidos de manera inversa, y que la escala está construida de tal forma que un mayor puntaje en la escala indica un mayor nivel de urgencia de tiempo (Ver Anexo F).

Landy y cols. (1991) utilizaron una muestra de 190 estudiantes de Psicología de Pensilvania, y al someter los 33 ítems a un análisis de componentes principales, con una rotación oblicua (promax), encontraron cinco factores. Las intercorrelaciones entre estos mostraron una correlación de nivel moderado entre las subdimensiones, lo cual indicó que, a pesar de ser distintas dimensiones, los factores no son

completamente independientes. A continuación se presentan los factores, los ítems que los conforman y sus respectivas consistencias internas:

Tabla 4: *Confiabilidad de la Escala de Urgencia de Tiempo (Landy y cols., 1991).*

Factores	Ítems	Coefficientes Alpha
1. Competitividad	5, 6, 7, 10, 16, 20, 22, 24 y 25.	0.81
2. Comportamiento al comer	3, 9, 15, 21, y 28.	0.89
3. Estilo general de preocupación por el tiempo	2, 12, 13, 14, 17, 26, 30 y 32.	0.81
4. Estilo de apresuramiento	1, 4, 19, 23, 27 y 33.	0.72
5. Patrón al hablar	8, 11, 18, 29, y 31.	0.69

Por otro lado, Conte y cols. (2001), realizaron un estudio con el objetivo de validar la Escala de la Urgencia de Tiempo y observar su relación con el compromiso organizacional y el involucramiento laboral, en una muestra de 393 empleados de una agencia de viajes en Estados Unidos. Los autores utilizan esta misma escala, y mediante un análisis de componentes principales hallaron los mismos cinco factores identificados por Landy y cols. (1991). La consistencia interna, estimada con el alfa de Cronbach, fue para el factor 1 =0.81, para el 2 =0.91, para el 3 =0.70, para el 4 = 0.77 y para el 5 = 0.71.

Así mismo, Dishon-Berkovits y Koslowsky (2002), en su estudio sobre los determinantes de la puntualidad laboral, utilizaron la Escala de Urgencia de Tiempo de Landy y cols. (1991), y en una muestra de 128 empleados de una organización Israelí, encontraron que el instrumento presentó un alfa de Cronbach de 0.85 lo cual indicó que existe consistencia interna entre los ítems.

Ahora bien, para validar la escala en muestras venezolanas, en la presente investigación se realizó una traducción por un especialista y posteriormente el instrumento fue sometido a cinco jueces expertos en el área de desarrollo organizacional y psicometría, para así asegurar la validez de contenido. Estos jueces realizaron algunas correcciones de traducción y redacción, y coincidieron en que era recomendable eliminar la categoría "neutral" (Ver Anexo F), por lo que la escala quedó constituida por 4 categorías:

1. Muy en desacuerdo. 3. De acuerdo.
 2. En desacuerdo. 4. Muy de acuerdo.

Una vez concluido el proceso de validación de contenido, se llevó a cabo la aplicación de la prueba piloto en una muestra de 100 sujetos, de sexo masculino y femenino, de edades comprendidas entre 23 y 60 años, estudiantes de post grado de las áreas de Derecho, Economía y Educación de la Universidad Católica Andrés Bello. Se obtuvo una consistencia interna de 0.87, estimada con el coeficiente alpha de Cronbach. Se considera que este índice es semejante al obtenido por Dishon-Berkovits y Koslowsky (2002), lo cual indica que existe consistencia interna entre los ítems, y que todos estos correlacionan alto tanto entre ellos como con la escala total (Ver Anexo F).

Posteriormente, a fin de completar la validación, se procedió a la exploración de la validez de constructo, a partir de la técnica del análisis de componentes principales, con rotación Varimax; y al igual que Landy y cols. (1991), el análisis arrojó cinco factores, con sus correspondientes ítems (Ver Anexo F). En donde el primer factor explica 22,56%, el segundo 9,07%, el tercero 6,79%, el cuarto 5,76% y el quinto 5,4 %, explicando una varianza total de 49, 56%.

Adicionalmente, se encontró que el ítem 24 obtuvo una muy baja correlación con la escala total, y no cargó en ningún factor, por lo tanto fue eliminado de la escala, y la confiabilidad aumentó a 0.8727 (Ver Anexo F). Para observar la distribución de los ítems en los factores, ver Anexo F).

Finalmente, la escala quedó constituida por 32 ítems (Ver Anexo C), y aquellos que deben ser corregidos de manera inversa son los siguientes: 1, 4, 7, 14, 15, 19, 21, 25, 28 y 29.

5. Cuestionario de variables sociodemográficas

En la presente investigación se anexó un cuestionario para recopilar la información sobre las variables sociodemográficas. En relación al sexo, se colocó un enunciado en el cual el sujeto debía escribir una F si pertenecía al sexo femenino, o una M si era al sexo masculino. El criterio de calificación fue el

siguiente: se puntuó como 1 si era femenino y como 2 si era masculino. El cuestionario también contenía enunciados en los que el sujeto debía colocar su edad, cargo y antigüedad en meses (Ver Anexo D).

En relación a la variable Condición de convivir con pareja, se elaboró un enunciado en donde el sujeto identificaba una de las siguientes dos opciones: vive en pareja – no vive en pareja, en el espacio indicado, codificándose 1 si no vivía en pareja y 2 si vivía en pareja.

En cuanto a la variable número de hijos que conviven con el empleado, el sujeto contestó la siguiente pregunta: ¿con cuántos hijos vive usted?, colocando en el espacio indicado en el instrumento, la cantidad de hijos con los que convivía.

Y por último, el cuestionario tuvo la siguiente pregunta ¿Cuál es la edad del menor de sus hijos que vive con usted?, donde el sujeto procedía a escribir la edad en años que correspondía al menor de sus hijos que vivía con él.

Procedimiento

En primer lugar, se realizó una prueba piloto para la escala de la variable urgencia de tiempo de Landy y cols. (1991). Para esto fue necesario traducirla y validarla por jueces expertos. Luego se administró a una muestra de 100 sujetos, de sexo masculino y femenino, de edades comprendidas entre 23 y 60 años, estudiantes de post grado de áreas de Derecho, Economía y Educación de la Universidad Católica Andrés Bello. Se escogió dicha muestra, ya que era similar a la muestra de la presente investigación en cuanto a edad, nivel de educación y por el hecho de estar activos laboralmente. Posteriormente, se le realizó un análisis psicométrico, que incluyó análisis de ítems, confiabilidad por consistencia interna y estructura factorial.

Paralelamente, se realizó la entrevista con el departamento de Recursos Humanos de la Empresa de telecomunicaciones 1 (codificada como "ET1"), para explicar cómo sería la recolección de los datos, informar el propósito de la investigación, y recaudar la información necesaria para la realización del estudio. Con respecto a la puntualidad, la empresa proporcionó la base de datos

computarizada del horario de acceso de cada uno de los empleados de la muestra, por un periodo de tiempo de 15 días anteriores a la administración del cuestionario, sin tomar en cuenta fines de semana ni días feriados. Se estimó el promedio de esos 15 días para obtener la hora promedio de llegada a la organización de cada empleado, y posteriormente se elaboró una lista y se le asignó un código a cada uno de los sujetos participantes.

La muestra de empleados de la ET1 fue seleccionada de forma intencional, conformada por 425 empleados hombres y mujeres. De esta manera, tomando en cuenta la probable mortalidad de los datos, se esperaba completar la muestra necesaria de 350 sujetos. Los empleados pertenecían a los departamentos de:

- ✓ Ventas y Atención al Cliente
- ✓ Sistemas de Información
- ✓ Operaciones
- ✓ Mercadeo
- ✓ Recursos Humanos
- ✓ Compras y Logística
- ✓ Asuntos Regulatorios
- ✓ Asuntos Legales
- ✓ Administración y Finanzas
- ✓ Seguridad

Se realizó la escogencia de estos departamentos porque la organización señaló que éstos eran los más representativos tanto en cantidad de sujetos como en pertinencia y relevancia del objetivo que persigue la investigación.

Para la administración de los instrumentos, se tomaron ciertas consideraciones para así lograr realizar el enlace entre el instrumento administrado y la hora de llegada, sin que los empleados estuvieran en conocimiento del objetivo de la investigación, y sus respuestas no se vieran afectadas por ello. En este sentido, se colocó el código del empleado en la parte posterior del instrumento, y éste fue ubicado en un sobre sellado con el nombre de cada empleado, para garantizar que cada uno recibiera la encuesta con su correspondiente código.

estadi. La entrega se realizó mediante el correo interno de la organización, y se otorgó un plazo de una semana para su devolución. Luego de ser contestada la encuesta, los empleados debían enviarla (sin la necesidad del sobre para disminuir la probabilidad de respuestas por deseabilidad social) a la recepción de uno de los departamentos, donde posteriormente fue recogida. Finalmente, se codificaron los datos de cada empleado, y mediante el código correspondiente se enlazó con su promedio de hora de llegada.

Cons. Ahora bien, de la población total de empleados (425), solamente se lograron recolectar 104 instrumentos útiles para la investigación, ya que muchos de los empleados no contestaron la encuesta, y otros sí lo hicieron pero eliminaron el código que permitía hacer el enlace con la puntualidad. Se consideró que la mortalidad experimental fue elevada, y aparentemente esto sucedió porque se generó ruido organizacional de que la investigación podría estar relacionada con el departamento de Recursos Humanos, y que por ello debían eliminar el código para que otros no supiesen sus respuestas.

Por los inconvenientes mencionados anteriormente, no se logró completar la muestra necesaria de 350 sujetos, por lo que se procedió a realizar contacto con otras organizaciones. Después de varios intentos fallidos, se logró la autorización para la realización del estudio, por parte de los departamentos de Recursos Humanos de tres empresas más. Dos de Consumo Masivo de alimentos, que para la presente investigación se codificaron como "ECM1" y "ECM2"; y otra de telecomunicaciones, codificada como "ET2".

Estas empresas también proporcionaron los registros electrónicos de las horas de llegada de los empleados durante 15 días, y para solventar las limitaciones anteriores, se utilizó un marcador de tinta invisible para escribir el código del empleado en el instrumento, el cual posteriormente aparecía con el uso de una lámpara de luz ultravioleta. De esta manera se evitó una mortalidad experimental tan elevada. Y finalmente, dado que la muestra no fue acumulada en una sola empresa, sino en 4, se consideró incluirla a posteriori como una variable independiente, para estudiar su posible influencia en los resultados.

Una vez obtenidos los datos de la muestra, de un total de 302 sujetos, se codificaron para así construir la base de datos. Luego se realizó el análisis

estadístico el programa especializado SPSS versión 10.0; tal análisis estuvo constituido, por un lado, en evaluar el comportamiento de los instrumentos psicométricamente, y por otro lado, evaluar el comportamiento de los datos con el fin de concluir sobre la influencia de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la urgencia de tiempo y las variables sociodemográficas, en la discriminación de empleados puntuales e impuntuales.

Consideraciones Éticas

El presente trabajo de investigación se rige por los lineamientos éticos impuestos por la American Psychological Association (1992; cp. Salkind, 1997) y por el Código de Deontología de la Práctica de la Investigación en Psicología (Escuela de Psicología, 2002).

Así en el presente estudio: a) se respetó la confidencia de los datos, resguardando de este modo la información obtenida acerca de los sujetos; b) a los participantes se les pidió el consentimiento informado para participar en la investigación; c) se aseguró que los participantes estuviesen libres de toda coacción, teniendo la oportunidad de negarse a participar o decidir retirarse en el momento que estuvieran llenando los instrumentos de la investigación; d) los investigadores asumieron que son los responsables de todos los aspectos de la investigación, incluyendo la protección de los participantes, los créditos de los autores citados, la realización de citas apropiadas, el registro adecuado de los datos, y la presentación clara de los datos y de la información completa de los hallazgos.

Análisis Psicométrico IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El diseño de investigación de este trabajo fue no experimental, de corte transversal y de naturaleza predictiva. Los datos fueron recogidos a través de un instrumento con 91 proposiciones, que incluía la escala de satisfacción laboral, la de urgencia de tiempo, de compromiso organizacional y un apartado que contenía las variables edad, sexo, antigüedad, condición de convivir en pareja, números de hijos con los que vive el empleado y edad del menor de estos.

En primer lugar, se realizó un análisis de las propiedades psicométricas de las escalas incluidas (Satisfacción laboral, Compromiso organizacional y Urgencia de tiempo). La confiabilidad se estimó a partir del Alpha de Cronbach, y la validez por medio de el análisis de los componentes principales de cada escala, con rotación Varimax, en el cual el autovalor utilizado fue 1.5. Se utilizó como criterio 0.30 para decidir la ubicación de los ítems en cada factor a partir de la matriz rotada.

Posteriormente, se llevó a cabo un análisis descriptivo de cada variable, así como de las dimensiones que las conforman, con el fin de evaluar la distribución y el comportamiento de cada uno de los puntajes de las variables implicadas en el estudio, y sus dimensiones.

Finalmente, los datos fueron analizados haciendo uso de una técnica estadística explicativa-predictiva, la función discriminante, a través de la cual se determinó si las variables independientes o discriminantes de la función: la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la urgencia de tiempo, y las variables sociodemográficas (el sexo, la condición de convivir con pareja, el número de hijos que conviven con el empleado y la edad del menor de éstos), permitían discriminar entre empleados puntuales e impuntuales, estimando la pertenencia o no de cada individuo a uno de los grupos.

Por último, la escala 'urgencia de tiempo' presentó una confiabilidad de 0.83 (Ver Table 2), lo que indica que el instrumento utilizado en esta investigación, presentó una alta confiabilidad. Este resultado se comparó entre cada uno de los ítems con la escala total, para verificar la

Análisis Psicométrico

Confiabilidad:

Una vez procesados los datos del estudio sobre una muestra de 302 empleados de cuatro organizaciones del área metropolitana de Caracas, se calculó la confiabilidad (Alpha de Cronbach) para cada una de las escalas del instrumento. A continuación se presentan los resultados (Tabla 5):

Tabla 5: *Coefficientes de Confiabilidad de las Escalas (Alpha de Cronbach).*

Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional	Urgencia de tiempo
0.91	0.79	0.83

Como se puede observar en la Tabla 5, para la escala de **Satisfacción Laboral** se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.91, igual al obtenido por el autor (Spector, 1997), lo cual indica que existe una alta consistencia interna, siendo la escala que presenta mayor confiabilidad. La escala está compuesta por 36 ítems, el ítem que correlacionó más bajo fue el 24 (0.06) y las correlaciones oscilaron entre 0.06 y 0.68, siendo el ítem 32 el que más contribuyó a la confiabilidad de la escala. Adicionalmente, se observa que a nivel general la mayoría de los ítems presentaron correlaciones adecuadas con la escala total (Ver Anexo G).

Por su parte, la escala de **compromiso organizacional** obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.79 (Ver Tabla 5), lo cual hace referencia a que el cuestionario presentó una adecuada consistencia interna, a pesar de que resulta la más baja de las tres escalas. Las correlaciones entre cada uno de los ítems con la escala total, oscilaron entre 0.03 y 0.72, siendo el ítem 7 el que menos correlaciona con la escala total, y el ítem 2 el que más correlaciona (Ver Anexo G).

Por último, la escala **urgencia de tiempo** arrojó un coeficiente de confiabilidad de 0.83 (Ver Tabla 5), lo cual indica que la escala modificada por la presente investigación, presenta una alta consistencia interna. Las correlaciones entre cada uno de los ítems con la escala total, oscilan entre 0.02 y 0.55, siendo el

ítem 7 el que menos correlaciona con la escala, y el ítem 9 el que más contribuye a la confiabilidad de ésta (Ver Anexo G).

En conclusión, se observa que las tres escalas presentan alta consistencia interna.

Validez:

Adicionalmente, se exploró la estructura factorial de las escalas de satisfacción laboral y compromiso organizacional, realizada por el método de análisis de componentes principales. Así mismo, se revisó la estructura factorial de la escala de urgencia de tiempo mediante el mismo método, ya que los resultados obtenidos en la prueba piloto realizada, a pesar de que arrojaron cinco factores como lo indica la teoría (Landy y cols. 1991), la distribución de los ítems en los factores fue confusa, resultando diferente a la propuesta por los autores. Por lo tanto, se realizó de nuevo el análisis para observar si en una muestra más grande los resultados se acercaban más a lo esperado.

En este sentido, con respecto a la escala de **satisfacción laboral**, utilizando un autovalor de 1.5, el análisis arrojó tres factores, los cuales explican el 40.69% de la varianza total. Específicamente, el primer factor explica el 16.09%, el segundo el 12.9% y el tercero el 11.69 % (Ver Anexo H). A pesar de que estos resultados no concuerdan con los obtenidos por el autor de la escala (Spector, 1997), quien obtuvo nueve factores, sí coinciden con los obtenidos por Manfredi y Tovar (2004), quienes en una muestra de 210 funcionarias policiales del área metropolitana de Caracas, también obtuvieron tres factores.

Ahora bien, se utilizó el método de rotación Varimax, y con un criterio de 0.30 se precisaron los elementos que definieron a estos tres factores. La distribución de los ítems se considera muy similar a la obtenida por Manfredi y Tovar (2004) (Ver Tabla 6), e igualmente se observa que al igual que las autoras, los ítems 15 y 31 no cargan en ningún factor (Ver Anexo H).

Tabla 6: Comparación de Estructura Factorial: Satisfacción laboral.

FACTORES	Ítems según Manfredi y Tovar (2004)	Ítems en el presente estudio (2005)
Factor 1	1, 5, 9, 10, 11, 13, 19, 20, 22, 28, 29 y 33	1, 4, 5, 9, 10, 11, 13, 20, 22, 23, 28, 29, 32 y 33
Factor 2	2, 4, 6, 8, 12, 14, 16, 18, 21, 23, 26, 32, 34 y 36	2, 6, 8, 12, 14, 16, 18, 19, 24, 26, 34 y 36
Factor 3	3, 7, 17, 25, 27, 30 y 35	3, 7, 17, 25, 21, 27, 30 y 35

Para el presente estudio se adoptó la estructura obtenida en este análisis, ya que se observó que la varianza explicada fue mayor que la obtenida por las mismas autoras, y además esta estructura se considera más coherente y/o interpretable. Por lo tanto, se procedió a denominar los factores en función del contenido de los ítems con las mayores cargas factoriales en cada uno de los tres componentes (Ver Anexo H).

En este sentido, el factor 1 recibió el nombre de "Pagos, Beneficios y Reconocimientos", ya que el contenido de los ítems hizo referencia al acceso a beneficios suplementarios alternativos al salario habitual, y a la recepción de remuneraciones y reconocimientos ajustados al desempeño personal y como trabajador dentro de la institución. Por su parte, el factor 2 se llamó "Congruencia entre Objetivos Organizacionales y Personales", ya que los ítems hacen alusión a la identificación por parte de los sujetos de la muestra, con los objetivos de su empresa, y a la percepción de que alcanzan sus metas personales. Y el factor 3 se nombró "Satisfacción con Compañeros del Trabajo", ya que los ítems tratan sobre el grado de satisfacción que poseen los sujetos con respecto a las relaciones con sus compañeros de trabajo, tanto a nivel vertical como horizontal.

Por otro lado, en relación a la escala de **compromiso organizacional**, al analizarla mediante el método de componentes principales, con autovalor de 1.5, se obtuvieron dos factores, los cuales explicaron el 42.24% de la varianza total. Específicamente, el primer factor explica el 29.46%, y el segundo factor el 12.78% (Ver Anexo H).

Estos resultados coinciden con el número de factores obtenidos por Cardozo y Goncalves (1998). Para las autoras, los factores explicaban el 42.24% de la varianza total; específicamente, el primer factor explicaba el 27.4% y el segundo factor el 11% de la varianza total.

Adicionalmente, Cardozo y Goncalves (1998) encontraron que el primer factor hacía referencia a una actitud favorable hacia la organización en la cual se trabajaba, y que el segundo factor reflejaba una actitud desfavorable hacia la misma; sin embargo, estas autoras no recodificaron los ítems inversos al realizar el análisis factorial. Tomando en cuenta que un mayor puntaje en la escala total indica un mayor compromiso organizacional, el hecho de no invertir dichos ítems altera los resultados; por lo que en el presente estudio se consideró necesario realizar dicha inversión, como efectivamente lo indican Mowday, Steers y Porter (1979). A partir de la distribución de los ítems encontrada en el presente estudio (Ver Tabla 7), se procedió a otorgarles nuevos nombres, en función a los contenidos de los ítems que cargaban en cada componente, dándole prioridad a los de mayores cargas factoriales (Ver Anexo H).

Tabla 7: Estructura Factorial: Compromiso organizacional.

FACTORES	ÍTEMS
Factor 1	2, 3, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 14 y 15.
Factor 2	1, 4, 7 y 13.

En este sentido, los ítems que conforman el primer factor hacen alusión al grado de afectividad positiva que reflejan los sujetos de la muestra hacia la organización, ya que tienen contenidos de fidelidad, sentimiento de orgullo, contento y valoración hacia la misma. Atendiendo a tales consideraciones se le otorgó a este factor el nombre de "Identificación y Conexión Afectiva Global con la Organización".

Por su parte, los ítems del factor 2 tienen como contenido ciertas conductas de ayuda hacia la organización, como realizar esfuerzos extra y demostrar preocupación por el futuro de ésta. Según García (2003), estas conductas pueden encontrarse como parte de la ciudadanía organizacional o comportamiento extra-rol, por lo que el factor se llamó "Conductas Extra-Rol".

Finalmente, en relación a la escala de la variable **urgencia de tiempo**, al realizar el análisis mediante el método de componentes principales, con un autovalor de 1.5, se obtuvieron 5 factores (Ver Anexo H), los cuales concuerdan con el supuesto teórico de los autores de la escala (Landy y cols., 1991). Los cinco factores explican en conjunto el 45.78% de la varianza total; específicamente, el factor 1 explica el 12.23%, el factor 2 el 9.63%, el factor 3 el 9.44%, el factor 4 explica el 7.46% y el quinto explica el 7.04%.

Efectivamente, como se observa en la Tabla 8, la distribución de los ítems en cada factor, según el criterio de 0.30, es más similar a la estructura factorial original (Landy y cols., 1991), que lo resultante de la prueba piloto (para comparar con los resultados con la prueba piloto, ver Anexo F).

Tabla 8: *Diferencias en la distribución de ítems en la Escala de Urgencia de Tiempo.*

FACTORES	Escala Original de 33 ítems	Escala Modificada de 32 ítems (se eliminó el 24)*
1. Comportamiento al Comer	3, 9, 15, 21, y 28.	3, 9, 15, 21, 23 y 27 (28).
2. Patrón al Hablar	8, 11, 18, 29, y 31.	8, 10, 11, 13, 18, 28 (29) y 30 (31) .
3. Competitividad	5, 6, 7, 10, 16, 20, 22, 24 y 25.	5, 6, 16, 20, 22, 24 (25), 26 (27) y 32 (33).
4. Estilo General de Preocupación por el Tiempo	2, 12, 13, 14, 17, 26, 30 y 32.	2, 12, 14, 17 y 31 (32).
5. Estilo de Apresuramiento	1, 4, 19, 23, 27 y 33.	1, 4, 7, 19, 25 (26) y 29 (30).

* Dado que se eliminó el ítem 24, y el número de los ítems se vio modificado, se agrega y coloca entre paréntesis () el número correspondiente a la escala original.

Dado que se considera que la distribución obtenida de los ítems en los factores es muy similar a la obtenida en la versión original de los autores, se mantienen los mismos nombres para los factores. Sin embargo, como para la presente investigación se modificó la escala original eliminando un ítem, y considerando que los factores obtenidos explican buena parte de la varianza total, se tomaron como dimensiones los factores obtenidos por esta estructura factorial; lo

que además aporta coherencia al análisis, ya que para las otras escalas también se utilizaron los resultados actuales.

Análisis Descriptivo

Una vez realizados los análisis de confiabilidad y validez, se calcularon los estadísticos descriptivos con el fin de evaluar la distribución y el comportamiento de la muestra en cada uno de los puntajes de las variables implicadas en el estudio.

Para las variables puntualidad, sexo, edad del empleado, empresa, condición de convivir en pareja y número de hijos que conviven con el empleado, se calcularon las frecuencias y porcentajes; y para las variables edad del menor de los hijos que convive con el empleado, antigüedad, satisfacción laboral, compromiso laboral y urgencia de tiempo, se calcularon los estadísticos de tendencia central, dispersión y forma.

Muestra:

De una población de 672 sujetos, se obtuvo una muestra de 302 sujetos, con **edades** comprendidas entre 21 y 61 años, siendo la edad media 32 años, la mediana 30, la desviación típica 7.49 y el coeficiente de variación 23.4%, lo que indica que la distribución de la edad tiende a la homogeneidad. La distribución es coleada hacia fuera, por lo que presentó una asimetría alta ($As= 1.37$); y una curtosis de 2.19, indicando que presentó una forma leptocúrtica. De esta manera se observa que la mayor cantidad de sujetos tuvieron edades bajas, comprendidas entre los 22 años y los 37 años (Ver Figura 1).

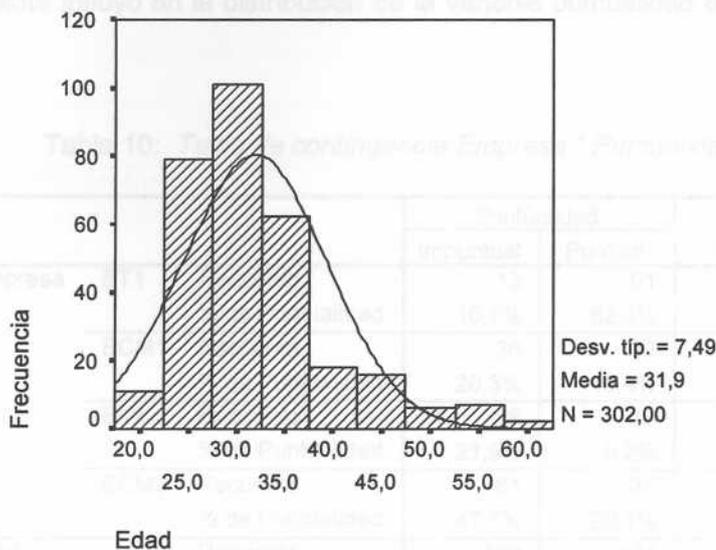


Figura 1: Distribución de frecuencia de la variable edad.

Con respecto a la variable dependiente **puntualidad**, como se puede observar en la Tabla 9, del total de la muestra, 174 empleados fueron puntuales (57.6%), mientras que 128 fueron impuntuales (42.4%), lo cual se considera una buena partición de la variable.

Tabla 9: Frecuencias y porcentajes de la variable Puntualidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Impuntual	128	42,4	42,4	42,4
	Puntual	174	57,6	57,6	100,0
	Total	302	100,0	100,0	

Sin embargo, la distribución de esta variable en las empresas no fue homogénea, es decir, que la cantidad de empleados puntuales e impuntuales en las empresas fue marcadamente desigual. Específicamente, como se observa en la Tabla 10, de los 128 empleados impuntuales, el 48% fueron de la ECM2, mientras que el resto de los impuntuales se distribuyó más equitativamente entre las otras tres empresas. Y por su parte, de los 174 empleados puntuales, el 52% fueron de la ET1, mientras que el resto de estos se distribuyeron más homogéneamente entre las otras empresas. Lo anterior indica que el hecho de que las políticas organizacionales de las empresas, en relación a la puntualidad, fuesen diferentes,

probablemente influyó en la distribución de la variable puntualidad en cada una de éstas.

Tabla 10: *Tabla de contingencia Empresa * Puntualidad.*

			Puntualidad		Total
			Impuntual	Puntual	
Empresa	ET1	Recuento	13	91	104
		% de Puntualidad	10,2%	52,3%	34,4%
	ECM1	Recuento	26	32	58
		% de Puntualidad	20,3%	18,4%	19,2%
	ET2	Recuento	28	16	44
		% de Puntualidad	21,9%	9,2%	14,6%
	ECM2	Recuento	61	35	96
		% de Puntualidad	47,7%	20,1%	31,8%
Total		Recuento	128	174	302
		% de Puntualidad	100,0%	100,0%	100,0%

Por otro lado, en relación al **sexo**, del total de sujetos de la muestra, 156 eran mujeres y 146 eran hombres, lo que representa un 52% de sujetos femeninos y un 48% de sujetos masculinos (Ver Tabla 11). Se aprecia que la distribución de hombres y mujeres en la muestra es muy similar a la distribución de la población, aproximadamente 50/50%.

Tabla 11: *Frecuencias y Porcentajes de la variable Sexo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	156	51,7	51,7	51,7
	Masculino	146	48,3	48,3	100,0
	Total	302	100,0	100,0	

Por su parte, con respecto a la variable **Condición de convivir en pareja**, 161 no vivían en pareja y 141 sí vivían en pareja; es decir, un 53% de la muestra no viven en pareja y un 47% viven en pareja (Ver Tabla 12).

Tabla 12: Frecuencias y Porcentajes de Condición de convivir en pareja.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No vive en pareja	161	53,3	53,3	53,3
	Vive en pareja	141	46,7	46,7	100,0
Total		302	100,0	100,0	

En relación a la variable **número de hijos con los que convive el empleado**, se encontró que 189 personas no convivía con ningún hijo (63%), y 113 sujetos sí convivían con hijos (37%). Y de los sujetos que sí vivían con hijos, 58 personas viven con un hijo, 36 viven con dos hijos, 19 viven con tres hijos (Ver Tabla 13).

Tabla 13: Frecuencias y Porcentajes de número de hijos con los que convive el empleado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	189	62,6	62,6	62,6
	1	58	19,2	19,2	81,8
	2	36	11,9	11,9	93,7
	3	19	6,3	6,3	100,0
	Total	302	100,0	100,0	

Por otro lado, en relación a la **edad del menor de los hijos que convive con el empleado**, resultó que del total de la muestra el 63% no convivían con hijos, de manera que hubo una pérdida de más de la mitad de los datos en esta variable, lo cual afectó tanto a la media como a los demás descriptivos. Por esta razón no fue posible incluir esta variable en la función discriminante. Sin embargo, a nivel descriptivo se puede decir que las edades de los hijos menores con los que convivía el empleado, oscilaban entre 1 año hasta 29 años (Ver Anexo I).

Con el objeto de profundizar en la descripción de la muestra, se observó la relación entre algunas variables del estudio. En primer lugar, se realizó la relación entre **Sexo y Condición de vivir en pareja**, y se obtuvo que de 141 personas que viven en pareja, 54 son mujeres y 87 son hombres; y por su parte, de 161 personas que no viven con pareja, 102 son mujeres y 59 son hombres. Se observa entonces

que al parecer hay un poco más de hombres que viven en pareja en comparación con las mujeres (Ver Tabla 14).

Tabla 14: *Tabla de Contingencia Sexo * Condición de convivir en pareja.*

			Condición de convivir en pareja		Total
			No vive en pareja	Vive en pareja	
Sexo	Femenino	Recuento	102	54	156
		% de Sexo	65,4%	34,6%	100,0%
	Masculino	Recuento	59	87	146
		% de Sexo	40,4%	59,6%	100,0%
Total		Recuento	161	141	302
		% de Sexo	53,3%	46,7%	100,0%

Y en segundo lugar, se realizó la relación entre **Condición de convivir en pareja y Número de hijos con los que convive el empleado**, encontrándose entre otras cosas, lo siguiente: el 42% de las personas que viven en pareja no conviven con hijos, el 19% de las personas que no viven en pareja conviven con hijos, y las personas que viven en pareja tienen más hijos que los que no viven en pareja. A continuación se presenta la Tabla de Contingencia (Ver Tabla 15).

Tabla 15: *Tabla de Contingencia Numero de hijos * Condición de convivir en pareja.*

			Condición de convivir en pareja		Total
			No vive en pareja	Vive en pareja	
Numero de hijos	0	Recuento	130	59	189
		% de Condición de convivir en pareja	80,7%	41,8%	62,6%
	1	Recuento	22	36	58
		% de Condición de convivir en pareja	13,7%	25,5%	19,2%
	2	Recuento	7	29	36
		% de Condición de convivir en pareja	4,3%	20,6%	11,9%
	3	Recuento	2	17	19
		% de Condición de convivir en pareja	1,2%	12,1%	6,3%
Total		Recuento	161	141	302
		% de Condición de convivir en pareja	100,0%	100,0%	100,0%

Por otro lado, en lo que respecta a la **antigüedad**, la media de los empleados trabajando en las organizaciones fue de 46,04 meses, la mediana 36 meses, con un mínimo de 1 mes, y 180 meses como puntaje máximo. Aproximadamente la media es de 4 años en la organización y la mediana de 3 años. La variable presenta una asimetría positiva ($As= 1.38$), siendo marcadamente coleada hacia fuera, lo que indica que la mayoría de las personas que conforman la muestra se ubican en los valores bajos, es decir, que la mayoría de los empleados tienen pocos meses trabajando en las organizaciones, de manera marcadamente heterogénea ($CV=97\%$). Y presentó una curtosis leptocúrtica ($K=1,45$). Esta marcada variabilidad se pudo deber a la existencia de muchos datos con baja antigüedad (pocos meses en la empresa). (Ver Figura 2).

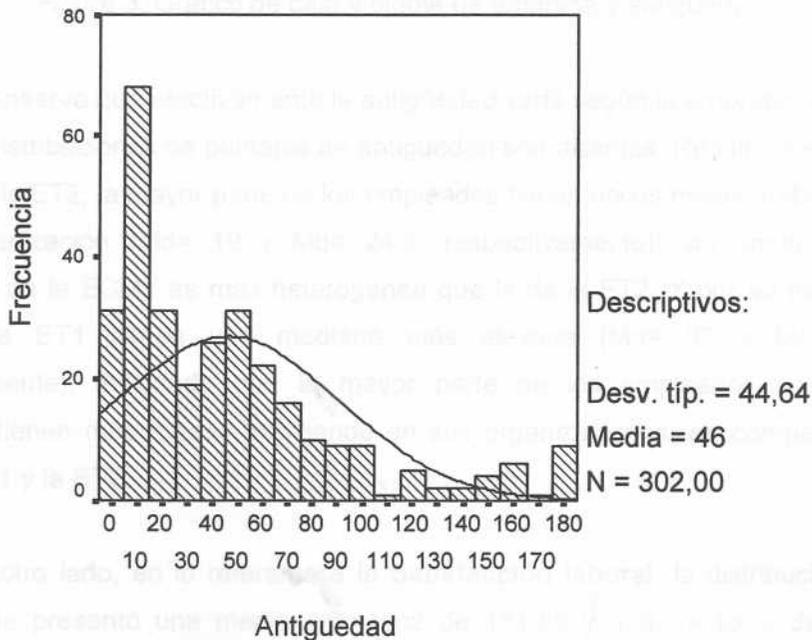


Figura 2: Distribución de frecuencia de la Antigüedad.

Tal como se observa en la Figura 2, los puntajes de antigüedad de 1 a 10 meses, tienen una frecuencia sumamente alta, en comparación con las demás puntuaciones, lo cual pudo haber afectado la distribución. Dado que la muestra fue obtenida en cuatro empresas, se presumió que quizás en algunas de éstas, la antigüedad había podido ser mucho menor que en las otras, lo cual se evidencia en el siguiente gráfico de caja y bigote (Ver Figura 3).

Figura 4).

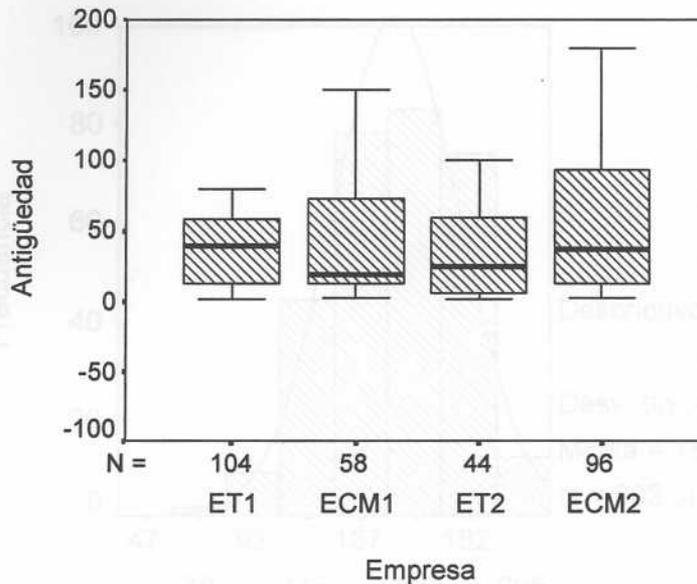


Figura 3: Gráfico de caja y bigote de empresa y antigüedad.

Se observa que efectivamente la antigüedad varía según la empresa, ya que las cuatro distribuciones de puntajes de antigüedad son distintas. Resulta que en la ECM1 y en la ET2, la mayor parte de los empleados tienen pocos meses trabajando en su organización (Md= 19 y Md= 24.5, respectivamente); sin embargo, la distribución de la ECM1 es más heterogénea que la de la ET2. Y por su parte, la ECM2 y la ET1 tienen una mediana más elevada (Md= 37 y Md= 39, respectivamente), indicando que la mayor parte de los empleados en estas empresas, tienen más meses trabajando en sus organizaciones, en comparación con la ECM1 y la ET2.

Por otro lado, en lo referente a la **Satisfacción laboral**, la distribución de esta variable presentó una media aritmética de 151.95 y una mediana de 154, observándose cercanas entre sí. Se halló que el rango de puntuación se ubicó entre 67 y 210 puntos, siendo el recorrido posible de la variable, de 36 a 216. La desviación típica fue de 26,51 y el coeficiente de variación de 17%, por lo que es homogénea. La distribución presentó una leve asimetría negativa ($As = -0,204$), y considerando el rango de puntuaciones posibles, se puede decir que la mayoría de los sujetos se ubican en puntajes altos. Por otro lado, presentó una curtosis de -0.60, por lo que la distribución tiende a ser platicúrtica. De esta manera, se observa que la mayoría de los sujetos se encuentran satisfechos con su organización (Ver Figura 4).

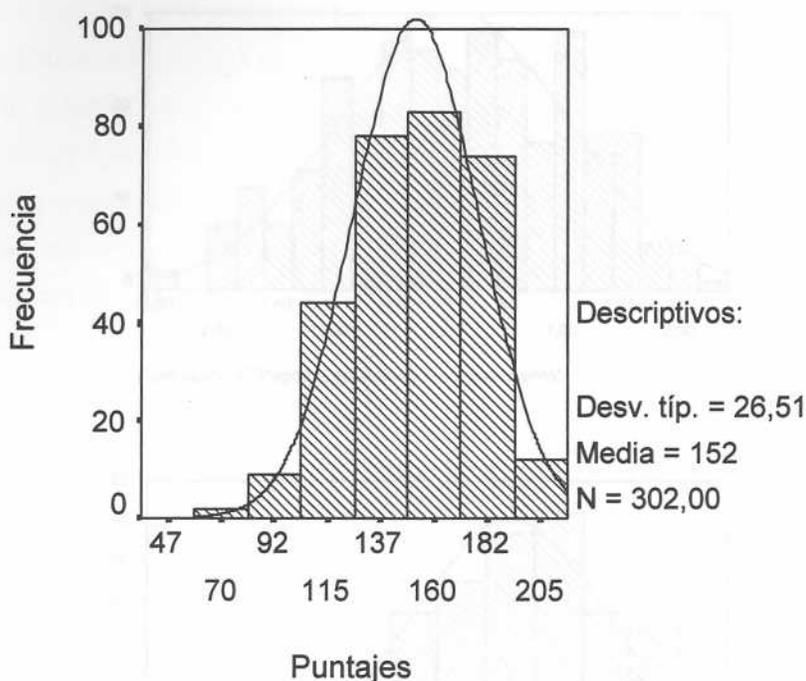


Figura 4: Distribución de frecuencias de satisfacción laboral.

Adicionalmente, se estimaron los estadísticos descriptivos para los tres factores encontrados de la satisfacción laboral (Ver Tabla 16), y se transformaron los valores a puntajes Z, para así poder realizar una comparación entre los factores a nivel gráfico (Ver Figura 5).

Tabla 16: Descriptivos de los Factores de Satisfacción Laboral.

	1. Pagos, Beneficios y Promociones	2. Congruencia entre Objetivos Organizacionales y Personales	3. Satisfacción con Compañeros de Trabajo
Media	52.02	51.53	41.41
Mediana	52	53	43
Desviación Típica	14.59	10.58	5.75
Asimetría	-0.11	-0.60	-1.10
Curtosis	-0.68	0.49	1.07
Puntaje Mínimo	14	12	19
Puntaje Máximo	84	71	48
Recorrido	14 - 84	12 - 72	8 - 48

distribuciones. En primer lugar, el factor "Pagos, Beneficios y Promociones" presenta una distribución muy similar a la normal, ya que su

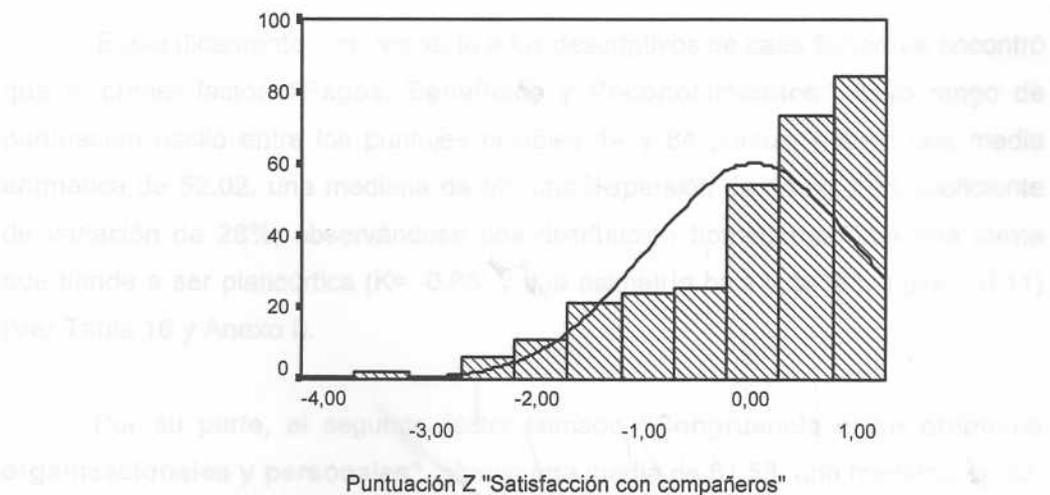
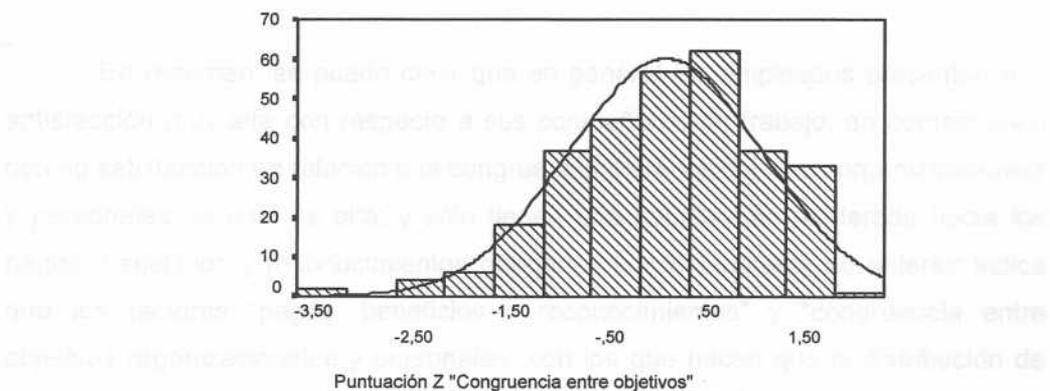
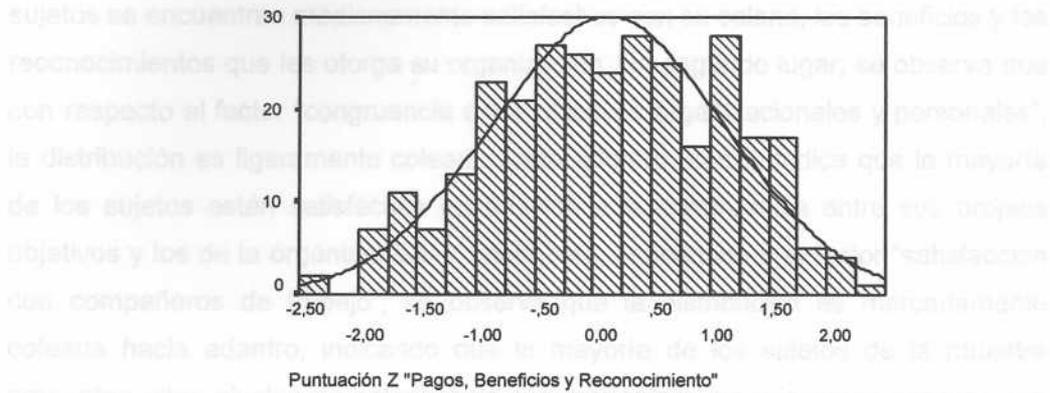


Figura 5: Puntuaciones Z de los factores de Satisfacción Laboral.

Como se puede observar en la Figura 5, existen diferencias entre las tres distribuciones. En primer lugar, el factor "pagos, beneficios y reconocimientos" presenta una distribución muy similar a la normal, indicando que la mayoría de los

sujetos se encuentran medianamente satisfechos con su salario, los beneficios y los reconocimientos que les otorga su organización. En segundo lugar, se observa que con respecto al factor “congruencia entre objetivos organizacionales y personales”, la distribución es ligeramente coleada hacia adentro, lo que indica que la mayoría de los sujetos están satisfechos en relación a la congruencia entre sus propios objetivos y los de la organización. Y finalmente, concerniente al factor “satisfacción con compañeros de trabajo”, se observa que la distribución es marcadamente coleada hacia adentro, indicando que la mayoría de los sujetos de la muestra presentan altos niveles de satisfacción con respecto a las relaciones sociales con sus compañeros de trabajo.

En resumen, se puede decir que en general los empleados presentan una satisfacción muy alta con respecto a sus compañeros de trabajo, en comparación con su satisfacción en relación a la congruencia entre los objetivos organizacionales y personales, la cual es alta; y sólo tienen una satisfacción moderada hacia los pagos, beneficios y reconocimientos otorgados por la empresa. Lo anterior indica que los factores “pagos, beneficios y reconocimientos” y “congruencia entre objetivos organizacionales y personales” son los que hacen que la distribución de satisfacción laboral general sea coleada hacia adentro (Ver Figura 4).

Específicamente, con respecto a los descriptivos de cada factor, se encontró que el primer factor, “**Pagos, Beneficios y Reconocimientos**”, cuyo rango de puntuación osciló entre los puntajes posibles 14 y 84 puntos, obtuvo una media aritmética de 52.02, una mediana de 52, una dispersión de 14.59 y un coeficiente de variación de 28%, observándose una distribución homogénea, con una forma que tiende a ser platicúrtica ($K = -0.68$) y una asimetría baja y negativa ($As = -0.11$) (Ver Tabla 16 y Anexo I).

Por su parte, el segundo factor llamado “**Congruencia entre objetivos organizacionales y personales**”, obtuvo una media de 51.53, una mediana de 53, una desviación típica de 10.58, encontrándose los puntajes mínimos y máximos entre 12 y 71, siendo el recorrido posible de 12 a 72 puntos. La distribución es coleada hacia adentro ($As = -0.60$), y tiende a ser homogénea y leptocúrtica ($CV = 21\%$, $K = 0.49$) (Ver Tabla 16 y Anexo I).

Y el tercer y último factor de la escala de satisfacción laboral, llamado **“Satisfacción con compañeros de trabajo”**, presentó una media de 41.41 y una mediana de 43. La mínima puntuación obtenida fue de 19 puntos, mientras que la puntuación máxima fue de 48, siendo el recorrido posible de la variable, de 8 a 48. La desviación típica fue 5.75 y presentó un coeficiente de variación de 13.9%, lo cual indica que la distribución es homogénea. La distribución es marcadamente coleada hacia adentro ($As = -1.10$), y a su vez presentó una curtosis de 1.07, lo que indica que la distribución es leptocúrtica. (Ver Tabla 16 y Anexo I).

Por otra parte, en relación al **compromiso organizacional**, siendo el recorrido de la variable de 15 a 105 puntos, se obtuvo una media aritmética de 85.59 y una mediana de 88. La mínima puntuación obtenida por un sujeto fue de 41, mientras que la puntuación máxima fue de 144, siendo la desviación típica de 12.42 y el coeficiente de variación fue de 15%, lo cual indica homogeneidad. Se pudo observar que la distribución es levemente coleada hacia adentro, presentando una asimetría negativa ($As = -0.385$), lo que considerando el rango posible de puntuaciones, muestra que hubo una tendencia a presentar puntajes medios altos. Y se obtuvo una curtosis de 0.79, lo que señala que la distribución tiende a ser leptocúrtica. De esta manera, se observa que la mayoría de los sujetos se sienten comprometidos con su organización (Ver Figura 6).

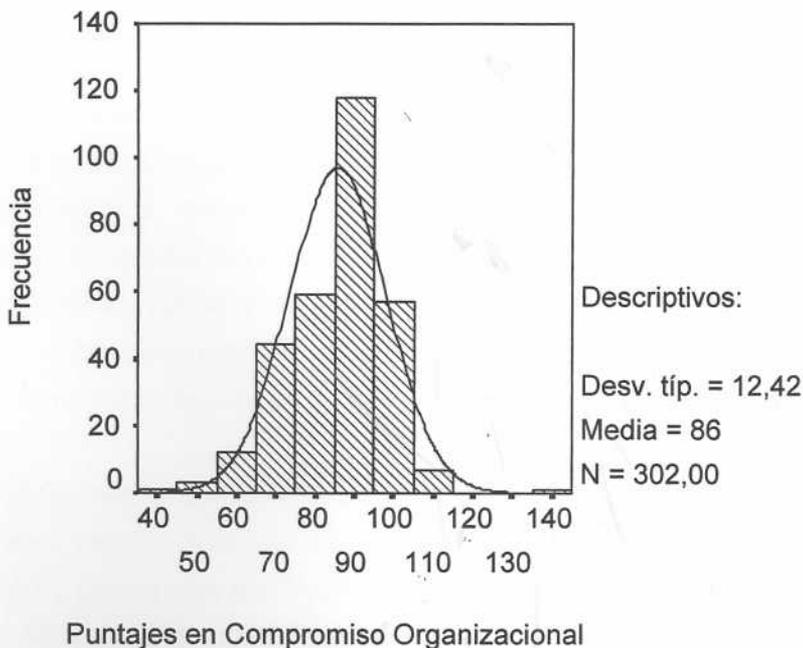
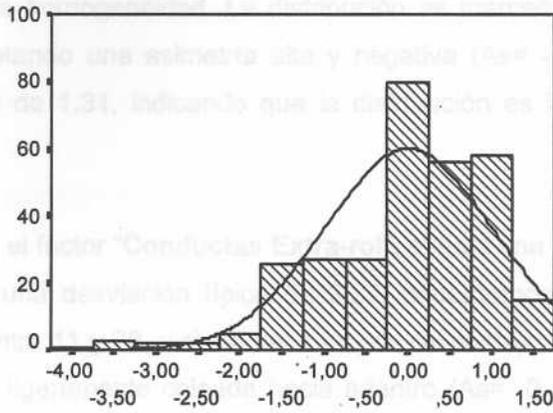


Figura 6: Distribución de frecuencia del Compromiso Organizacional.

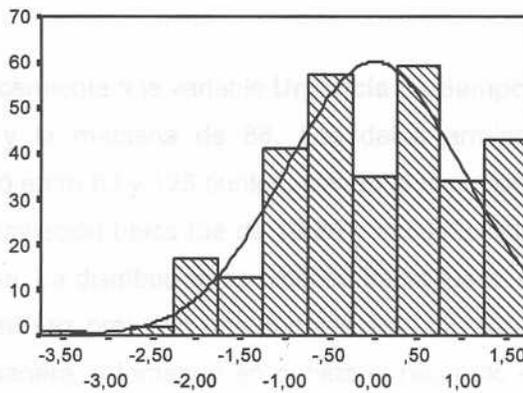
Igualmente, se calcularon los estadísticos descriptivos para los dos factores de la escala de compromiso organizacional (Ver Tabla 17), así como los puntajes Z necesarios para poder realizar la comparación de éstos (Ver Figura 7). A continuación se presentan los estadísticos descriptivos:

Tabla 17: *Descriptivos de los Factores de la Escala de Compromiso Organizacional.*

	1. Identificación y Conexión Afectiva Global con la Organización	2. Conductas Extra-Rol
Media	56.51	22.87
Mediana	58	23
Desviación Típica	10.14	3.27
Asimetría	-1.02	-0.43
Curtosis	1.31	-0.27
Puntaje Mínimo	16	11
Puntaje Máximo	70	28
Recorrido	10 - 70	4 - 28



Puntuación Z "Identificación y Conexión Afectiva"



Puntuación Z "Conductas Extra-Rol"

Figura 7: Puntuaciones Z de los factores de Compromiso Organizacional.

Como se observa en la Figura 7, ambos factores presentan una distribución coleada hacia adentro, lo que indica que los sujetos de la muestra se encuentran altamente conectados afectivamente con su empresa, así como altamente involucrados en conductas extra rol. Adicionalmente, se observa que la distribución del factor "conductas extra-rol" es más leptocúrtica que la distribución del factor "Identificación y conexión afectiva global con la organización". Esto explica que la distribución de compromiso organizacional general sea coleada hacia adentro.

Específicamente, en relación a los descriptivos de cada factor, se encontró que el primer factor, "**Identificación y Conexión Afectiva Global con la Organización**", obtuvo una distribución que presentó una media de 56.51 y una mediana de 58, siendo el rango de puntuaciones posibles para este factor de 16 a 70. La mínima puntuación obtenida fue de 16 puntos, mientras que la puntuación máxima fue de 70, siendo la desviación típica de 10.14 y un coeficiente de variación

de 18%, lo cual indica homogeneidad. La distribución es marcadamente coleada hacia adentro, presentando una asimetría alta y negativa ($As = -1.02$). A su vez presentó una curtosis de 1.31, indicando que la distribución es leptocúrtica (Ver Tabla 17 y Anexo I).

Tabla 16. Descriptivos de los Factores de la Escala de Urgencia de Tiempo

Y por su parte, el factor "**Conductas Extra-rol**", obtuvo una media de 22.87, una mediana de 23, una desviación típica de 3.27, encontrándose los puntajes mínimos y máximos entre 11 y 28, y siendo el intervalo de puntajes posibles de 4 a 28. La distribución es ligeramente coleada hacia adentro ($As = -0.43$), siendo esta distribución homogénea y con una forma algo platicúrtica ($CV = 14\%$, $K = -0.27$) (Ver Tabla 17 y Anexo I).

Ahora bien, concerniente a la variable **Urgencia de tiempo**, la media que se obtuvo fue de 87.37 y la mediana de 86. Los datos arrojaron un rango de puntuación que se ubicó entre 63 y 123 puntos, siendo el recorrido de la variable de 32 a 128 puntos. La desviación típica fue de 10.20 y el coeficiente de variación de 12%, siendo homogénea. La distribución es coleada hacia fuera, con una asimetría positiva ($As = 0,45$). A su vez presentó una curtosis de 0.52, con forma levemente leptocúrtica. De esta manera, y tomando en cuenta el recorrido de la variable, se observa que hay una tendencia a ubicarse en puntajes altos, es decir, que la mayoría de los sujetos presentan alta urgencia de tiempo (Ver Figura 8).

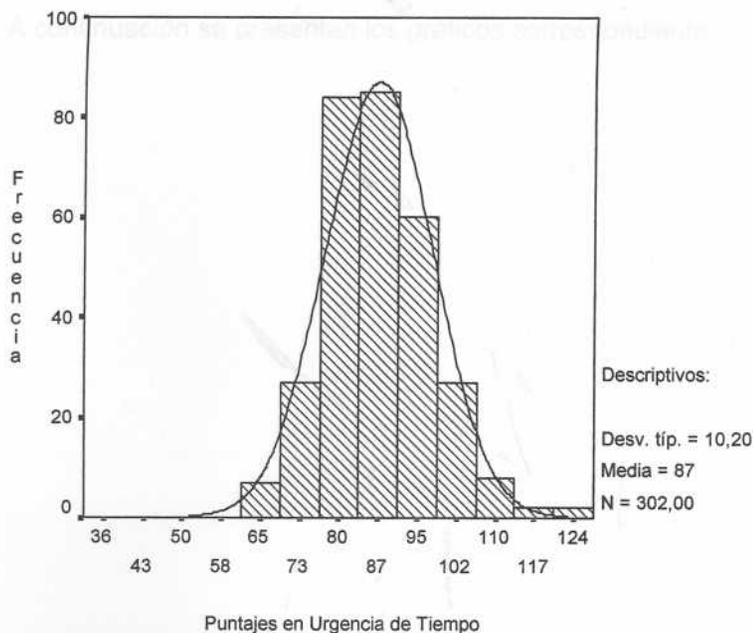


Figura 8: Distribución de frecuencia de la urgencia de tiempo.

De igual forma que en las escalas anteriores, se procedió a calcular los estadísticos descriptivos de cada uno de los factores de la urgencia de tiempo, resultando de la siguiente manera (Ver Tabla 18):

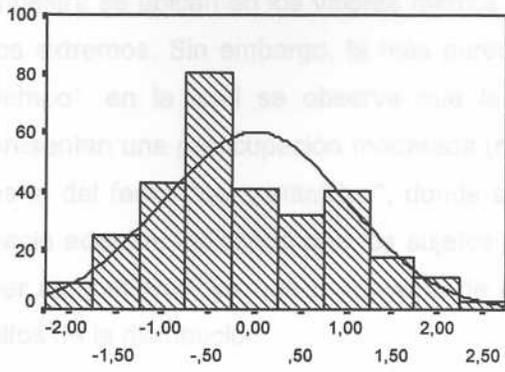
Tabla 18: Descriptivos de los Factores de la variable Urgencia de Tiempo

	1. Comer	2. Hablar	3. Competitividad	4. Preocupación	5. Apresuramiento
Media	14.16	16.52	25.13	12.59	18.97
Mediana	13	17	25	12	19
Desviación Típica	4	3.69	3.21	2.69	2.35
Asimetría	0.39	0.21	-0.23	0.13	-0.18
Kurtosis	-0.5	0.06	0.44	0.40	-0.15
Puntaje Mínimo	6	8	15	5	13
Puntaje Máximo	24	28	32	20	24
Recorrido	6 - 24	7 - 28	8 - 32	5 - 20	6 - 24

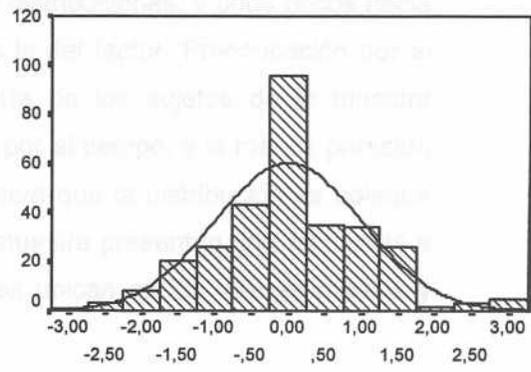
Así mismo, se transformaron los valores de cada factor a puntajes Z (Ver Figura 9), con el fin de observar posibles diferencias en las distribuciones, y poder compararlas. A continuación se presentan los gráficos correspondientes:



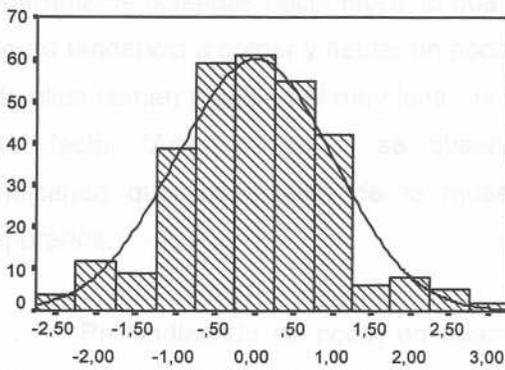
Figura 9: Puntuaciones Z de los factores de urgencia de tiempo.



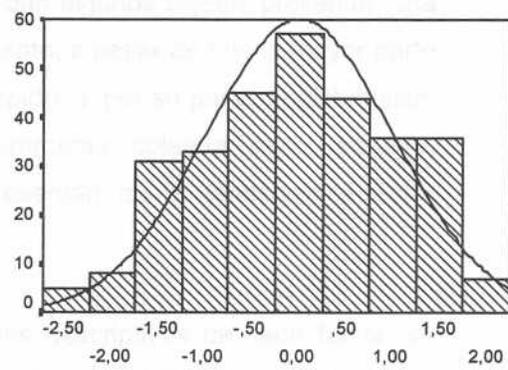
Puntuación Z Comportamiento al comer



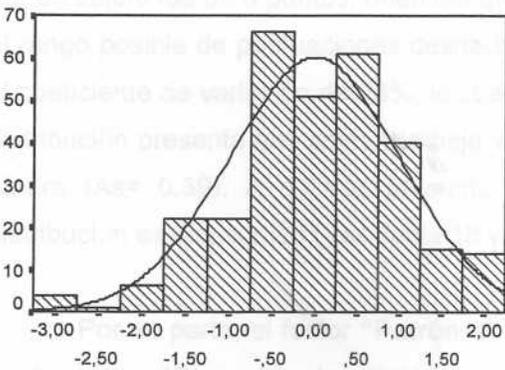
Puntuación Z "Preocupación por el tiempo"



Puntuación Z "Patrón al hablar"



Puntuación Z "Apresuramiento"



Puntuación Z "Competitividad"

Como se puede observar en la Figura 9, todas las distribuciones son similares a la curva normal, lo que sugiere que la mayor parte de los sujetos de la muestra se ubican en los valores medios de las distribuciones, y unos pocos hacia los extremos. Sin embargo, la más parecida es la del factor "Preocupación por el tiempo", en la cual se observa que la mayoría de los sujetos de la muestra presentan una preocupación moderada (media) por el tiempo; y la menos parecida es la del factor "competitividad", donde se observa que la distribución es coleada hacia adentro, indicando que los sujetos de la muestra presentan una tendencia a ser competitivos, ya que la mayoría de estos se ubican en los valores medios y altos de la distribución.

Las distribuciones de "comportamiento al comer" y "patrón al hablar" son ligeramente coleadas hacia fuera, lo que indica que algunos sujetos presentan una ligera tendencia a comer y hablar un poco más lento, a pesar de que la mayor parte de ellos comen y hablan ni muy lento, ni muy rápido. Y por su parte, la distribución del factor "Apresuramiento" se observa ligeramente coleada hacia adentro, indicando que los sujetos de la muestra presentan cierta tendencia a estar apurados.

Profundizando un poco, en relación a los descriptivos de cada factor, se obtuvo que en relación al primer factor "**Comportamiento al Comer**", la distribución presentó una media de 14.16 y una mediana de 13. La mínima puntuación obtenida por un sujeto fue de 6 puntos, mientras que la puntuación máxima fue de 24, siendo el rango posible de puntuaciones desde 6 hasta 24. La desviación típica fue de 4 y el coeficiente de variación de 28%, lo cual indica que tiende a la homogeneidad. La distribución presenta una asimetría baja y positiva, siendo levemente coleada hacia afuera ($As = 0.39$). A su vez presentó una curtosis de -0.5 , indicando que la distribución es platicúrtica (Ver Tabla 18 y Anexo I).

Por su parte, el factor "**Patrón al Hablar**", obtuvo una media de 16.52, una mediana de 17, y una desviación típica de 3.69, encontrándose los puntajes mínimos y máximos entre 8 y 28, siendo el recorrido de la variable de 7 a 28 puntos. La distribución es ligeramente coleada hacia fuera ($As = 0.21$), siendo esta distribución homogénea y mesocúrtica ($CV = 22\%$, $K = 0.06$) (Ver Tabla 18 y Anexo I).

En relación al factor "**Competitividad**", cuyo rango de puntuación osciló entre 15 y 32 puntos, siendo el recorrido de la variable de 8 a 32 puntos, obtuvo una media aritmética de 25.13, una mediana de 25, una desviación típica de 3.21 y un coeficiente de variación de 13%, observándose una distribución homogénea, una asimetría baja y negativa ($As = -0.23$), siendo levemente coleada hacia adentro, con forma leptocúrtica ($K = 0.44$); lo cual sugiere que los sujetos de la muestra se ubicaron en los valores medios altos de la escala. Esto indica que la mayor parte de los sujetos de la muestra presentan una alta competitividad (Ver Tabla 18 y Anexo I).

Correspondiente al factor "**Estilo de Preocupación por el Tiempo**", la distribución presentó una media de 12.59 y una mediana de 12. La mínima puntuación obtenida por un sujeto fue de 5 puntos, mientras que la puntuación máxima fue de 20, siendo el mismo el rango de puntuaciones posibles. La desviación típica fue de 2.69 y el coeficiente de variación de 21%, lo cual indica que la distribución tiende a la homogeneidad. La distribución es levemente coleada hacia afuera ($As = 0.13$). A su vez presentó una curtosis de 0.40, indicando que la distribución tiende a ser leptocúrtica (Ver Tabla 18 y Anexo I).

Finalmente, en relación al factor "**Estilo de Apresuramiento**", cuyo rango de puntuación osciló entre 13 y 24 puntos, siendo el recorrido de la variable de 6 a 24, se obtuvo una media aritmética de 18.97, una mediana de 19, una desviación típica de 2.35 y un coeficiente de variación de 12%, observándose una distribución con una alta homogeneidad, con forma que tiende a ser platicúrtica ($K = -0.15$) y una asimetría baja y negativa ($As = -0.18$) (Ver Tabla 18 y Anexo I).

Análisis Discriminante

Antes de iniciar el análisis discriminante se llevó a cabo la comprobación de los supuestos para pruebas paramétricas. En primer lugar se examinó la matriz de correlaciones simples entre las variables predictoras, estimada a partir del coeficiente producto-momento de Pearson, para descartar la existencia de multicolinealidad entre ellas. Ninguna correlación se encuentra por encima del valor de 0.70. A partir de esto se pudo observar que las variables predictoras no están correlacionadas entre sí, es decir, no hay multicolinealidad entre ellas (Ver Anexo J).

Con respecto al supuesto de normalidad de las variables satisfacción laboral, compromiso organizacional, urgencia de tiempo, edad del empleado y antigüedad, se llevó a cabo la prueba de normalidad a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, y para determinar el grado de significancia estadística se tomó como criterio $\alpha = 0.05$.

En relación a la variable satisfacción laboral, se realizó la prueba a cada uno de los factores que la componen, y se encontró que el factor 1 "pagos, beneficios y reconocimientos" y el factor 2 "congruencia entre objetivos personales y organizacionales" se distribuyen de manera normal, sin embargo, en el factor 3 "satisfacción con compañeros de trabajo" la prueba dio significativa, lo que indica que dicho factor no se distribuye de manera normal (Ver Anexo J)

Concerniente a la variable compromiso organizacional, se encontró que tanto el factor 1 "Identificación y conexión afectiva global con la organización" como el factor 2 "Conductas extrarol" no se distribuyen normalmente (Ver Anexo J).

Con respecto a los factores que componen la variable urgencia de tiempo se encontró que "comportamiento al comer", "competitividad", "preocupación por el tiempo" y "apresuramiento" no se distribuyen de manera normal, sólo el factor "patrón al hablar" cumple con el supuesto de normalidad (Ver Anexo J).

Por su parte, en las variables edad del empleado y antigüedad, la prueba se tornó significativa, lo que indica que las puntuaciones de la población no están distribuidas normalmente (Ver Anexo J).

Por otra parte, en cuanto al supuesto de homogeneidad de varianza, se supone que las varianzas son homogéneas de un grupo a otro, dentro de los límites de la variación aleatoria (Kerlinger y Lee, 2002). Sin embargo, se encontró que en el presente estudio la Prueba de Box (igualdad de las matrices de covarianza), fue significativa (Ver Tabla 19), lo que indica que las matrices de covarianza son distintas, y esto puede afectar desfavorablemente el proceso de clasificación, de manera tal que las observaciones pueden ser sobreclasificadas (Kerlinger y Lee, 2002).

Para evaluar la información que aporta cada uno de los factores en particular, se calculó la correlación canónica. Los resultados de la correlación canónica moderada y significativa, estadística crítica al 0.05, se muestran en el

Tabla 19: Prueba de Box sobre la igualdad de las matrices de covarianza

Resultados de la prueba

M de Box		206,328
F	Aprox.	1,627
	gl1	120
	gl2	233156,9
	Sig.	,000

Contrasta la hipótesis nula de que las matrices de covarianza poblacionales son iguales.

Por lo tanto, se observa que ni el supuesto de normalidad para la mayoría de las variables incluidas en el estudio, ni el de homogeneidad de varianza, se cumplieron. Algunos estadísticos e investigadores consideran que la violación de los supuestos es un asunto que lleva a la invalidez de las pruebas estadísticamente paramétricas. Sin embargo, otros autores (Toothaker y Newman, 1994 cp. Kerlinger y Lee, 2002) apoyan el uso de pruebas paramétricas para los datos que no se distribuyen normalmente. Esto indica que a pesar del incumplimiento de estos supuestos se puede realizar el análisis discriminante propuesto por la presente investigación, y que los resultados arrojados deben ser examinados con cautela.

Así, se procedió al cálculo de la correlación canónica para conocer el grado de asociación entre el conjunto de variables predictoras y la variable predicha. Siendo las variables discriminantes incluidas en el análisis: satisfacción laboral ("pagos, beneficios y reconocimientos", "congruencia entre objetivos organizacionales y personales" y "satisfacción con compañeros de trabajo"), compromiso organizacional ("identificación y conexión afectiva global" y "conductas extrarol"), urgencia de tiempo ("comportamiento al comer", "patrón al hablar", "competitividad", "preocupación por el tiempo" y "apresuramiento"), sexo, condición de convivir en pareja, número de hijos que conviven con el empleado y edad y antigüedad (incluidas a posteriori como variable independientes, predictoras, en el diseño de investigación). Y la variable dependiente categórica, la puntualidad (puntuales-impuntuales).

Para evaluar la información que aporta cada función discriminante en particular, se calculó la correlación canónica, dando como resultado una correlación canónica moderada y significativa estadísticamente al 0.05 entre toda la

combinación lineal de las variables predictoras nombradas anteriormente, con la variable de agrupación (puntualidad o impuntualidad); (r canónica = 0.418, $X^2 = 56.239$; $p < 0.00$), en consecuencia se observa que la función discrimina efectivamente entre los dos grupos (Ver tabla 20).

Tabla 20: Resumen de las funciones canónicas discriminantes

Autovalores

Función	Autovalor	% de varianza	% acumulado	Correlación canónica
1	,212 ^a	100,0	100,0	,418

a. Se han empleado las 1 primeras funciones discriminantes canónicas en el análisis.

Lambda de Wilks

Contraste de las funciones	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	,825	56,239	15	,000

La combinación lineal de las variables predictoras predicen con una efectividad de 69,5% que los sujetos fueron clasificados correctamente; específicamente, las variables discriminantes predicen con una efectividad de 66,4% que los sujetos formarán parte del grupo de los impuntuales y con un 71,8% los sujetos formaran parte del grupo de puntuales. Se observa que la función discriminante parece clasificar con mayor efectividad a los sujetos puntuales (Ver tabla 21).

Tabla 21: Clasificación de los resultados de las variables por la función Discriminante.

Resultados de la clasificación

	Puntualidad	Grupo de pertenencia pronosticado		Total	
		Impuntual	Puntual		
Original	Recuento	Impuntual	85	43	128
		Puntual	49	125	174
	%	Impuntual	66,4	33,6	100,0
		Puntual	28,2	71,8	100,0

a. Clasificados correctamente el 69,5% de los casos agrupados originales.

Así mismo, con un criterio de 0.35 las variables que se encontró que tienen mayor relación con la función discriminante son: la Antigüedad, el factor 1 de la variable Satisfacción Laboral denominado "pagos, beneficios y reconocimiento", y el factor 2 de la variable Satisfacción Laboral denominado "congruencia entre objetivos organizacionales y personales". El resto de las variables del estudio, compromiso organizacional, urgencia de tiempo y las variables sociodemográficas, arrojaron relaciones más bajas al criterio, por lo tanto no permiten discriminar entre empleados puntuales e impuntuales (Ver Tabla 22).

Tabla 22: Matriz de estructura del Análisis Discriminante.

Matriz de estructura

	Función
	1
Antigüedad	,508
Pagos, Beneficios y Reconocimientos	,500
Congruencia entre objetivos organizacionales y Personales	,336
Competitividad	-,303
Condición de convivir en pareja	,212
Sexo	,208
Comportamiento al comer	-,201
Identificación y conexión afectiva global	,188
Patrón al hablar	-,182
Satisfacción con compañeros de trabajo	,137
Conductas extrarol	-,073
Apresuramiento	-,061
Preocupación por el tiempo	,060
Edad	,054
Numero de hijos	,052

Correlaciones intra-grupo combinadas entre las variables discriminantes y las funciones discriminantes canónicas tipificadas
Variables ordenadas por el tamaño de la correlación con la función.

En relación a la Antigüedad, fue la variable que mayor relación tuvo con la función discriminante, con un valor de 0.508 (Ver Tabla 22). Las medias de puntuales fue 37,34 y la de los impuntuales fue de 57,87 meses (Ver Anexo J); específicamente los puntuales tienen una media aproximada de 5 años trabajando en la organización y los impuntuales una media de 3 años. Esto expresado gráficamente (Ver Figura 10), permite observar que la mediana de los impuntuales es mayor que la de puntuales, lo que indica que a mayor tiempo trabajando en la organización el empleado tendrá mayor probabilidad de pertenecer al grupo de los impuntuales, y los empleados que tienen menor tiempo laborando en las organizaciones tendrán mayor probabilidad de pertenecer al grupo de puntuales.

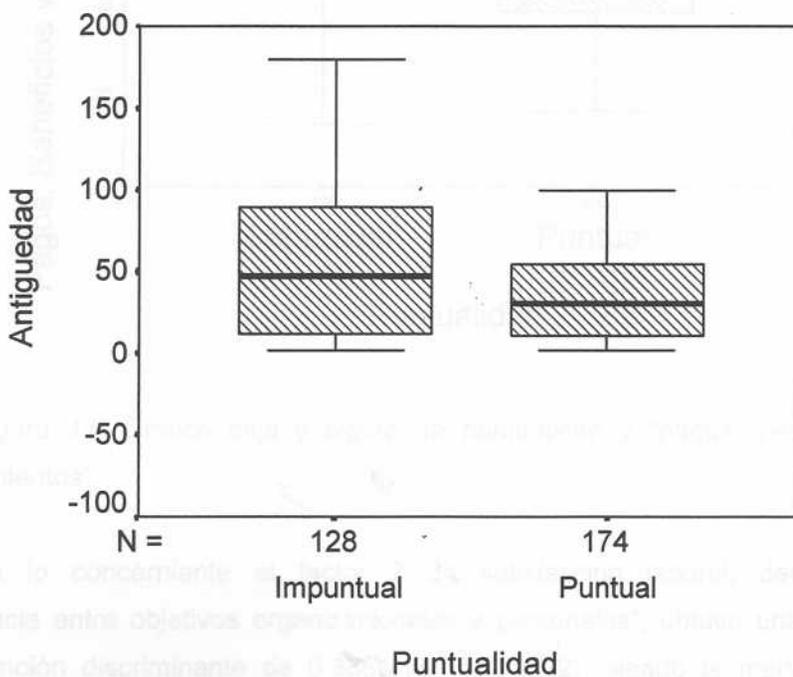


Figura 10: Gráfico de caja y bigote de puntualidad y antigüedad.

En cuanto al factor 1 de satisfacción laboral, denominado "pagos, beneficios y reconocimientos", obtuvo una relación con la función discriminante de 0.50 (Ver Tabla 22), en donde la media de puntajes en este factor en el grupo de impuntuales es de 55.83 y la de los puntuales es de 49.21 (Ver Anexo J). Observándose esta relación de manera gráfica (Ver Figura 11) se evidencia que la mediana de los empleados impuntuales es mayor que la de los puntuales, es decir, que los empleados al estar más satisfechos en cuanto a los pagos, beneficios y

reconocimientos otorgados por la organización, tendrán mayor probabilidad de pertenecer al grupo de los impuntuales; y al estar menos satisfechos en relación a los pagos, beneficios y reconocimientos, tendrán mayor probabilidad de pertenecer al grupo de puntuales.

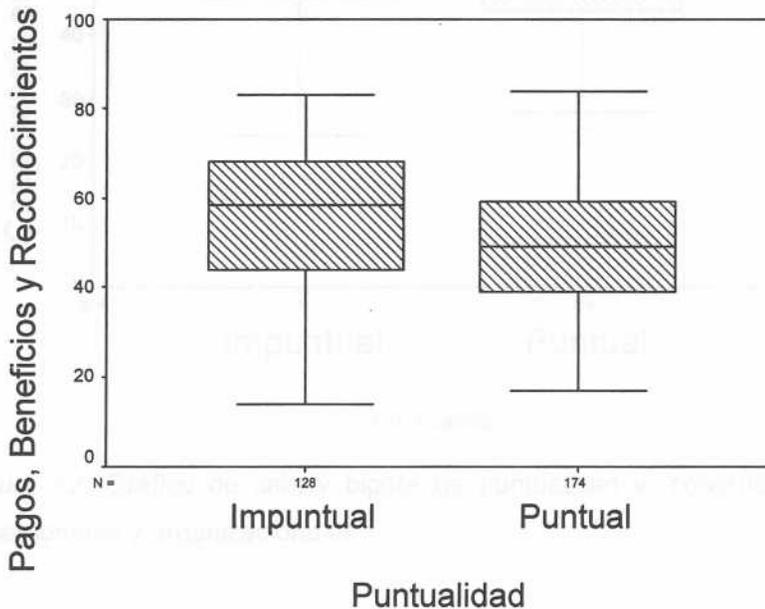
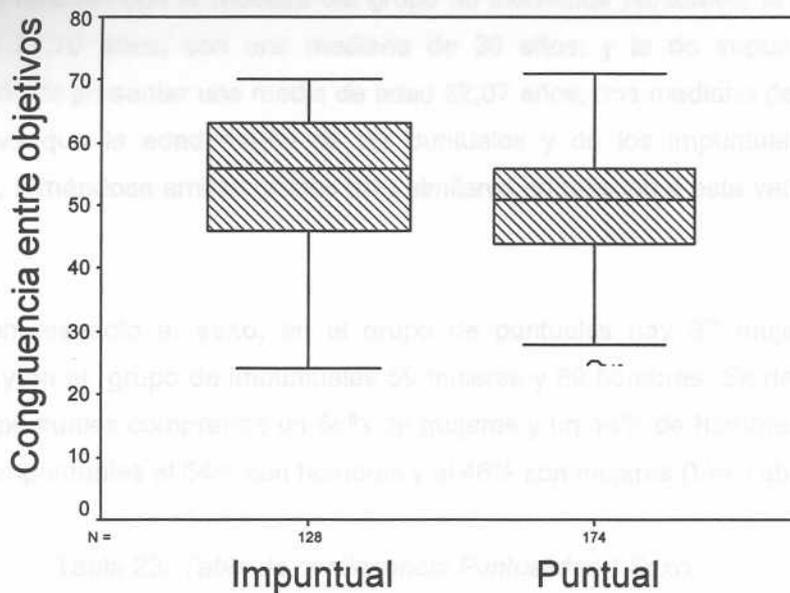


Figura 11: Gráfico caja y bigote de puntualidad y “pagos, beneficios y reconocimientos”

En lo concerniente al factor 2 de satisfacción laboral, denominado “congruencia entre objetivos organizacionales y personales”, obtuvo una relación con la función discriminante de 0.336 (Ver Tabla 22), siendo la media de los impuntuales 53.41 y la de los puntuales 50.14 (Ver Anexo J), y al observarla gráficamente (Ver Figura 12), se nota que los empleados impuntuales tienden a estar más satisfechos en la congruencia de los objetivos organizacionales y personales, y los impuntuales tienden a encontrarse menos satisfechos en cuanto a la congruencia entre los objetivos organizacionales y personales.

grupo de impuntuales y 174 al grupo puntual, el 57.8% de los sujetos son impuntuales y 42.2% son puntuales. Se observa que en la muestra hay un mayor número de sujetos impuntuales. Sin embargo, se debe tener en cuenta que aproximadamente la mitad de la muestra conforma el grupo de los impuntuales y la otra mitad al grupo de los puntuales (Ver Tabla 10).



Puntualidad

Figura 12: Gráfico de caja y bigote de puntualidad y “congruencia entre objetivos personales y organizacionales”.

Estos resultados indican que a menor tiempo laborando en la organización, al sentirse menos satisfechos en cuanto a “pagos, beneficios y reconocimientos”, así como menos satisfechos en relación a la “congruencia entre objetivos organizacionales y personales”, los sujetos tendrán mayor probabilidad de pertenecer al grupo de puntuales. Y al tener más tiempo trabajando en la organización, sentirse más satisfechos en relación a los “pagos, beneficios y reconocimientos” y con respecto a la “congruencia entre objetivos organizacionales y personales”, los empleados tendrán mayor probabilidad de pertenecer al grupo de impuntuales.

Finalmente, se realizó un análisis para observar el comportamiento de las variables sociodemográficas en cada grupo (puntuales e impuntuales), encontrándose que de 302 sujetos que conformaron la muestra, 128 constituyen al grupo de impuntuales y 174 el grupo puntuales, es decir, un 42,4% son impuntuales y 57,6% son puntuales. Se observa que en la muestra hay un leve porcentaje mayor de sujetos puntuales. Sin embargo, se distribuyen de manera tal que aproximadamente la mitad de la muestra conforman al grupo de los impuntuales y la otra mitad al grupo de los puntuales (Ver Tabla 9).

En relación con la muestra del grupo de individuos puntuales, la media de edad fue 31,70 años, con una mediana de 30 años; y la de impuntuales se caracterizó por presentar una media de edad 32,07 años, una mediana de 31 años. Se observa que la edad media de los puntuales y de los impuntuales no se diferencia, tornándose ambos grupos muy similares en relación a esta variable (Ver Anexo J).

Tabla 22: Tabla de contingencia Puntualidad * Número de hijos

Con respecto al **sexo**, en el grupo de puntuales hay 97 mujeres y 77 hombres, y en el grupo de impuntuales 59 mujeres y 69 hombres. Es decir que el grupo de puntuales comprende un 56% de mujeres y un 44% de hombres. Y en el grupo de impuntuales el 54% son hombres y el 46% son mujeres (Ver Tabla 23).

Tabla 23: Tabla de contingencia Puntualidad * Sexo

			Sexo		Total
			Femenino	Masculino	
Puntualidad	Impuntual	Recuento	59	69	128
		% de Puntualidad	46,1%	53,9%	100,0%
	Puntual	Recuento	97	77	174
		% de Puntualidad	55,7%	44,3%	100,0%
Total	Recuento		156	146	302
	% de Puntualidad		51,7%	48,3%	100,0%

Concerniente a la variable **condición de convivir en pareja**, el 57% de los sujetos puntuales no viven en pareja, y el 43% viven en pareja. Del grupo de impuntuales el 48% no viven en pareja y el 52% viven en pareja (Ver Tabla 24).

Tabla 24: Tabla de contingencia Puntualidad * Condición de convivir en pareja.

			Condición de convivir en pareja		Total
			No vive en pareja	Vive en pareja	
Puntualidad	Impuntual	Recuento	61	67	128
		% de Puntualidad	47,7%	52,3%	100,0%
	Puntual	Recuento	100	74	174
		% de Puntualidad	57,5%	42,5%	100,0%
Total	Recuento		161	141	302
	% de Puntualidad		53,3%	46,7%	100,0%

En cuanto al número de hijos con los que convive el empleado, se encontró que en el grupo de puntuales el 65% no viven con hijos, el 17% viven con un hijo, el 12% viven con dos hijos y el 6% viven con tres hijos. De manera similar, en el grupo de impuntuales el 59% viven sin hijos, el 23% con un hijo, el 12% con dos hijos y el 6% con tres hijos (Ver Tabla 25).

Tabla 25: Tabla de contingencia Puntualidad * Numero de hijos

			Numero de hijos				Total
			0	1	2	3	
Puntualidad	Impuntual	Recuento	76	29	15	8	128
		% de Puntualidad	59,4%	22,7%	11,7%	6,3%	100,0%
Puntual		Recuento	113	29	21	11	174
		% de Puntualidad	64,9%	16,7%	12,1%	6,3%	100,0%
Total		Recuento	189	58	36	19	302
		% de Puntualidad	62,6%	19,2%	11,9%	6,3%	100,0%

Se observa que todas estas variables se comportan de manera muy similar, es decir, se distribuyen en ambos grupos de manera equitativa, estando entre el 40% y el 60%, y presentando medias muy similares (Ver Anexo J). Esto hace referencia a que la edad, el sexo, la condición de vivir en pareja y el número de hijos con los que convive el empleado, no difieren significativamente entre los empleados puntuales e impuntuales, sino por el contrario son muy similares, lo cual se confirmó en la función discriminante, ya que estas variables no resultaron significativamente predictoras en el análisis.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El objetivo del presente trabajo consistió en investigar si la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la urgencia de tiempo, el sexo, la condición de convivir con pareja y el número de hijos que conviven con el empleado, permiten diferenciar a los empleados puntuales de los impuntuales.

Para los fines anteriores se eligió una muestra de 302 empleados de cuatro organizaciones venezolanas, con edades comprendidas entre 21 y 61 años, de los cuales 156 eran mujeres y 146 eran hombres; y 174 empleados fueron puntuales mientras que 128 fueron impuntuales.

En primer lugar se realizó un análisis de confiabilidad de todos los instrumentos (satisfacción laboral, compromiso organizacional y urgencia de tiempo) por medio del coeficiente alfa de Cronbach, y se obtuvo que las tres escalas presentaron una adecuada consistencia interna, por lo que se consideraron confiables. Así mismo, se analizaron las estructuras factoriales de las escalas y se encontró que todas fueron multidimensionales, y sus factores explicaron entre el 40 y 45% de la varianza total de cada escala, por lo que también se consideraron válidas.

Posteriormente, se evaluó la caracterización de la muestra en función de las variables estudiadas. En este sentido, en términos generales, se observó que en relación a la satisfacción laboral, la mayoría de los sujetos de la muestra se encontraron satisfechos con su organización; específicamente los empleados presentaron una satisfacción muy alta con respecto a sus compañeros de trabajo, en comparación con su satisfacción en relación a la congruencia entre los objetivos organizacionales y personales, la cual fue alta; y tuvieron una satisfacción moderada hacia los pagos, beneficios y reconocimientos otorgados por la empresa. Así mismo, con respecto al compromiso organizacional se observó que en general la mayoría de los sujetos se sintieron comprometidos con su organización, lo que indicó que se encontraban altamente conectados afectivamente con su empresa, así como altamente involucrados en conductas extra rol. Y por su parte, en relación a la urgencia de tiempo, se encontró que la mayoría de los sujetos de la muestra presentaron altos puntajes en esta variable. Específicamente, presentaron una preocupación moderada (media) por el tiempo; una alta tendencia a ser

competitivos; algunos sujetos presentaron una ligera tendencia a comer y hablar un poco más lento, a pesar de que la mayor parte de ellos comen y hablan de forma moderada; y finalmente, los sujetos de la muestra presentaron cierta tendencia a estar apurados.

Ahora bien, como el objetivo del presente estudio fue diferenciar entre empleados puntuales e impuntuales, y siendo la variable dependiente categórica, el tipo de análisis que se consideró adecuado para cumplir con dicho objetivo fue el análisis discriminante, ya que es aquel que indica si el conjunto de variables independientes funciona o no para distinguir entre los dos grupos o categorías; y así mismo indica a qué grupo o categoría debe pertenecer un solo individuo. De hecho, según Kerlinger y Lee (2002), si se tienen dos o más variables independientes, y a los miembros de dos grupos (puntuales e impuntuales), la función discriminante ofrece “la mejor” predicción de la pertenencia “correcta” a un grupo, para cada miembro de la muestra.

Para probar si existían diferencias significativas entre grupos, se esperaba que las variables independientes se distribuyeran de manera normal, con varianzas y covarianzas iguales. A pesar de que algunas de las variables no cumplieron dicho supuesto, Toothaker y Newman (1994 cp. Kerlinger y Lee, 2002) apoyan el uso de pruebas paramétricas para datos que no se distribuyen normalmente.

También se encontró que el supuesto de homogeneidad de varianza no se cumplió, lo que pudiese ser explicado por el hecho de que la muestra estuvo constituida por cuatro empresas, las cuales presentaban políticas organizacionales distintas, lo que pudo haber introducido cierta heterogeneidad de la varianza. Adicionalmente, las normas en relación a la puntualidad se diferenciaban de una empresa a otra, ya que unas ofrecían un lapso de tiempo de una hora para la llegada del empleado, mientras que otras consideraban la impuntualidad como llegar unos minutos después de la hora fijada, por lo que la medida de puntualidad puede haberse visto afectada. Sin embargo, la evidencia que existe hasta la fecha indica que la importancia de los supuestos de homogeneidad y normalidad ha sido sobreestimada (Kerlinger y Lee, 2002), indicando que a pesar del incumplimiento de estos supuestos se pudo realizar el análisis discriminante propuesto por la presente investigación, aunque los resultados arrojados deben ser examinados con cautela.

En este sentido, los resultados obtenidos en la presente investigación permiten afirmar que las variables: "Pagos, Beneficios y Reconocimientos" (1º factor de la satisfacción laboral), la "Congruencia entre objetivos organizacionales y personales" (2º factor de la satisfacción laboral), y la Antigüedad, predicen significativamente la membresía a los grupos (puntuales – impuntuales). Las demás variables del estudio (compromiso organizacional, urgencia de tiempo, sexo, condición de convivir en pareja, y número de hijos con los que convive el empleado) no resultaron significativas en la función discriminante.

Específicamente, estos resultados indicaron que a menor tiempo laborando en la organización, al sentirse menos satisfechos en cuanto a "pagos, beneficios y reconocimientos", así como menos satisfechos en relación a la "congruencia entre objetivos organizacionales y personales", los sujetos tendrán mayor probabilidad de pertenecer al grupo de puntuales. Y al tener más tiempo trabajando en la organización, sentirse más satisfechos en relación a los "pagos, beneficios y reconocimientos" y con respecto a la "congruencia entre objetivos organizacionales y personales", los empleados tendrán mayor probabilidad de pertenecer al grupo de impuntuales.

Las variables anteriormente nombradas diferencian entre empleados puntuales e impuntuales, lo cual concuerda con estudios anteriores (Adler y Golan, 1981; Robbins, 1999; Clark y cols., 2003); no obstante, las direcciones de estas relaciones son contrarias a las hipótesis planteadas en la presente investigación, las cuales fueron derivadas desde la evidencia y el punto de vista de la psicología organizacional. Ahora bien, estos resultados pueden ser explicados bajo una perspectiva psicosocial, en la cual algunos autores (Mígueles y Torns, 1998) plantean que en las investigaciones relacionadas con el ámbito laboral, hay que tener en cuenta la influencia de muy diversos factores: económicos (el mercado, la tecnología), sociales (nuevas estrategias de los individuos y los actores sociales), culturales (nuevos significados del trabajar y del no trabajar) y políticos (papel del Estado y de la sociedad en la configuración del trabajo y de su significado). De esta forma, siendo el trabajo una realidad social construida, esta perspectiva permite considerarlo como un fenómeno insertado en el marco cultural (García y Berrios, 1999).

En este sentido, actualmente Venezuela se encuentra en un momento en el que es preocupante la realidad económica del país, producto de su inestabilidad política, lo cual se refleja en el alto índice de desempleo, en donde son muchos a los que todavía les es difícil integrarse a la fuerza laboral, y aquellos que sí conservan su empleo hacen lo posible por mantenerlo, para poder cubrir sus necesidades básicas (Bustamante, 2004). Toda esta realidad social repercute también en el comportamiento organizacional, ya que efectivamente hay una relación directa en las prácticas laborales, en tanto estas son definidas desde lo condicionante del país en el cual se desarrollan (Gaggiotti, 2004).

Por lo tanto, en base a que el presente estudio se realizó en organizaciones venezolanas, se considera relevante realizar un abordaje que tome en cuenta tanto el punto de vista de la psicología organizacional, como la perspectiva psicosocial, para tener una aproximación más completa de los factores que pueden explicar los resultados de la presente investigación.

En este sentido, los resultados revelaron que la variable que más discriminó entre empleados puntuales e impuntuales fue la antigüedad, encontrándose que el grupo de sujetos puntuales difieren significativamente del grupo de impuntuales, en cuanto a la cantidad de tiempo que el empleado tiene trabajando en su organización. Los resultados indicaron que a menor tiempo lleva el empleado trabajando en la organización, mayor probabilidad tiene éste de ser puntual; y contrariamente, a mayor cantidad de tiempo tiene el empleado trabajando en la organización, éste tiende a ser impuntual.

En relación a la variable antigüedad es importante mencionar que fue una de las variables controladas, introduciéndola como independiente en la función discriminante, ya que se especulaba su posible influencia. Los resultados del presente estudio confirman esta relación entre antigüedad y puntualidad.

Este resultado coincide con lo encontrado por Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, (2001), quienes plantean que se produce un descenso significativo en el cumplimiento de los deberes formales de la organización, después del período de prueba o familiarización con el trabajo. Específicamente, los autores proponen que los deberes del trabajo se ven afectados por las experiencias laborales concretas; a medida que pasa el tiempo las personas perciben que están cumpliendo con sus

obligaciones con el trabajo o puesto como tal, pero van disminuyendo el cumplimiento de normas que no van siendo tan importantes para los empleados (Gracia y cols., 2001).

En este sentido, se puede decir que a medida que las personas tienen más tiempo trabajando en las organizaciones, van adquiriendo más experticia y conocimiento sobre la naturaleza de su trabajo, y sobre el tiempo estimado para el cumplimiento de éste, por lo que el hecho de cumplir con una hora de llegada va disminuyendo su importancia. Esto podría sugerir que cuando una persona comienza a trabajar en una empresa, parece guiarse más por los límites o normas externas de la organización, donde entraría el cumplimiento del horario de llegada; sin embargo, a medida que pasa el tiempo, los empleados van adquiriendo más control intrínseco, de forma tal que lo que termina siendo importante es el cumplimiento de su tarea y no el horario establecido. Adicionalmente, se puede decir de manera especulativa que sería relevante plantearse como puntualidad o impuntualidad, no sólo la hora de llegada, sino también el tiempo que estipula la organización para la duración la jornada laboral, y si el empleado cumple o no con dicha jornada.

Por otro lado, el 1º factor de la satisfacción laboral, "Pagos, Beneficios y Reconocimientos", es la segunda variable que más discrimina entre los grupos, de manera tal que el grupo de los empleados puntuales tienen mayor tendencia a presentar menores niveles de satisfacción en relación a los pagos, beneficios y reconocimientos de su empresa, en comparación con el grupo de los empleados impuntuales, quienes por el contrario tienen mayor probabilidad de presentar altos niveles de satisfacción en esta variable.

Y por su parte, el 2º factor de satisfacción laboral, "Congruencia entre objetivos organizacionales y personales", fue la tercera variable significativa en la función discriminante, de manera que logró diferenciar entre empleados puntuales e impuntuales. Específicamente, los resultados evidencian que los empleados que presentan altos niveles de congruencia entre los objetivos organizacionales y personales, tienen mayores probabilidades de ser impuntuales; y aquellos empleados que presentan niveles menores de satisfacción en este factor, tienen mayor probabilidad de ser puntuales.

A partir del 3º factor de satisfacción laboral, "satisfacción con compañeros de trabajo", no resultó significativo, de manera tal que se observa que los factores que discriminaron entre puntuales e impuntuales tienen que ver con la organización como tal, y no con los aspectos de relaciones sociales.

Resulta aparentemente paradójico que a mayores niveles de satisfacción, los empleados tuvieron mayor probabilidad de pertenecer al grupo de impuntuales, y viceversa, ya que la evidencia de estudios anteriores es contraria (Adler y Golan, 1981; Clark y cols., 2003), indicando que a mayor satisfacción laboral, menor era la tardanza del empleado. Ahora bien, cabe apuntar que estos estudios se han centrado en una perspectiva organizacional tradicional; sin embargo, según Larrasoain (2004), actualmente se está planteando un nuevo paradigma en la gestión organizacional venezolana, basado en modelos de gerencia por objetivos, donde lo relevante es cumplir con los requerimientos de la tarea, y no con un horario establecido. En síntesis, este modelo comenzó a surgir con ideas de disminuir la fuerza de los controles externos, para así disminuir la resistencia que esto creaba en los empleados, y de esta forma apuntar hacia la administración por resultados.

Efectivamente, esto se pudo observar en la presente investigación, ya que en las organizaciones estudiadas, a pesar de tener políticas en torno a lo que se consideraba puntual e impuntual, no se sancionaban a los empleados por llegar tarde, evidenciándose la disminución de los controles externos, así como la mayor importancia otorgada al cumplimiento de la tarea, y al acatamiento del total de horas requeridas.

Por otro lado, se considera importante comentar que como plantea Robbins (1999), en diversas investigaciones se ha encontrado que a mayor satisfacción del empleado, mayor será su desempeño. De esta manera y de forma general, se puede decir que el hecho de que a mayor satisfacción laboral mayor probabilidad de ser impuntual, puede ser explicado en primer lugar desde el modelo de gerencia por objetivos, ya que si un empleado está satisfecho con su trabajo, porque le gusta lo que hace y se siente competente y útil, provoca que tanto la empresa como él mismo puedan darse la libertad o el permiso de no llegar a la hora estipulada (disminuir los controles externos), porque lo que les interesa a ambos es que cumpla con la tarea u objetivo propuesto, y no el cumplimiento estricto del horario.

A partir de esto, se observa la posibilidad de que la variable de desempeño "cumplimiento de la tarea" esté influyendo en la relación entre satisfacción y puntualidad.

Ahora bien, en segundo lugar, dada la situación actual del país, se podría suponer que el aspecto socio-cultural también podría estar mediando esta relación. En este sentido, los problemas económicos y de desempleo actuales han llevado a la gente a valorar el hecho de tener un trabajo, y sentirse contentos con eso, sin importar si realmente están satisfechos con la naturaleza del trabajo que realizan (Márquez y Portela, 1991). Esto puede ser evidenciado en los altos niveles de satisfacción laboral en la muestra, los cuales podrían ser explicados tanto por este fenómeno socio-cultural de sentirse satisfechos por el hecho de tener un trabajo; como por deseabilidad social, en el sentido de responder de la manera más aceptable, para no perder el mismo. Por esta razón se recomienda para futuras investigaciones diferenciar entre satisfacción con el trabajo, y satisfacción con el puesto.

Y por su parte, en la dirección contraria, el resultado de que a menor satisfacción laboral, mayor probabilidad de ser puntual, también podría ser justificado por la hipótesis socio-cultural, ya que a pesar de que los empleados no se encuentren satisfechos con su organización, tratan de cumplir con los controles externos para intentar conservar su trabajo, demostrando conductas conformistas. Tomando en cuenta lo dicho anteriormente, el empleado que no está satisfecho, y por lo tanto no se considera productivo o útil en su organización, no puede darse el permiso de romper con los controles externos, sino que trata de apegarse a ellos para así evitar perder su empleo.

Por otro lado, en relación al compromiso organizacional, se encontró que no permitió diferenciar a los empleados puntuales e impuntuales, lo cual difiere al estudio de Dishon-Berkovits y Koslowsky (2002), quienes encontraron que el compromiso organizacional discriminó entre empleados puntuales e impuntuales. Sin embargo, hay investigaciones que no han encontrado una relación significativa entre compromiso organizacional y puntualidad (Cleg, 1983; Littlewood, 2000), lo cual sí coincide con lo obtenido en el presente estudio. Estos resultados pueden aportar evidencia de la inconsistencia que se ha hallado con respecto a la relación

entre compromiso organizacional y puntualidad, por lo que se considera relevante seguir investigando dicha relación.

Concerniente a la urgencia de tiempo, se encontró que no discriminó entre empleados puntuales e impuntuales, lo cual plantea resultados diferenciales a los obtenidos por Dishon-Berkovits y Koslowsky (2002), quienes en una organización Israelí encontraron que la urgencia de tiempo diferenciaba entre estos grupos. En este sentido, los resultados de la presente investigación han podido verse afectados por el hecho de que tanto los empleados puntuales como los impuntuales, presentaron altos niveles de esta variable, lo que permiten indicar que en muestras venezolanas los empleados presentan altos niveles de urgencia de tiempo, por lo cual no hubo variabilidad suficiente para permitir la discriminación. De esta manera, se observa que es posible que debido a las diferencias muestrales entre estos estudios, los resultados hayan sido contradictorios. No obstante, los datos obtenidos en el presente estudio contribuyen al proceso de validación de la Escala de Urgencia de Tiempo de Landy y cols. (1991), quienes sugirieron validarla en poblaciones diferentes de estudiantes (Dishon-Berkovits y Koslowsky, 2002); y así mismo, aporta evidencia de la validez de esta escala en muestras venezolanas.

Con respecto, a las variables sociodemográficas: el sexo, la condición de convivir en pareja y el número de hijos que conviven con el empleado, no resultaron significativas en la función discriminante, por lo que estos resultados no coinciden con las hipótesis planteadas en el estudio. En esto puede estar implicado el hecho de que las hipótesis propuestas surgieron de evidencias de efectos indirectos con otras variables relacionadas con la puntualidad (Kopelman, 1988; Kanekar y Suresh, 1993; Gordon, 1997; VandenHeuvel y Wooden, 1995 cp. Robbins, 1999), por lo tanto se considera relevante continuar la investigación sobre el posible efecto de estas variables en el comportamiento de tardanza.

Por último, se considera relevante mencionar que por ser Venezuela un país donde actualmente han habido problemas políticos, económicos y de desempleo, se torna importante la influencia que tienen las variables culturales y situacionales sobre el trabajo, así como el significado que tiene éste y el consecuente comportamiento de los empleados, donde se encontraría la puntualidad. De esta manera, dado que en las prácticas laborales se ven implicadas los factores socio-culturales del país en el que se desarrollan (Gaggiotti 2004), se sugiere incluir el

estudio de la cultura o clima organizacional en futuras investigaciones sobre la puntualidad laboral, ya que una fuerte cultura organizacional que aliente líneas de tiempo en las actividades laborales diarias, puede promover la llegada puntual al trabajo. Y por el contrario, en las empresas con una cultura organizacional que promueven un espíritu independiente, informal y de trabajo duro, disminuye la importancia otorgada al comportamiento de tardanza (Dishon-Berkovits y Koslowsky, 2002).

Tomando en cuenta lo dicho anteriormente, otra de las variables que se recomienda incluir en investigaciones posteriores es el cumplimiento de la tarea, ya que tanto los datos del estudio como los cambios de paradigma en la gestión organizacional, sugieren una tendencia hacia la gerencia por objetivos y la administración por resultados, dejando a un lado el cumplimiento estricto del horario de llegada. No obstante, no se debe perder de vista que la importancia otorgada al cumplimiento o no del horario de llegada, dependerá también del tipo de ocupación que posea el empleado, ya que en cargos como recepcionistas, empleados manufactureros, servicios de atención al cliente, entre otros, puede ser determinante el estar a tiempo en su puesto de trabajo. Y por el contrario, el tema de la puntualidad adquiere menos importancia en cargos como consultores, programadores, y otros empleados de alta tecnología (Dishon-Berkovits y Koslowsky, 2002). Por lo tanto, se considera importante incluir la variable cargo en próximos estudios.

Finalmente, lo planteado en este apartado sugiere la importancia de un abordaje no sólo organizacional sino también psicosocial, en el estudio de los aspectos concernientes al campo laboral.

VI. CONCLUSIONES

A partir del presente estudio es posible afirmar que las variables: "Pagos, Beneficios y Reconocimientos" (1º factor de la satisfacción laboral), la "Congruencia entre objetivos organizacionales y personales" (2º factor de la satisfacción laboral) y la Antigüedad, predicen significativamente la membresía a los grupos (puntuales – impuntuales); de manera tal que permiten diferenciar el grupo de empleados puntuales, del grupo de empleados impuntuales.

Específicamente, la variable que más discriminó fue la antigüedad, encontrándose que el grupo de sujetos puntuales difieren significativamente del grupo de impuntuales en cuanto a la cantidad de tiempo que el empleado tiene trabajando en su organización. Los resultados indicaron que mientras menos tiempo lleva el empleado trabajando en la organización, tiene mayor probabilidad de ser puntual; y contrariamente, a mayor cantidad de tiempo tiene el empleado trabajando en la organización, éste tiende a ser impuntual. Los resultados del presente estudio confirman la relación existente entre antigüedad y puntualidad.

Por otro lado, el 1º factor de la satisfacción laboral, "Pagos, Beneficios y Reconocimientos", fue la segunda variable que más discriminó entre los grupos, de manera tal que el grupo de los empleados puntuales tienen mayor tendencia a presentar menores niveles de satisfacción en relación a los pagos, beneficios y reconocimientos de su empresa, en comparación con el grupo de los empleados impuntuales, quienes por el contrario tienen mayor probabilidad de presentar altos niveles de satisfacción en esta variable.

Y por su parte, el 2º factor de satisfacción laboral, "Congruencia entre objetivos organizacionales y personales", fue la tercera variable significativa en la función discriminante, de manera que logró diferenciar entre empleados puntuales e impuntuales. Específicamente, los resultados evidenciaron que los empleados que presentan altos niveles de congruencia entre los objetivos organizacionales y personales, tienen mayores probabilidades de ser impuntuales; y aquellos empleados que presentan niveles menores de satisfacción en este factor, tienen mayor probabilidad de ser puntuales.

Adicionalmente, se encontró que el tercer factor de la satisfacción laboral "satisfacción con compañeros de trabajo"; los dos factores del compromiso organizacional "Identificación y Conexión afectiva global con la organización" y "Conductas Extra-rol"; los cinco factores de la urgencia de tiempo, "Comportamiento al Comer", "Patrón al Hablar", "Competitividad", "Preocupación por el Tiempo" y "Estilo General de Apresuramiento"; y las variables sociodemográficas sexo, condición de convivir en pareja, número de hijos que conviven con el empleado, y la edad del menor de éstos, no resultaron significativas en la función discriminante, de manera tal que no diferenciaron entre empleados puntuales e impuntuales.

VII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Entre las limitaciones se encuentran, en primer lugar, que debido al carácter ex-post-facto de este estudio, los resultados obtenidos no pueden ser generalizados libremente a poblaciones que posean características diferentes a las estudiadas.

Por otro lado, la información teórica utilizada, principalmente con respecto al marco teórico y metodológico, no pertenece a investigaciones realizadas en Venezuela o Sur América, por lo que las diferencias culturales y socio-políticas podrían estar ejerciendo su influencia en la presente investigación; tal como se argumentó en la discusión del presente trabajo. Sin embargo, la evidencia aquí recopilada, aunque contraria a la disponible en otros contextos, resulta importante como punto de referencia y de partida para futuras investigaciones en el ámbito organizacional venezolano.

En este sentido, y en relación a los resultados encontrados, se puede decir que los altos niveles de satisfacción laboral, pudieron verse afectados por el fenómeno socio-cultural que actualmente está atravesando Venezuela (altos niveles de desempleo), ya que los empleados pueden sentirse satisfechos por el hecho de tener un trabajo; y no por la naturaleza del trabajo en sí. Por esta razón, se recomienda para futuras investigaciones diferenciar entre satisfacción con el trabajo, y satisfacción con el puesto. Y con respecto al compromiso organizacional, no se encontró evidencia de relación significativa entre esta variable y puntualidad, y en la literatura se ha encontrado hallazgos inconsistentes con respecto a esta relación, por lo que se considera relevante continuar la investigación sobre el posible efecto del compromiso organizacional en el comportamiento de tardanza.

Los hallazgos de la presente investigación contribuyen a aumentar el cuerpo de investigaciones nacionales, por lo tanto se recomienda ampliamente continuar con las investigaciones en el ámbito organizacional venezolano, para así proporcionar mayor información sobre cómo se comportan estas variables en muestras venezolanas y realizar investigaciones que se correspondan más con nuestra realidad, en las cuales se deberían incluir los factores sociales, políticos y económicos, y para esto se recomienda incluir la cultura o clima organizacional.

Concerniente a la variable puntualidad, se recomienda definirla no sólo en función de la hora de llegada del empleado, sino incluir también la hora de salida de éste de la organización, para de esta manera obtener una medida más amplia de esta variable, que permita obtener una mejor diferenciación de los empleados puntuales de los impuntuales.

En relación a la muestra, se presentaron dificultades en torno a la recolección de los instrumentos, por lo que se optó por completarla en cuatro organizaciones, lo cual pudo haber incluido ruido en la investigación. Por esta razón, se recomienda para futuras investigaciones, que el muestreo se realice en una sola empresa, o en un conjunto de éstas, que posean las mismas políticas empresariales.

Finalmente, con respecto a las variables compromiso organizacional, satisfacción laboral y urgencia de tiempo, la evaluación fue realizada a través de una medida de auto-reporte, la cual puede ser sensible a la deseabilidad social.

Así mismo, se propone que para próximas investigaciones se podrían utilizar otras medidas menos sensibles a la deseabilidad social, como lo son reportes de supervisores o procurar una mayor independencia de la investigación y el departamento de recursos humanos de la organización. Por otro lado, se recomienda y se considera relevante incluir la variable cargo en próximas investigaciones, relacionadas con puntualidad laboral.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ackfeldt, A. y Coote, L. (2000). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors. *Visionary Marketing For the 21st Century: Facing the Challenge*.

Adler, S. y Golan, J. (1981) Lateness as a withdrawal behavior. *Journal of Applied Psychology*, 66, 544-554.

Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos*. (7^{ma} Ed.). Méjico: Prentice Hall.

Aniorte N. (2003). *Personalidad y salud*. Recuperado en mayo 20, 2005, de http://www.perso.wanadoo.es/aniorte_nic/apunt_psicolog_salud_5.htm

Arciniega, L. y González L. (2002). *What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment*. Artículo presentado en la 8^a Conferencia Bienal de la International Society for the Study of Work and Organizational Values, Varsovia, Polonia. Recuperado en noviembre 13, 2003, de <http://cursos.itam.mx/arciniega/PRODIF/Compromiso%20Organizacional%20en%20M%E9xico.pdf>.

Backer, M. A. y Byrne, D. (1984). Type A behavior and daily activities of young married couples. *Journal of Applied Social Psychology*, 14, 82-88.

Blau G. (1994). Developing and testing a taxonomy of lateness behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79, 959-970.

Bustamante, E. (2004). *Crisis económica y política del sistema democrático venezolano*. Recuperado en julio 15, 2005, de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documento/fulldocs/eco/criven.htm>.

Cardozo, A. y Goncalves, L. (1998). *Relación entre el compromiso organizacional y rotación voluntaria del personal*. Trabajo de grado de licenciatura no publicado, Escuela de Psicología, Universidad Católica Andrés Bello Caracas, Venezuela.

Clegg, C. (1983). *Psychology of employee lateness, absence, and turnover: a methodological critique and an empirical study*. *Journal of Applied Psychology*, 68, 88-101.

Conte, J., Ringenbach, K., Moran S. y Landy F. (2001). *Criterion -validity evidence for time urgency associations with burnout, organizational commitment, and job involvement in travel agency*. *Applied Research*, 6, 129-134.

Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas (1998) España: Masson.

Dishon-Berkovits, M. y Koslowsky M. (2002). *Determinants of employee punctuality*. *The Journal of Social Psychology*, 142, 723-739.

Ellickson, M. y Logsdon, K. (2001). *Determinants of job satisfaction of municipal government employees*. *State and Local Government Review*, 33, 173-184.

Escuela de Psicología (2002). *Contribuciones a la deontología de la investigación en psicología*. Publicaciones UCAB: Caracas.

Francis, D. y Pérez, D. (2004). *Juntos ¿pero no revueltos?*. Recuperado en mayo 30, 2005, de <http://www.jrebelde.co.cu>

Gaggiotti, H. (2004). *¿Quiénes quieren ser globales?: Deslocalización, sentido del trabajo y resistencia a la globalización en los directivos de empresas multinacionales españolas e hispanoamericanas*. *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. VIII, 170 (5). Recuperado en julio 8, 2005, de <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-170-5.htm>

García, M. (2003). *Comportamiento del personal de contacto y su influencia en la efectividad organizativa hotelera*. Recuperado en mayo 29, 2005, de <http://www.esade.es/cedit2003/pdfs/garciamaríateresa.pdf>

García, M. y Berrios, P. (1999). El significado del trabajo en personas con el patrón de conducta tipo a. *Psicothema*. 11, 357-366.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1990). *Organizaciones: Conducta, estructura y proceso*. (1ª Ed.). México: MacGraw Hill.

González, I. (s/f). *Uso productivo del Tiempo Laboral. El Tiempo como un valor*. Conindustria – Programa Coninpyme. Recuperado en febrero 14, 2005, de <http://www.coninpyme.org/pdf/UsoproductivodelTiempoLaboral.pdf>

Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*. (5ª Ed.). México: Prentice Hall.

Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*. 17, 201-217.

Gutierrez, M y Fernandez, E (2003). *Influencia de la estructura burocrática, tensión laboral, variables demográficas y socio- laborales sobre la satisfacción laboral en el trabajo*. Trabajo de grado de licenciatura no publicado, Escuela de Psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Hannam, R.y Jimmieson, N. (s.f.). *The relationship between extra-rol behaviors and job burnout for primary school teachers: a preliminary model and development of an organizational citizenship behaviors scale*. Recuperado en mayo 20, 2004, de www.ti.usc.es/lugo-xiii-hispáno-lusas/pdf/06_COMERCIALIZACION/19_garcia.pdf

Hodgetts, R. y Altman, S. (1981). *Comportamiento en las Organizaciones*. (1ª Ed.). México: Editorial Interamericana.

Judge, T., Martocchio J. y Thoresen C. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82, 745-755.

Kanekar, J. y Suresh, T. (1993). Effects of gender and status upon punctuality norms. *Journal of Social Psychology*, 133, fascículo 3.

Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.

Kempf, E. (2003). *Time's up: The effects of time urgency on dyadic performance*. Recuperado en mayo 20, 2004, de clearinghouse.mwsc.edu/manuscripts/436.asp

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. (4^a Ed.) México: McGraw Hill.

Kopelman, R. (1988). *Administración de la productividad en las organizaciones*. (1^a Ed.). México: MacGraw Hill.

Larrasoain, P. (2004). *Origen de la Gerencia por Objetivos*. Recuperado en Julio 10, 2005 de <http://www.ilustrados.com/publicaciones /EpZZAkZZ plAWnVKW kZ. php>

Landy, F., Rastegary H., Thayer J. y Colvin C. (1991). Time urgency: the construct and its measurement. *Journal of Applied Psychology*, 76, 644-657.

Littlewood, H. (2000). *Compromiso organizacional: Un estudio comparativo entre seis universidades*. Revista Investigación al Día. Recuperado en noviembre 14, 2003 de <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n6/investigación/hlittlewood.html>

Maberti, F. (2001). *El apoyo organizacional percibido, la edad, la antigüedad y el nivel del cargo como predictores del compromiso organizacional*. Trabajo de grado de licenciatura no publicado, Escuela de Psicología, Universidad Católica Andrés Bello Caracas, Venezuela.

Nash, M. (1988). *Cómo incrementar la productividad del recurso humano*. Colombia: Norma.

O'Reilly, C. y Chatman, S. (1986). Organizational commitment and psychology attachment: The effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.

Pérez, M. (2003). *Satisfacción Laboral*. Recuperado en abril 20, 2005, de <http://www.gestiopolis.com>

Porter, L., Steers, R., Mowday R. y Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Richard, D. y Slane, S. (1990) Punctuality as a personality characteristic: issues of measurement. *Journal of Psychology*, 124, 397-402.

Robbins, S. (1993). *Comportamiento Organizacional*. (6^{ta} ed.). México: Prentice Hall.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (8^{va} ed.). México: Prentice Hall.

Salkind, N. (1997). *Métodos de Investigación*. (3^{era} ed.). México: Prentice Hall.

Serrano E. y Moreno J. (1998). *Agresividad y enfermedad cardiovascular. Evaluación y abordaje terapéutico*. *Revista Argentina de clínica psiquiátrica año IX volumen 7*. Recuperado en mayo 20, 2005, de http://www.alcmeon.com.ar/7/25/alc25_04.htm

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application Assessment, causes and consequences*. California: SAGE

Varona, F (1995). *Comunicación y compromiso organizacional*. Trabajo de grado de doctorado no publicado, Universidad del estado de San José, California, Estados Unidos de Norteamérica. Recuperado en enero 10, 2005, de www2.sjsu.edu/faculty/fvarona/CyCompGuatADECIN1995.pdf

Waller, M., Conte, J., Gibson, C. y Carpenter, M. (2001). The effect of individual perception of deadlines on team performance. *Academy of Management Review*, 4, 586-600.

Wolman B. (1984). *Diccionario de ciencias de la conducta*. México: Trillas

Yaber, G. E. (2003). *Psicología Industrial-Organizacional*. Monografía no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela: Autor.

ANEXO A

Escala de Satisfacción Laboral de Spector (1987)

Traducida y Validada por Gutiérrez y Fernández (2003)

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Afirmaciones	Muy en desacuerdo	Desacuerdo moderado	Desacuerdo ligero	Neutral	Acuerdo ligero	Acuerdo moderado	Muy de acuerdo
1. Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago.	1	2	3	4	5	6	7
2. Realmente hay poca oportunidad de promoción en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Mi supervisor es un buen administrador.	1	2	3	4	5	6	7
4. No estoy satisfecho con los beneficios que recibo.	1	2	3	4	5	6	7
5. Cuando hay un nuevo Puesto vacante el reconocimiento que se da es por el que se gana.	1	2	3	4	5	6	7
6. Siempre se utilizan todos los procedimientos de buena forma en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
7. Me gusta la forma en la que se hace el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
8. Algunas veces siento que me están pagando...	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO A

Escala de Satisfacción Laboral de Spector (1997) Traducida y Validada por Gutiérrez y Fernández (2003).

9. Me gusta la forma en la que se hace el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
10. Aquellos que trabajan para mí...	1	2	3	4	5	6	7
11. Hay una oportunidad real de ser promovido.	1	2	3	4	5	6	7
12. Mi supervisor es injusto conmigo.	1	2	3	4	5	6	7
13. Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen otras organizaciones.	1	2	3	4	5	6	7
14. Siento que el trabajo que hago es apreciado.	1	2	3	4	5	6	7
15. Mis esfuerzos por hacer un buen trabajo son una vez recompensados por las normas y procedimientos de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
16. Encuentro que tengo que trabajar duro en mis tareas debido a la incompetencia de la gente que trabaja.	1	2	3	4	5	6	7
17. Me gusta hacer las cosas que se requieren en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Afirmaciones	Muy en desacuerdo	Desacuerdo moderado	Desacuerdo ligero	Acuerdo ligero	Acuerdo moderado	Muy de acuerdo
1. Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago.	1	2	3	4	5	6
2. Realmente hay poca oportunidad de promoción en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
3. Mi supervisor es bastante competente haciendo su trabajo.	1	2	3	4	5	6
4. No estoy satisfecho con los beneficios que recibo.	1	2	3	4	5	6
5. Cuando hago un buen trabajo recibo, el reconocimiento que debería recibir.	1	2	3	4	5	6
6. Muchas de nuestras reglas y procedimientos hacen difícil hacer un buen trabajo.	1	2	3	4	5	6
7. Me gusta la gente con la que trabajo.	1	2	3	4	5	6
8. Algunas veces siento que mi trabajo no tiene sentido.	1	2	3	4	5	6
9. Las comunicaciones parecen buenas dentro de esta organización.	1	2	3	4	5	6
10. Los aumentos de salario son demasiado bajos y muy espaciados entre si.	1	2	3	4	5	6
11. Aquellos que hacen bien su trabajo tienen una oportunidad justa de ser promovidos.	1	2	3	4	5	6
12. Mi supervisor es injusto conmigo.	1	2	3	4	5	6
13. Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen otras organizaciones.	1	2	3	4	5	6
14. Siento que el trabajo que hago no es apreciado	1	2	3	4	5	6
15. Mis esfuerzos por hacer un buen trabajo son rara vez bloqueados por las normas y procedimientos oficiales de la empresa.	1	2	3	4	5	6
16. Encuentro que tengo que trabajar más duro en mis tareas debido a la incompetencia de la gente con que trabajo.	1	2	3	4	5	6
17. Me gusta hacer las cosas que hago en el trabajo.	1	2	3	4	5	6

Afirmaciones	Muy en desacuerdo	Desacuerdo moderado	Desacuerdo ligero	Acuerdo ligero	Acuerdo moderado	Muy de acuerdo
18. Las metas de esta organización no están claras para mi.	1	2	3	4	5	6
19. No me siento apreciado por la organización	1	2	3	4	5	6
20. La gente progresa aquí tan rápido como lo hacen en otras empresas.	1	2	3	4	5	6
21. Mi supervisor muestra poco interés en los sentimientos de sus subordinados.	1	2	3	4	5	6
22. El paquete de beneficios que tenemos es equitativo.	1	2	3	4	5	6
23. Hay pocas recompensas para lo que aquí trabajan.	1	2	3	4	5	6
24. Tengo demasiado que hacer en el trabajo	1	2	3	4	5	6
25. Disfruto con mis compañeros.	1	2	3	4	5	6
26. A menudo siento que no sé que está pasando con la organización.	1	2	3	4	5	6
27. Siento orgullo de hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
28. Me siento satisfecho con las oportunidades de incremento salarial.	1	2	3	4	5	6
29. Hay beneficios que no tenemos y deberíamos tener.	1	2	3	4	5	6
30. Me gusta mi supervisor.	1	2	3	4	5	6
31. Tengo mucho trabajo administrativo.	1	2	3	4	5	6
32. No siento que mis esfuerzos sean recompensados en la forma en que deberían ser.	1	2	3	4	5	6
33. Estoy satisfecho con mis oportunidades de promoción.	1	2	3	4	5	6
34. Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
35. Mi trabajo es agradable.	1	2	3	4	5	6
36. Las asignaciones de trabajo no se explican completamente.	1	2	3	4	5	6

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación se presenta una escala que tiene como finalidad medir el nivel de compromiso relativo con la que un individuo se identifica con la organización, es decir, el compromiso organizacional. Las afirmaciones son 15 afirmaciones. Marque en cada una de ellas la opción que mejor refleje su percepción sobre el aspecto y indique la veracidad de su respuesta en la misma importancia. No se usa ninguna escala de conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen niveles superiores o inferiores.

Por favor conteste todas las afirmaciones. Los valores por usar son: mucho de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y mucho en desacuerdo.

En cada afirmación deberá elegir una y sólo una opción. En cada una de las opciones que se le presentan y que están equilibradas en términos de positividad y negatividad.

Tercera opción de acuerdo	Bastante en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	ANEXO B	Un poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Mucha de acuerdo
	2	1				

Cuestionario de Compromiso Organizacional

(Mowday, Porter y Steers, 1979)

Versión Modificada (Cardozo y Goncalves, 1998)

Instrucciones:

Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo que va más allá de lo normal para ayudar a esta organización a ser exitosa.	1	2	3	4	5
Cuando hablo con mis amigos acerca de esta organización, me refiero a la misma como una gran organización para estar en ella.	1	2	3	4	5
La lealtad hacia la organización es baja.	1	2	3	4	5
Estaría dispuesto a hacer cualquier cosa para mantener el buen funcionamiento de la organización.	1	2	3	4	5
Encuentro que mis valores y los de la organización son muy similares.	1	2	3	4	5
Me siento orgulloso cuando se dice a los demás que perteneces a esta organización.	1	2	3	4	5
En una organización diferente a esta yo me sentiría un buen trabajador como hoy aquí, si el trabajo fuera una fiesta.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación se presenta una escala que tiene como finalidad determinar la intensidad relativa con la que un individuo se identifica con la organización, es decir, compromiso organizacional. Lea detenidamente las 15 afirmaciones, y marque en cada una de éstas la opción que mejor refleje su percepción sobre el aspecto planteado. La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es una prueba para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas correctas o incorrectas.

Por favor conteste todas las afirmaciones. Los datos por usted suministrados son totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y sinceridad.

En cada afirmación deberá marcar, única y exclusivamente, una de las siete opciones que se le presentan y que están enumeradas de 1 al 7 según el siguiente esquema:

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Indiferente	Un poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Afirmaciones	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Indiferente	Un poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo que va más allá de lo requerido para ayudar a esta organización sea exitosa	1	2	3	4	5	6	7
Cuando hablo con mis amigos acerca de esta organización, me refiero a la misma como una gran organización para trabajar en ella.	1	2	3	4	5	6	7
Mi fidelidad hacia la organización es baja	1	2	3	4	5	6	7
Estaría dispuesto a hacer cualquier clase de trabajo para mantener el buen funcionamiento de la empresa	1	2	3	4	5	6	7
Encuentro que mis valores y los de la organización son muy similares	1	2	3	4	5	6	7
Me siento orgulloso cuando le digo a los demás que perteneces a esta organización	1	2	3	4	5	6	7
En una organización diferente a esta, yo sería tan buen trabajador como soy aquí, si el trabajo fuera semejante	1	2	3	4	5	6	7

8. En una organización hace surgir lo mejor de mí, respecto al desempeño en la tarea	1	2	3	4	5	6	7
9. Si la organización me pide una responsabilidad adicional a la que cumplo actualmente la abandonaría de inmediato	1	2	3	4	5	6	7
10. Estoy extremadamente descontento por el hecho de haber seleccionado esta organización para trabajar, descartando a otras organizaciones en las que pude ingresar	1	2	3	4	5	6	7
11. No veo muchas perspectivas a futuro, quedándome en la organización indefinidamente	1	2	3	4	5	6	7
12. A menudo, es difícil estar de acuerdo con las políticas y decisiones de la organización referentes a nosotros como empleados	1	2	3	4	5	6	7
13. Yo idealmente me preocupo por el futuro de la organización, de no ser así dejaría la organización	1	2	3	4	5	6	7
14. Para mí, esta es la mejor organización de todas las posibles para trabajar	1	2	3	4	5	6	7
15. Definitivamente, fue un error de mi parte decidir trabajar en esta organización	1	2	3	4	5	6	7

9. El mínimo cambio en mis actuales circunstancias haría que dejara la organización

11. No veo mucho que ganar quedándome dentro de la organización por tiempo indefinido

12. A menudo encuentro difícil estar de acuerdo con las políticas de la organización respecto a temas que conciernen a sus empleados

13. Yo realmente me preocupo por el futuro de la organización, haría que dejara la organización

9. Si la organización me pide una responsabilidad adicional a la que cumplo actualmente la abandonaría de inmediato

11. No veo muchas perspectivas a futuro, quedándome en la organización indefinidamente

12. A menudo es difícil estar de acuerdo con las políticas y decisiones de la organización referentes a nosotros los empleados

13. Yo idealmente me preocupo por el futuro de la organización, de no ser así dejaría la organización

Modificaciones realizadas al cuestionario de Mowday, Porter y Steers (1979)

Ítems antes del análisis	Ítems después del análisis
3. Siento muy poca lealtad hacia esta organización	3. Mi fidelidad hacia la organización es baja
4. Aceptaría casi cualquier tipo de asignación de tarea para mantener el buen funcionamiento de la organización	4. Estaría dispuesto a hacer cualquier clase de trabajo para mantener el buen funcionamiento de la empresa
7. Solo podría ser tan buen trabajador en otras organizaciones, si el tipo de trabajo fuera similar al que realizo en esta organización	7. En una organización diferente a ésta, yo sería tan buen trabajador como soy aquí, si el trabajo fuera semejante
9. El mínimo cambio en mis actuales circunstancias, haría que dejara la organización	9. Si la organización me pide alguna responsabilidad adicional a las que cumplo actualmente, la abandonaría de inmediato
11. No hay mucho que ganar quedándome dentro de la organización por tiempo indefinido	11. No veo muchas perspectivas a futuro, quedándome en la organización indefinidamente
12. A menudo encuentro difícil estar de acuerdo con las políticas de la organización respecto a temas que conciernen a sus empleados	12. A menudo es difícil estar de acuerdo con las políticas y decisiones de la organizaciones, referentes a nosotros los empleados
13. Yo realmente me preocupo por el futuro de la organización, haría que dejara la organización	13. Yo realmente me preocupo por el futuro de la organización, de no ser así, dejaría la organización

ESCALA DE URGENCIA DE TIEMPO

Lea detenidamente las 32 afirmaciones, y marque en cada una de éstas la opción que le parezca mejor a usted. Por favor considere todas las afirmaciones. La veracidad de su respuesta es lo más importante.

Afirmaciones:	Muy no de acuerdo	No de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Soy lento haciendo las cosas.	1	2	3	4
A veces me siento muy recordado de tiempo.	1	2	3	4
Mi esposo(a) o un amigo(a) me dice que voy demasiado lento.	1	2	3	4
Me gusta el trabajo que es lento.	1	2	3	4
Me entregó "completamente" a lo que hago.	1	2	3	4
Tengo una fuerte necesidad de sobresalir en la mayoría de las cosas.	1	2	3	4
Comparado con el empleado promedio de mi compañía yo soy menos responsable.	1	2	3	4
Hablo más rápidamente que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
Como rápidamente, aun cuando tengo mucho tiempo.	1	2	3	4
Soy dominante.	1	2	3	4
Cuando estoy escuchando a alguien hablar yo a su persona como demasiado lento.	1	2	3	4
Generalmente estoy recordado de tiempo.	1	2	3	4
Soy más impaciente e inquieto que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
Nunca me siento apurado, aun bajo presión.	1	2	3	4
Como más lento que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
Soy una persona con mucho dinamismo.	1	2	3	4
Me encuentro apurado por llegar a los lugares, aun cuando tengo suficiente tiempo.	1	2	3	4
Usualmente hablo más fuerte que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
Frecuentemente trabajo lento y pausadamente.	1	2	3	4
Me fijo plazos en el trabajo y en otras cosas.	1	2	3	4
Prefiero demorarme con una comida y disfrutarla.	1	2	3	4
Soy una persona con mucha competitividad.	1	2	3	4
Las personas que me conocen bien están de acuerdo en que hago la mayoría de las cosas apurado.	1	2	3	4
Soy ambicioso.	1	2	3	4
Mi esposo(a) o un amigo(a) cercano me cataloga como persona definitivamente relajada y fácil de llevar.	1	2	3	4
Generalmente trabajo rápido.	1	2	3	4
Como demasiado rápido.	1	2	3	4
Hablo lento y pausadamente.	1	2	3	4
Hoy en día, me considero una persona definitivamente relajada y fácil de llevar.	1	2	3	4
Usualmente trato de persuadir a los demás hacia mi punto de vista.	1	2	3	4
Generalmente estoy apurado.	1	2	3	4
Por lo general trabajo de manera rápida y enérgica.	1	2	3	4

ANEXO C

Escala de Urgencia de Tiempo de Landy y cols. (1991)

(Versión Modificada)

ESCALA DE URGENCIA DE TIEMPO

Lea detenidamente las 32 afirmaciones, y marque en cada una de éstas la opción que lo describa mejor a usted. Por favor conteste **todas** las afirmaciones. La **veracidad** de su respuesta es lo más importante.

Afirmaciones:	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Soy lento haciendo las cosas.	1	2	3	4
2. A veces me siento muy recortado de tiempo.	1	2	3	4
3. Mi esposo(a) o un amigo(a) me dice que como demasiado rápido.	1	2	3	4
4. Me gusta el trabajo que es lento.	1	2	3	4
5. Me entrego "completamente" a lo que hago.	1	2	3	4
6. Tengo una fuerte necesidad de sobresalir en la mayoría de las cosas.	1	2	3	4
7. Comparado con el empleado promedio de mi compañía, yo soy menos responsable.	1	2	3	4
8. Hablo más rápidamente que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
9. Como rápidamente, aun cuando tengo suficiente tiempo.	1	2	3	4
10. Soy dominante.	1	2	3	4
11. Cuando estoy escuchando a alguien hablar y esta persona se toma demasiado tiempo para llegar a un punto, yo le completo la frase.	1	2	3	4
12. Generalmente estoy recortado de tiempo.	1	2	3	4
13. Soy más impaciente e inquieto que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
14. Nunca me siento apurado, aún bajo presión.	1	2	3	4
15. Como más lento que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
16. Soy una persona con mucho dinamismo.	1	2	3	4
17. Me encuentro apurado por llegar a los lugares aun cuando tengo suficiente tiempo.	1	2	3	4
18. Usualmente hablo más fuerte que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
19. Frecuentemente trabajo lento y pausadamente.	1	2	3	4
20. Me fijo plazos en el trabajo y en otras cosas.	1	2	3	4
21. Prefiero demorarme con una comida y disfrutarla.	1	2	3	4
22. Soy una persona con mucha competitividad.	1	2	3	4
23. Las personas que me conocen bien están de acuerdo en que tiendo hacer la mayoría de las cosas apurado.	1	2	3	4
24. Soy ambicioso.	1	2	3	4
25. Mi esposo(a) o un amigo(a) cercano me catalogan como una persona definitivamente relajada y fácil de llevar.	1	2	3	4
26. Generalmente trabajo rápido.	1	2	3	4
27. Como demasiado rápido.	1	2	3	4
28. Hablo lento y pausadamente.	1	2	3	4
29. Hoy en día, me considero una persona definitivamente relajada y fácil de llevar.	1	2	3	4
30. Usualmente trato de persuadir a los demás hacia mi punto de vista.	1	2	3	4
31. Generalmente estoy apurado.	1	2	3	4
32. Por lo general trabajo de manera rápida y enérgica.	1	2	3	4

A continuación se presentan una serie de preguntas referentes a algunos datos personales y organizacionales, necesarios para recolectar las variables sociodemográficas del estudio. Recuerde que los datos por usted suministrados son totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y sinceridad, y por favor no deje ninguna pregunta sin contestar.

1. Edad: _____ años.
2. Sexo: _____
3. ¿Con cuántos hijos vive usted? _____
4. ¿Cuál es la edad del menor de sus hijos que vive con usted? _____
5. Marque con una Equis (X) vive en pareja NO vive en pareja _____
6. Antigüedad en la organización _____ años / _____ meses
7. Cargo en la organización _____

ANEXO D

Cuestionario de Variables Sociodemográficas

A continuación se presentan una serie de preguntas referentes a algunos datos personales y organizacionales, necesarios para recolectar las variables sociodemográficas del estudio. Recuerde que los datos por usted suministrados son **totalmente confidenciales**. Agradecemos su colaboración y sinceridad, y por favor no deje ninguna pregunta sin contestar.

1. Edad: _____ años.
2. Sexo: _____.
3. ¿Con cuántos hijos vive usted? _____.
4. ¿Cuál es la edad del menor de sus hijos que vive con usted? _____.
5. Marque con una Equis (X): Vive en pareja _____ NO vive en pareja _____
6. Antigüedad en la organización: X D E años y _____ meses.
7. Cargo en la organización: _____.

Instrumento

y

Carta de Solicitud a las Empresas

Estimado Trabajador:

A nosotras, Adriana Villegas y Carolina Muñoz, estudiantes de Cuarto año de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), nos complace dirigimos a Usted a fin de solicitar su valiosa colaboración para contestar el cuestionario que se presenta a continuación el cual es parte indispensable para completar nuestro Trabajo de Grado (Tesis). El objetivo del trabajo es explorar la influencia de algunas variables personales, psicológicas y sociodemográficas sobre el manejo y uso del tiempo.

ANEXO E

Se considera relevante destacar el carácter anónimo y confidencial de los resultados generados a partir de este cuestionario. La información de las respuestas obtenidas sólo será utilizada como datos para el análisis de la opinión sincera de los participantes. El tiempo que le dedique al contestar el cuestionario es un compromiso de sus compromisos y tareas que debe cumplir en este momento.

Instrumento

y

Carta de Solicitud a las Empresas

Nuevamente, muchas gracias por su valiosa colaboración. Nos despedimos de usted.

Atentamente,


Adriana Villegas
(Tesisista)


Carolina Muñoz
(Tesisista)

Estimado Trabajador:

A nosotras, Adriana Villegas y Carolina Hurtado, estudiantes de Quinto año de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), nos complace dirigirnos a Usted a fin de solicitar su valiosa colaboración para contestar el cuestionario que se presenta a continuación; el cual es parte indispensable para completar nuestro Trabajo de Grado (Tesis). El objetivo del trabajo es explorar la influencia de algunas variables organizacionales y sociodemográficas sobre el manejo y uso del tiempo.

Se considera relevante destacar el carácter **anónimo y confidencial** de los resultados generados a partir del estudio, por lo que aseguramos que las repuestas obtenidas sólo serán utilizadas como datos para nuestro trabajo. Su opinión **sincera** es esencial para nosotros, y agradecemos su tiempo, aun cuando estamos en pleno conocimiento de sus compromisos y cargas laborales en este momento.

Nuevamente, **muchas gracias por su valiosa colaboración**, nos despedimos de usted,

Atentamente,


Adriana Villegas
(Tesisista)


Carolina Hurtado
(Tesisista)

A continuación se presentan una serie de preguntas referentes a algunos datos personales y organizacionales, necesarios para recolectar las variables sociodemográficas del estudio. Recuerde que los datos por usted suministrados son **totalmente confidenciales**. Agradecemos su colaboración y sinceridad, y por favor no deje ninguna pregunta sin contestar.

1. Edad: _____ años.
2. Sexo: _____.
3. ¿Con cuántos hijos vive usted? _____.
4. ¿Cuál es la edad del menor de sus hijos que vive con usted? _____.
5. Marque con una Equis (X): Vive en pareja _____ NO vive en pareja _____
6. Antigüedad en la organización: _____ años y _____ meses.
7. Cargo en la organización: _____.

A continuación se presentan una serie de afirmaciones. Marque en cada una de éstas la opción que describa mejor a usted. Por favor conteste **todas** las afirmaciones. La **veracidad** de su respuesta es la más importante. Las opciones son las siguientes:

Afirmaciones	Muy en desacuerdo	Desacuerdo moderado	Desacuerdo ligero	Acuerdo ligero	Acuerdo moderado	Muy de acuerdo
Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago.	1	2	3	4	5	6
Realmente hay poca oportunidad de promoción en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
Mi supervisor es bastante competente haciendo su trabajo.	1	2	3	4	5	6
No estoy satisfecho con los beneficios que recibo.	1	2	3	4	5	6
Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	1	2	3	4	5	6
Las luchas de nuestras reglas y procedimientos hacen difícil hacer un buen trabajo.	1	2	3	4	5	6
Me gusta la gente con la que trabajo.	1	2	3	4	5	6
Algunas veces siento que mi trabajo no tiene sentido.	1	2	3	4	5	6
Las comunicaciones parecen buenas dentro de esta organización.	1	2	3	4	5	6
Los aumentos de salario son demasiado bajos y muy espaciados entre sí.	1	2	3	4	5	6

Afirmaciones	Muy en desacuerdo	Desacuerdo moderado	Desacuerdo ligero	Acuerdo ligero	Acuerdo moderado	Muy de acuerdo
11. Aquellos que hacen bien su trabajo tienen una oportunidad justa de ser promovidos.	1	2	3	4	5	6
12. Mi supervisor es injusto conmigo.	1	2	3	4	5	6
13. Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen otras organizaciones.	1	2	3	4	5	6
14. Siento que el trabajo que hago no es apreciado	1	2	3	4	5	6
15. Mis esfuerzos por hacer un buen trabajo son rara vez bloqueados por las normas y procedimientos oficiales de la empresa.	1	2	3	4	5	6
16. Encuentro que tengo que trabajar más duro en mis tareas debido a la incompetencia de la gente con que trabajo.	1	2	3	4	5	6
17. Me gusta hacer las cosas que hago en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
18. Las metas de esta organización no están claras para mí.	1	2	3	4	5	6
19. No me siento apreciado por la organización.	1	2	3	4	5	6
20. La gente progresa aquí tan rápido como lo hacen en otras empresas.	1	2	3	4	5	6
21. Mi supervisor muestra poco interés en los sentimientos de sus subordinados.	1	2	3	4	5	6
22. El paquete de beneficios que tenemos es equitativo.	1	2	3	4	5	6
23. Hay pocas recompensas para los que aquí trabajan.	1	2	3	4	5	6
24. Tengo demasiado que hacer en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
25. Disfruto con mis compañeros.	1	2	3	4	5	6
26. A menudo siento que no sé qué está pasando con la organización.	1	2	3	4	5	6
27. Siento orgullo de hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
28. Me siento satisfecho con las oportunidades de incremento salarial.	1	2	3	4	5	6
29. Hay beneficios que no tenemos y deberíamos tener.	1	2	3	4	5	6
30. Me gusta mi supervisor.	1	2	3	4	5	6
31. Tengo mucho trabajo administrativo.	1	2	3	4	5	6
32. No siento que mis esfuerzos sean recompensados en la forma en que deberían ser.	1	2	3	4	5	6
33. Estoy satisfecho con mis oportunidades de promoción.	1	2	3	4	5	6
34. Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
35. Mi trabajo es agradable.	1	2	3	4	5	6
36. Las asignaciones de trabajo no se explican completamente.	1	2	3	4	5	6

Lea detenidamente las 32 afirmaciones, y marque en cada una de éstas la opción que lo describa mejor a usted. Por favor conteste **todas** las afirmaciones. La **veracidad** de su respuesta es lo más importante. Las opciones son las siguientes:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4

Afirmaciones:	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Soy lento haciendo las cosas.	1	2	3	4
2. A veces me siento muy recortado de tiempo.	1	2	3	4
3. Mi esposo(a) o un amigo(a) me dice que como demasiado rápido.	1	2	3	4
4. Me gusta el trabajo que es lento.	1	2	3	4
5. Me entrego "completamente" a lo que hago.	1	2	3	4
6. Tengo una fuerte necesidad de sobresalir en la mayoría de las cosas.	1	2	3	4
7. Comparado con el empleado promedio de mi compañía, yo soy menos responsable.	1	2	3	4
8. Hablo más rápidamente que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
9. Como rápidamente, aun cuando tengo suficiente tiempo.	1	2	3	4
10. Soy dominante.	1	2	3	4
11. Cuando estoy escuchando a alguien hablar y esta persona se toma demasiado tiempo para llegar a un punto, yo le completo la frase.	1	2	3	4
12. Generalmente estoy recortado de tiempo.	1	2	3	4
13. Soy más impaciente e inquieto que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
14. Nunca me siento apurado, aún bajo presión.	1	2	3	4
15. Como más lento que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
16. Soy una persona con mucho dinamismo.	1	2	3	4
17. Me encuentro apurado por llegar a los lugares aun cuando tengo suficiente tiempo.	1	2	3	4
18. Usualmente hablo más fuerte que la mayoría de la gente.	1	2	3	4
19. Frecuentemente trabajo lento y pausadamente.	1	2	3	4
20. Me fijo plazos en el trabajo y en otras cosas.	1	2	3	4
21. Prefiero demorarme con una comida y disfrutarla.	1	2	3	4
22. Soy una persona con mucha competitividad.	1	2	3	4
23. Las personas que me conocen bien están de acuerdo en que tiendo hacer la mayoría de las cosas apurado.	1	2	3	4
24. Soy ambicioso.	1	2	3	4
25. Mi esposo(a) o un amigo(a) cercano me catalogan como una persona definitivamente relajada y fácil de llevar.	1	2	3	4
26. Generalmente trabajo rápido.	1	2	3	4
27. Como demasiado rápido.	1	2	3	4
28. Hablo lento y pausadamente.	1	2	3	4
29. Hoy en día, me considero una persona definitivamente relajada y fácil de llevar.	1	2	3	4
30. Usualmente trato de persuadir a los demás hacia mi punto de vista.	1	2	3	4
31. Generalmente estoy apurado.	1	2	3	4
32. Por lo general trabajo de manera rápida y enérgica.	1	2	3	4

Lea detenidamente las 15 afirmaciones, y marque en cada una de éstas la opción que mejor refleje su percepción sobre el aspecto planteado. La **veracidad** de su respuesta es lo más importante. Por favor conteste **todas** las afirmaciones. Las opciones son:

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Indiferente	Un poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Afirmaciones	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Indiferente	Un poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo que va más allá de lo esperado para ayudar a que esta organización sea exitosa.	1	2	3	4	5	6	7
2. Cuando hablo con mis amigos acerca de esta organización, me refiero a la misma como una gran organización para trabajar en ella.	1	2	3	4	5	6	7
3. Mi fidelidad hacia la organización es baja.	1	2	3	4	5	6	7
4. Estaría dispuesto a hacer cualquier clase de trabajo para mantener el buen funcionamiento de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
5. Encuentro que mis valores y los de la organización son muy similares.	1	2	3	4	5	6	7
6. Me siento orgulloso cuando le digo a los demás que pertenezco a esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
7. En una organización diferente a esta, yo sería tan buen trabajador como soy aquí, si el trabajo fuera semejante.	1	2	3	4	5	6	7
8. Esta organización hace surgir lo mejor de mí, respecto al desempeño en la tarea.	1	2	3	4	5	6	7
9. Si la organización me pide una responsabilidad adicional a la que cumplo actualmente, la abandonaré de inmediato.	1	2	3	4	5	6	7
10. Estoy extremadamente descontento por el hecho de haber seleccionado esta organización para trabajar, descartando a otras organizaciones en las que pude ingresar.	1	2	3	4	5	6	7
11. No veo muchas perspectivas a futuro quedándome en la organización indefinidamente.	1	2	3	4	5	6	7
12. A menudo, es difícil estar de acuerdo con las políticas y decisiones de la organización referentes a nosotros como empleados.	1	2	3	4	5	6	7
13. Yo idealmente me preocupo por el futuro de la organización, de no ser así dejaría la organización.	1	2	3	4	5	6	7
14. Para mí, esta es la mejor organización de todas las posibles para trabajar.	1	2	3	4	5	6	7
15. Definitivamente, fue un error de mi parte decidir trabajar en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

!!! MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN !!!!

CARTA DE SOLICITUD A LAS EMPRESAS

Señores:

Presente.

A nosotras, Carolina Hurtado y Adriana Villegas, estudiantes de Quinto año de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello, nos complace dirigirnos a Uds. en la oportunidad de solicitarle su valiosa colaboración, tendiente a facilitarnos el acceso al personal de esta prestigiosa empresa, con el fin de culminar la parte operativa de nuestro Trabajo de Grado.

El objetivo de nuestro Trabajo, es explorar la influencia de algunas variables organizacionales y sociodemográficas sobre el manejo y uso del tiempo. Para hacer esto posible, necesitamos aplicarles a cada empleado 3 cuestionarios diseñados en una única encuesta, con el propósito de medir el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la urgencia de tiempo de los trabajadores; para luego relacionar estos datos con la hora de llegada de los empleados a la organización. De esta manera, sería también indispensable tener el acceso a la base de datos electrónicos sobre la hora de llegada de los empleados a su lugar de trabajo.

Finalmente, si es de su interés, podemos enviar a la dirección de su digno cargo los resultados finales, no solo para ponerle en conocimiento del trabajo efectuado por nosotras, sino también para facilitar los beneficios que del mismo pudieran derivarse para su organización, entre los cuales se encuentran un mayor conocimiento del compromiso y satisfacción de los empleados hacia la empresa, así como la relación de esto con su tendencia a ser puntuales o impuntuales.

Sin otro particular que hacer referencia y seguro de la atención que prestará a la presente, quedamos de usted,

Atentamente,

y

Carolina Hurtado
(Tesisista)

Adriana Villegas
(Tesisista)

TIME URGENCY LIKERT (TFLMS) (LANDY ET AL. 1991)

This survey is composed of 33 statements that describe a person's behavior in different situations. Use the scale below to decide how well each statement describes your behavior. For example, if you strongly agree that statement 1 describes your behavior, record the number "5" to indicate your choice, and fill in the "5" circle for item 1 on your answer sheet. If it does not at all describe your behavior, record a "1" and fill in the "1" circle for item 1 on your answer sheet. Please do not write in this survey, indicate all of your answers on the score sheet.

1	2	3	4	5
Strongly Agree	Disagree	Neutral	Disagree	Strongly Agree

ANEXO F

Prueba Piloto de la variable Urgencia de Tiempo

✓ Escala de Urgencia de Tiempo (Landy y cols., 1991)

Primera Versión (Inglés)

✓ Escala de Urgencia de Tiempo Traducida al Español

Y Validada por Jueces Expertos

✓ Resultados del Análisis (Confiabilidad y Validez)

32 TIME URGENCY LIKERT ITEMS (LANDY ET AL., 1991)

This survey is composed of 33 statements that describe a person's behavior with respect to the usage of time. Use the scale below to decide how well each statement describes your behavior. For example, if you strongly agree that statement 8 describes your behavior, select the number "5" to indicate your choice, and fill in the "5" circle for item 8 on your answer sheet. If it does not at all describe your behavior, select a "1" and fill in the "1" circle for item 1 on your answer sheet. Please do not write on this survey. Indicate all of your answers on the scan sheet.

1	2	3	4	5
Strongly Agree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Disagree

- ___ 1. I am slow doing things.
- ___ 2. I often feel very pressed for time.
- ___ 3. My spouse or a friend told me that I eat too fast.
- ___ 4. I like work that is slow and deliberate.
- ___ 5. I go "all out."
- ___ 6. I have a strong need to excel in most things.
- ___ 7. Compared to the average employee in my company, in sense of responsibility, I am much less responsible.
- ___ 8. I talk more rapidly than most people.
- ___ 9. I eat rapidly, even when there is plenty of time.
- ___ 10. I am bossy or dominating.
- ___ 11. When I listen to someone talking and this person takes too long to come to the point, I actually "put words in his mouth."
- ___ 12. I am usually pressed for time.
- ___ 13. I am more restless and fidgety than most people.
- ___ 14. I never feel in a rush, even under pressure.
- ___ 15. I eat more slowly than most people.
- ___ 16. I am hard driving.
- ___ 17. I find myself hurrying to get to places even when there is plenty of time.
- ___ 18. I usually speak louder than most people.
- ___ 19. I often work slowly and leisurely.
- ___ 20. I set deadlines or quotas for myself at work and other things.
- ___ 21. I prefer to linger over a meal and enjoy it.
- ___ 22. I am hard driving and competitive.
- ___ 23. People that know me well agree that I tend to do most things in a hurry.
- ___ 24. I only care about satisfying myself, no matter what others think.
- ___ 25. I am ambitious.
- ___ 26. My spouse or a close friend would rate me as definitely relaxed and easy going.
- ___ 27. I usually work fast.
- ___ 28. I eat too quickly.
- ___ 29. I am a slow, deliberate talker.
- ___ 30. Nowadays, I consider myself to be definitely relaxed and easy going.
- ___ 31. I often try to persuade others to my point of view.

- 32. I am often in a hurry.
- 33. I ordinarily work quickly and energetically.

Estimado Profesor (a): _____

Por medio de la presente solicitamos su colaboración para que, en calidad de juez experto, evalúe la "Escala de Urgencia de Tiempo tipo Likert de 33 ítems de Landy et al. (1991)", la cual tiene como objetivo describir la conducta de una persona con respecto al uso del tiempo. La escala ha sido traducida del inglés al español y se requiere de su opinión con respecto a la redacción y pertinencia de las instrucciones, los ítems y de los ítems, así como cualquier otra observación que le pareciera conveniente.

Si usted de esta forma desea expresar sus comentarios:

Agradecemos al coordinador: _____

Atentamente,

Adriana Villegas
Estudiante de Psicología
UNAS

Carmen Pardo
Estudiante de Psicología
UNAS

Comentarios en relación a las instrucciones: _____

Comentarios en relación a la escala de 3 e 5 ítems: _____

Comentarios en relación a los ítems: _____

CARTA DE VALIDACIÓN A JUECES EXPERTOS

Estimado Profesor (a): _____.

Por medio de la presente solicitamos su colaboración para que, en calidad de juez experto, evalúe la "Escala de Urgencia de Tiempo tipo Likert de 33 ítems de Landy y cols. (1991)", la cual tiene como objetivo describir la conducta de una persona con respecto al uso del tiempo. La escala ha sido traducida del inglés al español, y se requiere de su opinión con respecto a la redacción y pertinencia de las instrucciones, de cada uno de los ítems, así como cualquier otra observación que le pareciera relevante.

Sírvase de esta hoja para expresar sus comentarios.

Agradeciéndole su colaboración, nos suscribimos de usted.

Atentamente,

Adriana Villegas

Estudiante de Psicología
UCAB

Carolina Hurtado

Estudiante de Psicología
UCAB

Comentarios en relación a las instrucciones: _____

Comentarios en relación a la escala de 1 a 5 utilizada: _____

Comentarios en relación a los ítems: _____

RESULTADOS DE LA PRUEBA

	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
10. Soy mandón o dominante.	1	2	3	4	5
11. Cuando estoy escuchando a alguien hablar y ésta persona se toma demasiado tiempo para llegar a un punto, yo le completo la frase.	1	2	3	4	5
12. Generalmente estoy recortado de tiempo.	1	2	3	4	5
13. Soy más impaciente e inquieto que la mayoría de la gente.	1	2	3	4	5
14. Nunca me siento apurado, aún bajo presión.	1	2	3	4	5
15. Como más lento que la mayoría de la gente.	1	2	3	4	5
16. Soy una persona con mucho empuje y dinamismo.	1	2	3	4	5
17. Me encuentro apurado en llegar a lugares aun cuando tengo suficiente tiempo.	1	2	3	4	5
18. Usualmente hablo más fuerte que la mayoría de la gente.	1	2	3	4	5
19. A veces trabajo lento y pausadamente.	1	2	3	4	5
20. Me fijo límites o plazos en el trabajo y en otras cosas.	1	2	3	4	5
21. Prefiero demorarme con una comida y disfrutarla.	1	2	3	4	5
22. Soy una persona con mucho empuje y competitiva.	1	2	3	4	5
23. Las personas que me conocen bien están de acuerdo en que siendo hacer la mayoría de las cosas apurado.	1	2	3	4	5
24. Me interesa mi satisfacción, sin importarme lo que piensen los demás.	1	2	3	4	5
25. Soy ambicioso.	1	2	3	4	5
26. Mi esposo(a) o un amigo(a) cercano me calificarían como una persona definitivamente relajada y serena.	1	2	3	4	5
27. Generalmente trabajo rápidamente.	1	2	3	4	5
28. Como demasiado rápido.	1	2	3	4	5
29. Soy un conversador lento y cauto.	1	2	3	4	5
30. Hoy en día, me considero una persona definitivamente relajada y fácil de llevar.	1	2	3	4	5
31. Usualmente trato de persuadir a los demás hacia mi punto de vista.	1	2	3	4	5
32. Generalmente estoy apurado.	1	2	3	4	5
33. Por lo general trabajo de manera rápida y eficaz.	1	2	3	4	5

RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO

Primera Versión

Confiabilidad

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM2	85,4300	134,3890	,2049	,8710
ITEM3	86,2900	125,3393	,5073	,8640
ITEM5	85,0900	135,2342	,1776	,8713
ITEM6	85,6800	132,4824	,2679	,8701
ITEM7	87,0300	134,9587	,1551	,8724
ITEM8	86,1700	130,1425	,3570	,8681
ITEM9	86,1300	123,1849	,5907	,8614
ITEM10	85,9700	126,8173	,4945	,8644
ITEM11	85,6600	129,7216	,4231	,8663
ITEM12	85,6500	130,7146	,3927	,8671
ITEM13	85,9600	128,0388	,5117	,8642
ITEM16	85,4200	133,6400	,3199	,8686
ITEM17	86,0100	127,9292	,5162	,8641
ITEM18	86,1600	131,6509	,2921	,8696
ITEM22	85,4100	132,9716	,3339	,8683
ITEM23	86,1500	126,9167	,6440	,8616
ITEM24	86,8400	136,4590	,1016	,8727
ITEM25	85,6500	132,1086	,3089	,8690
ITEM27	85,5800	130,8723	,4881	,8655
ITEM28	86,2000	123,5758	,6723	,8596
ITEM31	85,8300	132,3647	,3260	,8685
ITEM32	85,8400	125,3883	,6515	,8608
ITEM33	85,3400	132,1257	,4596	,8664
I1INVER	85,2600	135,0428	,1878	,8711
I4INVER	85,2400	134,3055	,2005	,8712
I15INVER	85,3800	129,5309	,4407	,8659
I19INVER	85,4800	131,9087	,3243	,8686
I21INVER	86,0700	125,9445	,6162	,8616
I26INVER	85,8700	131,2052	,3978	,8670
I14INVER	85,4400	132,9762	,3107	,8688
I29INVER	85,6500	129,3813	,4858	,8650
I30INVER	85,9800	129,7168	,4428	,8659
I20INVER	86,7800	139,1026	-,0639	,8763

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0

N of Items = 33

Alpha = ,8708

Estructura Factorial

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7,231	21,912	21,912	4,100	12,424	12,424
2	2,986	9,047	30,959	3,472	10,520	22,943
3	2,195	6,652	37,612	3,415	10,349	33,292
4	1,845	5,591	43,203	2,822	8,553	41,845
5	1,729	5,238	48,441	2,177	6,596	48,441
6	1,508	4,570	53,011			
7	1,351	4,094	57,105			
8	1,255	3,804	60,910			
9	1,142	3,459	64,369			
10	1,117	3,384	67,753			
11	1,029	3,119	70,873			
12	,943	2,857	73,729			
13	,903	2,737	76,466			
14	,810	2,453	78,919			
15	,749	2,269	81,188			
16	,667	2,020	83,208			
17	,555	1,682	84,890			
18	,534	1,617	86,508			
19	,503	1,525	88,033			
20	,486	1,473	89,506			
21	,415	1,257	90,762			
22	,384	1,165	91,927			
23	,359	1,087	93,014			
24	,326	,988	94,002			
25	,317	,960	94,962			
26	,294	,891	95,853			
27	,269	,814	96,667			
28	,245	,742	97,410			
29	,220	,666	98,076			
30	,208	,631	98,706			
31	,166	,503	99,210			
32	,147	,445	99,655			
33	,114	,345	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Versión Modificada (eliminando el ítem 24)

Confiabilidad

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM2	83,7500	132,4520	,1983	,8732
ITEM3	84,6100	123,4524	,5032	,8662
ITEM5	83,4100	133,0524	,1857	,8732
ITEM6	84,0000	130,4848	,2659	,8722
ITEM7	85,3500	133,0379	,1479	,8746
ITEM8	84,4900	128,0908	,3587	,8701
ITEM9	84,4500	121,1793	,5926	,8634
ITEM10	84,2900	125,0767	,4825	,8668
ITEM11	83,9800	127,7370	,4215	,8684
ITEM12	83,9700	128,8375	,3846	,8693
ITEM13	84,2800	126,0622	,5105	,8663
ITEM16	83,7400	131,4469	,3309	,8704
ITEM17	84,3300	125,8799	,5190	,8661
ITEM18	84,4800	129,7471	,2859	,8718
ITEM22	83,7300	130,9264	,3344	,8703
ITEM23	84,4700	125,0799	,6346	,8638
ITEM25	83,9700	130,1304	,3059	,8711
ITEM27	83,9000	128,8586	,4876	,8675
ITEM28	84,5200	121,6663	,6695	,8617
ITEM31	84,1500	130,3106	,3273	,8705
ITEM32	84,1600	123,3681	,6538	,8627
ITEM33	83,6600	130,0246	,4652	,8683
I1INVER	83,5800	132,9127	,1927	,8730
I4INVER	83,5600	132,0671	,2112	,8730
I15INVER	83,7000	127,2828	,4538	,8677
I19INVER	83,8000	129,4949	,3458	,8701
I21INVER	84,3900	123,8969	,6198	,8635
I26INVER	84,1900	129,1656	,3988	,8690
I14INVER	83,7600	130,9519	,3099	,8708
I29INVER	83,9700	127,3627	,4864	,8670
I30INVER	84,3000	127,7475	,4404	,8680
I20INVER	85,1000	137,0808	-,0675	,8784

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0

N of Items = 32

Alpha = ,8727

Estructura Factorial

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7,219	22,559	22,559	4,081	12,755	12,755
2	2,895	9,047	31,606	3,439	10,746	23,501
3	2,174	6,793	38,399	3,413	10,666	34,167
4	1,844	5,761	44,161	2,746	8,582	42,749
5	1,728	5,400	49,561	2,180	6,812	49,561
6	1,508	4,711	54,272			
7	1,272	3,974	58,246			
8	1,142	3,569	61,814			
9	1,123	3,509	65,324			
10	1,066	3,330	68,654			
11	,979	3,060	71,714			
12	,941	2,940	74,655			
13	,887	2,773	77,428			
14	,802	2,505	79,933			
15	,685	2,140	82,073			
16	,590	1,843	83,916			
17	,554	1,733	85,648			
18	,504	1,574	87,223			
19	,489	1,527	88,749			
20	,462	1,445	90,194			
21	,409	1,278	91,472			
22	,383	1,198	92,670			
23	,327	1,023	93,692			
24	,321	1,002	94,694			
25	,302	,945	95,639			
26	,269	,840	96,480			
27	,250	,780	97,259			
28	,220	,688	97,947			
29	,211	,659	98,606			
30	,175	,547	99,153			
31	,147	,459	99,612			
32	,124	,388	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes rotados

	Componente				
	1	2	3	4	5
item 2		,747			
item 3	,811				
item 5			,576		
item 6			,318	,370	
item 7	,304				-,302
item 8				,397	
item 9	,779				
item 10				,580	
item 11		,395		,381	
item 12		,717			
item 13		,470		,487	
item 16			,689		
item 17		,539			
item 18				,489	
item 22			,548		
item 23	,318	,612			
item 25				,663	
item 27	,476		,516		
item 28	,769	,336			
item 31				,653	
item 32		,711			
item 33		,311	,598		
I1INVER			,693		
I4INVER			,419		
I15INVER	,673				
I19INVER	,351		,630		
I21INVER	,584				
I26INVER					,777
I14INVER					,603
I29INVER	,515				
I30INVER	,365				,658
I20INVER					,407

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

Factores de la Escala de Urgencia de Tiempo (prueba piloto), y los reactivos en ellos agrupados.

Factores	Ítems
1.	3, 7, 9, 15, 21, 28 y 29
2.	2, 11, 12, 17, 23 y 32
3.	1, 4, 5, 16, 19, 22, 27 y 33
4.	6, 8, 10, 13, 18, 25 y 31
5.	26, 14, 20 y 30.

ANEXO G

Confiabilidad de las Escalas

CONFIABILIDAD SATISFACCIÓN LABORAL

RELIABILITY ANALYSIS - KRONECKER DELTA

Item-total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
1	148,3146	409,412	.321	.181
2	146,9073	294,112	.192	.074
3	147,7384	60,112	.112	.021
4	146,5726	30,112	.052	.004
5	148,1093	71,112	.132	.031
6	147,6258	41,112	.072	.014
7	148,3219	70,112	.122	.029
8	148,2911	100,112	.152	.041
9	146,5930	100,112	.152	.041
10	148,8987	100,112	.152	.041
11	147,9079	100,112	.152	.041
12	146,6325	100,112	.152	.041
13	146,4371	100,112	.152	.041
14	148,3411	100,112	.152	.041
15	149,2285	100,112	.152	.041
16	146,5874	100,112	.152	.041
17	146,5636	100,112	.152	.041
18	147,3703	100,112	.152	.041
19	146,5711	100,112	.152	.041

ANEXO G

Confiabilidad de las Escalas

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
1	148,3146	409,412	.321	.181
2	146,9073	294,112	.192	.074
3	147,7384	60,112	.112	.021
4	146,5726	30,112	.052	.004
5	148,1093	71,112	.132	.031
6	147,6258	41,112	.072	.014
7	148,3219	70,112	.122	.029
8	148,2911	100,112	.152	.041
9	146,5930	100,112	.152	.041
10	148,8987	100,112	.152	.041
11	147,9079	100,112	.152	.041
12	146,6325	100,112	.152	.041
13	146,4371	100,112	.152	.041
14	148,3411	100,112	.152	.041
15	149,2285	100,112	.152	.041
16	146,5874	100,112	.152	.041
17	146,5636	100,112	.152	.041
18	147,3703	100,112	.152	.041
19	146,5711	100,112	.152	.041

CONFIABILIDAD SATISFACCIÓN LABORAL

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SL1	148,3146	650,4954	,5884	,9068
SL3	146,9073	669,6126	,4865	,9085
SL5	147,7384	650,6921	,6648	,9059
SL7	146,5728	685,1957	,3684	,9100
SL9	148,1093	663,2139	,4691	,9086
SL11	147,6258	653,5705	,5655	,9071
SL13	148,2219	664,6383	,4189	,9093
SL15	148,2914	693,0045	,0824	,9142
SL17	146,5530	684,8394	,3380	,9102
SL20	148,6987	655,4272	,5523	,9074
SL22	147,9570	665,1177	,4430	,9089
SL25	146,6325	685,4957	,3364	,9102
SL27	146,4371	684,3797	,3463	,9101
SL28	148,3411	650,0394	,5793	,9069
SL30	147,2285	671,0739	,3842	,9097
SL33	148,3874	643,8527	,6689	,9055
SL35	146,6656	678,3695	,5018	,9089
INV2SL	148,3709	665,0381	,4136	,9094
INVSL4	147,8974	662,7037	,4363	,9091
INVSL6	148,0960	667,1702	,4195	,9093
INVSL8	146,7483	672,0760	,4214	,9092
INVSL10	148,8775	658,4667	,4792	,9084
INVSL12	146,7086	669,0842	,5023	,9083
INVSL14	147,4205	652,8425	,6160	,9065
INVSL16	147,3278	669,6895	,4075	,9094
INVSL19	147,3079	660,6922	,4894	,9083
INVSL21	147,1656	665,6735	,4370	,9090
INVSL23	147,8278	652,8141	,6029	,9067
INVSL24	149,1523	695,6445	,0660	,9138
INVSL26	147,9603	647,8855	,6150	,9063
INVSL29	148,9636	667,9090	,3706	,9101
INVSL18	147,5000	654,5365	,5635	,9072
INVSL31	148,6159	690,4101	,1138	,9137
INVSL32	148,2815	641,5451	,6855	,9052
INVSL34	147,3907	665,9731	,4254	,9092
INVSL36	147,8510	665,1638	,4068	,9095

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 302,0

N of Items = 36

Alpha = ,9112

CONFIABILIDAD COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
CO1	79,1490	144,9046	,3840	,7803
CO2	79,5629	131,8482	,7232	,7568
CO4	80,6755	140,5920	,2530	,7884
CO5	80,0298	119,9094	,3322	,8062
CO6	79,4669	133,4192	,6845	,7600
CO8	80,0430	135,0447	,5769	,7655
CO13	80,2616	144,2071	,2210	,7888
CO14	80,6854	124,9339	,6865	,7510
INVCO3	79,2881	140,6443	,3818	,7780
INVCO9	79,5430	146,3221	,1478	,7945
INVCO10	79,2417	139,3666	,4213	,7754
INVCO11	80,7583	124,8816	,5659	,7600
INVCO12	81,0894	129,1116	,4826	,7685
INVCO15	79,0563	138,8506	,5557	,7699
CO7	79,4007	151,4436	,0388	,7983

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 302,0

N of Items = 15

Alpha = ,7883

CONFIABILIDAD URGENCIA DE TIEMPO

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
UT2	84,8344	101,2748		
UT3	85,2483	93,6092	,1000	,8357
UT5	83,8974	101,2286	,4477	,8227
UT6	84,5331	98,7813	,1538	,8323
UT8	85,2450	95,0162	,2926	,8283
UT9	85,2152	92,2625	,5209	,8207
UT10	85,0861	97,0756	,5554	,8182
UT11	84,9305	96,1181	,3674	,8259
UT12	85,0166	96,7007	,4098	,8243
UT13	85,1258	94,2964	,3866	,8252
UT16	84,0728	99,6492	,5457	,8196
UT17	84,8609	94,8643	,3307	,8274
UT18	85,2252	96,5538	,4678	,8221
UT20	84,0828	100,4416	,3994	,8247
UT22	84,1921	100,8334	,2136	,8305
UT23	85,2715	96,4642	,1906	,8311
UT24	84,4305	98,3058	,5009	,8222
UT27	85,1788	92,8251	,3135	,8277
UT31	85,0430	94,9716	,5405	,8189
UT32	84,2252	100,3345	,5439	,8202
INVUT1	83,7252	101,4292	,2634	,8290
INVUT4	83,8411	102,0145	,1790	,8311
INVUT14	84,5066	101,5664	,0994	,8338
INVUT15	84,1887	97,8214	,1141	,8339
INVUT19	84,0728	100,0213	,3281	,8272
INVUT21	84,9669	96,8228	,2837	,8285
INVUT25	85,0033	100,5282	,4068	,8246
INVUT28	84,6026	97,5160	,1709	,8323
INVUT29	85,0397	100,4702	,4040	,8249
UT7INVER	83,5762	103,5407	,1892	,8315
UT26	84,4007	98,6064	,0223	,8338
UT30	84,8576	97,9232	,3589	,8264
			,3531	,8264

Reliability Coefficients

N of Cases = 302,0

N of Items = 32

Alpha = ,8315

ESTRUCTURA FACTORIAL SATISFACCIÓN LABORAL

Varianza total explicada

Componente	Agrupación de variables			Suma de los cuadrados de las variables		
	Total	% de la Varianza	Suma de los cuadrados	Total	% de la Varianza	Suma de los cuadrados
1	5,815	25,705	25,705	5,794	25,000	25,000
2	2,845	12,500	12,500	4,545	19,772	19,772
3	2,182	9,500	9,500	4,208	18,182	18,182
4	1,402	6,100	6,100			
5	1,420	6,167	6,167			
6	1,325	5,792	5,792			
7	1,245	5,409	5,409			
8	1,163	5,083	5,083			
9	1,093	4,777	4,777			
10	1,021	4,483	4,483			
11	961	4,200	4,200			
12	902	3,927	3,927			
13	843	3,654	3,654			
14	784	3,381	3,381			
15	725	3,108	3,108			
16	666	2,835	2,835			
17	607	2,562	2,562			
18	548	2,289	2,289			
19	489	2,016	2,016			
20	430	1,743	1,743			
21	371	1,470	1,470			
22	312	1,197	1,197			
23	253	924	924			
24	194	651	651			
25	135	378	378			
26	76	105	105			
27	17	72	72			
28	8	35	35			
29	0	0	0			
30	0	0	0			
31	0	0	0			
32	0	0	0			
33	0	0	0			
34	0	0	0			
35	0	0	0			
36	0	0	0			
37	0	0	0			
38	0	0	0			
39	0	0	0			
40	0	0	0			
41	0	0	0			
42	0	0	0			
43	0	0	0			
44	0	0	0			
45	0	0	0			
46	0	0	0			
47	0	0	0			
48	0	0	0			
49	0	0	0			
50	0	0	0			

ANEXO H

Validez de las Escalas

Método de extracción: Análisis de Componentes Principales

ESTRUCTURA FACTORIAL SATISFACCIÓN LABORAL

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,615	26,708	26,708	5,794	16,095	16,095
2	2,845	7,903	34,611	4,645	12,903	28,998
3	2,188	6,079	40,689	4,209	11,692	40,689
4	1,468	4,077	44,767			
5	1,420	3,944	48,711			
6	1,325	3,680	52,391			
7	1,245	3,459	55,850			
8	1,183	3,285	59,135			
9	1,093	3,037	62,172			
10	1,001	2,780	64,952			
11	,934	2,595	67,547			
12	,868	2,411	69,959			
13	,833	2,314	72,272			
14	,768	2,133	74,405			
15	,722	2,005	76,410			
16	,706	1,962	78,372			
17	,665	1,846	80,218			
18	,600	1,666	81,884			
19	,535	1,487	83,371			
20	,510	1,417	84,788			
21	,507	1,407	86,195			
22	,472	1,311	87,506			
23	,452	1,257	88,763			
24	,442	1,227	89,989			
25	,412	1,145	91,134			
26	,402	1,116	92,250			
27	,379	1,053	93,303			
28	,355	,987	94,290			
29	,347	,963	95,253			
30	,324	,900	96,153			
31	,292	,812	96,965			
32	,262	,728	97,692			
33	,245	,680	98,373			
34	,218	,604	98,977			
35	,192	,534	99,511			
36	,176	,489	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

ESTRUCTURA FACTORIAL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Matriz de componentes rotados ^a

	Componente		
	1	2	3
sl1	,719		
sl3			,736
sl5	,468	,343	,435
sl7			,626
sl9	,347		
sl11	,486		
sl13	,662		
sl15			
sl20	,593		,314
sl22	,646		
sl25			,666
sl27			,354
sl28	,736		
sl30			,626
sl33	,654		,331
sl17			,557
sl35			,613
INV2SL		,462	
INVSL4	,462	,309	
INVSL6		,482	
INVSL8		,581	
INVSL10	,695		
INVSL12		,580	,432
INVSL14		,636	
INVSL16		,474	
INVSL18	,390	,436	
INVSL19		,514	
INVSL21		,479	,486
INVSL23	,603	,388	
INVSL24		,319	
INVSL26	,412	,556	
INVSL29	,560		
INVSL31			
INVSL32	,565	,494	
INVSL34		,575	
INVSL36		,567	

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

^a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

ESTRUCTURA FACTORIAL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,876	32,509	32,509	4,418	29,456	29,456
2	1,459	9,728	42,237	1,917	12,781	42,237
3	1,170	7,801	50,038			
4	1,087	7,243	57,281			
5	,939	6,262	63,543			
6	,846	5,643	69,187			
7	,793	5,288	74,475			
8	,755	5,031	79,506			
9	,596	3,976	83,482			
10	,567	3,782	87,264			
11	,524	3,493	90,757			
12	,425	2,835	93,591			
13	,381	2,538	96,129			
14	,371	2,473	98,603			
15	,210	1,397	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes rotados^a

	Componente	
	1	2
co1	,311	,511
co2	,769	,346
co4		,554
co5	,346	
co6	,705	,336
co7		,441
co8	,565	,392
co13		,653
co14	,670	,420
INVCO3	,500	
INVCO9		
INVCO10	,688	
INVCO11	,702	
INVCO12	,665	
INVCO15	,748	

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

ESTRUCTURA FACTORIAL URGENCIA DE TIEMPO

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5,810	18,157	18,157	3,913	12,227	12,227
2	2,730	8,532	26,689	3,081	9,628	21,855
3	2,418	7,557	34,245	3,022	9,444	31,299
4	2,050	6,406	40,652	2,387	7,460	38,760
5	1,647	5,147	45,799	2,252	7,039	45,799
6	1,279	3,998	49,796			
7	1,229	3,840	53,637			
8	1,176	3,676	57,313			
9	1,073	3,352	60,665			
10	,991	3,098	63,763			
11	,942	2,944	66,707			
12	,874	2,730	69,437			
13	,835	2,611	72,048			
14	,815	2,546	74,593			
15	,753	2,352	76,946			
16	,708	2,213	79,159			
17	,675	2,110	81,268			
18	,635	1,984	83,252			
19	,632	1,974	85,226			
20	,549	1,717	86,943			
21	,538	1,681	88,624			
22	,490	1,530	90,154			
23	,458	1,432	91,586			
24	,432	1,349	92,935			
25	,388	1,213	94,148			
26	,380	1,186	95,334			
27	,326	1,019	96,353			
28	,298	,930	97,283			
29	,271	,846	98,130			
30	,235	,735	98,864			
31	,198	,619	99,484			
32	,165	,516	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes rotados

	Componente				
	1	2	3	4	5
ut2				,609	
ut3	,759				
ut5			,505		
ut6			,516		
ut8		,469		,368	
ut9	,792				
ut10		,708			
ut11		,416			
ut12				,736	
ut16			,453		
ut17	,407			,419	
ut18		,596			
ut20			,447		
ut22			,554		
ut23	,487			,316	
ut24		,402	,529		
ut26	,347		,538		
ut13		,542		,420	
ut27	,866				
ut30		,563	,315		
ut31	,451			,556	
ut32			,560		
INVUT1					,531
INVUT4					,538
INVUT14				,441	
INVUT15	,556				,395
INVUT19					,699
INVUT21	,692				
INVUT25		,478	-,418		,478
INVUT28		,432			,383
INVUT29		,418	-,467		,547
UT7INVER					,367

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 19 iteraciones.

DESCRIPTIVOS SATISFACCIÓN LABORAL

Factor 1: "Pagos, Beneficios y Reconocimientos"



ANEXO I

Descriptivos de las Variables

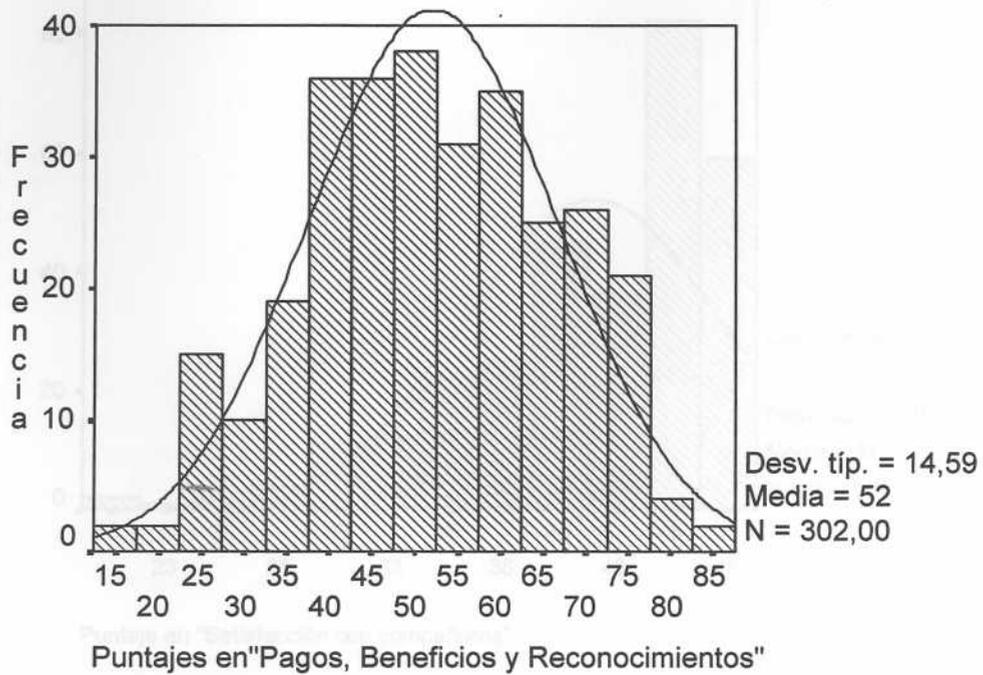
Factor 2: "Congruencia entre Dirección Organizacional y Estrategia de Marketing"



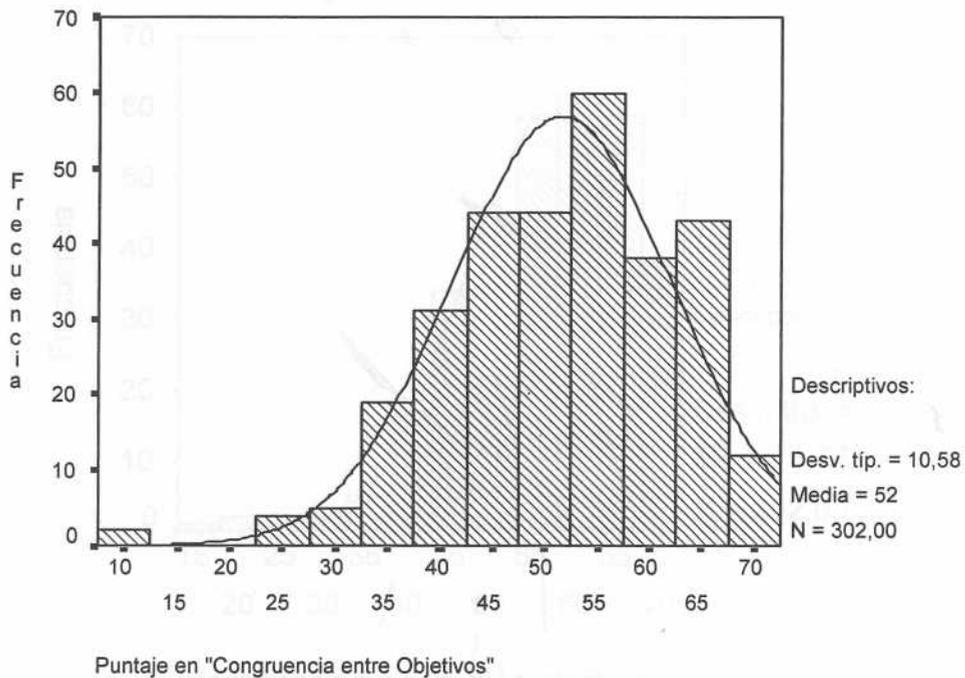
Figura 10: Descriptivos de las Variables

Factor 3: DESCRIPTIVOS SATISFACCIÓN LABORAL

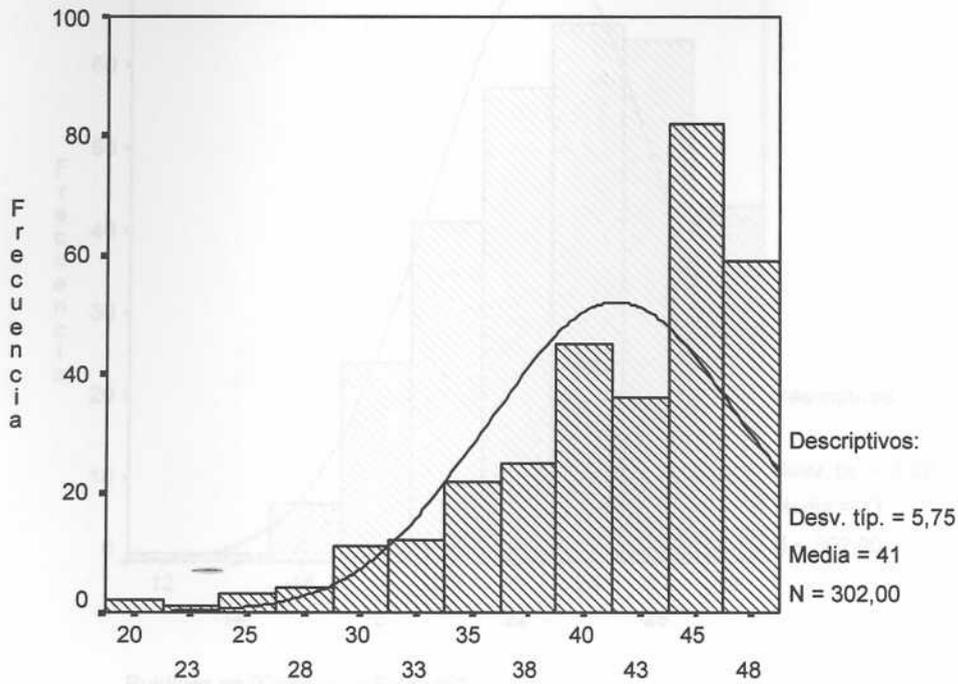
Factor 1: "Pagos, Beneficios y Reconocimientos"



Factor 2: "Congruencia entre Objetivos Organizacionales y Personales".



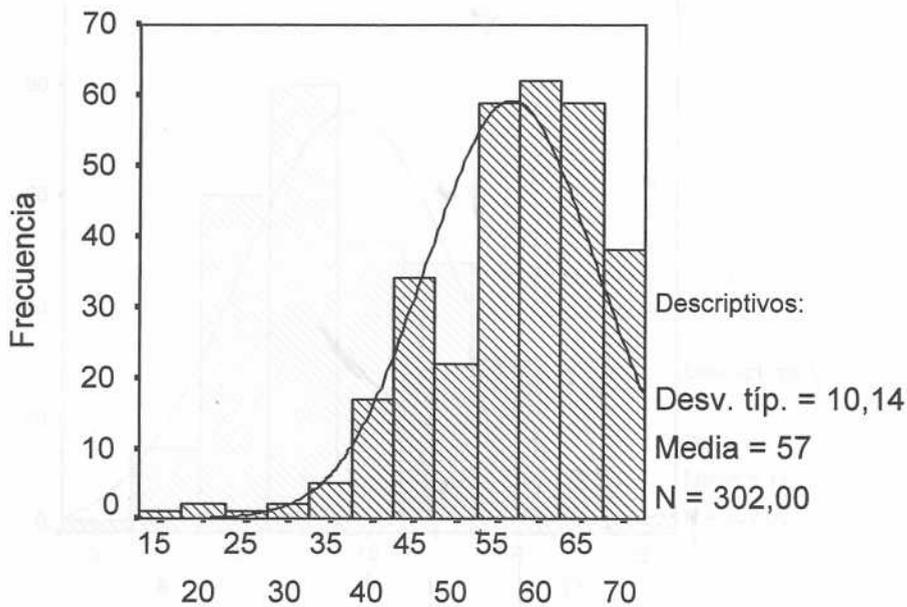
Factor 3: "Satisfacción con Compañeros de Trabajo".



Puntaje en "Satisfacción con compañeros"

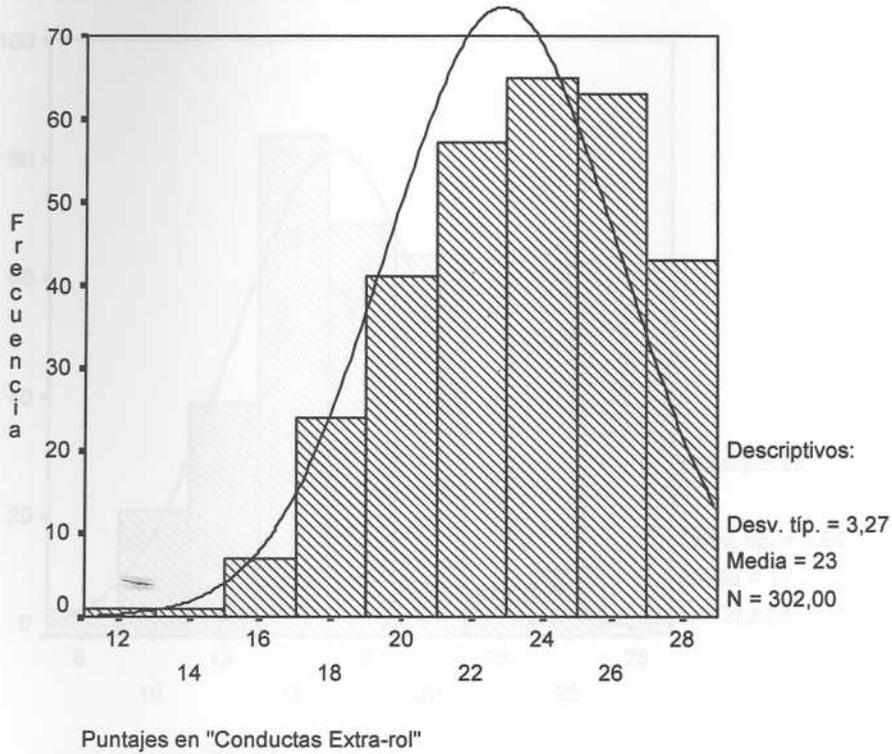
DESCRIPTIVOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Factor 1: "Identificación y Conexión Afectiva Global con la Organización".



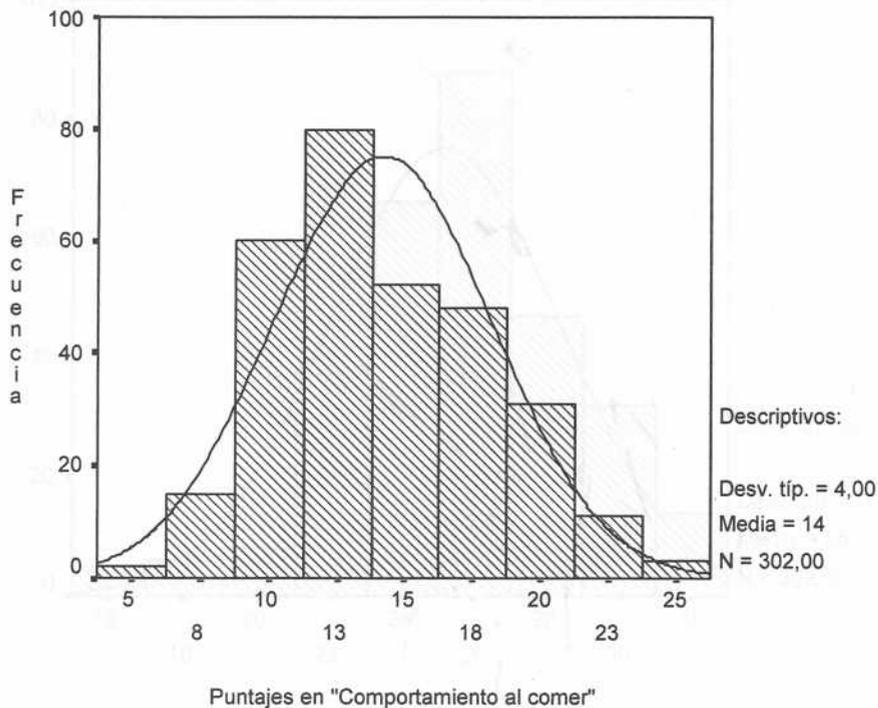
Identificación y conexión afectiva global

Factor 2: "Conductas Extra-rol".

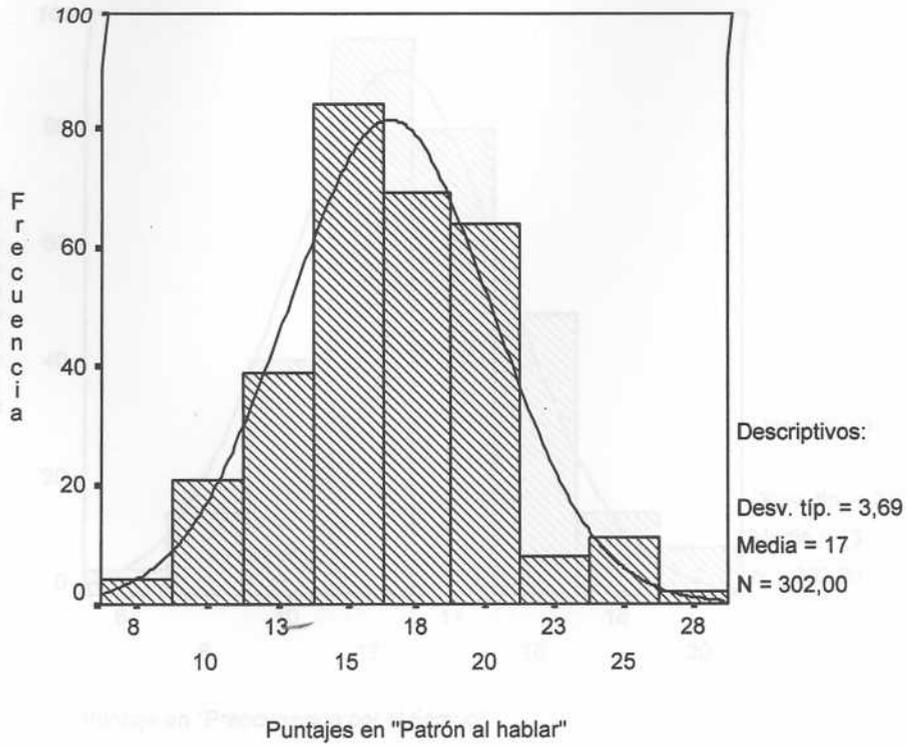


DESCRIPTIVOS URGENCIA DE TIEMPO

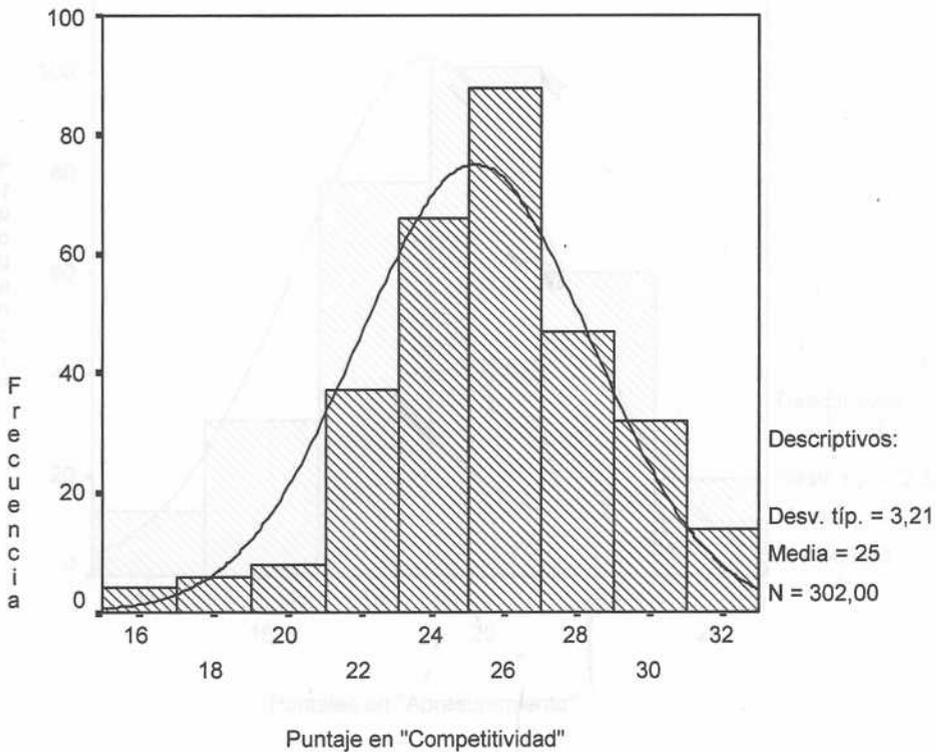
Factor 1: "Comportamiento al Comer".



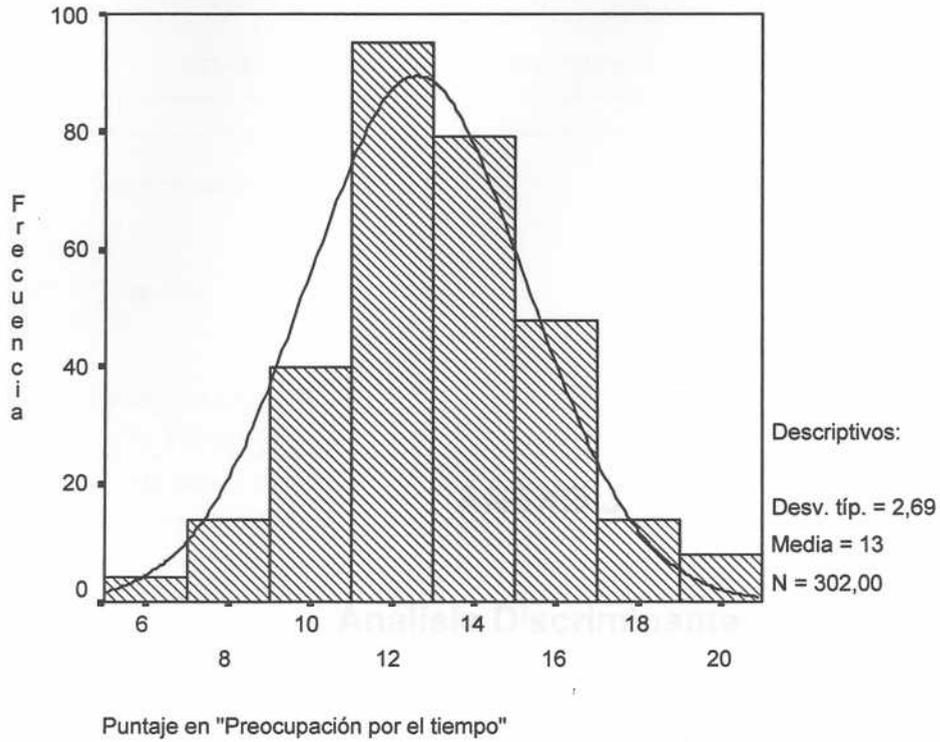
Factor 2: "Patrón al Hablar".



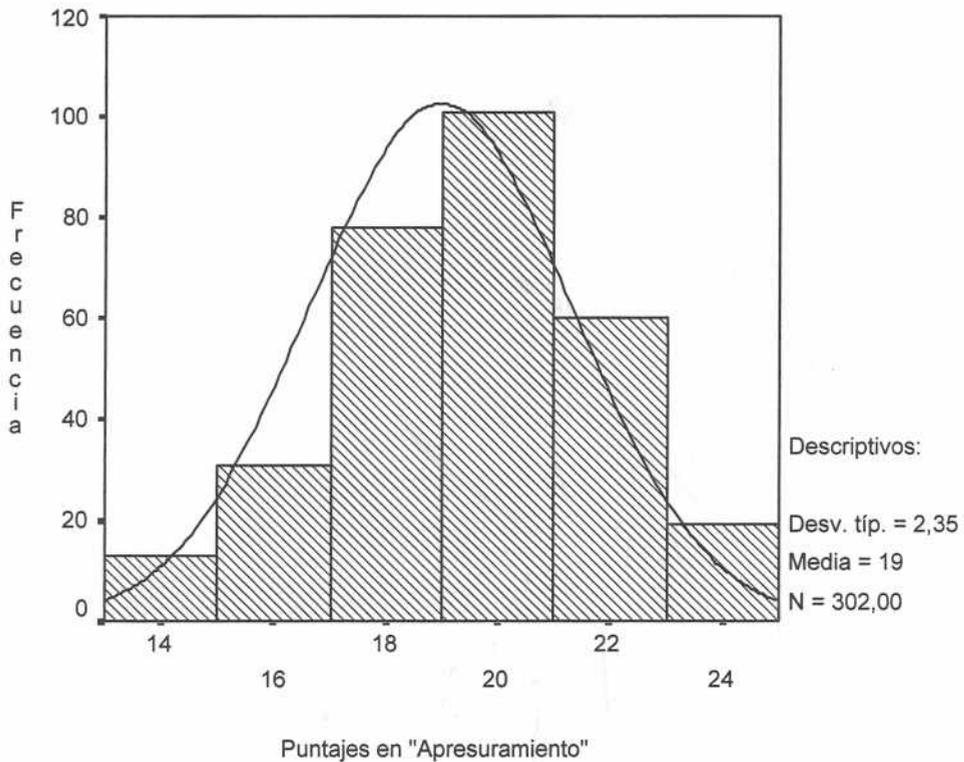
Factor 3: "Competitividad".



Factor 4: "Preocupación por el Tiempo".



Factor 5: "Estilo de Apresuramiento".



Prueba de Normalidad Edad y antigüedad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra^a

		Edad	Antigüedad
N		120	100
Parámetros normales ^{a,b}	Moda	11,33	10,04
	Desviación típica	7,40	44,84
Diferencias más extremas	Absoluta	,135	,158
	Positiva	,135	,128
	Negativa	-,287	-,158
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,338	2,720
Sig. asintótica (bilateral)		,007	,000

a. La distribución de contraste es la

b. Se han calculado a partir de los datos.

ANEXO J

Análisis Discriminante

Prueba de Normalidad (Subsección Laboral)

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Edad Laboral Edad	Antigüedad Laboral Edad	Edad Laboral Edad
N		120	100	120
Parámetros normales ^{a,b}	Moda	12,00	11,00	12,00
	Desviación típica	7,40	44,84	7,40
Diferencias más extremas	Absoluta	,135	,158	,135
	Positiva	,135	,128	,135
	Negativa	-,287	-,158	-,135
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,338	2,720	2,338
Sig. asintótica (bilateral)		,007	,000	,007

a. La distribución de contraste es la

b. Se han calculado a partir de los datos.

Prueba de Normalidad Edad y antigüedad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Edad	Antigüedad
N		302	302
Parámetros normales ^{a,b}	Media	31,85	46,04
	Desviación típica	7,49	44,64
Diferencias más extremas	Absoluta	,135	,156
	Positiva	,135	,128
	Negativa	-,087	-,156
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,338	2,720
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Prueba de Normalidad Satisfacción Laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Pagos, Beneficios y Reconocimi entos	Congruencia entre objetivos organizaciona le Personales	Satisfacción con compañeros de trabajo
N		302	302	302
Parámetros normales ^{a,b}	Media	52,02	51,53	41,41
	Desviación típica	14,59	10,58	5,75
Diferencias más extremas	Absoluta	,052	,076	,140
	Positiva	,040	,039	,126
	Negativa	-,052	-,076	-,140
Z de Kolmogorov-Smirnov		,905	1,316	2,439
Sig. asintót. (bilateral)		,386	,063	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Prueba de Normalidad Urgencia de Tiempo

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Comportamiento al comer	Patrón al hablar	Competitividad	Preocupación por el tiempo	Apresuramiento
N		302	302	302	302	302
Parámetros normales ^{a,b}	Media	14,16	16,52	25,13	12,59	18,97
	Desviación típica	4,00	3,69	3,21	2,69	2,35
Diferencias más extremas	Absoluta	,134	,071	,086	,094	,102
	Positiva	,134	,071	,086	,094	,087
	Negativa	-,070	-,061	-,083	-,085	-,102
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,322	1,226	1,495	1,632	1,767
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,099	,023	,010	,004

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Prueba de Normalidad Compromiso Organizacional

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Identificación y conexión afectiva global con la organización	Conductas extrarol
N		302	302
Parámetros normales ^{a,b}	Media	56,67	22,87
	Desviación típica	10,66	3,27
Diferencias más extremas	Absoluta	,107	,093
	Positiva	,102	,059
	Negativa	-,107	-,093
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,852	1,621
Sig. asintót. (bilateral)		,002	,010

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Medias de las Variables Discriminantes

Estadísticos de grupo

Puntualidad	Media
Impuntual Comportamiento al comer	13,73
Patrón al hablar	16,16
Competitividad	24,62
Preocupación por el tiempo	12,68
Apresuramiento	18,89
Pagos, Beneficios y Reconocimientos	55,83
Congruencia entre objetivos organizacionales Personales	53,41
Satisfacción con compañeros de trabajo	41,84
Conductas extrarol	22,74
Identificación y conexión afectiva global	57,52
Edad	32,07
Sexo	1,54
Numero de hijos	,65
Condición de convivencia pareja	1,52
Antigüedad	57,87

Estadísticos de grupo

Puntualidad	Media
Puntual Comportamiento al comer	14,47
Patrón al hablar	16,79
Competitividad	25,51
Preocupación por el tiempo	12,53
Apresuramiento	19,02
Pagos, Beneficios y Reconocimientos	49,21
Congruencia entre objetivos organizacionales Personales	50,14
Satisfacción con compañeros de trabajo	41,10
Conductas extrarol	22,97
Identificación y conexión afectiva global	55,76
Edad	31,70
Sexo	1,44
Numero de hijos	,60
Condición de convivencia pareja	1,43
Antigüedad	37,34