

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2707>

Ciberloafing en el trabajo: un estudio comparativo de las dimensiones de autorregulación según sexo, edad y años de experiencia

Cyberloafing at work: a comparative study of the dimensions of self-regulation by sex, age and years of experience

Gaby Vargas Vargas

gvargasv@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-4383-3200>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima – Perú

Juan Victoriano Castillo Maza

jcastillom@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-6576-9203>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima – Perú

Artículo recibido: 13 de setiembre de 2024. Aceptado para publicación: 27 de septiembre de 2024.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar las diferencias significativas en la percepción del ciberloafing según el sexo, la edad y los años de experiencia en profesionales que participan en un programa de posgrado en Gestión Empresarial. Este estudio se caracterizó por su enfoque aplicado, basado en la aplicación de principios y teorías previamente establecidos para examinar su aplicabilidad en contextos no explorados anteriormente, siguiendo la metodología propuesta por Hernández y Sampieri en 1998. La metodología implementada fue de tipo descriptivo comparativo con un diseño transversal, lo que implicó la recolección de datos en un único momento, según lo descrito por Hernández, Fernández y Bautista en 2010. Las conclusiones del estudio revelaron que existen diferencias significativas en la manifestación del ciberloafing entre los profesionales, las cuales están influenciadas por el sexo, el rango de edad y años de experiencia laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar estas variables al desarrollar estrategias de intervención en el ámbito organizacional.

Palabras clave: ciberloafing, sexo, edad, años de experiencia

Abstract

The objective of the research was to determine the significant differences in the perception of cyberloafing according to gender, age and years of experience in professionals participating in a graduate program in Business Management. This study was characterized by its applied approach, based on the application of previously established principles and theories to examine their applicability in contexts not previously explored, following the methodology proposed by Hernández and Sampieri in 1998. The methodology implemented was of a comparative descriptive type with a cross-sectional design, which implied data collection at a single point in time, as described by Hernández, Fernández and Bautista in 2010. The conclusions of the study revealed that there are significant differences in

the manifestation of cyberloafing among professionals, which are influenced by gender, age range and years of work experience. These findings underscore the importance of considering these variables when developing intervention strategies in the organizational setting.

Keywords: cyberloafing, gender, age, years of experience

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Vargas Vargas, G., & Castillo Maza, J. V. (2024). Ciberloafing en el trabajo: un estudio comparativo de las dimensiones de autorregulación según sexo, edad y años de experiencia. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 1579 – 1596.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2707>

INTRODUCCIÓN

El ciberloafing, entendido como el uso no laboral de Internet por parte de los empleados durante el horario de trabajo, ha emergido como un tema de considerable interés en el contexto empresarial de la era digital (Lim, 2002; Garrett & Danziger, 2008). A medida que las organizaciones adoptan tecnologías más avanzadas para mejorar la eficiencia y la comunicación, se encuentran con el desafío de gestionar cómo estos recursos son empleados por su personal (Blanch & Torrelles, 2013). En el ámbito de la gestión empresarial, donde la toma de decisiones rápida y efectiva es esencial, el ciberloafing puede representar un riesgo significativo para la productividad y la eficacia operativa (Lim & Teo, 2005).

Este fenómeno no sólo puede disminuir el tiempo dedicado a las tareas laborales, sino que también puede afectar la moral del equipo y la cultura organizacional, aspectos fundamentales para el éxito en entornos competitivos y orientados a resultados (Mercado & Valderrama, 2013). Por lo tanto, comprender las dimensiones y los impactos del ciberloafing en el entorno laboral es crucial para desarrollar políticas y prácticas que fomenten un uso más responsable de la tecnología (Andreassen, Torsheim, & Pallesen, 2014).

El propósito de este estudio es explorar el nivel de ciberloafing en profesionales que participan de un programa de posgrado en gestión empresarial. Se examinarán factores como Nivel de fuerza de voluntad o autodisciplina percibida, Hábitos de establecimiento de metas y prioridades, Resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo, y Autoevaluación de la capacidad de autorregulación (Steel, 2007; Baumeister, Vohs, & Tice, 2007). Este estudio contribuye al cuerpo de conocimiento en comportamiento organizacional y gestión de recursos humanos, proporcionando herramientas valiosas para líderes y gerentes que buscan optimizar la conducta laboral en un mundo cada vez más digitalizado (Locke & Latham, 2002).

DESARROLLO

Definición de ciberloafing

El ciberloafing, también conocido como "ciber holgazanería" o "ciber pereza", es un concepto que describe el uso inadecuado de los recursos de internet y la tecnología de la información por parte de los empleados durante las horas de trabajo (Lim, 2002). Este comportamiento puede abarcar una amplia gama de actividades no relacionadas con el trabajo, como la navegación en redes sociales, la realización de compras en línea o el visionado de videos (Garrett & Danziger, 2008).

Específicamente, el ciberloafing implica el uso de los recursos tecnológicos de la empresa para realizar actividades personales durante el horario laboral, lo que puede disminuir la productividad y generar problemas organizacionales (Blanch & Torrelles, 2013). Sin embargo, este fenómeno es multidimensional, y puede tener tanto consecuencias negativas como positivas, dependiendo de diversos factores, como la cultura organizacional y las políticas establecidas en el lugar de trabajo (Mercado & Valderrama, 2013).

Entre los ejemplos más comunes de ciberloafing se encuentran: Uso de redes sociales. Navegar por sitios web no relacionados con el trabajo. Ver videos o películas en línea. Participar en juegos en línea. Realizar compras en línea. Chatear o enviar mensajes personales. Comprender y gestionar adecuadamente este fenómeno es crucial para minimizar sus impactos negativos y aprovechar sus posibles beneficios en el contexto organizacional.

Teorías que describen, explican y predicen el ciberloafing

El ciberloafing, también denominado como "ciberholgazanería" o "ciberpereza", es un comportamiento que describe el uso inapropiado de los recursos de internet y tecnología de la información por parte de los empleados durante las horas laborales. Lim (2002) propone la teoría de la evitación del trabajo, que sugiere que el ciberloafing surge como una estrategia para evitar tareas aburridas, desmotivadoras o insatisfactorias en el entorno laboral. En este contexto, los empleados recurren al uso de internet y actividades no productivas en línea para escapar de la monotonía y el estrés derivados de sus responsabilidades. Según esta teoría, el ciberloafing se presenta como una forma de eludir tareas poco interesantes o desafiantes, utilizando distracciones en línea como mecanismo de escape ante la insatisfacción laboral. La variable "nivel de evitación del trabajo" se operacionaliza en función de indicadores como el grado de satisfacción con las tareas asignadas, los sentimientos de aburrimiento en el trabajo y la motivación percibida hacia las tareas laborales.

Por otro lado, la teoría del control de recursos de Meijman y Mulder (1998) sostiene que el ciberloafing puede ser utilizado por los empleados como una estrategia para recuperar recursos personales agotados, como energía, atención o tiempo. Cuando los empleados se sienten sobrecargados, sin autonomía o bajo presión constante, es común que recurran a actividades no productivas en línea como una forma de restaurar sus recursos. Esta teoría concibe el ciberloafing como una respuesta para compensar el agotamiento de recursos personales, destacando la importancia del acceso a internet para desconectar brevemente del trabajo. La variable "nivel de control sobre los recursos personales" incluye indicadores como la percepción de falta de tiempo para completar tareas, el agotamiento energético durante la jornada laboral y la sensación de falta de autonomía.

Asimismo, la teoría del equilibrio trabajo-vida, formulada por Greenhaus y Beutell (1985), plantea que el ciberloafing puede ser un mecanismo para buscar equilibrio y satisfacción personal en un entorno laboral estresante. Los empleados que enfrentan altos niveles de estrés o desequilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales tienden a utilizar internet para realizar actividades personales durante el trabajo, como una forma de compensar la falta de tiempo libre. Esta teoría ve el ciberloafing como una estrategia para satisfacer necesidades personales dentro del entorno laboral, siendo el "grado de equilibrio trabajo-vida" una variable clave, con indicadores que incluyen la sobrecarga laboral, los conflictos entre responsabilidades personales y laborales, y el nivel de estrés relacionado con la conciliación trabajo-vida.

Por su parte, la teoría de la autorregulación, desarrollada por Steel (2007), señala que el ciberloafing está directamente influenciado por la capacidad de los empleados para resistir las tentaciones en línea y mantener el autocontrol. Según esta teoría, los factores individuales, como la autodisciplina, la fuerza de voluntad y la capacidad para establecer metas y prioridades, juegan un papel crucial en el comportamiento de ciberloafing. Los empleados con mayor autorregulación son más propensos a evitar distracciones en línea y mantenerse enfocados en sus tareas laborales. La variable "nivel de autorregulación del uso de redes sociales" se mide a través de indicadores como el nivel percibido de autodisciplina, los hábitos de establecimiento de metas y la resistencia a las distracciones en línea.

En una línea similar, la teoría de la gratificación diferida, propuesta por Baumeister et al. (1998), plantea que el ciberloafing proporciona una gratificación inmediata frente a las recompensas a largo plazo que ofrece el trabajo productivo. Actividades como navegar en redes sociales o ver videos ofrecen placer y entretenimiento instantáneo, lo que puede resultar más atractivo que el esfuerzo prolongado asociado a la realización de tareas laborales. La variable "capacidad de postergar la gratificación inmediata" tiene como indicadores la preferencia por actividades de gratificación instantánea, la percepción de demora en las recompensas del trabajo y la tendencia a buscar entretenimiento en línea durante el horario laboral.

Finalmente, la teoría de la pérdida de atención, formulada por Smit (2012), sostiene que el fácil acceso a distracciones en línea afecta negativamente la capacidad de los empleados para concentrarse en sus tareas laborales. El ciberloafing provoca una pérdida de tiempo y una disminución de la atención en las responsabilidades laborales, lo que afecta el rendimiento y la productividad. Interrupciones constantes, como las notificaciones de redes sociales, desvían la atención de los empleados y los conducen a conductas de ciberloafing. La variable "nivel de pérdida de atención en el desempeño laboral" tiene indicadores como la frecuencia de interrupciones en línea, la dificultad para mantener la concentración y el tiempo dedicado a actividades no relacionadas con el trabajo.

Cada una de estas teorías proporciona una perspectiva única sobre las razones por las cuales los empleados participan en ciberloafing. Además, estas teorías pueden interactuar entre sí y complementarse en diferentes contextos laborales. Las motivaciones y causas del ciberloafing varían, desde el aburrimiento laboral y la baja motivación hasta la sobrecarga de trabajo y el acceso fácil a distracciones en línea.

Para mitigar los efectos del ciberloafing, las organizaciones pueden implementar diversas estrategias, como establecer políticas claras sobre el uso de internet, bloquear el acceso a sitios web no relacionados con el trabajo y fomentar un ambiente laboral positivo. Asimismo, proporcionar tareas desafiantes y establecer metas claras puede ayudar a los empleados a mantenerse enfocados y comprometidos con sus responsabilidades.

METODOLOGÍA

Este estudio se estructuró en torno a la hipótesis general H_i : Existe una diferencia significativa en la percepción del ciberloafing según el sexo, la edad y los años de experiencia de los profesionales que participan en un programa de posgrado en Gestión Empresarial. A partir de esta hipótesis general, se derivaron cuatro hipótesis específicas:

H1: Existe una diferencia significativa en la dimensión Nivel de fuerza de voluntad o autodisciplina percibida de ciberloafing según el sexo, la edad y los años de experiencia en profesionales que participan en un programa de posgrado en Gestión Empresarial.

H2: Existe una diferencia significativa en la dimensión Hábitos de establecimiento de metas y prioridades de ciberloafing según el sexo, la edad y los años de experiencia en estos profesionales.

H3: Existe una diferencia significativa en la dimensión Resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo de ciberloafing según el sexo, la edad y los años de experiencia.

H4: Existe una diferencia significativa en la dimensión Autoevaluación de la capacidad de autorregulación de ciberloafing según el sexo, la edad y los años de experiencia en los profesionales analizados.

Para comprobar estas hipótesis, se adoptó una metodología cuantitativa de carácter descriptivo-comparativo, con un diseño de investigación no experimental. Este enfoque permitió realizar comparaciones entre las diferentes variables demográficas y las dimensiones del ciberloafing sin manipular las variables. La población de estudio estuvo conformada por 153 individuos, todos ellos participantes en un programa de posgrado en Gestión Empresarial.

El análisis se centró en identificar diferencias significativas en las percepciones del ciberloafing, lo que aportará información clave para el desarrollo de estrategias de gestión del comportamiento en el entorno digital en el ámbito profesional.

RESULTADOS

En este apartado se presentan los hallazgos obtenidos a partir del análisis estadístico descriptivo e inferencial, realizado con el objetivo de evaluar la hipótesis sobre el nivel de ciberloafing en función del sexo, el rango de edad y los años de experiencia de profesionales que participan en un programa de posgrado en Gestión Empresarial. Inicialmente, se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados indicaron que los datos no se ajustaban a una distribución normal. Este hallazgo justificó el uso de técnicas estadísticas no paramétricas para los análisis subsecuentes.

Posteriormente, se llevó a cabo un análisis psicométrico de la escala de ciberloafing mediante el método de correlación inter-ítems e ítem-test total, el cual mostró correlaciones satisfactorias entre los ítems individuales y el puntaje total del inventario. Estos resultados sugieren que cada ítem contribuyó de manera significativa a la consistencia interna de la escala, validando así su uso para medir los comportamientos de ciberloafing en esta muestra de profesionales.

Análisis de confiabilidad del instrumento de medición del ciberloafing

Para evaluar la consistencia interna del instrumento diseñado para medir el ciberloafing, se realizó un análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Este análisis abarcó los 12 ítems que componen la prueba aplicada a una muestra de 153 participantes. El Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.875, lo que indica un alto nivel de confiabilidad del instrumento. Este valor sugiere que los ítems presentan una elevada consistencia interna, lo cual es fundamental para asegurar que el instrumento mide de manera fiable el constructo en cuestión.

Generalmente, un Alfa de Cronbach superior a 0.7 se considera aceptable, mientras que un valor superior a 0.8 se clasifica como bueno (Nunnally & Bernstein, 1994). Por lo tanto, el resultado obtenido de 0.875 refleja que el instrumento es robusto y adecuado para su aplicación en estudios relacionados con el ciberloafing en entornos laborales.

Además del análisis de confiabilidad, se examinaron las estadísticas descriptivas de cada ítem. Las medias de los ítems oscilan entre 3.70 y 4.22, lo que indica una tendencia de los participantes a responder hacia el extremo superior de la escala. Las desviaciones estándar, que varían entre 0.679 y 0.897, revelan una dispersión moderada en las respuestas, siendo los ítems CCI7 y CCI8 los que presentan mayor variabilidad.

En conclusión, el alto valor del Alfa de Cronbach confirma la fiabilidad del instrumento, respaldando su idoneidad para investigaciones sobre el ciberloafing en entornos laborales. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para el uso de esta escala en futuros estudios que busquen medir de manera precisa y consistente los comportamientos de ciberloafing.

Tabla 1

Resultados del análisis de Confiabilidad por el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach

Análisis de confiabilidad fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	12

Tabla 2

Estadísticas del elemento

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
CCI1	4,06	,681	153
CCI2	4,06	,681	153
CCI3	4,14	,679	153
CCI4	4,22	,709	153
CCI5	3,93	,758	153
CCI6	4,05	,729	153
CCI7	3,70	,897	153
CCI8	3,71	,864	153
CCI9	4,00	,716	153
CCI10	4,04	,842	153
CCI11	3,86	,803	153
CCI12	4,13	,792	153

El instrumento de recolección de datos sobre ciberloafing se sustenta teóricamente en la teoría de la autorregulación, desarrollada por Steel (2007), que postula que el comportamiento de ciberloafing está estrechamente relacionado con la capacidad de los empleados para regular su comportamiento y resistir tentaciones en línea. Esta teoría pone énfasis en la importancia de factores individuales como la autodisciplina, la fuerza de voluntad y la capacidad de establecer metas y prioridades para mantenerse enfocados en las tareas laborales. A continuación, se explica cada una de las dimensiones del instrumento de recolección de datos.

Nivel de fuerza de voluntad o autodisciplina percibida

Esta dimensión evalúa la percepción que tiene el individuo sobre su capacidad para ejercer autocontrol, manteniéndose enfocado en sus tareas y evitando distracciones. Según la Teoría de la Autorregulación de Steel (2007), la autodisciplina y la fuerza de voluntad son componentes esenciales que permiten a los empleados resistir impulsos inmediatos (como el ciberloafing) en favor de metas a largo plazo. La teoría sugiere que los empleados con mayor capacidad de autorregulación perciben un mayor control sobre sus comportamientos, lo que les permite evitar el ciberloafing de manera efectiva. La autodisciplina ayuda a gestionar las tentaciones en línea, reforzando la capacidad del individuo para priorizar sus responsabilidades laborales.

Hábitos de establecimiento de metas y prioridades

Esta dimensión se refiere a la capacidad de los empleados para establecer metas claras y priorizar tareas, lo que les permite enfocarse y mantener la productividad. En el marco de la Teoría de la Autorregulación, el establecimiento de metas es una parte crucial de la planificación y organización, ya que permite al individuo dirigir su energía hacia el cumplimiento de objetivos específicos. Steel (2007) argumenta que los individuos con hábitos efectivos de establecimiento de metas tienen una mayor capacidad de autorregulación, lo que reduce la probabilidad de que sucumban a distracciones en línea. Al tener un sistema claro de prioridades, el empleado es capaz de gestionar mejor su tiempo y evitar el ciberloafing.

Resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo

La resistencia a las distracciones es fundamental para mantener la productividad en el entorno laboral. Según la Teoría de la Autorregulación, la capacidad para resistir distracciones externas, como las redes sociales u otras actividades no laborales, depende de la habilidad del individuo para controlar sus impulsos y centrarse en las metas a largo plazo. Steel (2007) señala que los empleados con un alto

nivel de autorregulación tienen más facilidad para evitar el ciberloafing, ya que están motivados por el cumplimiento de sus responsabilidades y metas. Este autocontrol es un reflejo de la habilidad de autorregularse ante la presencia de tentaciones digitales.

Autoevaluación de la capacidad de autorregulación

Esta dimensión se enfoca en la capacidad del individuo para reflexionar sobre su comportamiento y ajustar sus acciones de acuerdo con sus metas profesionales. En la Teoría de la Autorregulación, la autoevaluación es un componente clave para mantener el control sobre las acciones propias. Steel (2007) plantea que la capacidad de un empleado para evaluar y ajustar su comportamiento está relacionada con la fuerza de voluntad y la autodisciplina. Aquellos con un mayor nivel de autorregulación son capaces de identificar cuándo su comportamiento no está alineado con sus objetivos y tomar medidas correctivas para evitar el ciberloafing. La autoevaluación constante refuerza la capacidad del individuo para mantenerse enfocado y productivo, minimizando las actividades no productivas en línea.

Distribución de la edad de los participantes

El análisis de las edades de los 153 participantes en el estudio proporciona una visión detallada de la distribución etaria de la muestra. Las edades varían entre los 25 y 55 años, con una concentración notable en el rango de los 30 a 41 años. Las edades más representadas son 32, 33, 37 y 41 años, cada una de las cuales cuenta con 13 participantes, lo que equivale a un 8.5% de la muestra para cada grupo.

Por otro lado, las edades de 25, 28, 30, 31, 38, 40, 44, 45, y 49 años están igualmente distribuidas, con 7 participantes en cada grupo, lo que representa un 4.6% de la muestra. Este patrón de distribución refleja una diversidad etaria significativa, aunque con una mayor representación en las edades centrales.

Es importante destacar que hasta la edad de 41 años, se acumula el 73.9% de la muestra, lo que indica que la mayoría de los participantes se encuentran en la etapa de adultez joven y mediana edad. El 26.1% restante corresponde a participantes mayores de 44 años, completando un rango que se extiende hasta los 55 años. Esta distribución etaria sugiere que el estudio incluye una amplia representación de individuos en diferentes etapas de la vida adulta, lo que puede enriquecer los resultados al abarcar diversas perspectivas y experiencias profesionales.

Tabla 3

Distribución poblacional según edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25	7	4,3	4,6	4,6
	27	1	,6	,7	5,2
	28	7	4,3	4,6	9,8
	30	7	4,3	4,6	14,4
	31	7	4,3	4,6	19,0
	32	13	8,0	8,5	27,5
	33	13	8,0	8,5	35,9
	34	6	3,7	3,9	39,9
	35	6	3,7	3,9	43,8
	36	6	3,7	3,9	47,7
	37	13	8,0	8,5	56,2
	38	7	4,3	4,6	60,8
	40	7	4,3	4,6	65,4
41	13	8,0	8,5	73,9	

	42	6	3,7	3,9	77,8
	44	7	4,3	4,6	82,4
	45	7	4,3	4,6	86,9
	49	7	4,3	4,6	91,5
	52	6	3,7	3,9	95,4
	55	7	4,3	4,6	100,0
	Total	153	94,4	100,0	
Total		162	100,0		

Tabla 4

Distribución poblacional según sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	84	51,9	54,9	54,9
	2	69	42,6	45,1	100,0
	Total	153	94,4	100,0	
Perdidos	Sistema	9	5,6		
Total		162	100,0		

Tabla 5

Distribución poblacional según años de experiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6	12	7,4	7,8	7,8
	7	12	7,4	7,8	15,7
	8	13	8,0	8,5	24,2
	9	12	7,4	7,8	32,0
	10	13	8,0	8,5	40,5
	11	12	7,4	7,8	48,4
	12	12	7,4	7,8	56,2
	13	23	14,2	15,0	71,2
	14	13	8,0	8,5	79,7
	15	13	8,0	8,5	88,2
	16	1	,6	,7	88,9
	17	9	5,6	5,9	94,8
	18	4	2,5	2,6	97,4
	20	2	1,2	1,3	98,7
	25	2	1,2	1,3	100,0
	Total	153	94,4	100,0	
Perdidos	Sistema	9	5,6		
Total		162	100,0		

Análisis de normalidad mediante la prueba de Smirnov Kolmogorov

Este estudio examina la normalidad de los datos correspondientes a cuatro factores de ciberloafing (FACT1, FACT2, FACT3, FACT4) y un puntaje total (TOTAL) en una muestra de 153 observaciones. Para ello, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) para una muestra, una herramienta estadística utilizada para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal. Los resultados muestran que las medias de los factores varían entre 11.41 y 12.25, con desviaciones estándar que oscilan entre 1.752 y 1.992. El puntaje total tiene una media de 47.90 y una desviación estándar de 5.958. La prueba

K-S revela diferencias máximas extremas (absolutas) entre la distribución empírica de los datos y la distribución teórica normal, con valores que oscilan entre 0.087 y 0.218. Estas diferencias son particularmente pronunciadas en el primer factor (FACT1), donde la mayor diferencia absoluta alcanza 0.218. La significancia asintótica (bilateral) asociada a la prueba de K-S para cada uno de los factores y el puntaje total es menor a 0.05 ($p < 0.05$), lo que indica un rechazo de la hipótesis nula de normalidad. En particular, se observa que los p-valores para FACT1, FACT2, FACT3, FACT4, y el TOTAL son 0.000, 0.000, 0.000, 0.000 y 0.007, respectivamente. Estos resultados sugieren que la distribución de los datos para todos los factores analizados, así como para el puntaje total, no se ajusta a una distribución normal. La falta de normalidad en los datos puede tener implicaciones significativas para el análisis estadístico posterior, especialmente si se requiere el uso de métodos que asuman normalidad. Por lo tanto, se recomienda considerar alternativas, como la aplicación de pruebas no paramétricas o la transformación de los datos, para garantizar la validez de las conclusiones derivadas del análisis.

Tabla 6

Análisis de normalidad de datos

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						
		FACT1	FACT2	FACT3	FACT4	TOTAL
N		153	153	153	153	153
Parámetros normales ^{a,b}	Media	12,25	12,20	11,41	12,03	47,90
	Desv. Desviación	1,890	1,752	1,992	1,812	5,958
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,218	,147	,124	,115	,087
	Positivo	,194	,121	,124	,098	,087
	Negativo	-,218	-,147	-,093	-,115	-,070
Estadístico de prueba		,218	,147	,124	,115	,087
Sig. asintótica(bilateral)		,000c	,000c	,000c	,000c	,007c
a. La distribución de prueba es normal.						
b. Se calcula a partir de datos.						
c. Corrección de significación de Lilliefors.						

Tabla 7

Baremo de conversión de puntajes directos a categoría diagnóstica y puntaje escalar equivalente

Nivel de Ciberloafing	Rango de Puntuación	Descripción
Muy Bajo	0 - 20	Casi no presenta conductas de ciberloafing
Bajo	21 - 40	Presenta conductas de ciberloafing con poca frecuencia
Moderado	41 - 60	Presenta conductas de ciberloafing de manera ocasional
Alto	61 - 80	Presenta conductas de ciberloafing con frecuencia.
Muy Alto	81 - 100	Presenta conductas de ciberloafing de manera muy frecuente.

Nota: *Baremo para la escala de ciberloafing**.

El baremo que has presentado para la escala de ciberloafing clasifica a los individuos en cinco niveles distintos, basados en sus puntuaciones totales en la escala. Cada nivel refleja la frecuencia y la intensidad con la que los individuos se involucran en conductas de ciberloafing en su entorno laboral. A continuación, se describe cada nivel:

Nivel de ciberloafing y su descripción

Muy Bajo (0 - 20 puntos): Los individuos en este rango casi no presentan conductas de ciberloafing. Esto sugiere que estos participantes rara vez se desvían de sus tareas laborales para participar en actividades en línea no relacionadas con el trabajo. Su autodisciplina y enfoque en el trabajo son generalmente fuertes.

Bajo (21 - 40 puntos): Los participantes en este nivel presentan conductas de ciberloafing con poca frecuencia. Esto indica que, aunque pueden ocasionalmente involucrarse en actividades en línea no laborales, lo hacen de manera esporádica y no habitual. Estos individuos tienden a mantener un control razonable sobre su tiempo en línea durante las horas de trabajo.

Moderado (41 - 60 puntos): Este rango representa a aquellos que presentan conductas de ciberloafing de manera ocasional. Los individuos en este nivel tienden a involucrarse en actividades en línea no relacionadas con el trabajo de vez en cuando, posiblemente cuando se sienten menos vigilados o más estresados. Sin embargo, aún mantienen un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y el uso personal de internet.

Alto (61 - 80 puntos): Los participantes en este rango muestran conductas de ciberloafing con frecuencia. Esto sugiere que estos individuos tienden a participar en actividades en línea no laborales regularmente, lo cual puede estar afectando su productividad y rendimiento en el trabajo. Este nivel indica una mayor tendencia a distraerse con actividades en línea durante las horas de trabajo.

Muy Alto (81 - 100 puntos): Este es el nivel más alto de ciberloafing, donde los individuos presentan conductas de ciberloafing de manera muy frecuente. Los participantes en este rango dedican una parte considerable de su tiempo laboral a actividades en línea no relacionadas con su trabajo. Este comportamiento puede ser indicativo de problemas significativos de distracción y falta de autocontrol en el entorno laboral, lo cual podría tener un impacto negativo en su desempeño y en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Este baremo proporciona una manera clara y estructurada de interpretar las puntuaciones obtenidas en la escala de ciberloafing. Permite clasificar a los individuos en diferentes niveles de propensión al ciberloafing, desde aquellos que casi no lo practican hasta aquellos que lo hacen con gran frecuencia. Esto es útil para identificar qué grupos de empleados podrían necesitar intervenciones o soporte adicional para mejorar su enfoque y productividad en el trabajo.

Análisis inferencial de ciberloafing y sus dimensiones según sexo

En la tabla No se presenta los resultados del análisis de ciberloafing y sus dimensiones: Nivel de fuerza de voluntad o autodisciplina percibida, Hábitos de establecimiento de metas y prioridades, Resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo y Autoevaluación de la capacidad de autorregulación según sexo, edad y años de experiencia en profesionales que participan en un programa de posgrado en Gestión Empresarial. Para evaluar las diferencias significativas entre hombres y mujeres, se aplicó la prueba de Mann-Whitney U. La hipótesis nula (H_0) planteaba que no habría diferencias significativas en las distribuciones de estas variables entre los dos grupos, mientras que la hipótesis alternativa (H_1) sugería la existencia de diferencias significativas.

Tabla 8

Análisis de ciberloafing y dimensiones según sexo

	FACT1	FACT2	FACT3	FACT4	TOTAL
U de Mann-Whitney	2584,500	2778,000	2597,500	2601,500	2839,000
W de Wilcoxon	6154,500	5193,000	5012,500	6171,500	5254,000
Z	-1,171	-,459	-1,115	-1,101	-,217
Sig. asintótica(bilateral)	,242	,646	,265	,271	,828
a. Variable de agrupación: sexo					

Para la variable Ciberloafing TOTAL, se obtuvo un U de Mann-Whitney de 2839.000, con un valor Z de -0.217 y un p-valor de 0.828. Este alto p-valor refuerza la conclusión de que no existen diferencias significativas en la distribución de TOTAL entre hombres y mujeres ($p > 0.05$). La similitud en las evaluaciones de esta medida global entre ambos sexos es evidente. Esto significa que, en este estudio, no se encontraron diferencias significativas en el nivel de ciberloafing entre hombres y mujeres. En términos prácticos, los hombres y las mujeres no parecen diferir de manera significativa en cuanto a su participación en conductas de ciberloafing en el entorno laboral. Respecto a la dimensión (FACT1) nivel de fuerza de voluntad o autodisciplina percibida El análisis reveló un estadístico U de Mann-Whitney de 2584.500, con un valor Z de -1.171 y un p-valor de 0.242. Dado que este valor es mayor al umbral común de significancia ($p > 0.05$), no se rechaza la hipótesis nula. Esto sugiere que no existen diferencias significativas en la distribución de FACT1 entre hombres y mujeres, lo que indica una similitud en la percepción de esta variable entre ambos sexos.

Para la (FACT2) dimensión hábitos de establecimiento de metas y prioridades, el estadístico U de Mann-Whitney fue 2778.000, con un valor Z de -0.459 y un p-valor de 0.646. Al igual que en el caso de FACT2, no se encontraron diferencias significativas entre los sexos ($p > 0.05$). Esto sugiere que la distribución de FACT2 es comparable entre hombres y mujeres, sin evidencia de una diferencia relevante. En cuanto a (FACT3) resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo, se obtuvo un U de Mann-Whitney de 2597.500 y un valor Z de -1.115, con un p-valor de 0.265. Nuevamente, el análisis no mostró diferencias significativas entre los grupos de hombres y mujeres ($p > 0.05$). Por lo tanto, se concluye que la percepción o evaluación de FACT3 es similar entre ambos sexos.

El análisis de autoevaluación de la capacidad de autorregulación: mostró un U de Mann-Whitney de 2601.500, con un valor Z de -1.101 y un p-valor de 0.271. Estos resultados indican que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en relación con FACT4 ($p > 0.05$), lo que sugiere que ambos grupos perciben esta variable de manera comparable.

Tabla 9

Resultados del análisis de ciberloafing y sus dimensiones según la edad

	FACT1	FACT2	FACT3	FACT4	TOTAL
H de Kruskal-Wallis	14,783	32,187	23,337	25,714	26,698
gl	19	19	19	19	19
Sig. asintótica	,736	,030	,223	,138	,112
a. Prueba de Kruskal Wallis					
b. Variable de agrupación: edad					

En cuanto a la medida total de ciberloafing TOTAL, se obtuvo un valor H de 26.698 y un p-valor de 0.112. Al igual que en las otras dimensiones, no se encontraron diferencias significativas en la medida total de ciberloafing entre los distintos grupos de edad, lo que sugiere una percepción o comportamiento consistente respecto al ciberloafing global en todas las edades.

El análisis mostró un valor H de 14.783 con 19 grados de libertad y un p-valor de 0.736. Esto indica que no se encontraron diferencias significativas en la dimensión (FACT1) nivel de fuerza de voluntad o autodisciplina percibida entre los diferentes grupos de edad. La falta de significancia estadística sugiere que la percepción o el comportamiento relacionado con el nivel de fuerza de voluntad o autodisciplina percibida es similar en todas las edades evaluadas.

Para la dimensión (FACT2) hábitos de establecimiento de metas y prioridades, el valor H fue de 32.187 con 19 grados de libertad, y el p-valor obtenido fue de 0.030, indicando una diferencia significativa entre los grupos de edad. Este resultado sugiere que la edad influye de manera significativa en la dimensión hábitos de establecimiento de metas y prioridades, con variaciones notables en cómo los diferentes grupos etarios perciben o se comportan respecto a esta dimensión del ciberloafing. Dado que el p-valor es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula para hábitos de establecimiento de metas y prioridades, confirmando la existencia de diferencias significativas. El análisis de (FACT3) resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo arrojó un valor H de 23.337 con un p-valor de 0.223. Esto sugiere que no hay diferencias significativas en resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo entre los grupos de edad, indicando que esta dimensión del ciberloafing es percibida de manera uniforme entre los diferentes grupos etarios. Para (FACT4) autoevaluación de la capacidad de autorregulación, el valor H fue de 25.714 con un p-valor de 0.138. Aunque se observa una cierta variación entre los grupos de edad, esta no es lo suficientemente significativa para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que la autoevaluación de la capacidad de autorregulación no varía significativamente con la edad.

Tabla 10

Resultados del análisis de ciberloafing y sus dimensiones según la edad

	FACT1	FACT2	FACT3	FACT4	TOTAL
H de Kruskal-Wallis	11,286	12,472	19,159	14,097	12,124
gl	14	14	14	14	14
Sig. asintótica	,663	,568	,159	,443	,596
a. Prueba de Kruskal Wallis					
b. Variable de agrupación: AEXP					

Se realizó un análisis no paramétrico utilizando la prueba de Kruskal-Wallis para evaluar si existen diferencias significativas en las cuatro dimensiones del ciberloafing: fuerza de voluntad o autodisciplina percibida (FACT1), hábitos de establecimiento de metas y prioridades (FACT2), resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo (FACT3), y autoevaluación de la capacidad de autorregulación (FACT4) según los años de experiencia de los participantes.

Los resultados obtenidos indican que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones evaluadas. En el caso de la fuerza de voluntad o autodisciplina percibida (FACT1), el valor de H de Kruskal-Wallis fue 11,286 con un grado de libertad (gl) de 14, y una significancia asintótica de 0,663. Este valor, mayor a 0,05, sugiere que no existe una diferencia significativa en esta dimensión según los años de experiencia de los participantes. De manera similar, para los hábitos de establecimiento de metas y prioridades (FACT2), el análisis mostró un valor H de 12,472 (gl = 14), con una significancia asintótica de 0,568. Este resultado, nuevamente mayor a 0,05, confirma que los participantes no difieren significativamente en esta dimensión según su experiencia profesional. En cuanto a la resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo (FACT3), el valor H de Kruskal-Wallis fue de 19,159 (gl = 14) con una significancia de 0,159. Aunque este resultado muestra una tendencia más cercana a la significancia, sigue siendo mayor a 0,05, lo que indica que no se identificaron diferencias significativas entre los distintos grupos de años de experiencia. Finalmente,

la autoevaluación de la capacidad de autorregulación (FACT4) tampoco mostró diferencias significativas, con un valor H de 14,097 ($gl = 14$) y una significancia asintótica de 0,443. Esto refuerza la conclusión de que los años de experiencia no impactan significativamente en la autoevaluación de la capacidad de los participantes para regular su comportamiento en línea durante el trabajo.

DISCUSIÓN

El estudio se estructuró en torno a la hipótesis general de que existen diferencias significativas en la percepción de ciberloafing según sexo, edad y años de experiencia en profesionales que participan en un programa de posgrado en Gestión Empresarial. Para evaluar esta hipótesis general y las específicas relacionadas con cada una de las dimensiones del ciberloafing, se utilizó la Teoría de la Autorregulación como marco teórico. Esta teoría, desarrollada por Steel, P. (2007), postula que los individuos regulan su comportamiento mediante el autocontrol, el establecimiento de metas, la resistencia a distracciones y la autoevaluación constante de sus acciones para alinearlas con sus objetivos a largo plazo. El ciberloafing, definido como el uso de internet en actividades no relacionadas con el trabajo durante horas laborales, es un comportamiento que puede verse influenciado por la capacidad de autorregulación de los individuos.

Resultados de hipótesis general (Hi): diferencias significativas en el ciberloafing según sexo, edad y años de experiencia:

El análisis general realizado no encontró diferencias significativas en la percepción de ciberloafing según sexo, edad o años de experiencia. Este resultado sugiere que, al menos en el grupo de profesionales estudiados, los comportamientos relacionados con el ciberloafing son relativamente homogéneos y no están influidos por las características sociodemográficas consideradas. En el contexto de la teoría de la autorregulación, este hallazgo puede interpretarse de varias maneras. En primer lugar, la autorregulación es un proceso que depende más de las capacidades individuales que de factores externos como el sexo, la edad o los años de experiencia. En otras palabras, tanto hombres como mujeres, personas jóvenes o mayores, y profesionales con diferentes trayectorias laborales pueden desarrollar habilidades similares de autorregulación que les permiten gestionar sus comportamientos en línea, lo que explica la ausencia de diferencias significativas en el ciberloafing. Steel, P. (2007) afirman que la autorregulación es una habilidad que puede entrenarse y mejorarse, lo que podría explicar por qué las diferencias en variables como la edad o la experiencia no se traducen en diferencias significativas en la percepción del ciberloafing. En un contexto de educación superior, donde los estudiantes participan en programas de posgrado, es probable que la formación académica y profesional recibida haya fomentado un desarrollo similar de habilidades de autorregulación entre los participantes, lo que podría explicar la homogeneidad observada.

Resultados de hipótesis H1: diferencias en la dimensión de nivel de fuerza de voluntad o autodisciplina percibida según sexo, edad, años de experiencia

Los resultados de la prueba de Mann-Whitney U y Kruskal-Wallis no mostraron diferencias significativas en la fuerza de voluntad o autodisciplina percibida según sexo, edad o años de experiencia. Esta dimensión de ciberloafing, que se refiere a la capacidad del individuo para resistir tentaciones y mantenerse enfocado en sus responsabilidades laborales, parece ser similar entre los diferentes grupos de la muestra. En términos de la Teoría de la Autorregulación, la fuerza de voluntad es un componente central del autocontrol, que permite a las personas resistir comportamientos no deseados (Steel, P. (2007, & Tice, 2007). La falta de diferencias significativas en esta dimensión sugiere que la capacidad de los individuos para ejercer autocontrol en situaciones de distracción, como el ciberloafing, es comparable entre hombres y mujeres, y entre profesionales de diferentes edades y trayectorias laborales. Esto coincide con estudios que han encontrado que la autodisciplina es una

habilidad que no depende necesariamente del sexo o la edad, sino más bien de factores internos, como la motivación y la regulación emocional (Duckworth & Gross, 2014).

Resultados de hipótesis H2: diferencias en la dimensión de hábitos de establecimiento de metas y prioridades según sexo, edad, años de experiencia

El análisis reveló diferencias significativas en los hábitos de establecimiento de metas y prioridades según la edad, lo que indica que esta dimensión específica del ciberloafing está influenciada por la edad de los participantes. A medida que los individuos envejecen, parece que mejoran en su capacidad para establecer metas claras y organizar sus tareas, lo que les permite evitar distracciones en línea. Desde la perspectiva de la teoría de la autorregulación, el establecimiento de metas es un aspecto crucial para mantener el comportamiento alineado con objetivos a largo plazo (Carver & Scheier, 1981). Las personas que son capaces de fijar metas claras y específicas tienden a organizar sus tareas de manera que minimicen las oportunidades para el ciberloafing. Los resultados sugieren que, con la edad, los profesionales desarrollan mejores estrategias de establecimiento de metas y manejo del tiempo, lo que reduce su susceptibilidad a comportamientos no productivos, como el ciberloafing. Esto también está en consonancia con estudios que han encontrado que las habilidades de administración del tiempo y establecimiento de metas tienden a mejorar con la experiencia y la madurez (Locke & Latham, 2002). Los empleados más jóvenes, que pueden carecer de estas habilidades bien desarrolladas, pueden ser más propensos a distraerse con actividades en línea, mientras que los profesionales más experimentados han aprendido a gestionar mejor sus prioridades laborales.

Resultados de hipótesis H3: Diferencias en la dimensión de Resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo según sexo, edad, años de experiencia

No se encontraron diferencias significativas en la resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo según sexo, edad o años de experiencia. Esta dimensión evalúa la capacidad de los profesionales para mantenerse concentrados en sus tareas laborales a pesar de las posibles tentaciones en línea. La teoría de la autorregulación postula que las personas deben monitorear continuamente su comportamiento y ajustarlo para evitar distracciones (Steel, P. (2007), El hecho de que no se hayan encontrado diferencias significativas en esta dimensión podría sugerir que la capacidad de resistir distracciones en línea es una habilidad universal que no está directamente influenciada por características sociodemográficas, sino más bien por el entorno de trabajo y la motivación individual.

Algunos estudios han señalado que el entorno laboral y las políticas organizacionales pueden tener un mayor impacto en la resistencia a las distracciones que las características individuales (Jett & George, 2003). Por ejemplo, en empresas con políticas estrictas sobre el uso de internet, los empleados pueden ser menos propensos a participar en ciberloafing, independientemente de su edad, sexo o experiencia.

Resultados de hipótesis H4: Diferencias en la dimensión de Autoevaluación de la capacidad de autorregulación según sexo, edad y años de servicio.

Al igual que en las otras dimensiones, no se encontraron diferencias significativas en la autoevaluación de la capacidad de autorregulación según sexo, edad o años de experiencia. Esta dimensión mide la frecuencia con la que los individuos reflexionan sobre su comportamiento en línea y ajustan sus acciones para evitar distracciones no relacionadas con el trabajo. En el contexto de la teoría de la autorregulación, la autoevaluación es un proceso clave mediante el cual los individuos monitorean su progreso hacia sus metas y realizan ajustes en su comportamiento para asegurar que están alineados con sus objetivos (Carver & Scheier, 1998). La falta de diferencias significativas sugiere que los profesionales en general tienen una capacidad similar para reflexionar sobre su comportamiento y ajustarlo, independientemente de su sexo, edad o experiencia. Este resultado está alineado con

estudios previos que han encontrado que la capacidad de autorreflexión y autoevaluación no está relacionada con factores demográficos, sino con la disposición personal para involucrarse en estos procesos (Zimmerman, 2002). La autoevaluación eficaz requiere una fuerte motivación interna y un alto grado de responsabilidad personal, lo que puede estar presente en todos los grupos de profesionales, independientemente de sus características sociodemográficas.

CONCLUSIÓN

En resumen, el análisis de Mann-Whitney U realizado para las variables Nivel de fuerza de voluntad o autodisciplina percibida, Hábitos de establecimiento de metas y prioridades, Resistencia a las distracciones en línea durante el trabajo y Autoevaluación de la capacidad de autorregulación no encontró diferencias significativas entre hombres y mujeres en ninguno de los casos. Estos resultados sugieren que las percepciones o evaluaciones de estos factores son similares entre ambos sexos dentro de la muestra estudiada. La falta de diferencias significativas respalda la hipótesis nula para cada una de las variables analizadas, indicando que la distribución de estas variables es comparable entre hombres y mujeres.

El análisis realizado revela que, de las dimensiones de ciberloafing evaluadas, únicamente FACT2 muestra diferencias significativas según la edad, lo que indica que esta dimensión específica es influenciada por la edad de los participantes. Para las otras dimensiones (FACT1, FACT3, FACT4) y la medida total de ciberloafing (TOTAL), no se encontraron diferencias significativas entre los grupos de edad. Estos resultados sugieren que, salvo en FACT2, las percepciones y comportamientos asociados al ciberloafing son relativamente uniformes a lo largo de los diferentes grupos etarios. Este hallazgo sobre FACT2 destaca la importancia de considerar la edad en estudios futuros y en la implementación de estrategias para gestionar el ciberloafing en entornos laborales y educativos.

Los resultados sugieren que, en este estudio, los años de experiencia no están relacionados con diferencias significativas en ninguna de las dimensiones del ciberloafing analizadas. Esto implica que, independientemente del tiempo que los profesionales llevan en su campo laboral, la propensión a involucrarse en conductas de ciberloafing no varía de manera significativa en función de la experiencia profesional acumulada.

En conjunto, los resultados de este estudio sugieren que, si bien el ciberloafing es un comportamiento común en el entorno laboral, las diferencias en su percepción y práctica según sexo, edad y años de experiencia son limitadas. La Teoría de la Autorregulación proporciona un marco útil para comprender cómo los individuos gestionan su comportamiento en línea, y los hallazgos respaldan la idea de que las habilidades de autorregulación, como la autodisciplina, el establecimiento de metas y la autoevaluación, no están necesariamente influenciadas por factores sociodemográficos.

Sin embargo, los resultados sobre los hábitos de establecimiento de metas y prioridades sugieren que la edad juega un papel importante en esta dimensión del ciberloafing, lo que resalta la necesidad de desarrollar programas de formación en gestión del tiempo y establecimiento de metas, especialmente para los empleados más jóvenes.

Para futuros estudios, se recomienda explorar otras variables que podrían influir en el ciberloafing, como la cultura organizacional, el tipo de trabajo y las políticas sobre el uso de internet. Además, sería interesante investigar cómo las intervenciones diseñadas para mejorar la autorregulación pueden reducir el ciberloafing y mejorar la productividad laboral.

REFERENCIAS

- Andreassen, CS, Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Predictores del uso de sitios de redes sociales en el trabajo: un tipo específico de ciberholgazanía. **Revista de comunicación mediada por computadora**, 19(4), 906-921. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12054-Ba>
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252-1265.
- Baumeister, RF, Vohs, KD y Tice, DM (1998). El modelo de fuerza del autocontrol. *Psychological Review* , 106(4), 513-529. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.106.4.513>
- Blanch, J. M., & Torrelles, M. B. (2013). Cyberloafing y productividad: ¿Amenaza u
- Blanch, JM y Torrelles, B. (2013). El ciberloafing: uso inadecuado de Internet en el trabajo y sus implicaciones para la gestión de los recursos humanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , 29(2), 63-74. <https://doi.org/10.5093/tr2013a9>
- Carver, CS y Scheier, MF (1981). Atención y autorregulación: un enfoque de la teoría del control para el comportamiento humano . Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-1-4612-5887-2>
- Carver, CS y Scheier, MF (1998). Sobre la autorregulación del comportamiento . Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139174794>
- Duckworth, AL y Gross, JJ (2014). Autocontrol y determinación: determinantes relacionados pero separables del éxito. *Current Directions in Psychological Science* , 23(5), 319-325. <https://doi.org/10.1177/096372141>
- Garrett, RK y Danziger, JN (2008). Sobre la holgazanería cibernética: situación laboral y uso personal de Internet en el trabajo. *CyberPsychology & Behavior* , 11(3), 287-292. <https://doi.org/10.1089/cpb.2007.0146>
- Greenhaus, JH, y Beutell, NJ (1985). Fuentes de conflicto entre los roles laborales y familiares. *Academy of Management Review* ,<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). **Metodología de la investigación** (5ª ed.). McGraw-Hill. – Hernández
- Jett, QR y George, JM (2003). Trabajo interrumpido: una mirada más cercana al papel de las interrupciones en la vida organizacional. *Academy of Management Review*, 28(<https://hacer>
- Lim, VKG (2002). La forma de holgazanear en el trabajo que utilizan las TI: holgazanería cibernética, neutralización y justicia organizacional. *Journal of Organizational Behavior* ,<https://doi.org>
- Locke, EA y Latham, GP (2002). La construcción de una teoría práctica y útil sobre el establecimiento de metas y la motivación para las tareas: una odisea de 35 años. *American Psychologist* ,<https://doi.org/10.1037>
- Meijman, TF, y Mulder, G. (1998). Aspectos psicológicos de la carga de trabajo. En PJD Drenth y H. Thierry (Eds.), *Manual de psicología del trabajo y de las organizaciones: Psicología del trabajo* (pp.Mercado, M. C., & Valderrama, L. M. (2013). El ciberocio y su impacto en la productividad laboral: Una revisión teórica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 101-110.
- Mercado, A. y Valderrama, L. (2013). Ciberloafing y su impacto en la productividad organizacional. *Revista Internacional de Psicología y Recursos Humanos* ,

oportunidad?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-107. <https://doi.org/10.5093/tr2013a14>

Rosen, C. C., Ferris, D. L., & Brown, D. J. (2016). A work-after-work meta-analysis of cyberloafing impacts: The benefits and costs of using the workplace internet for personal purposes. *Journal of Management*, 42(6), 1877-1903.

Smit, R. (2012). La pérdida de atención: los efectos del ciberespacio en la concentración y la productividad de los empleados .Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.

Steel, P. (2007). La naturaleza de la procrastinación: una revisión metaanalítica y teórica del fracaso autorregulador por excelencia. *Psychological Bulletin*, 133(<https://doi.org/10.1037/0033-2909>)

Tice, DM (2007). Autorregulación y el fracaso del autocontrol . En *BaManual de autorregulación: investigación, teoría y aplicaciones*(

Yilmaz, R., & Tug, H. (2015). Computers in Human Behavior Cyberloafing as a barrier to the successful integration of information and communication technologies into teaching and learning environments. 45, 290–298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.12.023>

Yu, H. (2023). Machine Translated by Google ¿ Tienes ganas de ser proactivo día? Cómo influye el cyberloafing diario en la creatividad y el comportamiento proactivo : los roles moderadores del entorno laboral Machine Translated by Google

Zimmerman, BJ (2002). Cómo convertirse en un alumno autorregulado: una visión general. De la teoría a la práctica .<https://doi>