

**El Deep Work y su incidencia en
la productividad de las empresas**

**Growth Opportunities of Online
Higher Education Post Covid-19**

Rubén Alexander Rodríguez-Romero

Universidad Técnica de Machala - Ecuador
rarodriguez_est@utmachala.edu.ec

Gerardo Benjamin León-Morocho

Universidad Técnica de Machala - Ecuador
gbleon_est@utmachala.edu.ec

Andrés Marcelo Pacheco-Molina

Universidad Técnica de Machala - Ecuador
apacheco@utmachala.edu.ec

Nancy Janneth Tapia-Espinoza

Universidad Técnica de Machala - Ecuador
ntapia@utmachala.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.439

RESUMEN

El trabajo profundo (deep work), es considerado como la capacidad de concentrarse sin distracciones que permite dominar de una manera rápida información complicada para producir mejores resultados en períodos de tiempos cortos, figurándose el problema de la investigación, en la globalización que ha hecho que se vivan vidas que están diseñadas para la interrupción continua, afectando los tiempos de trabajo y la productividad de las empresas. Es así, que el objetivo principal de este artículo es evaluar si la práctica del Deep Work como técnica puede llegar a tener incidencia en la productividad empresarial, con este enfoque se buscó recopilar información y analizar los hábitos relacionados con el trabajo profundo (deep work). Se aplicó una metodología tipo correlacional, descriptiva no experimental, basada en 14 indicadores que permitieron analizar la percepción de 482 trabajadores con respecto a hábitos del deep work y su productividad a través del software SPSS-25. Los resultados demuestran el alto grado de uso de las redes sociales en el trabajo siendo la principal fuente de distracción y la aplicación en gran medida de hábitos del deep work, por lo que aplicando el deep work se incidiría de manera positiva en la productividad de las empresas.

Palabras clave: trabajo profundo, redes sociales, productividad, empresas, tecnología

Cómo citar este artículo:

APA:

Rodriguez, R., León, G., Pacheco, A., & Tapia, N., (2020). El Deep Work y su incidencia en la productividad de las empresas. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 446-458. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.439>

Descargar para Mendeley y Zotero

ABSTRACT

The deep work is considered as the capacity to concentrate without distractions that allows to dominate in a fast way complicated information to produce better results in short periods of time, figuring the problem of the investigation, in the globalization that has caused that lives are lived that are designed for the continuous interruption, affecting the times of work and the productivity of the companies. Thus, the main objective of this article is to assess whether the practice of Deep Work as a technique can have an impact on business productivity, with this approach we sought to collect information and analyze the habits related to deep work (deep work). A non-experimental, descriptive, correlational type methodology was applied, based on 14 indicators that made it possible to analyze the perception of 482 workers with respect to deep work habits and their productivity through the SPSS-25 software. The results show the high degree of use of social networks at work, being the main source of distraction and the application of deep work habits to a great extent. Therefore, applying deep work would have a positive impact on the companies' productivity.

Key words: deep work, social network, productivity, business, technology

Introducción

Las empresas y sus trabajadores están obligadas a adaptarse a los constantes cambios tecnológicos, esto favorece ya que se mantendrán a la vanguardia tecnológica, pero crea nuevas formas de dependencia a estos aparatos en su diario vivir, los hábitos de los trabajadores al momento de realizar sus actividades laborales son de mucha importancia, por qué de ello va a depender la productividad de las empresas. De acuerdo con Covey citado en Mondragón, Cardoso, y Bobadilla (2017) establece que en la vida de las personas los hábitos son factores poderosos, debido que expresan la personalidad y la efectividad o ineffectividad que tienen, ya que son pautas conscientes o a menudo inconscientes de modo constante y cotidiano, las capacidades, el conocimiento, y el deseo son tres elementos para poner en práctica el hábito.

Es así que, la globalización ha hecho que se vivan vidas que están diseñadas para la interrupción continua, afectando los tiempos de trabajo y la productividad de las empresas; el mundo hiperconectado hace que el tiempo se adsorba desde muy temprano del día hasta la hora antes de dormir, porque los aparatos electrónicos distraen de cualquier actividad que se esté realizando. Es por eso que, para llevar un trabajo de alto valor añadido en las empresas, se necesita un alto grado de concentración algo que es muy complicado lograr, el Deep Work (Trabajo Profundo), es un término que está tomando relevancia en el mundo del desarrollo personal, se describe como la capacidad de concentrarse sin distracciones permitiendo dominar de una manera rápida información complicada para producir mejores resultados en períodos de tiempos cortos (Newport, 2016).

Es muy común que a lo largo de las jornadas laborales se presenten constantes interrupciones o distracciones y como resultado las tareas que se deben cumplir pueden quedar inconclusas o se las finaliza de manera superficial, la clave en esta técnica es conseguir eliminar todas las distracciones y mejorar la concentración sobre la tarea que se tiene entre manos realizar, es por esto que se hace necesario que las empresas conozcan

el valor de esta filosofía y que puedan ser llevada a la práctica con cada uno de sus colaboradores en los diferentes departamentos que posean en sus empresas. Desde esta perspectiva, el objetivo de la presente investigación es evaluar la práctica del Deep Work y cómo sus hábitos pueden llegar a tener incidencia en la productividad empresarial, desde la perspectiva del trabajador.

Desarrollo

La tecnología en la empresa

Según Pacheco, Lozano, y Gonzales (2018) la integración de nuevas tecnologías ha intervenido y modificado a la sociedad en general; los vínculos entre los individuos los que se ajustan a la organización social del entorno histórico; por lo que en cada período existen particularidades psicosociales que diferencian a las personas que han estado en ellas y se implantan categorías generacionales para poder reconocerlas y ubicarlas de acuerdo a ciertos aspectos del contexto que les ha tocado vivir. Al ser un punto importante la tecnología en la historia, Guaña, Quinatoa, y Perez (2017) afirman que las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación), son parte de las personas debido a que están concurrentes en las actividades que se desarrollan en el diario vivir, por consiguiente han venido evolucionando para beneficios de los seres humanos en las distintas áreas en las cuales se desarrollan; trabajo, educación, etc.

La posición tecnológica, la capacidad de innovación, la calidad del servicio o producto de la empresa, un personal capacitado, todo esto en relación con la formación del mismo para obtener un recurso humano calificado, dando así capacidad de enfrentar los retos organizativos, así lo manifiesta Rubio y Aragón citados en (Santamaria, 2018). Al no ser negativa la tecnología las empresas adoptan exigencias validas tales como son el uso adecuado e inteligente de las nuevas tecnologías, los avances científicos y sus desarrollos; dinamismo en la sociedad del conocimiento, la movilización de los saberes a través de la virtualidad, la utilización adecuada de la información, entre otras Avendaño y Guacaneme (2016). También

mencionan Ramírez, Royero y Janbeih (2019) que, con la intención de ser competitivas y permanecer en el mercado, las empresas están incorporando la gestión tecnológica como uno de sus principios corporativos, asociando a la cadena de valor, para garantizar recursos.

Para García (2017) el desarrollo de nuevas tecnologías produce mayores estándares de competitividad, ya sea a nivel empresarial, de los sectores económicos o del país en general, pero, desarrollar nuevas tecnologías no será una tarea que provenga del movimiento del mercado y sus fuerzas. Para hacerle frente a esas fuerzas Contreras, Macías y González (2018) consideran que, cada característica interna de una empresa en conjunto forman la base de las ventajas competitivas, pero a su vez hay que añadir que los recursos y las capacidades proporcionan la creación de la ventaja. Partiendo de esto, se desarrollarán y mejoraran las capacidades tecnológicas porque a través de la cooperación, cada proyecto de desarrollo científico tecnológico es más propenso a realizarse (García, 2017).

Redes sociales en el trabajo

De acuerdo a lo que establece Álvarez citado en Acero, Pardo y Rojas (2018), las redes sociales son conocidas como páginas web o modos de comunicación que facilitan una conexión con más personas y que conforman grupos o comunidades; son programas que reúnen personas para que interactúen entre sí compartiendo información e intereses comunes y su primordial objetivo es hacer contactos con gente, ya sea para hacer nuevas amistades o reencontrarse con antiguos vínculos. Las redes sociales son divididas en tres grupos que son las redes profesionales, hace referencia al ámbito laboral; redes generalistas, son las que facilitan y potencian las relaciones personales; y redes especializadas, referente a un tema en específico (deportes, música, alimentos, etc...) como lo establece Celaya citado en (Hütt, 2012).

Con lo establecido por Boyd y Ellison citado en Ayala (2014) uno de los servicios que puede otorgar la Web son las redes sociales, las cuales permiten a las personas elaborar un perfil público

o semipúblico en un sistema limitado, emitir una lista de diferentes usuarios con los que se comparte una conexión y ver las conexiones que son elaboradas por otros usuarios del sistema. De acuerdo a Hoyos (2016) el objetivo principal de las redes sociales es de incorporar al mayor número de personas, debido a las diferentes herramientas que aseguren la fidelidad de los usuarios; entre las principales herramientas se pueden mencionar: búsqueda de contactos, propagación de información personal, mensajería instantánea, uso del correo electrónico y el compartir de fotos y videos.

En muchas de las empresas los administradores mantienen un conflicto con las redes sociales ya que las ven como una pérdida de dinero, afectando la productividad de las mismas debido que sus trabajadores las utilizan en su jornada laboral (Madero, 2015). Los trabajadores han hecho de esto un hábito negativo en el trabajo, ya que al momento de realizar sus actividades laborales tienen una dependencia de estar conectados en alguna de estas redes y con ello no pueden concentrarse y desarrollar sus actividades de manera apropiada.

El Deep Work (Trabajo Profundo)

El Trabajo profundo consiste en llevar al límite las capacidades cognitivas se pueden realizar actividades profesionales en un estado de concentración exento de distracciones; este trabajo crea un nuevo valor, incrementa la habilidad y son complicados de replicar (Newport, 2016). Realizar actividades sin distracciones, utilizando la concentración a un nivel óptimo puede traer beneficios como concentración absoluta; ahorrar tiempo y tener o entregar un trabajo de calidad.

El trabajo superficial es lo contrario al trabajo profundo ya que este se enfoca en las tareas de estilo logístico no exigentes que son ejecutadas mientras se está distraído; son muy fáciles de replicar y no crean mucho valor en el mundo (Newport, 2016). Las diferentes distracciones que se pueden presentar al momento de realizar cualquier actividad son parte del trabajo superficial, ya que esto provoca la pérdida de

tiempo y son muy fáciles de tenerlas.

Filosofía Monástica

Esta filosofía intenta maximizar los esfuerzos profundos eliminando o minimizando radicalmente las obligaciones superficiales. Los practicantes de la filosofía monástica tienden a tener un objetivo profesional bien definido y altamente valorado que persiguen, y la mayor parte de su éxito profesional proviene de hacer todo excepcionalmente bien (Newport, 2016). Esta filosofía puede ayudar a aumentar la productividad de las personas, debido que se busca realizar las actividades alejadas del entorno y sin distracciones.

Filosofía Bimodal

Esta filosofía le pide que divida su tiempo, dedicando algunos tramos claramente definidos a actividades profundas y dejando el resto abierto a todo lo demás. Durante el tiempo profundo, el trabajador bimodal actuará monásticamente, buscando una concentración intensa e ininterrumpida; durante el tiempo superficial, tal enfoque no es como el anterior (Newport, 2016). La distribución de tiempo es importante para aplicar este enfoque, establecerse tiempos largos en las actividades importantes, y para las distracciones dedicar el menor tiempo posible.

Filosofía Rítmica

Esta filosofía argumenta que la forma más fácil de iniciar consistentemente sesiones de trabajo profundo es transformarlas en un hábito regular simple; el objetivo, en otras palabras, es generar un ritmo para este trabajo que elimine la necesidad de que invierta energía para decidir y cuándo va a profundizar (Newport, 2016). Hacer de un hábito y enfocarse en el trabajo profundo, evitará malgastar su tiempo en actividades insignificantes.

Productividad en la empresa

Según Cadenilla y Pezo citado en Camacho y Hugueta (2013) la productividad y sus factores son elementos del sistema empresarial, a su vez ellos van a determinar el valor que toman

los diferentes indicadores de rendimiento. Para hacer frente a esto, se asume que la productividad estará reflejada indirectamente en el conocimiento tecnológico que estará implícito en los bienes producidos, con lo cual las empresas que no lleguen a tener un ascenso tecnológico de sus sistemas productivos no podrán alcanzar un equilibrio económico (Vázquez, 2018).

Según los autores Avram y Avasilcai citado en Frago y Pineda (2018) la productividad de una empresa se la puede medir no solo mediante sus rendimientos financieros, sino que también a través del grado de participación que presenten los interesados en la organización. Además mencionan Arata y Arata citado en Barra y Gómez (2013) que las variables para poder medir la productividad varían, a su vez una de las más conocidas son la eficacia, la eficiencia, la dinámica para competir, y la efectividad, a lo que se entiende el hacer bien, refiriéndose al cuidado del personal, del medio ambiente, compromiso con la comunidad y manteniendo siempre la responsabilidad social.

Para Cadenilla y Pezo citado en Camacho y Hugueta (2013) desde una perspectiva comprensible, es posible plantear que la productividad es el resultado que tendrá o alcanzará una empresa al trabajar con calidad, teniendo en cuenta los aspectos tecnológicos, los organizativos y la motivación del recurso humano. Así se utiliza la productividad como un indicador que permite evaluar la creación de valor y riqueza de forma puntal al interior de las empresas, haciendo más dinámico no solo los recursos de las empresas como tal, sino también el mercado (Fontalvo, 2016).

Además de lo anterior mencionado, Locho citada en Romero, Flores, Campoverde, y Coronel (2017) añaden que poseer o cultivar una actitud innovadora mantendrá o creará una influencia en las empresas, de tal manera que se tendrá que ver reflejado en alguna manera en los resultados que las organizaciones desean alcanzar y en el aumento gradual de su productividad. Es así que para Valderrama, Azócar y Juárez (2019) la productividad se convierte en un importante indicador para las empresas, ya que, a través de

esta se medirá la eficiencia con que los factores productivos darán origen a nuevos productos tomando en cuenta la cantidad y la calidad.

Para cumplir con este indicador de acuerdo a Cordero, Narváz y Erazo (2019) la gran mayoría de los empleados de una empresa buscará tener una retroalimentación que se continua enfatizando en la forma que desempeña sus actividades, la cual deberá realizarla los directivos, evaluando el desempeño de sus empleados, lo que llevará a tomar la mejores decisiones para mejorar su rendimiento. De acuerdo con lo que establece Vesga citado en Sánchez, Montenegro y Medina (2019) el incremento de la productividad asegura y promueve la motivación de los empleados, impulsa las recompensas y medición, además de favorecer el reconocimiento en el trabajo con eficiencia.

Metodología

Tomando como referencia las investigaciones de Alderete y Gutiérrez (2012) “TIC y productividad en las industrias de servicios en Colombia”; Botello y Pedraza (2014) “Las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño de las firmas: evidencia de las firmas industriales del Ecuador”; Moyano, Bruque, y Eisenberg (2007) “La influencia de las redes sociales en la adaptación de los trabajadores al cambio tecnológico”, la metodología aplicada en la presente investigación es de tipo correlacional, descriptiva no experimental en la que se busca estudiar la relación causa-efecto; y así determinar si la práctica del deep work incide en la productividad de las empresas.

Para calcular la muestra de esta investigación, se utilizó como población a las empresas de la provincia de El Oro las cuales constan en la base de datos del SRI (Sistema de Rentas Internas).

Formula de la muestra para poblaciones finitas

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

Donde:

n= tamaño de la muestra

N= tamaño de la población

Z= valor crítico, nivel de confianza

d= nivel de error

p= proporción aproximada del fenómeno en estudio

q= proporción de la población de referencia (Aguilar, 2005)

$$n = \frac{6524 (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{0.05^2 (6524 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 382.07$$

Al aplicar la fórmula del cálculo del tamaño de la muestra con un 95% de confiabilidad dio un resultado de aplicación a 382.07 empleados de las empresas. En total se enviaron 996 correos electrónicos logrando conseguir 482 respuestas validas, se solicitó a los participantes la colaboración anónima y que los datos iban a ser utilizados solo en el trabajo de investigación. La recolección de datos se realizó por medio de formulario de google mediante el envío de correos electrónicos;

El instrumento para la obtención de la información constó de 19 ítems con tres bloques, que comprenden el trabajo profundo con 5 preguntas escala tipo Likert; redes sociales con 5 preguntas, con 2 preguntas escala tipo Likert, 2 en opción múltiple, 1 pregunta dicotómica; y productividad con 9 preguntas escala tipo Likert, el instrumento para la investigación fue revisado y validado por parte de docentes de la Universidad Técnica de Machala, se realizó una prueba piloto con 20 encuestas para revisar el correcto funcionamiento del sistema de recolección de datos. Para analizar la información obtenida, se utilizó el software estadístico SPSS-25 (Statistical Package for the Social Sciences) y se planteó la siguiente hipótesis:

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre los hábitos relacionados al deep work y la productividad de los trabajadores.

Resultados

La tabulación de los datos obtenidos en la investigación a través de la encuesta permitió identificar una serie de comportamientos de los trabajadores en las empresas, lo que permitió determinar si existe incidencia del deep work en la productividad de las empresas a través de los hábitos de sus empleados.

Tabla 1

Trabajadores que pueden revisar sus redes sociales durante su jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	No	100	20,75%
	Si	382	79,25%
Total		482	100%

Tabla 2

Frecuencia con la que se revisa las redes sociales personales en la jornada laboral diaria

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Cada menos de 15 minutos	53	13,87%
	Cada 30 minutos	50	13,09%
	Cada Hora	149	39,01%
	En los descansos	130	34,03%
	Total	382	100%
Perdidos	0	100	
Total		482	

Tabla 3

Redes sociales más usadas en el trabajo.

		Respuestas	Porcentaje de casos
Redes sociales	Facebook	178	36,9%
	WhatsApp	258	53,5%
	Instagram	328	68,0%
Total		764	158,5%

En la tabla 4 se encuentra el análisis estadístico de correlación entre los hábitos del Deep work y la productividad de los trabajadores de las empresas, este análisis inferencial permitió evaluar la incidencia de una variable sobre la otra se encontraron algunas relaciones se destacan las más fuertes, como es el caso de la relación entre la “frecuencia de realizar actividades laborales en ambientes alejados y sin distracciones” con la variable “Si no cuenta con los materiales necesarios para la realización de sus tareas procura hacerlas con los medios que dispone en el momento”. Se denota un coeficiente de correlación de .795, considerado como un valor de correlación positivo alto, así mismo sucede con la variable de “En su jornada laboral diaria dedica algunos minutos para priorizar las actividades más complejas” y la variable “Procura presentar los informes y/o escritos claros y completos al jefe inmediato en forma veraz y oportuna” con un coeficiente de correlación con un valor de .662, considerado como un valor de correlación positivo medio alto. Relación entre la variable de “Procura establecer procesos para realizar cada una de sus actividades laborales de manera eficiente” con “Procura presentar los informes y/o escritos claros y completos al jefe inmediato en forma veraz y oportuna” con un coeficiente de correlación de .772 considerado como un valor de correlación positivo alto. Relación entre las variables “Procura eliminar distracciones y alcanzar una alta concentración sobre sus tareas” con “Procura optimizar el tiempo en su trabajo y en ocasiones adelanta otras tareas” con un coeficiente de correlación con un valor de .682, considerado como un valor de correlación positivo medio alto. Relación entre “Procura utilizar los medios tecnológicos que le provee la empresa en el desempeño exclusivo de sus labores diarias” con “Procura presentar los informes y/o escritos claros y completos al jefe inmediato en forma veraz y oportuna” con un coeficiente de correlación de .823, considerado como un valor de correlación positivo alto.

Tabla 4

Análisis de correlaciones entre los hábitos deep work y la productividad de los trabajadores de las empresas.

		¿Procura entregar de manera puntual, o con anticipación los trabajos solicitados o asignados?	¿Procura presentar los informes y/o escritos claros y completos al jefe inmediato en forma veraz y oportuna?	¿Procura realizar sus actividades de manera correcta y satisfactoria minimizando sus errores?	¿Procura optimizar el tiempo en su trabajo y en ocasiones adelanta otras tareas?	¿Si no cuenta con los materiales necesarios para la realización de sus tareas procura hacerlas con los medios que dispone en el momento?
	Coeficiente de correlación					
¿Con que frecuencia procura realizar sus actividades laborales en un ambiente alejado del uso de la revisión del celular y de la tecnología en general?		,099*	0,082	-,096*	,150**	,795**
	Sig. (bilateral)					
		0,030	0,073	0,035	0,001	0,001
	N	482	482	482	482	482
	Coeficiente de correlación					
¿En su jornada laboral diaria dedica algunos minutos para priorizar las actividades más complejas?		,298**	,662**	,121**	-0,040	,210**
	Sig. (bilateral)					
		0,000	0,000	0,008	0,379	0,000
	N	482	482	482	482	482
	Coeficiente de correlación					
¿Procura establecer procesos para realizar cada una de sus actividades laborales de manera eficiente?		,208**	,772**	,174**	,182**	,185**
	Sig. (bilateral)					
		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	482	482	482	482	482
	Coeficiente de correlación					
¿Procura utilizar los medios tecnológicos que le provee la empresa en el desempeño exclusivo de sus labores diarias?		,193**	,823**	,100*	-0,075	0,023
	Sig. (bilateral)					
		0,000	0,000	0,029	0,101	0,618
	N	482	482	482	482	482
	Coeficiente de correlación					
¿Procura eliminar distracciones y alcanzar una alta concentración sobre sus tareas?		,144**	,209**	,219**	,682**	,130**
	Sig. (bilateral)					
		0,002	0,000	0,000	0,002	0,004
	N	482	482	482	482	482

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 5 se presentaron cuatro relaciones muy significativas que destacaron en el análisis de correlación entre “los hábitos del Deep work” y “la productividad de los trabajadores de las empresas” las mismas que son; relación

entre “Con qué frecuencia procura realizar sus actividades laborales en un ambiente alejado del uso de la revisión del celular y de la tecnología en general “con “Procura finalizar las tareas designadas diariamente en su puesto

de trabajo” con un coeficiente de correlación de .752 considerado como un valor de correlación positivo medio alto; relación entre “En su jornada laboral diaria dedica algunos minutos para priorizar las actividades más complejas” con “Procura cumplir con los objetivos trazados en su departamento” con un coeficiente de correlación de .721; “Procura establecer procesos para realizar cada una de sus actividades laborales de

manera eficiente” con “Procura finalizar las tareas designadas diariamente en su puesto de trabajo” con un coeficiente de .823; “Procura utilizar los medios tecnológicos que le provee la empresa en el desempeño exclusivo de sus labores diarias” con “Procura cumplir con los objetivos trazados en su departamento” con un coeficiente de .745, además de otras relación pero con un coeficiente mucho más bajo.

Tabla 5

Análisis de correlaciones entre los hábitos deep work y la productividad de los trabajadores de las empresas

		¿Si se presentan dificultades en su trabajo considera que posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?	¿Procura cumplir con los objetivos trazados en su departamento?	¿Procura finalizar las tareas designadas diariamente en su puesto de trabajo?	¿Procura no recibir llamados de atención por no haber cumplido con las tareas designadas en su puesto de trabajo?
¿Con que frecuencia procura realizar sus actividades laborales en un ambiente alejado del uso de la revisión del celular y de la tecnología en general?	Coeficiente de correlación	,192**	-0,008	,752*	-0,033
	Sig. (bilateral)	0,000	0,865	0,014	0,474
	N	482	482	482	482
¿En su jornada laboral diaria dedica algunos minutos para priorizar las actividades más complejas?	Coeficiente de correlación	,376**	,721**	0,062	,160**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,172	0,000
	N	482	482	482	482
¿Procura establecer procesos para realizar cada una de sus actividades laborales de manera eficiente?	Coeficiente de correlación	,301**	0,023	,823*	-0,002
	Sig. (bilateral)	0,000	0,617	0,010	0,961
	N	482	482	482	482
¿Procura utilizar los medios tecnológicos que le provee la empresa en el desempeño exclusivo de sus labores diarias?	Coeficiente de correlación	,120**	,745**	,266**	,137**
	Sig. (bilateral)	0,009	0,003	0,000	0,003
	N	482	482	482	482
¿Procura eliminar distracciones y alcanzar una alta concentración sobre sus tareas?	Coeficiente de correlación	0,070	0,033	,244**	,481**
	Sig. (bilateral)	0,127	0,466	0,000	0,001
	N	482	482	482	482

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Discusión

La información reflejada en el procesamiento de datos del software SPSS-25, en el que se denotó la incidencia de los hábitos del deep work en la productividad de los trabajadores de las empresas, a través del estudio de cinco y nueve indicadores del deep work y la productividad empresarial, respectivamente.

Mediante el instrumento se evaluó el uso de las redes sociales en el trabajo, donde el 20,75% de los encuestados no podían revisar sus redes en sus labores, esto muestra un punto positivo ya que ese porcentaje de empleados estaría más concentrado en sus tareas, y abre la puerta para profundizar las causas de esto, si no las revisan por restricciones de sus empleadores o por su tipo de trabajo, o ya sea por sus propias costumbres; en contraparte el 79,25% si lo pueden hacer, de los cuales el 39,01% revisan sus redes cada hora, el 34,03% lo hacen en los descansos, un 13,09% lo hacen cada 30 minutos y el 13,87% restante las revisan cada 15 minutos o menos. Se evidencia que existe un alto porcentaje de empleados que recurre muy seguido a sus redes sociales cerca del 27% lo harían cada 30 o menos, ese tiempo se aleja de la media internacional de tiempo de concentración en el trabajo que estima breves descansos cada en un rango de 40 minutos a 1 hora.

En cuanto a las redes sociales más usadas son Instagram, WhatsApp y Facebook, se observa que unos empleados revisan solo 1 y otros revisan hasta las 3 redes en sus trabajos, esto implica que se tomarían más tiempo que podría ser aprovechado para adelantar sus trabajos o revisar y mejorar la calidad y aumentar la cantidad del mismo, ósea ser productivo y aumentar su valor en la empresa.

El análisis de resultados de los indicadores mediante la correlación, se encontró algunas relaciones entre débiles y medio altas entre las más destacadas se evidenció la relación estadísticamente significativa medio alta entre la “ambiente alejado” y “realizar el trabajo con los medios que dispone” (,795); “presentar informe claros” fue la variable que obtuvo mayor número

de relaciones en total fueron tres con “priorizar actividades” (,662), “establecer procesos” (,772), “desempeño exclusivo” (,823), en este apartado se evidencia como los hábitos del deep work ayudarían a mejorar, reducir los errores en el trabajo y mejorar los tiempos de entrega.

Se observan dos variables más de productividad y su alta relación con las variables del deep work las cuales son “Cumplir objetivos” mostrando que al “priorizar actividades” (,721); y con el “desempeño exclusivo” (,745), se podría alcanzar los objetivos departamentales y así poder planear nuevos retos. Se presentó una variable más de productividad con dos relaciones medio altas la cual fue “finalizar tareas diariamente” se relacionó con “ambiente alejado” (,752) y con “establecer procesos” (,823), lo que demuestra que trabajar en un ambiente tranquilo y sobre todo establecer procesos permitiría finalizar todos los pendientes y cumplir a diario en el puesto de trabajo. Cabe señalar que se presentaron otras relaciones estadísticamente significativas, pero se presentaron las que tenían el valor más alto.

Conclusiones

El deep work es una filosofía moderna que esta ganado un protagonismo por lo que es necesario conocerla para estar a la vanguardia; es un término orientado a la productividad que aporta muchos beneficios, este representa la habilidad de poder estar concentrados sin distracciones en una sola cosa, que con una constante practica y aplicación en el mundo laboral ayuda a mejorar la destreza de dirigir toda la capacidad cognitiva por un determinado periodo de tiempo en la tarea.

Mediante el instrumento de la investigación se demostró que la gran mayoría de los trabajadores aplican de alguna manera muchos de los hábitos del deep work, tal vez los conocen o lo hacen de manera inconsciente, aunque muchos de ellos no pueden despegarse de la revisión del celular en concreto de las redes sociales, pero al parecer esto no genera problemas serios al cumplir con su trabajo ya que se han ido adaptando para poder hacer las dos cosas en periodos de tiempos.

Como demuestra la investigación a través de

la construcción de indicadores que conforman los hábitos del deep work y la productividad de los trabajadores que sirvieron de punto de comparación, se logró determinar la incidencia de la práctica de la filosofía del Deep Work y la aplicación de sus hábitos en la productividad de las empresas, a través del estudio de los hábitos de trabajo de los empleados de las organizaciones.

Referencias Bibliográficas

- Acero, M. A., Pardo, J. M., & Rojas, L. Y. (2018). *Correlacion entre inteligencia emocional, uso de redes sociales y rendimiento academico de los estudiantes*. Tesis de Grado, Universidad de Cundinamarca, Colombia. Obtenido de <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/1618/CORRELACION%20ENTRE%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20USO%20DE%20REDES%20SOCIALES%20Y%20RENDIMIENTO%20ACAD%20MICO%20DE%20LAS%20ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Alderete, M., & Guitierrez, I. (2012). TIC y productividad en las industrias de servicios en Colombia. *Lecturas de Economía*(77), 163-188. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1552/155226077006.pdf>
- Avendaño, W. R., & Guacaneme, R. E. (enero-julio de 2016). Educación y globalización: una visión crítica. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 16(30), 191-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1002/100246672012.pdf>
- Ayala, T. (2014). Redes sociales, poder y participación ciudadana. *Revista Austral de Ciencias Sociales*(26), 23-48.
- Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/459/45931862002.pdf>
- Barra, A., & Gómez, N. (2013). Análisis del Rendimiento Organizacional a través del Modelo Gratton. Caso Aplicado a una Carrera de Pregrado de una Universidad Estatal Chilena. *Formación Universitaria*, 6(4), 39-48. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v6n4/art05.pdf>
- Botello, H., & Pedraza, A. (enero-junio de 2014). LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LAS FIRMAS: EVIDENCIA DE LAS FIRMAS INDUSTRIALES DEL ECUADOR. *Revista Ciencias Estratégicas*, 22(31), 19-32. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151332653002.pdf>
- Camacho, R., & Hugueta, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*(35), 87-118. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832005>
- Contreras, A., Macías, P., & González, O. (2018). Incidencia de la certificación “Tesoros de México” sobre la ventaja competitiva de los hoteles. *Economía: teoría y práctica*(49), 165-194. doi:10.24275/ETYP/AM/NE/492018/Contreras
- Cordero, J., Narváez, C., & Erazo, J. (2019). La evaluación por competencias: una herramienta para determinar la productividad del talento humano. *593 Digital Publisher*(3-1), 76-96. Obtenido de http://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/113/317
- Fontalvo, T. (2016). Análisis de la productividad para las empresas certificadas y no certificadas en la Coalición Empresarial Anti-Contrabando (CEAC) en la ciudad de Cartagena, Colombia. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 24(1), 113-123.

- Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/772/77243535011.pdf>
- Fragoso , H., & Pineda , D. (2018). Modelo de gobierno de tecnología de la información para mejorar el desempeño de proyectos de negocio minorista. *Investigación Administrativa*, 48(122). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456055708004/456055708004.pdf>
- García, R. (2017). Cooperación tecnológica, innovación y competitividad: una perspectiva teórica institucional. *Análisis Económico*, 32(79), 177-199. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41352781008>
- Guaña, E. J., Quinatoa, E., & Perez, M. A. (Abril, Junio de 2017). Tendencias del uso de las tecnologías y conducta del consumidor tecnológico. *Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguin*, 23(2), 1-17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181550959002.pdf>
- Hoyos, A. E. (2016). Influencia de las redes sociales en la educación superior. *En Actas del Congreso Internacional Comunicación y Pensamiento. Comunicacion y desarrollo social*, 1067-1078. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/50960/Pages%20from%20978-84-945243-2-51-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hütt, H. (2012). Las redes sociales: una nueva herramienta de difusión. *Reflexiones*, 91(2), 121-128. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/729/72923962008.pdf>
- Madero, S. M. (25 de Mayo de 2015). Uso de las redes sociales en el lugar de trabajo. *VinculadTégica*(1), 1479-1496. Obtenido de <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculadtegica/Revistas/1479-1500%20USO%20DE%20LAS%20REDES%20SOCIALES%20EN%20EL%20LUGAR%20DE%20TRABAJO.pdf>
- S. (Julio-Diciembre de 2017). Hábitos de estudio y rendimiento académico. Caso estudiantes de la licenciatura en Administración de la Unidad Académica Profesional Tejuipilco. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006024.pdf>
- Moyano, J., Bruque, S., & Eisenberg, J. (2007). La influencia de las redes sociales en la adaptación de los trabajadores al cambio tecnológico. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*(31), 0. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/807/80703106.pdf>
- Newport, C. (2016). *Depp Work: Rules for focussed success in a distracted world* . New York, Boston, Estados Unidos: Grand Central.
- Pacheco, B. M., Lozano, J. L., & Gonzales, N. (enero/junio de 2018). Diagnóstico de utilización de Redes sociales: factor de riesgo para el adolescente. *Revista Iberoamericana*, 8(6), 53-72. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.334>
- Ramírez, R., Royero, G., & Janbeih, O. (2019). Gestión tecnológica como factor clave de éxito en universidades privadas. *Telos*, 1(21). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99357718023>
- Romero, C., Flores, G., Campoverde, J., & Coronel, K. (2017). Microempresas panificadoras en el Azuay (Ecuador) y su productividad. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(14). doi:<http://dx.doi.org/10.17163/ret.n14.2017.09>
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher*(5-1), 91-107. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Mondragón, C. M., Cardoso, D., & Bobadilla, Santamaria, R. (2018). Las PYMES y

factores para obtener el éxito, inicio para el marco referencial . *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 6(21), 131-144. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2150/215058535009/215058535009.pdf>

Valderrama, N., Azócar, G., & Juárez, F. (2019). Agricultura y productividad: tendencias y determinantes en una región de Chile central. *Revista Academia & Negocios*, 5(1), 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5608/560860148001/560860148001.pdf>

Vázquez, R. (2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. *El trimestre económico*, 2(338), 277-310. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/313/31358145003/31358145003.pdf>