



## **“INCIDENCIA DE LA CONDUCTA MONOCRÓNICA Y POLICRÓNICA EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL SUPERMERCADO”**

**JOVITA MARTÍNEZ GONZALEZ  
ADÁN STUARDO RUBILAR**

**INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN ADMINISTRACIÓN**

### **RESUMEN**

Debido a la gran competitividad de las organizaciones a nivel mundial, los recursos humanos han tomado gran importancia en los últimos años. La administración se ha enfocado a mantener a sus empleados comprometidos con los objetivos de la organización otorgándoles herramientas para la superación, no tan sólo organizacional sino también personal.

Por otra parte, el tiempo es considerado como un recurso escaso y cada individuo posee su propia forma de administrarlo. De aquí surge la inquietud de este estudio por “Determinar el manejo que los empleados del supermercado “Líder Vecino” Curicó, tienen del tiempo, y su incidencia en el desempeño.

Con el fin de lograr este objetivo, se comenzó por determinar las características de los empleados a poseer una tendencia hacia la policronicidad (realizar varias cosas al mismo tiempo) o hacia la monocronicidad (Realizar una sola tarea a la vez). Para este propósito se procedió a aplicar un cuestionario (previamente utilizado en estudios similares), obteniendo como resultado una mayor inclinación hacia la conducta monocrónica.

Luego, se procedió a analizar cada una de las áreas de trabajo, respecto a las características Policrónicas o Monocrónicas, con el fin de identificar si las características de los empleados se adecuan a sus puestos de trabajo. Los resultados obtenidos indicaron una baja relación entre estos, ya que los empleados poseen mayoritariamente característica monocrónicas, mientras

que las áreas de trabajo presentan una mayor tendencia hacia la policronicidad.

Lo mismo se procedió a realizar con las variables utilizadas en la evaluación del desempeño, cabe aquí señalar que la organización posee tres tipos de evaluación del desempeño, siendo la más importante la evaluación de desempeño "personal en contacto", ya que es el medio por el cual se evalúa a todos los miembros de la organización. Este tipo de evaluación obtuvo como resultado una relación inversa con el tipo de comportamiento de los empleados, ya que este método presenta mayoritariamente tendencias policrónicas. Finalmente, las conclusiones del presente estudio, indican que la mayoría de las personas no se adecuan al perfil del puesto de trabajo, por lo tanto una mala relación de estos con las características de los empleados, provocaría un bajo desempeño por parte de los empleados, es decir, si una persona presenta características monocrónicas y su área de trabajo indica tener que realizar muchas cosas a la vez, le causará un bajo rendimiento porque una persona monocrónica al tener que realizar otra actividad cuando aun no han terminado lo que estaban haciendo, les genera tensión, inatención e ineficacia en el desarrollo de sus actividades. Al mismo resultado se puede llegar a partir de las características de la evaluación del desempeño, ya que una persona que posee características monocrónicas, al estar siendo evaluada por características policrónicas, indicaría una mala evaluación del desempeño. Sin embargo, se debe recordar que ocurre lo contrario con las personas policrónicas, provocando en este caso un alto rendimiento.