



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral  
percibida por los trabajadores de la empresa COVIDA, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de Negocios - MBA**

**AUTOR:**

Castro Gutierrez, Erick (orcid.org/0000-0001-9537-7836)

**ASESOR:**

Mg. Casusol Morales, David Omar Fernando (orcid.org/0000-0002-7580-6573)

**CO-ASESORA:**

Dra. Salas Sanchez, Rosa Maria (orcid.org/0000-0002-6454-8740)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios, Padre Todopoderoso, por siempre permitirnos sentir su mano en cada acción, en cada camino pese a todos los reveses y dificultades.

A mi Esposa, Maribel, quien con sus palabras me ha dado la fortaleza para seguir luchando por conseguir un mundo mejor y por haberme hecho comprender que para lograr algo se requiere en algunas ocasiones renunciar y que con esfuerzo, dedicación y sacrificio se llega a la meta. A mi hija: Ariana Valentina que son el motivo de ser más para servir mejor.

A mis Padres, Carlos Jorge y Eufemia, con su preocupación y entrega, a pesar del tiempo transcurrido, siempre me han motivado para salir adelante a pesar del cansancio y la fatiga.

A todos aquellos seres queridos que desde allá arriba nos cuidan y protegen y que por siempre tendrán su lugar en nuestros corazones por su amor incondicional. A todas las personas que de una u otra manera han aportado significativamente para la conclusión de este informe de investigación, de manera especial a mis maestros y amigos que con sus consejos y observaciones me han enseñado que los trabajos se los hace bien o mejor no se los hace.

Erick Castro

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi agradecimiento a la Empresa COVIDA SRL por haberme proporcionado realizar la investigación en su prestigiosa entidad acogiéndome como estudiante de la Maestría

Al cuerpo docente de la Maestría en Administración de Negocios – Mba por los conocimientos impartidos durante el desarrollo de los ciclos de aprendizaje a través de las clases presenciales y asesorías recibidas durante toda la Maestría.

A todas las personas que colaboraron en el presente estudio para que éste llegue a feliz término.

El autor

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Nivel de percepción de gestión de la calidad de proyectos y sus dimensiones.	24
Tabla 2: Nivel de percepción de productividad laboral y sus dimensiones.	25
Tabla 3: Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk	26
Tabla 4: Correlación de Pearson entre gestión de la calidad de proyectos y la eficacia	27
Tabla 5: Correlación de Pearson entre gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia	28
Tabla 6: Correlación de Pearson entre gestión de la calidad de proyectos y la efectividad	29
Tabla 7: Correlación de Pearson entre gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral	30

## RESUMEN

En este estudio se planteó determinar de la relación entre la gestión de calidad de proyectos y la productividad laboral percibida por los trabajadores de la empresa COVIDA S.R.L. - 2022. Fue una investigación básica, con diseño no experimental y correlacional, la población estuvo conformada por 46 colaboradores de la empresa en mención. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios donde se evaluaron las dimensiones de cada variable, que ayudaron a describir cada una de ellas, así como describir las relaciones en un momento determinado sin intervención de parte del autor. Los resultados obtenidos determinaron que, existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral, relación justificada por el coeficiente de Pearson = ,652\*\*, además, la significancia ( $p= 0.000$ ), lo que evidencia una correlación media; entonces, se considera que se debe tener como prioridad el empleo de las normas de calidad y es posible que crezcan los indicadores de productividad en la empresa, por ende, al implantar un sistema de gestión de la calidad en la empresa, es probable que estará orientada a mejorar su productividad.

**Palabras clave:** trabajadores, normas de calidad, procesos, capacidad.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between project quality management and labor productivity perceived by the employees of COVIDA S.R.L. - 2022. It was a basic research, with a non-experimental and correlational design, the population consisted of 46 employees of the company in question. Two questionnaires were used as instruments where the dimensions of each variable were evaluated, which helped to describe each one of them, as well as to describe the relationships at a given time without the author's intervention. The results obtained determined that there is a significant relationship between project quality management and labor productivity, a relationship justified by the Pearson coefficient =  $.652^{**}$ , in addition, the significance ( $p= 0.000$ ), which shows a medium correlation; then, it is considered that the use of quality standards should be a priority and it is possible that the productivity indicators in the company will grow, therefore, by implementing a quality management system in the company, it is likely that it will be oriented to improve its productivity.

**Keywords:** workers, quality standards, processes, capacity.

## I. INTRODUCCIÓN

Los retos que afrontan las organizaciones hoy en día, independientemente del rubro al que se dedican, suponen la obligada orientación hacia la calidad en su gestión como factor imprescindible para su continuidad, a largo plazo. Para mejorar la gestión de la calidad, los recursos y medios materiales, tanto como los tecnológicos y también los financieros, así mismo la interrelación debe ser congruente con el potencial humano que tiene la empresa, es decir que, para lograr frutos que se parezcan a lo que el cliente espera y necesita, se requiere, además, que la capacidad laboral produzca de manera efectiva, siendo esta la sumatoria de la eficiencia y la eficacia.

Cuando se habla de gestión de la calidad, esta se refiere a todos los procesos y actividades que ocurren dentro de la empresa las cuales originan responsabilidad, así también cuando apreciamos los objetivos y políticas de calidad con el único fin de que el proyecto se desarrolle con las miras por lo cual se inició el proyecto empresarial (Prado y Orobio, 2019). La productividad laboral, por otro lado, se relaciona con la valoración capaz de convertir los productos y servicios con el uso y empleo de lo que cuente disponible en lo concerniente a los recursos que cuente la empresa, de acuerdo con la finalidad de dar buen inicio, así como mantener e incrementar los rasgos económicos de la empresa. (Rivilla y Tayupanda, 2014)

El ISO 9001 es una certificación de calidad es por ello que actualmente existen más de 640.000 empresas a nivel mundial quienes realizan acciones y procesos con el uso de sistemas de calidad. Es así que la gestión de la calidad de proyectos está siendo vigente en el mundo, y muchos países como Estados Unidos, Inglaterra y España están desarrollando modelos basados en estos conceptos más que una opción como una prioridad necesaria el estar presente en el mercado, y en la actualidad evolutiva de la gestión de la calidad de proyectos se combina con otras estrategias como el estudio de la productividad de los colaboradores.

Aenor (2018) nos dice que son las empresas españolas quienes se encuentran entre las diez primeras posiciones mundiales quienes implementaron



sistemas de gestión de la calidad, para que desde esta manera se le permita ser más competitivo a nivel mundial. Donde la producción del sector construcción representa un 10% del PIB nacional y da empleo alrededor de 1.120.000 personas de manera directa. (CESCE, 2019)

En nuestro país, una de las actividades principales, y con mayor impacto en la economía nacional son las empresas que trabajan en el sector constructivo; pero, en este sector se observa poco avance en lo que respecta a la certificación de sistemas de gestión de calidad. Sobre el tema, en nuestro país, es una cifra muy mínima, solo el 1% de la generalidad de organizaciones empresariales tienen bajo su disposición la certificación con el empleo de sistemas de gestión de la calidad (Cisneros, 2019). Así mismo, Villar (2015) precisa que se deben verificar los indicadores de productividad que se consideran para la realización de los diversos procesos y así encontrar las restricciones que suelen producirse para el logro de la mejora de la eficacia y eficiencia sin el descuido de la calidad del proceso general de la construcción, por lo cual se debe implementar un sistema de gestión de la calidad, pues sin ello no se podría realizar dichos procesos.

La empresa COVIDA S.R.L. fundada en 2004, identificada con registro único de contribuyente 20481030146, con domicilio legal en calle Alejandro Deusta N°667, urbanización Palermo, Trujillo - La Libertad, pero sus proyectos los ejecuta a nivel nacional, viene realizando intervenciones públicas de infraestructura que comprometen ingeniería, diseño y construcción además bienes y servicios de mantenimiento, de los cuales se puede mencionar la creación y/o mantenimiento de complejos deportivos, colegios, centros de salud, hospitales, y otros a los cuales se presentan a las licitaciones públicas.

En COVIDA S.R.L. el sistema de gestión de calidad presenta muchas deficiencias o es que tal vez se esté implementado incorrectamente, pues se carece de conocimiento de un plan real donde se plasmen los objetivos con claridad y de un manual de procedimientos que se desarrolle en cada una de las áreas, generando que los colaboradores trabajen desarrollando sus funciones de manera mecánica y tradicional, la recepción del personal se da de manera ajustada y solo

se le ordena el que hacer olvidando por completo la preparación o inducción en el puesto, por consiguiente, los colaboradores se limitan a su quehacer diario. Se tienen escasos programas estadísticos de verificación y control, le hace mucha falta supervisión de manera exhaustiva y minuciosa; además se deben evitar la presencia de errores con mecanismos distintos, todo ello conlleva al surgimiento de reclamos por parte de los colaboradores, la población y el pago de penalidades ya sea por retrasos injustificados o incumplimientos a Ley que regula las acciones de calidad por parte de la empresa. No se aprecia el análisis que se realicen de manera adecuada los procesos operativos internos, esto conlleva a no tener diagnósticos con precisión y claridad para la toma de decisiones y accionar de manera directa en el error advertido y así elevar los niveles de calidad.

Es así que se planteó el problema en base a la realidad expresada: ¿Qué relación existe entre la gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral percibida por trabajadores de la empresa COVIDA S.R.L. - 2022?

Para la existencia de una mejora continua, se convierte en imprescindible poseer herramientas, mecanismos que direccionen el valor diferencial brindando un valor agregado a los servicios que oferta (sus obras estructurales) donde el cumplimiento de todos los parámetros sea certero y que toda la puesta en implementación de aquellos métodos y aquellas actividades, desde la adquisición de materiales, etc. se realicen de manera eficiente y eficaz, para ello se desarrolló un análisis sobre la gestión de la calidad de los proyectos y la productividad laboral. Se está seguro que si la empresa COVIDA S.R.L desea crecer se debe realizar el análisis de la aplicación de un sistema de gestión de calidad de acuerdo a un estándar internacional, se aprecia de mucha relevancia sistémica, puesto que con este estudio se logrará con exactitud la estructuración y competitividad en cada uno de sus procesos, orientados hacia la mejora continua el cual fomente la eficiencia de la organización, esto se evidenciará de forma real en la productividad de sus colaboradores, la satisfacción del cliente y el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales. La finalidad de la elaboración de la presente tesis es ser una guía, que sea parte de los documentos que utilicen las empresas de construcción para el correcto análisis de su sistema de gestión de calidad y la productividad de

sus colaboradores. En un nivel práctico, esta investigación permite determinar la relación entre las variables gestión de calidad de proyectos y productividad laboral, además de determinar el grado de la misma. Finalmente, los resultados de esta investigación servirán de sustento para las próximas investigaciones que se realicen las cuales tengan relación con las variables en estudio, de esta manera se podrá seguir nuevas perspectivas investigativas orientadas a propender en la generación de conocimientos propios del ámbito empresarial.

El estudio propuso como objetivo general, determinar la relación entre la gestión de calidad de proyectos y la productividad laboral percibida por los trabajadores de la empresa COVIDA S.R.L. - 2022. Para un análisis más detallado se generaron los objetivos específicos: Identificar el nivel de percepción de la gestión de la calidad de proyectos. Calcular el nivel de la productividad laboral. Establecer la relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficacia. Establecer la relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia. Establecer la relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la efectividad.

Para concretizar los objetivos propuestos se establecieron las hipótesis, hipótesis general alternativa: La gestión de calidad de proyectos y la productividad laboral se relacionan significativamente, hipótesis general nula: La gestión de calidad de proyectos y la productividad laboral no se relacionan significativamente; y las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la gestión de la calidad de proyectos y eficacia. b) Existe relación significativa entre la gestión de la calidad de proyectos y eficiencia. c) Existe relación significativa entre la gestión de la calidad de proyectos y efectividad.

## II. MARCO TEÓRICO

En base a indagaciones previas de índole científico realizadas en el extranjero que estudiaron los temas involucrados, consideramos a Prado y Orobio (2019) en su artículo donde pretendieron conocer el nivel evolutivo en cuanto a la preponderancia en gestión de calidad de proyectos de una empresa constructora, concluyeron que: “a pesar de que la empresa presente actividades, accionar basados en estándares monitoreados y controlados dentro del sistema de gestión de calidad, estos son limitados para lograr el cumplimiento de lo que se ha planteado por concretizar como son sus objetivos estratégicos” y además de lo encontrado se pudo comprobar que la compañía “es insuficiente una cultura de gestión de proyectos con base a la adopción y adaptación de una metodología desarrollada como fin, donde se aprecia que la experiencia de los directivos han determinado las mismas prácticas además de su sistema de gestión de la calidad”.

Torrecillas (2020) quien realizó un trabajo de enfoque cuantitativo con nivel descriptivo simple y un diseño transversal, logrando describir la administración de proyectos, calidad aplicada a proyectos de ingeniería, concluyendo que la gestión de la calidad no es aplicada en gran parte de las organizaciones.

González y Batista (2017) en su artículo sobre gestión de la calidad precisan que el diseño y a la marcha operativa de un sistema de gestión de la calidad permitirá mejorar la eficiencia, lo que posibilita una mejor valoración y comprensión, y permite poder avanzar en la gestión de la organización.

En tal sentido otros estudios como los de, Sánchez-Tembleque (2016) en su trabajo de investigación proyectiva en base al análisis documental, Lizarzaburo (2016), y Borja y Jijón (2014) con su estudio de tipo descriptivo y explicativo, analizan y revisan la ISO 9001 que es la norma que regula esta materia mediante una descripción, identificando sus principios y partes, donde tiene sus basamento, tuvieron resultados con mucha ventaja, pues concluyen que el empleo de herramientas de comunicación amplia mejorablemente la imagen que brinda la empresa, se vio en aumentado la inserción al mercado comercial, reforzando la satisfacción de los empleados quienes se comunican de manera efectiva, así

también se desarrolló la eficiencia en secuencia orgánica de los procesos y acciones dentro de la empresa. En esta medida, los resultados obtenidos nos dieron a conocer que este sistema normativo y técnico brinda beneficios cualitativos y desde luego al cumplirse las metas se evidencia el aspecto cuantitativo (con la pertinencia de la identificación de nuevos fenómenos los que conllevan a al cambio y mejora de los proyectos) y cuantitativos (datan de relevante información con la participación activa y así la interrelación comunicativa para tomar asertivas decisiones en cuanto a los proyectos que se implementan) siendo de uso de yoda las empresas que lo deseen. Esta normativa se auto sustenta por sí misma puesto que reduce las disconformidades de las acciones del servicio que realiza, cumpliéndose así el menor gasto en la ejecución las cuales cubrían la realización de acciones para cubrir las brechas insatisfechas.

Dichos estudios se relacionan con el presente, en que utiliza la norma de estandarización ISO 9001 para gestionar la calidad, lo que permite precisar aspectos coincidentes con los resultados presentados. El aporte de estas investigaciones es el estudio de estos conceptos que propendieron de la verificación de las actuales acciones procesales, la necesidad radical de conocer diagnósticamente el problema y las causas que inciden en el sistema gerencial, con la finalidad de lograr mejoras y realizar acciones que corrijan en el momento requerido.

Como estudios previos nacionales, que también analizan la estrecha viabilidad relacional entre las variables de la presente investigación, tenemos al de Pariona (2022) quien en su trabajo buscó determinar “la existencia de relación entre gestión de calidad y la productividad laboral”, la investigación en estudio que se presenta como antecedente nacional, fue descriptiva, cuantitativa, con diseño no experimental transversal y nivel correlacional, entre sus principales conclusiones precisa que existe correlación positiva considerable ( $r=0,781$ ) entre “la gestión de calidad y la productividad laboral en el área de procesamiento de documentos de la empresa Hermes transportes blindados” con un nivel de sig.=0,000, por lo que concluye que: una positiva y acorde implementación de sistemas de gestión de calidad tiene una repercusión de manera significativa en la productividad.

Ocrospoma (2021) en su trabajo de investigación básica de nivel “descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal”, buscó determinar la relación entre la gestión de calidad y productividad; y precisa que nivel de productividad en la empresa es medio del 59%, y el 53% de clientes internos, quienes laboran dentro de la empresa dijeron que la gestión de la calidad se ubica en un nivel medio, lo que significa que no es muy oportuno lo que se encuentra desarrollando, en vista que los colaboradores indicaron porque hay falencias, siendo factor primordial la ejecución de las obras las cuales tienen retrasos, también por otro lado las ejecuciones de baja calidad, además, “existe relación significativa entre la gestión de calidad y la productividad”, es por ello que se demostró el nivel de significancia bilateral alcanzada, la cual presentó un  $p$  de 0.002, de la misma forma se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.524, lo que demostró una correlación positiva moderada.

Yumpo (2020) con su trabajo sobre gestión de la calidad y productividad de una empresa constructora y Ramírez (2020) con la investigación sobre “gestión de la calidad de servicio y la productividad”, el primero con un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal, diseño no experimental cuyos resultados indican la existente de una correlación moderada entre las variables con un coeficiente Rho de Spearman de ,528\*\* y subraya que las estrategias bien aplicadas lograrán que se obtenga una gestión de calidad, pues se debe tener como prioridad el empleo de las normas de calidad y así crecerán los indicadores de productividad en las empresas, precisa además, que encuentra un aspecto que difiere de sus resultados ya que la gestión de la calidad en la empresa analizada muestra un nivel regular de gestión como resultado de que todavía no se implanta un sistema de gestión de la calidad que se oriente a mejorar la productividad; el segundo estudio de tipo descriptivo y correlacional, sus evidencias como resultados demuestran que existe relación significativa baja de  $r = 0.337$  entre la gestión de la calidad de servicio y la productividad, relación que orienta hacia a la administración que acciones de capacitación a su personal para el buen trato y atención al cliente, la relación comprendió desde  $r = 0.196$  a  $r = 0.364$  entre la las dimensiones de la “productividad y la gestión de la calidad de servicio”.

Otro estudio previo es de autores como Muñoz (2020) quien con un diseño de investigación descriptivo correlacional, determinó: “si la gestión de calidad tiene influencia en la rentabilidad de las MYPES de construcción de la ciudad de Trujillo”, concluyendo que: se encontró predominancia de la categoría cumple con la gestión de la calidad por 32% de los participantes, seguido de 43% la categoría no cumple y la categoría inadecuado con 25%, dejó con claridad muchas acciones que hacer para lograr una gestión de calidad.

Ávalos (2020) en su investigación tipo básica con diseño correlacional sobre gestión y productividad, y a decir de los trabajadores, el 28.6% considerado bajo el nivel de productividad, el 45.7% se consideró como medio y el 25.7% se ha determinado como alto; en cuanto a la dimensión eficiencia, el 35.7% se determinó bajo, el 32.9% los ha considerado como medio y el 31.4% ha considerado como alto; así también en cuanto a la dimensión eficacia el 27.1% se determinó como bajo, el 41.4% se determinó como medio y el 31.4% se determinó como alto; y para terminar con la dimensión competitividad el 34.3% se determinó bajo, el 42.9% los ha considerado como medio y finalmente el 21.4% lo determinó como alto.

Autores como Callapiña, Flores y Huaycho (2019) estudian la relación entre gestión de calidad en los proyectos de software y la gestión del riesgo operacional, con un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y el diseño no experimental-transeccional, arribaron a concluir de la siguiente manera: la planificación de la calidad no se relaciona significativamente con la gestión del riesgo operacional debido que tiene un valor de 0,291 como coeficiente de Rho Spearman, pero gestionar la calidad y controlar la calidad sí se relacionan significativamente con gestión del riesgo operacional con coeficiente obtenido de 0,596 y de 0,475 respectivamente. Esta investigación se considera como antecedente del estudio porque se tomó como base de estudio de la gestión de calidad según la guía de buenas prácticas del PMBOK sexta edición del Project Management Institute (2017), además, las dimensiones para analizar la variable gestión de calidad de proyecto fueron similares a las del informe realizado.

Se considera además autores, tal es el caso de Rojas (2018) este autor determinó una relación entre productividad y calidad total, puesto que hizo un estudio descriptivo-correlacional, y evidenció una correlación positiva baja de 0.385 entre ambas variables. Esto llegó a deducir que existe una gestión deficiente el área. De la misma manera Castillejo (2016) logró determinar que existe una relación significativa entre el sistema de gestión de la calidad y la productividad de la empresa, él realizó para la recolección de información buenos instrumentos validados por expertos, con un análisis de consistencia alfa de Cronbach y por ende la contrastación de hipótesis mediante el Rho de Spearman rechazando la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alterna es así como lo confirma en su investigación realizada.

Sobre calidad, podríamos decir que existe otros autores, tal es el caso de Lizarzaburu (2016, citado por Amaya et al., 2020), quien nos dice los viene cambiando a través del tiempo con diversos enfoques para la satisfacción de los consumidores y/o clientes; el asegurarse; actualmente en la modernidad se desarrollan como gestión de calidad y calidad de sistemas integrados de gestión de la inspección al control de calidad. También Benzaquen (2014), menciona que existen muchos expertos en temas relacionados con la gerencia de calidad, es por ello que Juran y Crosby, complementaron con teorías con instrumentos y modelos de la gerencia de calidad total, y la TQM (Total Quality Management), es este modelo que en la actualidad es puesto en marcha hasta por los mismos gobierno y negocios privados, como por ejemplo el ejército, en la educación y en también por las organizaciones sin fines de lucro. (p.94). La TQM como sistema le pone el énfasis a la participación tanto de los clientes internos como externos, haciendo de ello una gerencia participativa el cual se basa netamente o primordialmente en lo que necesita el público objetivo, el consumidor (Torres y Callegari, 2016).

Por otro lado, la International Organization for Standardization (ISO) 9001:2015 (2015), dice que “el reconocimiento de las particularidades innatas del producto, se esperaban y se lograron, eso es calidad”. La realización de una gestión de la calidad del proyecto está conformada por las actividades y procesos organización quien ejecuta quien plasma los objetivos, las responsabilidades y las



políticas de calidad con la condición de que el plan o proyecto cumpla con cubrir las necesidades tanto de los clientes externos como internos por lo cual fue implementado. Es así que desde la planificación se debe implementar el sistema de gestión de calidad a partir de las políticas, las cuales deben de contener actividades cuya característica esencial debe ser la mejora continua de los procesos y procedimientos que se realizan en la ejecución de principio a fin del proyecto, de manera correspondiente. (Project Management Institute, 2017, p. 45).

Según ISO 9001:2015, la realidad de la organización debe poner en práctica la mejora de todos sus procesos y procedimientos para mejorar continuamente , y esto se realizará mediante el empleo de “un sistema de gestión de la calidad”, para tener en consideración que todas las acciones que se realicen cuenten con orientación clara y precisa no solamente la parte de la producción, ergo también aquellos procesos de manera obligatoria para la implementación eficaz del sistema (como auditorías internas, revisión por la dirección). Se deben determinar la totalidad del grupo de procesos que se requieran para el efectivo sistema de gestión de la calidad y su aplicación dentro de la organización. Todo esto puede variar de acuerdo con el contexto de la organización, tal es así que el nivel al que es oportuno detallar y determinar los procesos. Cabe mencionar que al hablar de calidad se hace referencia desde el inicio de la creación que Dios nos impuso como su imagen y semejanza, teniendo para todos nosotros lo bueno, pues eso es calidad. En ese mismo estilo, Cortés (2017) precisa que “la gestión de calidad” se determina en búsqueda constante de la mejora integral de tal manera que se responda desde el direccionar de “objetivos estratégicos” por cada una de las áreas de trabajo, poniendo a disposición las herramientas que fueran las más necesarias para que se ejecuten cada uno de los procesos de forma más correcta.

Con el único fin de asegurar y promover que se cumpla la Política Nacional para la Calidad, es en julio del 2014, en nuestro país, por Ley N° 30224 se dio la creación del Sistema Nacional para la Calidad (SNC) y el Instituto Nacional de Calidad (INACAL), teniendo como perspectiva desarrollar la competitividad entre las empresas para mejorar las tanto la protección del consumidor como las actividades económicas, la acreditación, la normalización y la metrología, esta

pues, se ejecutan en la esfera nacional. En esta línea del estudio, el INACAL impulsa el horizonte hacia el cumplimiento cultura esperado se desarrolle y se oriente al uso y ejecución de prácticas de gestión de la calidad en el país lo cual conlleve a la mejora de la competitividad dentro del mercado donde se desenvuelven la totalidad empresarial, el Estado de orden eficiente, además de la protección del medio circundante que nos rodea, así como también los ciudadanos. (INACAL, 2020).

En el rubro de la construcción se puede evidenciar: “el Reglamento Nacional de Edificaciones, el Reglamento Nacional de Gestión de Infraestructura Vial, el Reglamento de verificación administrativa y técnica de Habilitación urbana y el Reglamento de Contrataciones del Estado OSCE”. INACAL acoge de manera adoptiva, también cumple con la revisión de las normas internacionales de organismos como ISO y además de ello elabora una secuencia interpretativa a manera de parafraseo adaptativo de la propia realidad creando de esta manera una norma nacional con el basamento adaptativo a partir de normas internacionales vigentes y establecidas en el mercado. Se establece en nuestra patria de manera originaria las normas con un sustento de calidad, actualmente se encuentra en vigencia la norma de calidad para el sector construcción, denominada “lineamientos para la aplicación de la NTP-ISO 9001:2015 en el sector construcción”. (Yumpo, 2020; Azevedp, et. al., 2017; Baitul, 2012; Blanch, et., al.,2010; Brummelhuis, et. al., 2012; Aboradaman, et. al., 2021; Agurto, et. al., 2020; Delbrigde, 2010; Delgado, 2013; Dominguez, 2017; Endayani, et. al., 2018; Eren, 2016; Ghazawy, et., al. 2021; Lu, et.al., 2017)

Por decir de Project Management Institute (2017) los momentos de procesos de gestión de la calidad del proyecto, y que en este informe se han considerado como las dimensiones del mismo, son: en primer lugar Planificar la calidad, siendo la etapa donde deben identificarse aquellos requerimiento principales de calidad además de las normas tanto como para el proyecto y así como para el producto, transcribiendo de manera explícita la manera directriz que el proyecto debe cumplir con los mismos, así mismo el tener bien identificados sus clientes y sus necesidades conllevará a tener mayor claridad y precisión de los objetivos, orientar

a la creación de un producto con la capacidad de visualizar y hacer cumplir sus expectativas y cumplimentar con un proceso de tal manera que el producto o servicio pueda integrar de manera significativa al grueso de los grupos de la organización asumiendo un rol con significancia en el proceso del desarrollo visionario de la empresa. Hacer que se cumpla o asegure la calidad, tiene por consistencia en auditar los requisitos de calidad y los resultados de las medidas de control de calidad, es el verdadero proceso que se debe dar, para cumplir con el aseguramiento de las normas de calidad apropiadas y las orientaciones sean claras y precisas para su operacionalización, son un conjunto agrupado de acciones y actividades creadas las que se orientan hacia dar garantía que fluya con el empleo de los recursos que se tengan y también que sean necesarios para el cumplimiento de los requisitos que al inicio se previno durante la ejecución del proyecto en concordancia con la planificación establecida. Al proceso dado por el que se registran y monitorean los resultados de la ejecutabilidad de actividades se le denomina control de calidad, con la finalidad de verificar el desempeño y realizar las modificaciones necesarias, una ejecución eficiente del control de calidad, amerita tanto instrumentos tal como indicadores de calidad que sean cuantificables y medibles para que nos permita identificar e determinar un nivel óptimo de cumplimiento, a pesar de que suelen suceder errores al principio estos nos servirán como parámetros de medición para la evaluación de desempeño es así que se translucirá la realidad con total claridad del servicio y/o producto (Lee, 2015; Malik, et. al., 2018; Muldoon, et. al., 2016; Nur, 2017; Portalanza, 2018; PHAM, 2021; Rehman, 2018; Rosseel, 2017; Sattar, 2018; Sesen, et. al., 2015; Tulucu, et. al., 2022).

la variable productividad laboral, su base teórica se entiende desde una perspectiva humana, indican Cequea, Núñez y Rodríguez (2015) que la organización debe orientarse al conocimiento e interpretación, además lograr la concreción de los deseos que pretender satisfacer y necesidades emergentes de un problema no resuelto de las personas teniendo como punto de partida las individualidades, también los deseos y necesidades grupales sectorizando los niveles por las diversas características que se constaten, con las necesidades y expectativas organizacionales. Se hará realidad, realizando las coordinaciones a

grupos y a individuos, con la finalidad de lograr el impacto relacional esperado. (p. 555). Es de conocimiento que los colaboradores, son la fuente primigenia como factor actoral al interno de la empresa, ya que las competencias y capacidades que posean generarán mejores resultados los cuales se instrumentalizaran para el cumplimiento de los fines requeridos en tanto sea a bienes o servicios. Por su parte, Espinosa (2001, citado en Suárez, Rodríguez y Muñoz, 2017) menciona que la actitud mental es el rasgo característico y también primordial para realizar con mayor actitud la ejecución de las tareas y actividades y así por sí solas puedan tomar decisiones basándose en sus competencia y capacidades, teniendo presente el hacer las cosas de una mejor manera, con el uso aplicativo de perspectivas novedosas y también de métodos constructivos, para adaptar actividades económicas de acuerdo a las características de la realidad circundante. La productividad laboral es la consecuencia entre la interacción influyente de muchos factores que hacen hincapié en base a los colaboradores dentro de la organización. Siendo que la productividad se determina como el cociente entre la producción real y el recurso invertido, es prioritario y prudente el contener en consideración que el recurso humano con la incidencia de sujeción por lo que influye con la incidencia de factores psicológicos, pues no solamente de carácter cuantitativo o también técnico.

Definiciones que se consideran sobre productividad laboral son las de Requejo (2016) quien precisa con gran sinceramiento que la productividad laboral es considerada como una variable económica de alta significatividad en el proceso competitivo de índole empresarial y con mucha utilidad como instrumento de las tendencias del empleo y salarios. Si se quiere definir la productividad laboral del trabajo sería a través de una ratio entre una medida de output y una medida de input del factor trabajo. Pues también Parrales y Tamayo (2012) mencionan que tienen la aproximación de definición de productividad como aquella y que los recursos empleados para obtener productividad deben tener relación estrecha con la producción que se obtiene por un sistema productivo. Así mismo también se puede decir o reproducir lo mencionado como el grado de la relación entre el tiempo empleado y los resultados para obtenidos: cuanto más rápido sea el espacio temporal el cual conlleve a la obtención de lo que deseamos tener como resultado,

el sistema será más productivo. La productividad como sinónimo de capacidad de hacer un trabajo, con la optimización de los recursos (materiales, tiempo) del mismo modo a mayor eficiencia pues habrá resultados más óptimos, cuyo indicador máximo de resultado la ejecución de un buen trabajo empresarial.

La productividad también es considerada como una manera de conocimiento de la forma en que se usan los recursos (o factores de producción) de un estado, proceso manufacturero o empresarial. Pues con el fin de dar prioridad de la asignación y empleo de los recursos dentro de la organización; por consiguiente, resulta de suma importancia evaluar la productividad monitoreando el desempeño operativo (Patrón & Vargas-Hernández, 2019). Montoya y Boyero (2016) consideran que es de vital importancia contar aunque las empresas cuenten con varios y grandiosos recursos económicos para la realización ejecutiva de sus actividades, con la vanguardia tecnológica cuyas edificaciones deben corresponder a la internalización de los estándares, pues para estas empresas estos no son elementos con suficiencia, porque lo más importante es el potencial humano el cual hace posible los procesos constructivos con el buen uso de los recursos financieros, aplicando de manera concienzuda el uso de herramientas con una adecuada tecnología de actualización el cual influye en los proyectos inmobiliarios, siendo el uso inadecuado o contrario a lo mencionado se corre el riesgo de los servicios deficientes y los clientes insatisfechos, pues para la satisfacción de las necesidades acorde con la actualidad, por otro lado esto causaría el incumplimiento de los objetivos y las metas organizacionales.

Las dimensiones de la productividad laboral son precisadas por Alamar y Guijarro (2018):

La primera dimensión es eficacia, la cual tiene una implicancia sobre la tenencia de los resultados esperados, por consiguiente, la relación existente entre los productos que se lograron y las metas que se fijaron (p. 19). Es así que, la eficacia mide el grado de lograr el objetivo o la capacidad de alcanzar la mayor parte de los objetivos trazados, siendo ella la capacidad que nos permite coadyuvar con los objetivos que se han planteado, es decir, que cuando se cumplen las metas planificadas con anterioridad, aquellas metas trazadas cabalmente en un

determinado lapso temporal siempre y cuando se tengan los recursos disponibles para su ejecución.

La segunda dimensión es la eficiencia, siendo esta la relación entre los recursos asignados y también aquellos de los insumos empleados realmente, se comprende como el óptimo uso de los recursos o también como la optimización de los resultados con los medios existentes (p. 19). Así también, es permisible cuantificar el grado de logro alcanzado de ejecución del objetivo previsto con relación a los recursos con que se cuentan, ergo viene a ser lograr un objetivo en el espacio temporal predeterminado, es un indicador que se encuentra con mucha relación entre el desempeño de la productividad y por consiguiente debe tenerse con claridad los objetivos que se planifique estrategias organizacionales de manera interna para su cumplimiento organizacional.

La tercera dimensión es la efectividad, dada por la sumatoria relacional entre eficiencia y eficacia, es por ello que el índice de efectividad denota la unidad predeterminada de la eficiencia y eficacia en el proceso productivo de un producto siempre en espacio temporal predeterminado, efectividad se transluce en realizar bien las acciones que propenden a una mejora y logro de resultados (p. 17). La efectividad se da como una relación entre los resultados y los objetivos trazados en estricta relación de la realidad, quiere decir, que el logro de los resultados radica en alcanzar el éxito sin la pérdida de tiempo y dinero. En consecuencia, la efectividad connota la utilidad de acuerdo con el nivel de satisfacción. Erazo y Narváez (2020), nos menciona que la insuficiente efectividad posee causas fundamentales y que estas se relacionan con la insatisfacción de los clientes internos, con incipiente forma madura del capital intelectual, denotando la incapacidad de la empresa que conlleve asegurar, controlar, administrar, habilidades con el empleo de recursos con valor, pero escasos. (p. 17 - 19)

La tendencia investigativa que se realiza desde la perspectiva temática se fundamenta a partir del análisis perceptivo de los colaboradores de la empresa constructora COVIDA S.R.L. respecto de la intervención del Estado cuya denominación es; “Mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y

saneamiento en las localidades de Yurajpaccha, con código único de inversiones N°2509819, otorgado a la empresa COVIDA. (Ver anexo 10)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

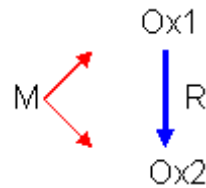
##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El informe desarrollado es una investigación de tipo básica, pues se presentó como la respuesta fundamentada y efectiva a una realidad problemática observada, analizada y descrita. Se le denomina básica a esta investigación, cuya orientación es conseguir un nuevo o mejor conocimiento sistemático, con la única finalidad de incrementar el conocimiento sobre lo establecido en la realidad concreta (Hernández y Mendoza, 2018). Así con el presente estudio, donde se trató de determinar la conducta de dos variables, gestión de la calidad de proyectos y productividad laboral, en un momento específico y sin alterar su realidad.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

La actuación investigativa se estrecha directamente con un diseño no experimental, a decir de Hernández y Mendoza (2018), en este tipo de investigación, es inexistente manipulación de las variables por parte del investigador; es así que solo se describirán los aspectos más resaltantes de la percepción de los colaboradores acerca de gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral de la empresa donde laboran. Los estudios no experimentales se dividen principalmente en dos tipos, en el presente caso es de tipo transversal, pues se recolectaron información y datos dentro de un momento único, en un solo momento del espacio temporal. Cuya orientación final es la descripción de las variables, para que después se llegue a un análisis sistemático sobre su incidencia e interrelación en su tiempo y espacio determinado.

Además, el diseño es de tipo correlacional, puesto que tiene como fin medir el grado de relación cuya existencia se encuentra en una paradoja conceptual, categorías o variables (Hernández, et al. 2010). Circunstancialmente el caso, este trabajo de investigación se manifestó hacia la descripción de la relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral. La representación del diseño es dada por los mismos autores de la siguiente forma:



Dónde:

M: 46 colaboradores de la empresa COVIDA S.R.L.

O<sub>x1</sub>: Observación de la variable gestión de la calidad de proyectos.

O<sub>x2</sub>: Observación de la variable productividad laboral.

r: Relación respecto a la variable dependiente e independiente.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Gestión de la calidad de proyectos

Para el Project Management Institute (2017) La concepción sobre la ejecución de las etapas procesales y acciones de la organización que ejecuta los cuales determinan objetivos, responsabilidades y políticas de calidad con la finalidad única con precisión de que el proyecto cumpla con las más altas exigencia y cubra con las necesidades por la cuales fue creado, y esto incluye la planificación, el aseguramiento, el control y el mejoramiento de la calidad, a ello se le denomina la gestión de la calidad del proyecto.

La variable gestión de la calidad del proyecto se midió a través de la aplicación de un cuestionario diseñado en escala ordinal y que consideró las dimensiones planificación, el aseguramiento, el control y el mejoramiento de la calidad.



Las dimensiones precisadas, de la variable, se pudieron analizar en base al planteamiento de los siguientes indicadores:

- Planificación: Información compartida sobre los documentos de planificación del proyecto. Nivel de planteamiento de objetivos de calidad del proyecto. Nivel de comunicación utilizada por los diferentes agentes laborales del proyecto.
- Aseguramiento: Nivel de cumplimiento de los procesos operativos. Nivel de cumplimiento respecto de acciones para cumplir con el estándar de la calidad. Nivel de desarrollo de los procedimientos organizacionales.
- Control: Nivel de ejecución de la supervisión. Nivel de apreciación del proceso de evaluación interna.
- Mejoramiento: Nivel de implementación y mantenimiento de equipos y normas. Percepción de corregir aquellas actuaciones contrarias a los parámetros de calidad. Percepción de las oportunidades de capacitación en el trabajo.

## **Variable 2: Productividad laboral**

La productividad laboral, es definida como el resultado de la incidencia de muchos y varios factores circundantes a la realidad donde se viene ejecutando el proyecto que tienen una incidencia por sobre los trabajadores quienes desempeñan sus actividades en una organización. Sin embargo, con pesar de que la productividad se evalúa a manera de medición como el principal cociente entre la producción real y el recurso invertido, es muy relevante poner a buenas cuentas que el capital humano, conocido comúnmente como recurso, se encuentra con sujeción a la influencia de factores psicológicos, además de otros factores y no con la participación primigenia solo de lo cuantitativo y lo técnico. (Espinosa, 2001, citado en Suárez et al., 2017)

La variable productividad laboral se midió a través de la aplicación de un cuestionario diseñado en escala ordinal y que consideró las dimensiones eficacia, eficiencia y efectividad.

Las dimensiones de la variable se evaluaron a través de la precisión de los siguientes indicadores:

- Eficacia: Percepción del cumplimiento de metas definidas por un espacio temporal establecido. Nivel de implementación de los recursos.
- Eficiencia: Nivel de ejecución del objetivo trazado con relación estrecha a los recursos aplicados. Nivel de aplicación del conocimiento de los colaboradores. Percepción del rendimiento económico de la empresa. Nivel de relación y atención al cliente.
- Efectividad: Nivel de logro de los resultados. Nivel de motivación hacia la realización de las actividades laborales. Percepción de los incentivos brindados.

Escala: Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

A partir de lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018), cuando se trata de conocer a la población se considera a una totalidad de elementos que contienen características con similitud, siendo ella también o un conjunto de elementos físicos, seres, sujetos, objetos que tienen un conglomerado de acápites tales como la homogeneidad, espacio y tiempo con fin de ser estudiados y poder cumplir con las conclusiones. La investigación se realizó en la empresa COVIDA S.R.L. fundada en 2004, identificada con registro único de contribuyente 20481030146, con domicilio legal en calle Alejandro Deusta N°667, urbanización Palermo, Trujillo - La Libertad, dicha empresa cuenta con 214 trabajadores que vienen laborando en la ejecución de la intervención pública “Mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y saneamiento en las localidades de Yurajpaccha, Vaquería de los Andes, Huarichaca y Huarimarca del distrito de Tayabamba – Provincia de Pataz, La Libertad”, y están distribuidos de la siguiente forma: 2 directivos (gerentes, de ambos sexos), 19 administrativos (jefes de área, 10 varones y 9 mujeres), 22 asistentes (14 varones y 8 mujeres), 3 residentes de obra (2 varones y 1 mujer), y 168 operarios (todos varones).

Valderrama y Jaimes (2019) afirman que la muestra es una parte de la generalidad grupal de la población y debe de representar a todos con los rasgos distintivos otorgados por la generalidad, dicho ello se procede a analizar y brindar un estudio idóneo y real para poder recoger alta cantidad de información y datos que busca en sí una precisión inequívoca. En el presente estudio la muestra ha sido tomada de manera no probabilística ya que, el procedimiento de seleccionar los individuos, lo hace el mismo investigador teniendo en cuenta su interés o criterio. Hernández et al. (2014) señalan que: “La muestra no probabilística depende del proceso de asunción responsable y decisorio del investigador o del grupo de investigadores ya que está orientada bajo sus criterios de selección, mas no de la probabilidad” (p. 176). Finalmente, la forma muestral se realizó por conveniencia, ya que se ha considerado trabajar con los trabajadores los cuales realizan sus actividades en el área administrativa, a su vez, directivos, administrativos, asistentes, y residentes de obra, pues son ellos los que poseen la información relacionada con las variables de estudio por ende podrán emitir su percepción más precisa y real. A decir de Valderrama y Jaimes (2019) “El criterio del investigador prima y este de ser o debe darse por la facilidad del acceso que tenga el investigador” (p. 259)

En ese sentido, la muestra del estudio estuvo constituida por 46 colaboradores de la empresa en mención, y el detalle de su distribución según cargo es como sigue: 2 directivos (gerentes, de ambos sexos), 19 administrativos (jefes de área, 10 varones y 9 mujeres), 22 asistentes (14 varones y 8 mujeres), 3 residentes de obra (2 varones y 1 mujer).

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para analizar la información se utilizó la técnica de la encuesta, dado que permitió recopilar información precisa y exacta de lo planteado en cada variable de estudio.

Como instrumento se utilizó el cuestionario, uno por cada variable. El cuestionario destinado a la obtención de resultados de la variable gestión de la

calidad de proyectos, consta de 31 ítems, distribuidos para analizar la percepción de cada una de las dimensiones; así, para la dimensión planeación de la calidad se consideran 08 ítems, para el aseguramiento de la calidad se destinan 07 ítems, para la dimensión control de la calidad se plantean 08 ítems y para el mejoramiento de la calidad se consideran 08 ítems.

Respecto de la ponderación, a cada ítem se le asignó un puntaje según escala de Likert, a la respuesta “Totalmente de acuerdo” le corresponde 5 puntos, a la respuesta “De acuerdo” le corresponde 4 puntos, a la respuesta “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” le corresponde 3 puntos, a la respuesta “En desacuerdo” le corresponde 2 puntos y a la respuesta “Totalmente en desacuerdo” le corresponde 1 punto. Los puntajes se subdividen por rangos que fueron obtenidos con relación a la sumatoria tanto máxima como también mínima de los ítems del cuestionario se categorizó en 3 niveles considerando los percentiles: Favorable (de 114 a 155) Regular (de 74 a 113) Desfavorable (de 31 a 73).

Para la medición de la variable en estudio productividad laboral no solo se utilizan medidas objetivas sino que han realizado con basamento en las percepciones de los que estuvieron inmersos dentro del proceso ejecutivo señalado, la productividad laboral no solo es dependiente de los tiempos y plazos del desempeño de sus actividades sino, de la predisposición y el conocimiento de la realización de cada una de las acciones encomendadas, sin descuidar las condiciones laborales, tampoco el ambiente en donde se desarrolla así como el buen uso y empleo de tecnología (Suárez et al, 2017). El cuestionario que ponderó la percepción de la variable productividad laboral estuvo conformado por 25 ítems que incluyeron a sus dimensiones, eficacia, eficiencia y efectividad con 09 ítems, 08 ítems y 08 ítems respectivamente.

Los datos respecto de la variable productividad laboral también se recolectaron a través de un cuestionario estilo Likert, con 5 respuestas: 5 = “Totalmente de acuerdo”, 4 = “De acuerdo”, 3 = “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 2 = “En desacuerdo” y 1 = “Totalmente en desacuerdo”. Esta puntuación con rango se obtiene de acuerdo a la sumatoria mínima y máxima de los ítems del cuestionario

se categorizó en 3 niveles considerando los percentiles: Bueno (de 92 a 125) Regular (de 64 a 91) Malo (de 25 a 63).

### **3.5. Procedimientos**

Para la realización de la recolección de la información, dado que se ejecutó mediante la aplicación del instrumento que ha sido validado y también desarrollado su confiabilidad el cual está dirigido a colaboradores de la empresa, en primer lugar, se concretizaron las coordinaciones necesarias con la alta dirección gerencial de la empresa Constructora COVIDA S.R.L. sobre el trabajo de investigación mediante documento de la solicitud del consentimiento, luego se procedió a esperar la aceptación respectiva; en segundo lugar se efectuó el desarrollo mediante el análisis de confiabilidad de los instrumento de gestión de calidad y productividad laboral con el estadístico de alfa de Cronbach, así se realizó el proceso de validación de contenido por juicio de 3 expertos; en tercer lugar se entregaron los cuestionarios para ser llenados por la muestra seleccionada, cuidando que toda la muestra respondiera a todos y cada uno de los ítems planteados; en cuarto lugar, se agruparon los datos para una mejor observación y análisis de los mismos, a manera de base de datos; en quinto lugar, se realizó el procesamiento de los datos para presentarlos en tablas y gráficos estadísticos, posteriormente se consideró la interpretación de los resultados para finalmente realizar la prueba estadística y, finalmente se debió realizar la redacción de la discusión y conclusiones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Esta etapa analítica para poder analizar los datos, se usó el método cuantitativo, a través de este proceso se recogió la información y se concretizó en datos numéricos, utilizando para ello procesos propios de la estadística descriptiva mediante el uso del programa estadístico SPSS. También se usó la estadística inferencial, para lograr la determinación del nivel de relación que existe entre las variables gestión de calidad y la productividad laboral, para lo cual se aplicó la

prueba de correlación de Pearson, acorde con el resultado del análisis de normalidad que se realizó a cada grupo de datos arrojados por cada variable, y según la prueba de Shapiro – Wilk, debido a que la muestra está compuesta por 46 sujetos, cantidad menor a 50, dio como resultado que los datos presentan una distribución normal, es a partir de ello que los datos se analizaron en función de la interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson (ver anexo 11). Para culminar, se discutieron los resultados, se llegó a plantear las conclusiones y recomendaciones dentro de la estructura final del trabajo de investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

En cuanto al presente trabajo de investigación se ha corroborado el cumplimiento de los criterios ya preestablecidos por el diseño de investigación cuantitativo de la Universidad César Vallejo, el cual establece en su formato los pasos que se deben realizar en el proceso de investigación. De igual manera, cumplió con los siguientes principios éticos propuestos por la casa de estudios: autonomía, porque los trabajadores de la empresa accedieron de manera voluntaria a participar de manera anónima en la aplicación de los cuestionarios, a fin de cuidar la debida confidencialidad, por lo que no amerita consentimiento informado; justicia porque los participantes en la investigación han recibido un trato respetuoso en el marco de la equidad de toda índole; probidad, pues se actuó con honestidad, presentando resultados de manera fidedigna; y finalmente se cumplió con el respeto por la propiedad intelectual, dado que se respetaron los derechos de otros investigadores.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de percepción de la gestión de la calidad de proyectos.

Tabla 1

*Nivel de percepción de gestión de la calidad de proyectos y sus dimensiones.*

Nivel	Planeación		Aseguramiento		Control		Mejoramiento		GESTIÓN DE CALIDAD	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Favorable	14	30%	0	0%	1	2%	3	6%	5	11%
Regular	32	70%	44	96%	41	89%	38	82%	40	87%
Desfavorable	0	0%	2	4%	4	9%	5	11%	1	2%
Total	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%

Nota: En la tabla 1 se evidencia que el 87% de los colaboradores pertenecientes a la muestra, perciben el desarrollo de la gestión de la calidad de proyectos como REGULAR, el 2% la considera como DESFAVORABLE y el 11% lo considera FAVORABLE.

En cuanto a las dimensiones, se puede precisar que, en cada una, el mayor porcentaje se observa en el nivel REGULAR, en el caso de la dimensión planificación se evidencia que el 30% la considera FAVORABLE, y ningún encuestado la encuentra DESFAVORABLE. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 10.*

## 4.2. Nivel de la productividad laboral.

Tabla 2

*Nivel de percepción de productividad laboral y sus dimensiones.*

Nivel	Eficacia		Eficiencia		Efectividad		PRODUCTIVIDAD LABORAL	
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Favorable	0	0%	2	4%	0	0%	1	2%
Regular	41	89%	42	92%	43	93%	45	98%
Desfavorable	5	11%	2	4%	3	7%	0	0%
Total	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%

Nota: En la tabla 2 se evidencia que el 98% de los colaboradores pertenecientes a la muestra, perciben el desarrollo de la productividad laboral como REGULAR, el 2% la considera como FAVORABLE y el ninguno la considera DESFAVORABLE.

En cuanto a las dimensiones, se puede precisar que, en cada una, el mayor porcentaje se observa en el nivel REGULAR. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 10.*



### 4.3. Prueba de normalidad

Tabla 3

*Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk*

Variabes	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la calidad	,956	46	,079
Productividad Laboral	,982	46	,708

Nota: La tabla 3 muestra la aplicación de la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, y se evidencia que para ambas variables muestran un valor mayor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), así, se tiene que aceptar la hipótesis nula, por lo cual se precisa que los datos siguen una distribución normal, por lo que se debe utilizar una prueba paramétrica, como es el caso de la prueba de correlación de Pearson. *Tabla elaborada en función a la base de datos del anexo 10.*

**4.4. Tipo de relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficacia, según la percepción de los trabajadores.**

Tabla 4

*Correlación de Pearson entre gestión de la calidad de proyectos y la eficacia*

			Gestión de la calidad de proyectos	Eficacia
Correlación de Pearson	Gestión de la calidad de proyectos	Coefficiente de correlación	1.00	,597**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	46	46
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,597**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	46	46

Nota: En la tabla 4 se evidencia una correlación media entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficacia, tal como muestra el coeficiente de Pearson = ,597\*\*. También se observa la significancia ( $p= 0.000$ ), siendo menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la eficacia, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 10.*

**4.5. Tipo de relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia, según la percepción de los trabajadores.**

Tabla 5

*Correlación de Pearson entre gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia*

		Gestión de la calidad de proyectos		
Correlación de Pearson	Gestión de la calidad de proyectos	Coefficiente de correlación	1.00	,535**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	46	46
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,535**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	46	46

Nota: En la tabla 5 se evidencia una correlación media entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia, tal como muestra el coeficiente de Pearson =,535\*\*. También se observa la significancia ( $p= 0.000$ ), siendo menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA. *Tabla elaborada en función a la base de datos del anexo 10.*

**4.6. Tipo de relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la efectividad, según la percepción de los trabajadores.**

Tabla 6

*Correlación de Pearson entre gestión de la calidad de proyectos y la efectividad*

		Gestión de la calidad de proyectos		
Correlación de Pearson	Gestión de la calidad de proyectos	Coefficiente de correlación	1.00	,565**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	46	46
	Efectividad	Coefficiente de correlación	,565**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.013	
		N	46	46

Nota: En la tabla 6 se evidencia una correlación media entre la gestión de la calidad de proyectos y la efectividad, tal como muestra el coeficiente de Pearson = ,465\*\*. También se observa la significancia ( $p= 0.000$ ), siendo menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la efectividad, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA. *Tabla elaborada en función a la base de datos del anexo 10.*

#### 4.7. Tipo de relación entre la gestión de calidad de proyectos y la productividad laboral, según la percepción de los trabajadores.

Tabla 7

*Correlación de Pearson entre gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral*

			Gestión de la calidad de proyectos	Productividad laboral
Correlación de Pearson	Gestión de la calidad de proyectos	Coeficiente de correlación	1.00	,652**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	46	46
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,652**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	46	46

Nota: En la tabla 7 se evidencia una correlación media entre la gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral, tal como muestra el coeficiente de Pearson = ,652\*\*. También se observa la significancia ( $p= 0.000$ ), siendo menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA. *Tabla elaborada en función a la base de datos del anexo 10.*

## V. DISCUSIÓN

En este estudio se determinó con precisión si existe relación entre gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral, para ello, se seleccionó una muestra de 46 trabajadores de la empresa del sector construcción COVIDA SRL, a quienes se les aplicó dos cuestionarios sobre su percepción acerca de las dos variables, enseguida se procede a analizar los resultados encontrados a la luz de las investigaciones que antecedieron y con el uso de un marco y/o espacio conceptual de la investigación.

En la redacción del primer objetivo específico se planteó, identificar el nivel de percepción de la gestión de la calidad de proyectos, para ello se sistematizaron los resultados del primer cuestionario, y en la tabla 1 se muestra que los trabajadores pertenecientes a la muestra, perciben el desarrollo de la gestión de la calidad de proyectos como regular. Asimismo, se debe tener en cuenta que, en cuanto a las dimensiones, se puede precisar que, en cada una, el mayor porcentaje se observa en el nivel regular, en el caso de la dimensión planificación se evidencia que el 30% la considera favorable, y ningún encuestado la encuentra desfavorable. De los resultados observados se puede inferir que, los trabajadores de la empresa COVIDA S.R.L, precisan que no se están garantizando los estándares de calidad mínimos requeridos para la ejecución del proyecto, es muy probable que los procesos y actividades, dirigidas a asegurar la calidad de la empresa, se estén desarrollando con poco compromiso por parte de los principales responsables. Esto podría conllevar a la desconexión laboral, por parte de los colaboradores, que están más ligados con la planeación, aseguramiento, control y mejoramiento de la gestión de la calidad; tampoco se puede garantizar que el proyecto a entregar esté acorde con lo que se solicitó, es decir, no habría rigor respecto de que se esté ejecutando correctamente lo establecido como objetivo estratégico de la empresa. Resultados coincidentes encontramos en la investigación de autoría de Ocrospoma (2021) quien en su trabajo descriptivo-correlacional precisa que el 53% del personal en

actividad dijeron que el nivel de gestión de calidad es medio, del mismo modo, Muñoz (2020) encontró predominancia de la categoría no cumple con la gestión de la calidad por 43%, quedando claro que hay muchas acciones que hacer para lograr una gestión de calidad. Asimismo, Rojas (2014), quien en su investigación proyectiva presenta que en las empresas existen debilidades en un adecuado control de calidad por los cambios que se realizan de personal y por otro lado el mal manejo de la estructura de los cargos. De igual manera, Prado y Orobio (2019) precisaron que, aun cuando una organización tenga implementadas las prácticas y procesos estandarizados y que tengan la calidad de ser medibles dentro de su sistema de gestión de calidad, todo ello se torna poco suficiente el poder alcanzar de manera óptima con los objetivos estratégicos. Es así que la International Organization for Standardization (ISO) (2015) menciona que la organización debe poner en práctica la mejora de todos sus procesos y procedimientos para mejorar continuamente, y esto se realizará mediante el empleo de un sistema de gestión de la calidad, teniendo en cuenta que todas las acciones que se realicen cuenten con orientación clara y precisa no solamente la parte de la producción, ergo también aquellos procesos de manera obligatoria para la implementación eficaz del sistema (como auditorías internas, revisión por la dirección).

Para el primer objetivo específico, se afirma lo siguiente: la más alta participación de los trabajadores de la empresa COVIDA S.R.L perciben la gestión de la calidad de proyectos como regular, es decir, existen algunas falencias vinculadas a la planeación de la calidad, el aseguramiento de la calidad, el control de calidad y la mejora de la calidad que brinda, es decir, que no se están garantizando totalmente los estándares de calidad mínimos requeridos para la ejecución del proyecto, es muy probable que los procesos y actividades, se estén desarrollando con poco compromiso por parte de los principales responsables. Esto podría conllevar a la desconexión laboral, por parte de los colaboradores, que están más ligados con la planeación, aseguramiento, control y mejoramiento de la gestión de la calidad; tampoco se puede garantizar que el proyecto a entregar esté acorde con lo que se solicitó, es decir, no habría rigor respecto de que se esté ejecutando correctamente lo establecido como objetivo estratégico de la empresa.

El segundo objetivo específico planteado consistió en calcular el nivel de la productividad laboral para ello se organizaron los resultados del primer cuestionario, y en la tabla 2 se muestra que el 98% de los trabajadores encuestados, perciben el desarrollo de la productividad laboral como regular. En cuanto a las dimensiones, se puede precisar que, en cada una, el mayor porcentaje se observa en el nivel regular. Estos resultados se consideran preocupantes pues, con el precepto de que la productividad laboral se relaciona con el recurso humano, se aprecia que los trabajadores, que son parte de la muestra tienen conocimiento directo respecto de la variable productividad laboral, y la están considerando de manera que no se considera que la eficiencia económica se centre en el trabajo, pues no consideran alcanzar los niveles máximos de productividad. De forma coincidente se tienen los resultados descriptivos hallados por Ávalos (2020) y Ocrospoma (2021) precisan que nivel de productividad en la empresa es medio, lo que quiere decir que, los colaboradores indicaron que existen falencias, siendo el factor principal por la cual los procesos ejecutivos de las obras presente retrasos o que sean de baja calidad. En este trabajo se le brinda gran ponderación a la percepción del trabajador pues se considera que es el principal responsable del éxito de la rentabilidad de una empresa y esto está relacionado directamente con la productividad laboral, a decir de Cequea, Núñez y Rodríguez (2015) la organización debe orientarse al conocimiento e interpretación, además lograr la concreción de los deseos que pretender satisfacer y necesidades emergentes de un problema no resuelto de las personas teniendo como punto de partida las individualidades, también los deseos y necesidades grupales sectorizando los niveles por las diversas características que se constaten, con las necesidades y expectativas organizacionales. Al respecto, Espinosa (2001, citado en Suárez et al., 2017) también precisa, muy a pesar de la productividad la cual se evalúa a manera de medición como el cociente entre la producción real y el recurso invertido, es muy relevante tener en cuenta que el capital humano, conocido comúnmente como recurso, se encuentra con sujeción a la influencia de factores psicológicos, además de otros factores y no con la participación primigenia solo de lo cuantitativo y lo técnico. Del mismo modo Montoya y Boyero (2016) consideran que es de vital importancia considerar lo siguiente; aunque las empresas tengan o posean cuantiosas y altos recursos económicos para realizar las etapas ejecutivas de sus



acciones ejecutivas de cada una de sus actividades, con el empleo de la tecnología de vanguardia aplicadas en sus edificaciones los cuales correspondan a la estandarización internacional, pues no lo son suficientes si es que no tienen un personal con calificación y cualificación y así dar un buen uso de sus recursos financieros, pues es necesario aplicar herramientas tecnológicas de punta o para la ocupación de los inmobiliarios, todo ello no será suficiente si es que el personal con el que se cuenta no está preparado para ser un trabajador de calidad, pues no habrá un servicio o producto de calidad si no se cuenta con personal de calidad.

Para el segundo objetivo específico, se afirma lo siguiente: la gran mayoría de los trabajadores de la empresa COVIDA S.R.L perciben la productividad laboral como regular, de manera que no se admite que la eficiencia económica se centre en el trabajo, pues no consideran lograr los niveles máximos de productividad y, por lo tanto, de prosperidad, es decir, los altos mandos directivos no se están enfocando totalmente en potenciar la eficiencia, eficacia y efectividad de la productividad laboral, así como, no se está considerando de manera favorable la preparación y el proceso de entrenamiento de los trabajadores, orientan que cada uno de ellos se vuelva más eficiente y competitivo, pues para que una organización sea eficaz, eficiente y efectiva es importante respetar e implicar activamente a todas las personas en todos los niveles, el reconocimiento, el empoderamiento, y la optimización de las competencias.

El tercer objetivo específico planteado consiste en establecer la relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficacia, y luego de ordenados los resultados y procesados estadísticamente se elaboró la tabla 4, misma que muestra una correlación media entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficacia, tal como muestra el coeficiente de Pearson = ,597\*\*. También se observa la significancia ( $p= 0.000$ ), por lo que se precisa que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la eficacia, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA. Si bien es cierto la relación existe, pero es media, por lo que, según la percepción de los trabajadores encuestados, si la gestión de la calidad de proyectos asciende, se notará un leve ascenso en la eficacia laboral, es decir, a medida que la empresa esté implementando estándares

de calidad en su gestión para el desarrollo de un proyecto, no se asegura que los trabajadores consideren que se les valora y respeta por su aporte brindado, y se sientan alentados a lograr los propósitos empresariales establecidos. A decir de ISO (2015) se parametriza como un principio de la gestión de la calidad al compromiso con los trabajadores, y es que, para accionar una organización eficaz y eficiente resulta de mucha importancia respetar e implicar activamente a todas las personas en cada uno de los niveles, el reconocimiento, el empoderamiento, la optimización de las competencias y así puedan entregar los resultados esperados.

Para el tercer objetivo específico, se afirma que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la eficacia, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA, relación justificada por el coeficiente de Pearson = ,597\*\*; también se observa la significancia ( $p= 0.000$ ). Si bien es cierto la relación existe, pero es moderada, por lo que, según la percepción de los trabajadores encuestados, a medida que la empresa esté implementando estándares de calidad en su gestión para el desarrollo de un proyecto, no se asegura que los trabajadores consideren que se les valora y respeta por su aporte brindado, y se sientan alentados a lograr los propósitos empresariales establecidos.

El cuarto objetivo específico se planteó como: Establecer la relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia, los resultados extraídos luego de la aplicación de los instrumentos destinados a la recopilación de datos de las variables, se organizaron en la tabla 5 que muestra la correlación entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia, y tal como muestra el coeficiente de Pearson = ,535\*\*, es una correlación media, también se observa la significancia ( $p= 0.000$ ), por lo que se precisa que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA. Si bien es cierto la relación existe, pero es media, por lo que, según la percepción de los trabajadores encuestados, si la gestión de la calidad de proyectos asciende, se notara un leve ascenso en la eficiencia laboral, es decir, a medida que la empresa esté implementando estándares de calidad en su gestión para el desarrollo de un proyecto, no se asegura que los trabajadores perciban que la empresa tiene entre sus filas a individuos competentes que cumplen muy de

actividad con los deberes de forma asertiva realizando labores impecables. Respecto de estos hallazgos, coincidimos con los de González y Batista (2017) quien precisó que el diseño y logra ponerse en práctica de un sistema de gestión de la calidad permitirá mejorar la eficiencia, lo que posibilita una mejor valoración y comprensión, y permite poder avanzar en la gestión de la organización. A decir de, Cortés (2017) la gestión de calidad siempre está en búsqueda permanente de la mejora integral empresarial, de tal manera que se responda desde el direccionar de objetivos estratégicos a cada una de las áreas de trabajo, con el usos disponible de las armas necesarias para el logro de proceso efectivos para la ejecución de sus procesos de manera adecuada.

Para el cuarto objetivo específico, se afirma que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA, relación justificada por el coeficiente de Pearson = ,535\*\* ; también se observa la significancia ( $p= 0.000$ ), menor a 0.05. Lo que quiere decir que, a medida que la empresa esté implementando estándares de calidad en su gestión para el desarrollo de un proyecto, no se asegura que los trabajadores perciban que la empresa tiene entre sus filas a individuos competentes que cumplen asertivamente con sus deberes para la realización de sus impecables actuaciones.

El quinto objetivo específico se plasmó como sigue: Establecer la relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la efectividad, los resultados obtenidos se organizaron en la tabla 6 y se muestra una correlación media entre la gestión de la calidad de proyectos y la efectividad, con un coeficiente de Pearson = ,565\*\* . También se observa la significancia ( $p= 0.000$ ), por lo que se establece que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la efectividad, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA. La existencia de la relación nos permite precisar que, a pesar de sus las falencias, si la empresa está implementando estándares de calidad en su gestión para el desarrollo de un proyecto, por su lado los trabajadores, no necesariamente van a consideran estar aportando para lograr los resultados esperados de manera explícita e implícita, por ende, no reflejan sentirse muy útiles. Respecto de estos hallazgos, coincidimos

con Erazo y Narváez (2020), quienes nos mencionan que la fundamentalización causal de la efectividad se relacionan con la satisfacción de los trabajadores, con el pensamiento de madurez del capital intelectual, con la capacidad de la industria para asegurar, administrar, controlar habilidades y todos los recursos escasos y valiosos.

Para el quinto objetivo específico, se afirma que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la efectividad, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA, relación justificada por el coeficiente de Pearson = ,565<sup>\*\*</sup>; también se observa la significancia ( $p= 0.000$ ), menor a 0.05. Si bien es cierto la relación existe, pero es media, por lo que, a pesar de sus falencias, si la empresa está implementando estándares de calidad en su gestión para el desarrollo de un proyecto, por su lado los trabajadores, no necesariamente van a considerar estar aportando para lograr los resultados esperados de manera explícita e implícita, por ende, no reflejan sentirse muy útiles.

Del objetivo general, que indica determinar la relación entre la gestión de calidad de proyectos y la productividad laboral percibida por los trabajadores de la empresa COVIDA S.R.L. – 2022, y su respectivo análisis estadístico en base a los resultados sistematizados en la tabla 7, se evidencia una correlación media entre la gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral, tal como muestra el coeficiente de Pearson = ,652<sup>\*\*</sup>. También se observa la significancia ( $p= 0.000$ ), siendo menor a 0.05 por lo que se acepta que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral; entonces, se considera que se debe tener como prioridad el empleo de las normas de calidad y es posible que crezcan los indicadores de productividad en la empresa, por ende, al implantar un sistema de gestión de la calidad en la empresa, es probable que estará orientada a mejorar su productividad. Esto se puede confirmar con hallazgos como los de: Ocrospoma (2021), Yumpo (2020), Ramírez (2020) y Castillejo (2016) quienes indican la existencia de una correlación moderada entre gestión de la calidad y productividad. Por lo que se interpreta que para que la percepción de los trabajadores respecto de su productividad laboral sea favorable se necesita de otros factores diferentes a la gestión de la calidad, y, a decir de, Suárez, Rodríguez

y Muñoz (2017) la percepción de los trabajadores respecto de su productividad laboral se basa en las relaciones laborales y la interacción con sus compañeros, lo que presenta alto impacto en la productividad laboral son aspectos como la motivación, la satisfacción y las relaciones laborales, no así lo que se planifique o los estándares que se establezcan. Sin embargo, el trabajo de Pariona (2022) precisa que existe correlación positiva considerable ( $r=0,781$ ) entre la gestión de calidad y la productividad laboral en el área de procesamiento de los documentos de la empresa Hermes transportes blindados con un nivel de  $\text{sig.}=0,000$ , por lo que concluye que para que se dé una óptima implementación de sistemas de gestión de calidad esta repercute de manera significativa en la productividad, consideramos que dicho hallazgo no se asemeja al presente debido a que su muestra estuvo conformada solo por 89 colaboradores que realizan sus funciones en el área de procesamiento de documentos y que no necesariamente conocen a detalle las variables de estudio investigadas e incluso sus dimensiones, como sí es en el caso de la presente investigación, la que consideró como muestra a directivos (gerentes, de ambos sexos), administrativos (jefes de área), asistentes y residentes de obra.

Respecto del objetivo general propuesto, se afirma que: Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral, relación justificada por el coeficiente de Pearson =  $,652^{**}$ , además, la significancia ( $p= 0.000$ ), lo que evidencia una correlación media; entonces, se considera que se debe tener como prioridad el empleo de las normas de calidad y es posible que crezcan los indicadores de productividad en la empresa, por ende, al implantar un sistema de gestión de la calidad en la empresa, es probable que estará orientada a mejorar su productividad.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral, relación justificada por el coeficiente de Pearson = ,652\*\*, además, la significancia ( $p= 0.000$ ), lo que evidencia una correlación media; entonces, si se tiene como prioridad el empleo de las normas de calidad es posible que crezcan los indicadores de productividad en la empresa.

**Segunda:** La mayoría de los trabajadores de la empresa COVIDA S.R.L perciben la gestión de la calidad de proyectos como regular, es decir, que no se están garantizando totalmente los estándares de calidad mínimos requeridos para la ejecución del proyecto, es muy probable que los procesos y actividades, se estén desarrollando con poco compromiso por parte de los principales responsables.

**Tercera:** Una masa mayoritaria de los trabajadores de la empresa COVIDA S.R.L perciben la productividad laboral como regular, de manera que no se cree que la eficiencia económica se centre en el trabajo, pues no consideran lograr los máximos niveles de productividad y, por ende, de prosperidad, es decir, los altos mandos directivos no se están enfocando totalmente en potenciar la eficacia, eficiencia y efectividad de la productividad laboral.

**Cuarta:** Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la eficacia, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA, relación justificada por el coeficiente de Pearson = ,597\*\*; también se observa la significancia ( $p= 0.000$ ). Si bien es cierto la relación existe, pero es media, es decir, que la empresa esté implementando estándares de calidad en su gestión para el desarrollo de un proyecto, no asegura que los trabajadores consideren que se les valora y respeta por su aporte brindado, y se sientan alentados a lograr los propósitos empresariales establecidos.

**Quinta:** Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA, relación justificada por el coeficiente de Pearson = ,535\*\*; también se observa la significancia ( $p= 0.000$ ). Si bien es cierto la relación existe, pero es media, es decir, que la empresa esté implementando estándares de calidad en su gestión para el desarrollo de un proyecto, no se asegura que los trabajadores perciban que la empresa tiene entre sus filas a individuos competentes que cumplen siempre con cada uno de sus deberes de manera asertiva al ejecutar sus acciones de manera efectiva.

**Sexta:** Existe relación significativa entre gestión de la calidad de proyectos y la efectividad, según la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA, relación justificada por el coeficiente de Pearson = ,565\*\*; también se observa la significancia ( $p= 0.000$ ). Si bien es cierto la relación existe, pero es media, por lo que, si la empresa está implementando estándares de calidad en su gestión para el desarrollo de un proyecto, los trabajadores, no necesariamente van a considerar estar aportando para lograr los resultados esperados de manera explícita e implícita, por ende, no reflejan sentirse muy útiles.

## **VII. RECOMENDACIONES**

El gerente del área de gestión de recursos humanos de empresa la COVIDA SRL debe articular sistemas de comunicación que aseguren la interacción necesaria y suficiente entre los principales responsables y los demás administrativos de la empresa, estableciendo actividades de retroalimentación y así pueda existir el mismo conocimiento en cuanto al establecimiento, monitoreo, y avance en el cumplimiento de los objetivos estratégicos que la empresa plantea para el desarrollo del proyecto, así se estaría asegurando una gestión de la calidad del proyecto, de manera adecuada.

Es así que para cerciorarse en el cumplimiento de lo establecido y proyectado en la planificación de la gestión de la calidad de proyectos, el gerente general de la empresa COVIDA SRL, debe designar un responsable de la calidad interna de los procesos, lo cual implique la realización del monitoreo y evaluación de los mismos, así como de cualquier incidencia que genere decrecimientos, evitando riesgos y reprocesos donde las acciones posen bajo un manual de calidad, todo ello debidamente alineado a la norma ISO 9001:2015 en el sector construcción.

En cuanto a la productividad laboral, se recomienda, a los responsables del área de gestión de recursos humanos de la empresa COVIDA SRL, integrar al personal a través de estrategias como capacitaciones, incentivos concretos, trabajo colaborativo y orientación permanente, así también deben promover buenas relaciones laborales, motivar a sus trabajadores y retroalimentar el desempeño.



## REFERENCIAS

- AENOR (2019, 24, setiembre). *España sube varias posiciones en el top ten mundial de las principales certificaciones ISO*. [Comunicado de prensa]. <https://www.aenor.com/conocenos/sala-de-informacion-aenor/notas-de-prensa/espania-sube-en-el-top-ten-mundial-de-las-certificaciones-iso>
- Alamar, J. & Guijarro, R. (2018). *El libro de la productividad en la empresa española 2018*. Valencia: Resultae
- Amaya, P., Félix, E., Rojas, S., & Díaz, L. (2020). Gestión de la calidad: un estudio desde sus principios. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 632-647. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90>
- Ávalos, M. (2020). *Gestión del conocimiento y la productividad de la empresa CONSTRUCTORA PBG E.I.R.L San Martín de Porres*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48681>
- Ahmad, S. (2013). Paradigms of Quality of Work Life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73–82. <https://doi.org/10.1177/0971685812470345>
- Azevedo, B, Nery, A, & Cardoso, J. (2017). Occupational stress and dissatisfaction with quality of work life in nursing. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 26(1), Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18).
- Blanch, J. M., Sahagún, M., y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n3/v26n3a02.pdf>
- Brummelhuis, LL., Bakker, A., Hetland, J., y Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement?. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4929/pdf>
- Aboramadan, M., Alolayyan, M. N., Turkmenoglu, M. A., Cicek, B., & Farao, C. (2021). Linking authentic leadership and management capability to public

- hospital performance: the role of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*. DOI: 10.1108/IJOA-10-2020-2436
- Agurto, R., Mogollon F. y Castillo, C. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Universidad y Sociedad*. Volume 12, Issue 4, 2020, Pages 112-119. [scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100893925&origin=inward&txGid=025d696d6c1635dc5dfe673662f86a48](https://scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100893925&origin=inward&txGid=025d696d6c1635dc5dfe673662f86a48)
- Benzaquen, J. (2014). La ISO 9001 y la administración de la calidad total en las empresas peruanas. *Universidad & Empresa*, 20 (35), 281-312. DOI: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6056>
- Borja, S., & Jijón, J. (2014). *Propuesta de un modelo de gestión en calidad de servicio, basado en la norma internacional ISO 9001: 2008, en empresas de comercialización de productos de consumo masivo, caso: Almacenes la Rebaja*. [Tesis de maestría, Universidad Internacional del Ecuador]. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/535/1/T-UIDE-0499.pdf>
- Callapiña, N., Flores, S., & Huaycho, R. (2019). *Gestión de calidad en los proyectos de software y su relación con la gestión del riesgo operacional en los sistemas, utilizando la guía del PMBOK sexta edición, en una entidad financiera privada en lima*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2617>
- Castillejo, R. (2016). Sistema de gestión de la calidad y su relación con la productividad de la empresa constructora de pavimento rígido, Huaraz. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14943>
- Cequea, M., Núñez, C., & Rodríguez, M. (2015). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- CESCE (2019). *Informe Sectorial de la economía española*. <https://www.camaraespanhola.org.br/wp-content/uploads/2019/02/Informe-Setorial-daEconomia-Espanhola-2018.pdf>
- Cisneros, S. (2019). Osinergmin obtuvo premio nacional a la calidad. *Horizonte Minero*. <https://bit.ly/3ab0lpF>
- Cortés, J. (2017). *Sistema de gestión de Calidad: ISO 9001:2015*. ICB Editores.

- Christian, M., Garza, A.S., y Slaughter, J. (2011), Work Engagement. A Quantitative Review and Test of its Relation with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136.
- Delbridge, R., and Keenoy, T. (2010), Beyond Managerialism? *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 799–817.
- Delgado, Diemen, Aguilera, M., Delgado, F., Cano, I., & Ramírez, Ó. (2013). Calidad de Vida en el Trabajo y Condiciones de Trabajo, en Auxiliares de Esterilización. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 148-151.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300007>
- Domínguez Bolaños, R. E., e Ibarra Cruz, E. (2017). La psicología positiva: un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>
- Endayani, F., Musadieg, M. y Afrianty, T. (2018). The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. doi10.18551/rjoas.2018-02.12
- Eren, H., &Hisar, F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 1123-1132. Retrieved from <https://www.jhumansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/3440>
- Erazo, J. & Narváez, C. (2020). La gestión del capital intelectual y su impacto en la efectividad organizacional de la industria de cuero y calzado en la Provincia de Tungurahua – Ecuador. *Revista Espacios*, 41 (21), p. 269.  
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n21/a20v41n21p20.pdf>
- González, O. & Batista, A. (2017). Gestión de la calidad del proceso extensionista en la Universidad de La Habana. *Revista Cubana de Educación Superior*, 36 (1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142017000100009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142017000100009)
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill

- Hernández, J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37 (5).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55963207025>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Instituto Nacional de Calidad - INACAL (26 de setiembre de 2022). *Información institucional*. <https://www.gob.pe/institucion/inacal/institucional>
- International Organization for Standardization [ISO]. (2015). *ISO 9001:2015. Quality Management Systems. Requirements (Committee Draft)*. Ginebra: ISO.
- Lizarzaburu, E. (2016). La gestión de la calidad en Perú: un estudio de la norma ISO 9001, sus beneficios y los principales cambios en la versión 2015. *Universidad y Empresa*, 18(30), 33-54.
- Ghazawy, E. R., Mahfouz, E. M., Mohammed, E. S., & Refaei, S. A. (2021). Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. *International Journal of Healthcare Management*, 14(2), 320-327.  
DOI:10.1080/20479700.2019.1644725
- Lu, M., Xu, X. y Zhang, R. (2017). Revisiting the relationship between job demands and job performance: The effects of job security and traditionalist. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(1), 28–50. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/joop.12158>
- Lee, S., y McCaig, R. (2015). "Management Standards" and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work and Stress*, 18(2), 91–112. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/02678370410001727474>.
- Malik, F., Schat, O., Raziq, M., y Faiz, AR. (2018). Workplace psychological aggression, job stress, and vigor: A test of longitudinal effects. *Journal of Interpersonal Violence*, 00(0), 1-19. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0886260518770650>.
- Muldoon, J., Kisamore, L., Liguori, W., Jawahar, J., y Bendickson, J. (2016). Emotional stability and contextual job performance: The moderating effects of meaning and autonomy. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), 15232. Recuperado de: <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.15232abstract>.

- Motowidlo, S., y Van Scotter, J. (2014). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>.
- Muldoon, J., Kisamore, L., Liguori, W., Jawahar, J., y Bendickson, J. (2016). Emotional stability and contextual job performance: The moderating effects of meaning and autonomy. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), 15232. Recuperado de: <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.15232abstract>.
- Nur, S. (2017). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739–749. Recuperado de: <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>.
- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión de futuro*, 20(2).  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-87082016000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082016000200001&lng=es&tlng=es).
- Muñoz, C. (2020). *Gestión de calidad tiene influencia en la rentabilidad de las MYPES de construcción de la ciudad de Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44854/Mu%c3%b1oz\\_DCW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44854/Mu%c3%b1oz_DCW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ocrospoma, F. (2021). *Gestión de calidad y productividad en la Empresa Constructora Nueva Victoria S.R.L.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67743/Ocrospoma\\_CFN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67743/Ocrospoma_CFN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pariona, E. (2022). Gestión de calidad y productividad laboral en el área de procesamiento de documentos de la empresa Hermes transportes blindados. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1864>
- Parrales, V. & Tamayo, J. (2012). Diseño de un modelo de gestión estratégico para el mejoramiento de la productividad y calidad aplicado a una planta procesadora de alimentos balanceado. [Tesis de maestría, Escuela Superior

- Politécnica del Litoral]. <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/24849>
- Patrón, O., & Vargas-Hernández, J. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. *Libre Empresa*, 16(1), 64–78. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2019v16n1.5910>
- Prado, L. & Orobio, A. (2019). Grado de madurez en gestión de proyectos de *Revista Espacios*, 40(43), 20. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n43/a19v40n43p20.pdf>
- Project Management Institute. (2017). *Project Management Job Growth and Talent Gap Report - 2017-2027* (El Crecimiento en la Profesión de Gerencia de Proyectos y Reporte de la Brecha de Talento - 2017-2027). Filadelfia, - Estados Unidos: Project Management Institute (PMI).
- Project Management Institute. (2018). *Pulse of the Profession 2018* (Pulso de la Profesión 2018). Filadelfia, PA - Estados Unidos: [www.pmi.org/learning/thought-leadership/pulse/pulse-of-the-profession-2018](http://www.pmi.org/learning/thought-leadership/pulse/pulse-of-the-profession-2018).
- Portalanza, C., Grueso, M., Duque, O., (2017). *Engagement contributions to research and teaching de Innovar*, vol. 27, n° 64, Junio, 2017 Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512017000200145&fbclid=IwAR3M6EVPhZs2pVx5tJxqksssl1lrEJXSrLMYHlu6jZfwkbgj7vqdeHlraw](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512017000200145&fbclid=IwAR3M6EVPhZs2pVx5tJxqksssl1lrEJXSrLMYHlu6jZfwkbgj7vqdeHlraw)
- PHAM, T. N. M. (2021). The relationship between human resource management practices, work engagement and employee behavior: A case study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1003-1012. <https://data.doi.or.kr/cite/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.1003>
- Rehman, M., y Shahnawaz, G. (2018). Machiavellianism, job autonomy, and counterproductive work behaviour among indian managers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(2), 83–88. Recuperado de: <https://doi.org/10.5093/jwop2018a10>.
- Rosseel, Y. (2017). Lavaan: An R package for structural equation modeling. R package version 0.5-15 <http://lavaan.org>. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. Recuperado de:

[https://econpapers.repec.org/article/jssistsof/v\\_3a048\\_3ai02.htm%0Ahttp://www.jstatsoft.org/v48/i02/](https://econpapers.repec.org/article/jssistsof/v_3a048_3ai02.htm%0Ahttp://www.jstatsoft.org/v48/i02/).

- Schaufeli, W., Salanova, M., & Bakker, A. (2015). *The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach*. Journal
- Sattar, H., Khaliq, L., y Butt, M. (2018). Effect of performance management on employees well-being via perceived job control. *Human Resource Research*, 2(1), 18. Recuperado de: <https://doi.org/10.5296/hrr.v2i1.13155>
- Şeşen, H., Soran, S., y Caymaz, E. (2015). Dark side of organizational citizenship behavior (OCB): Testing a model between OCB, social loafing and organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 5(5), 125–135.
- Tulucu, F., Anasori, E., & Kinali Madanoglu, G. (2022). How does mindfulness boost work engagement and inhibit psychological distress among hospital employees during the COVID-19 pandemic? The mediating and moderating role of psychological resilience. *The Service Industries Journal*, 42(3-4), 131-147 DOI: 10.1080/02642069.2021.2021182
- Ramírez, F. (2020). *Gestión de la calidad de servicio y la productividad en la Municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4533/Felipe\\_Tesis\\_Maestro\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4533/Felipe_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Requejo, L. (2022) *Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79007>
- Rivilla, C. y Tayupanda, J. (2014). *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana] <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6581/1/UPS-QT04480.pdf>

- Rojas, L. (2017). *La calidad total y su relación con la productividad en la empresa Industrial Landeo S.A.C, Santa Anita, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22916>
- Rojas, R. (2014). *Propuesta de un sistema de gestión para optimizar la calidad y productividad en la empresa construcciones CESANCA, C.A. Orientado a los sistemas de información gerencial*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo].  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4102/rrojas.pdf?sequence=1>
- Sánchez-Tembleque, R. (2016). *Proyecto de Implantación de un Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015 en la Empresa Pinatar Arena Football Center S.L*. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica de Cartagena].  
<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/5818/tfg-san-pro.pdf>
- Suárez, R., Rodríguez, Y. & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista de Ingeniería Matemáticas y Ciencias de la Información* 4(8), 61-67. DOI:<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Torrecillas, L. (2020). Administración de proyectos. Calidad aplicada a proyectos de ingeniería. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Nacional]  
<http://hdl.handle.net/20.500.12272/5312>
- Torres-Navarro, C. & Callegari-Malta, N. (2016). Criterios para cuantificar costos y beneficios en proyectos de mejora de calidad. *Ingeniería Industrial*, 37(2), 151-163. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362016000200005&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362016000200005&lng=es&tlng=es).
- Valderrama, S. & Jaimes, C. (2019). *EL desarrollo de la tesis descriptivacomparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Lima: San Marcos. <http://isbn.bnpgob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=101917>
- Villalba, F., Mancheno, M., & Llamuca, S. (2018). La gestión de calidad y la productividad en la industria de calzado. *Ciencia Digital*, 2(1), 420-441.
- Villar, E. (2015). *Sistema de gestión de la calidad en la construcción de un túnel de exploración minera*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ingeniería]
- Yumpo, C. (2020). *Gestión de la calidad y su relación con la productividad de la empresa constructora COVISOL S.A, Chiclayo – 2020*. [Tesis de maestría,



Universidad

César

Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52168>

## ANEXO 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: Gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral percibida por los trabajadores de la empresa COVIDA, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Método
¿Qué relación existe entre la gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral percibida por los trabajadores de la empresa COVIDA S.R.L. - 2022?	<p><b>General</b> Determinar la relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral percibida por los trabajadores de la empresa COVIDA S.R.L. – 2022.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>a) Identificar el nivel de percepción de la gestión de la calidad de proyectos</p> <p>b) Calcular el nivel de la productividad laboral.</p> <p>c) Establecer la relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficacia.</p> <p>d) Establecer la relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia.</p>	<p><b>General</b> Ha: La gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral se relacionan significativamente. Ho: La gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral no se relacionan significativamente.</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficacia.</p> <p>b) Existe relación significativa entre la gestión de la calidad de proyectos y la eficiencia.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la gestión de la calidad de proyectos y la efectividad.</p>	Gestión de la calidad del proyecto	Planificación de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información compartida sobre los documentos de planificación del proyecto.</li> <li>- Nivel de planteamiento de objetivos de calidad del proyecto.</li> <li>- Nivel de comunicación utilizada por los diferentes agentes laborales del proyecto.</li> </ul>	Del 1 al 8	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Descriptivo correlacional</p> <p><b>Población:</b> 214 trabajadores que laboran en COVIDA SRL 2022.</p> <p><b>Muestra:</b> 46 colaboradores trabajadores que laboran en COVIDA SRL 2022.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p>
				Aseguramiento de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de cumplimiento de los procesos operativos.</li> <li>- Nivel de cumplimiento respecto de acciones para asegurar la calidad.</li> <li>- Nivel de desarrollo de los procedimientos organizacionales.</li> </ul>	Del 9 al 15	
				Control de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de ejecución de la supervisión.</li> <li>- Nivel de apreciación del proceso de evaluación interna.</li> </ul>	Del 16 al 23	

	e) Establecer la relación entre la gestión de la calidad de proyectos y la efectividad.			Mejoramiento de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de implementación y mantenimiento de equipos y normas.</li> <li>- Percepción de la aplicación de las acciones correctivas.</li> <li>- Percepción de las oportunidades de capacitación en el trabajo.</li> </ul>	Del 24 al 31	<b>Instrumento:</b> Cuestionario	
				Productividad laboral	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción del cumplimiento de metas definidas en el tiempo establecido.</li> <li>- Nivel de implementación de los recursos.</li> </ul>		Del 1 al 9
					Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de ejecución del objetivo trazado respecto a los recursos aplicados.</li> <li>- Nivel de aplicación del conocimiento de los colaboradores.</li> <li>- Percepción del rendimiento económico de la empresa.</li> <li>- Nivel de relación y atención al cliente.</li> </ul>		Del 10 al 17

				Efectividad	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nivel de logro de los resultados.</li><li>- Nivel de motivación hacia la realización de las actividades laborales.</li><li>- Percepción de los incentivos brindados.</li></ul>	Del 18 al 25	
--	--	--	--	-------------	--	--------------------	--

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión de la calidad de proyectos</b>	Para el Project Management Institute (2017) la gestión de la calidad del proyecto incluye los procesos y actividades de la organización ejecutante que determinan responsabilidades, objetivos y políticas de calidad a fin de que el proyecto satisfaga las necesidades por la cuales fue emprendido, y esto incluye la planificación, el aseguramiento, el control y el mejoramiento de la calidad.	La variable gestión de la calidad del proyecto se medirá a través de la aplicación de un cuestionario diseñado en escala ordinal y que considera las dimensiones planificación, el aseguramiento, el control y el mejoramiento de la calidad.	Planificación de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información compartida sobre los documentos de planificación del proyecto.</li> <li>- Nivel de planteamiento de objetivos de calidad del proyecto.</li> <li>- Nivel de comunicación utilizada por los diferentes agentes laborales del proyecto.</li> </ul>	Escala ordinal 5 = "Totalmente de acuerdo", 4 = "De acuerdo", 3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", 2 = "En desacuerdo" 1 = "Totalmente en desacuerdo".
			Aseguramiento de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de cumplimiento de los procesos operativos.</li> <li>- Nivel de cumplimiento respecto de acciones para asegurar la calidad.</li> <li>- Nivel de desarrollo de los procedimientos organizacionales.</li> </ul>	
			Control de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de ejecución de la supervisión.</li> <li>- Nivel de apreciación del proceso de evaluación interna.</li> </ul>	
			Mejoramiento de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de implementación y mantenimiento de equipos y normas.</li> <li>- Percepción de la aplicación de las acciones correctivas.</li> <li>- Percepción de las oportunidades de capacitación en el trabajo.</li> </ul>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Productividad laboral</b>	Para Espinosa (2001, citado en Suárez, Rodríguez y Muñoz, 2017), la productividad laboral es el resultado de la influencia de varios factores que inciden sobre los trabajadores en una organización, y son: eficacia, efectividad y eficiencia.	La variable productividad laboral se medirá a través de la aplicación de un cuestionario diseñado en escala ordinal y que considera las dimensiones eficacia, eficiencia y efectividad.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción del cumplimiento de metas definidas en el tiempo establecido.</li> <li>- Nivel de implementación de los recursos.</li> </ul>	Escala ordinal 5 = "Totalmente de acuerdo", 4 = "De acuerdo", 3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", 2 = "En desacuerdo" y 1 = "Totalmente en desacuerdo".
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de ejecución del objetivo trazado respecto a los recursos aplicados.</li> <li>- Nivel de aplicación del conocimiento de los colaboradores.</li> <li>- Percepción del rendimiento económico de la empresa.</li> <li>- Nivel de relación y atención al cliente.</li> </ul>	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de logro de los resultados.</li> <li>- Nivel de motivación hacia la realización de las actividades laborales.</li> <li>- Percepción de los incentivos brindados.</li> </ul>	

## ANEXO 02

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE LA CALIDAD DE PROYECTO

**INSTRUCCIONES:** Estimado colaborador (a), el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la gestión de la calidad de proyecto. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta. **Escalas:**

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Planeación de la calidad	5	4	3	2	1
1. En la empresa se considera realizar y aprobar el plan de calidad al inicio del proyecto.					
2. Su superior le da a conocer la política y estrategias que permitan llevar adelante a la empresa.					
3. Se realiza una planificación de los procesos en su área de trabajo.					
4. Recibe información frecuentemente sobre las metas alcanzadas del proyecto.					
5. Se identifica y elabora planes de respuesta a los riesgos de calidad del proyecto.					
6. La matriz de trazabilidad, realizada en la planificación, permite vincular los requisitos del proyecto con sus especificaciones.					
7. La empresa proporciona un manual de funciones para cada proceso del proyecto.					
8. Su jefe directo se comunica de manera asertiva con usted y sus compañeros.					
Aseguramiento de la calidad	5	4	3	2	1
9. Las actividades de calidad son comunicadas y gestionadas oportunamente.					
10. Se realizan auditorias de calidad para determinar si se cumple las actividades de acuerdo con el proyecto.					
11. Se lleva un registro actualizado de los incidentes de calidad en la ejecución del proyecto con su respectivo plan de acción del proyecto.					
12. La empresa cumple con los protocolos exigidos para gestionar la calidad del proyecto.					
13. En la empresa se implementan acciones correctivas para asegurar calidad de los procesos de la ejecución del proyecto.					
14. En la empresa se actualiza los sistemas de información para facilitar los procesos de trabajo.					
15. En la empresa se actualiza la matriz de trazabilidad de requisitos.					
Control de calidad	5	4	3	2	1
16. La empresa cuenta y ejecuta un set de pruebas integral y de certificación completa y suficiente para garantizar la calidad del proyecto.					
17. En la empresa, se dan a conocer la secuencia de los procesos para el cumplimiento de los estándares de calidad del proyecto.					
18. En la empresa se implementa planes de respuesta a los riesgos para mitigar el impacto negativo a la calidad del proyecto.					
19. En la empresa se distribuye la carga de trabajo de manera equitativa.					
20. En la empresa se mide la ejecución del proyecto para evaluar el rendimiento.					
21. Se mide adecuadamente el nivel de producción de su trabajo.					
22. En la empresa se le informa acerca de sus errores de manera adecuada.					

23. En la empresa se aplica correctamente las medidas de evaluación de desempeño.					
<b>Mejoramiento de la calidad</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
24. La empresa se preocupa porque se cumpla las normas establecidas.					
25. Se realiza mantenimiento adecuado de sus equipos de trabajos.					
26. La empresa actualiza los sistemas de información para facilitar sus procesos de trabajo.					
27. La empresa toma acciones correctivas inmediatas para solucionar errores					
28. Las medidas que toma la empresa son la más adecuadas para mejorar.					
29. Se toman medidas de plan general de mejora de manera inmediata.					
30. Se realizan capacitaciones de seguridad a los trabajadores.					
31. Capacitan de manera adecuada al personal antes de la ejecución de sus procesos.					



### ANEXO 03

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE PROYECTO

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planeación de la calidad</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	En la empresa se considera realizar y aprobar el plan de calidad al inicio del proyecto.	X		X		X		
2	Directo	Su superior le da a conocer la política y estrategias que permitan llevar adelante a la empresa.	X		X		X		
3	Directo	Se realiza una planificación de los procesos en su área de trabajo.	X		X		X		
4	Directo	Recibe información frecuentemente sobre las metas alcanzadas del proyecto.	X		X		X		
5	Directo	Se identifica y elabora planes de respuesta a los riesgos de calidad del proyecto.	X		X		X		
6	Directo	La matriz de trazabilidad, realizada en la planificación, permite vincular los requisitos del proyecto con sus especificaciones.	X		X		X		
7	Directo	La empresa proporciona un manual de funciones para cada proceso del proyecto.	X		X		X		
8	Directo	Su jefe directo se comunica de manera asertiva con usted y sus compañeros.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9	Directo	Las actividades de calidad son comunicadas y gestionadas oportunamente.	X		X		X		
10	Directo	Se realizan auditorias de calidad para determinar si se cumple las actividades de acuerdo con el proyecto.	X		X		X		
11	Directo	Se lleva un registro actualizado de los incidentes de calidad en la ejecución del proyecto con su respectivo plan de acción del proyecto.	X		X		X		
12	Directo	La empresa cumple con los protocolos exigidos para gestionar la calidad del proyecto.	X		X		X		
13	Directo	En la empresa se implementan acciones correctivas para asegurar calidad de los procesos de la ejecución del proyecto.	X		X		X		

14	Directo	En la empresa se actualiza los sistemas de información para facilitar los procesos de trabajo.	X		X		X		
15	Directo	En la empresa se actualiza la matriz de trazabilidad de requisitos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONTROL DE LA CALIDAD</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Directo	La empresa cuenta y ejecuta un set de pruebas integral y de certificación completa y suficiente para garantizar la calidad del proyecto.	X		X		X		
17	Directo	En la empresa, se dan a conocer la secuencia de los procesos para el cumplimiento de los estándares de calidad del proyecto.	X		X		X		
18	Directo	En la empresa se implementa planes de respuesta a los riesgos para mitigar el impacto negativo a la calidad del proyecto.	X		X		X		
19	Directo	En la empresa se distribuye la carga de trabajo de manera equitativa.	X		X		X		
20	Directo	En la empresa se mide la ejecución del proyecto para evaluar el rendimiento.	X		X		X		
21	Directo	Se mide adecuadamente el nivel de producción de su trabajo.	X		X		X		
22	Directo	En la empresa se le informa acerca de sus errores de manera adecuada.	X		X		X		
23	Directo	En la empresa se aplica correctamente las medidas de evaluación de desempeño.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Directo	La empresa se preocupa porque se cumpla las normas establecidas.	X		X		X		
25	Directo	Se realiza mantenimiento adecuado de sus equipos de trabajos.	X		X		X		
26	Directo	La empresa actualiza los sistemas de información para facilitar sus procesos de trabajo.	X		X		X		
27	Directo	La empresa toma acciones correctivas inmediatas para solucionar errores	X		X		X		
28	Directo	Las medidas que toma la empresa son la más adecuadas para mejorar.	X		X		X		
29	Directo	Se toman medidas de plan general de mejora de manera inmediata.	X		X		X		
30	Directo	Se realizan capacitaciones de seguridad a los trabajadores.	X		X		X		
31	Directo	Capacitan de manera adecuada al personal antes de la ejecución de sus procesos.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE PROYECTO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: José Luis Gutiérrez Leiva

DNI: 43674552

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Maestría en Ciencias en Ingeniería Civil con Mención en Estructuras	Universidad Nacional de Ingeniería	2022
02	Título de Segunda Especialidad en Ingeniería de Sismorresistente.	Universidad Nacional de Ingeniería	2022
03	Diploma en Ingeniería Estructural	Pontificia Universidad Católica del Perú	2013
04	Diploma Gerencia de la Construcción	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	2019
05	Certificado Lean Construction	Universidad ESAN	2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Supervisor de Obra – Gerente de Proyecto	2013-2021	12 proyectos EPC de edificación (Vivienda, Oficinas y Comercio)	San Isidro, Miraflores y Barranco
02	Ingeniero Estructural de Obra	2022	Proyecto Hospitalario	San Isidro

26 de octubre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
JOSÉ LUIS GUTIERREZ LEIVA  
INGENIERO CIVIL  
Reg. CIP N° 109991

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE PROYECTO

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planeación de la calidad</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	En la empresa se considera realizar y aprobar el plan de calidad al inicio del proyecto.	X		X		X		
2	Directo	Su superior le da a conocer la política y estrategias que permitan llevar adelante a la empresa.	X		X		X		
3	Directo	Se realiza una planificación de los procesos en su área de trabajo.	X		X		X		
4	Directo	Recibe información frecuentemente sobre las metas alcanzadas del proyecto.	X		X		X		
5	Directo	Se identifica y elabora planes de respuesta a los riesgos de calidad del proyecto.	X		X		X		
6	Directo	La matriz de trazabilidad, realizada en la planificación, permite vincular los requisitos del proyecto con sus especificaciones.	X		X		X		
7	Directo	La empresa proporciona un manual de funciones para cada proceso del proyecto.	X		X		X		
8	Directo	Su jefe directo se comunica de manera asertiva con usted y sus compañeros.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9	Directo	Las actividades de calidad son comunicadas y gestionadas oportunamente.	X		X		X		
10	Directo	Se realizan auditorías de calidad para determinar si se cumple las actividades de acuerdo con el proyecto.	X		X		X		
11	Directo	Se lleva un registro actualizado de los incidentes de calidad en la ejecución del proyecto con su respectivo plan de acción del proyecto.	X		X		X		
12	Directo	La empresa cumple con los protocolos exigidos para gestionar la calidad del proyecto.	X		X		X		
13	Directo	En la empresa se implementan acciones correctivas para asegurar calidad de los procesos de la ejecución del proyecto.	X		X		X		
14	Directo	En la empresa se actualiza los sistemas de información para facilitar los procesos de trabajo.	X		X		X		

15	Directo	En la empresa se actualiza la matriz de trazabilidad de requisitos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONTROL DE LA CALIDAD</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Directo	La empresa cuenta y ejecuta un set de pruebas integral y de certificación completa y suficiente para garantizar la calidad del proyecto.	X		X		X		
17	Directo	En la empresa, se dan a conocer la secuencia de los procesos para el cumplimiento de los estándares de calidad del proyecto.	X		X		X		
18	Directo	En la empresa se implementa planes de respuesta a los riesgos para mitigar el impacto negativo a la calidad del proyecto.	X		X		X		
19	Directo	En la empresa se distribuye la carga de trabajo de manera equitativa.	X		X		X		
20	Directo	En la empresa se mide la ejecución del proyecto para evaluar el rendimiento.	X		X		X		
21	Directo	Se mide adecuadamente el nivel de producción de su trabajo.	X		X		X		
22	Directo	En la empresa se le informa acerca de sus errores de manera adecuada.	X		X		X		
23	Directo	En la empresa se aplica correctamente las medidas de evaluación de desempeño.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Directo	La empresa se preocupa porque se cumpla las normas establecidas.	X		X		X		
25	Directo	Se realiza mantenimiento adecuado de sus equipos de trabajos.	X		X		X		
26	Directo	La empresa actualiza los sistemas de información para facilitar sus procesos de trabajo.	X		X		X		
27	Directo	La empresa toma acciones correctivas inmediatas para solucionar errores	X		X		X		
28	Directo	Las medidas que toma la empresa son la más adecuadas para mejorar.	X		X		X		
29	Directo	Se toman medidas de plan general de mejora de manera inmediata.	X		X		X		
30	Directo	Se realizan capacitaciones de seguridad a los trabajadores.	X		X		X		
31	Directo	Capacitan de manera adecuada al personal antes de la ejecución de sus procesos.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE GESTIÓN DE CALIDAD DE PROYECTOS

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez

DNI: 80500940

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciado en Administración	Diplomado en gestión de proyectos de inversión pública	
02	Abogado		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Consultor en gestión de proyectos públicos y privados.			
02	Gerente de logística en la Municipalidad Provincial de Casma.			
03	Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Samanco.			

Diplomado en gestión de proyectos de inversión pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de octubre del 2022

  
ELVIS JOE TERRONES RODRÍGUEZ

80500940

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE PROYECTO

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planeación de la calidad</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	En la empresa se considera realizar y aprobar el plan de calidad al inicio del proyecto.	X		X		X		
2	Directo	Su superior le da a conocer la política y estrategias que permitan llevar adelante a la empresa.	X		X		X		
3	Directo	Se realiza una planificación de los procesos en su área de trabajo.	X		X		X		
4	Directo	Recibe información frecuentemente sobre las metas alcanzadas del proyecto.	X		X		X		
5	Directo	Se identifica y elabora planes de respuesta a los riesgos de calidad del proyecto.	X		X		X		
6	Directo	La matriz de trazabilidad, realizada en la planificación, permite vincular los requisitos del proyecto con sus especificaciones.	X		X		X		
7	Directo	La empresa proporciona un manual de funciones para cada proceso del proyecto.	X		X		X		
8	Directo	Su jefe directo se comunica de manera asertiva con usted y sus compañeros.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 : ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9	Directo	Las actividades de calidad son comunicadas y gestionadas oportunamente.	X		X		X		
10	Directo	Se realizan auditorías de calidad para determinar si se cumple las actividades de acuerdo con el proyecto.	X		X		X		
11	Directo	Se lleva un registro actualizado de los incidentes de calidad en la ejecución del proyecto con su respectivo plan de acción del proyecto.	X		X		X		
12	Directo	La empresa cumple con los protocolos exigidos para gestionar la calidad del proyecto.	X		X		X		
13	Directo	En la empresa se implementan acciones correctivas para asegurar calidad de los procesos de la ejecución del proyecto.	X		X		X		
14	Directo	En la empresa se actualiza los sistemas de información para facilitar los procesos de trabajo.	X		X		X		

15	Directo	En la empresa se actualiza la matriz de trazabilidad de requisitos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONTROL DE LA CALIDAD</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Directo	La empresa cuenta y ejecuta un set de pruebas integral y de certificación completa y suficiente para garantizar la calidad del proyecto.	X		X		X		
17	Directo	En la empresa, se dan a conocer la secuencia de los procesos para el cumplimiento de los estándares de calidad del proyecto.	X		X		X		
18	Directo	En la empresa se implementa planes de respuesta a los riesgos para mitigar el impacto negativo a la calidad del proyecto.	X		X		X		
19	Directo	En la empresa se distribuye la carga de trabajo de manera equitativa.	X		X		X		
20	Directo	En la empresa se mide la ejecución del proyecto para evaluar el rendimiento.	X		X		X		
21	Directo	Se mide adecuadamente el nivel de producción de su trabajo.	X		X		X		
22	Directo	En la empresa se le informa acerca de sus errores de manera adecuada.	X		X		X		
23	Directo	En la empresa se aplica correctamente las medidas de evaluación de desempeño.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Directo	La empresa se preocupa porque se cumpla las normas establecidas.	X		X		X		
25	Directo	Se realiza mantenimiento adecuado de sus equipos de trabajos.	X		X		X		
26	Directo	La empresa actualiza los sistemas de información para facilitar sus procesos de trabajo.	X		X		X		
27	Directo	La empresa toma acciones correctivas inmediatas para solucionar errores	X		X		X		
28	Directo	Las medidas que toma la empresa son la más adecuadas para mejorar.	X		X		X		
29	Directo	Se toman medidas de plan general de mejora de manera inmediata.	X		X		X		
30	Directo	Se realizan capacitaciones de seguridad a los trabajadores.	X		X		X		
31	Directo	Capacitan de manera adecuada al personal antes de la ejecución de sus procesos.	X		X		X		



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE PROYECTO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Érica Lucy Millones Alba

DNI: 32933005

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciada en Psicología		
02	Dra. En Psicología		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de pre grado de la Universidad San Pedro.	Especialista en análisis de instrumentos de percepción laboral.		
02	Docente de pre grado de la Universidad ULADECH.			
03	Docente de post grado de la Universidad César Vallejo.			

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
ERICA LUCY MILLONES ALBA  
DNI. 32933005

26 de octubre del 2022

## ANEXO 04

### CUESTIONARIO PARA MEDIR PRODUCTIVIDAD LABORAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la productividad laboral. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta. **Escalas:**

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Eficacia	5	4	3	2	1
1. Se cumple con la ejecución diaria del proyecto en el tiempo establecido por la empresa.					
2. Se cumple con las metas establecidas en la ejecución del proyecto para los cierres mensuales.					
3. Se satisface el nivel de ejecución del proyecto exigido por la empresa.					
4. Se cuenta con herramientas necesarias para la realización del trabajo.					
5. Se busca lograr los objetivos optimizando los recursos empleados.					
6. Se busca lograr las metas reduciendo los costos de la empresa.					
7. La rentabilidad neta del proyecto ha mejorado en comparación con el proyecto anterior.					
8. El rendimiento económico cumple con lo planificado y proyectado por la empresa.					
9. El rendimiento financiero obtenido ha sido lo esperado por los propietarios.					
Eficiencia	5	4	3	2	1
10. Se dan instrucciones claras y precisas para realizar correctamente el trabajo.					
11. La empresa es consiente que la tecnología de punta ayuda en la eficiencia de la producción.					
12. La empresa aplica los conocimientos técnicos y teóricos de sus colaboradores para la ejecución de los procesos asignados.					
13. La empresa invierte en capacitación al personal para el uso eficiente de los equipos tecnológicos					
14. La organización renueva constantemente sus equipos tecnológicos.					
15. La empresa brinda los recursos necesarios a sus colaboradores para la realización de su trabajo.					
16. Se tiene una relación cordial y satisfactoria con el cliente.					
17. El cliente se encuentra satisfecho con la ejecución del proyecto.					
Efectividad	5	4	3	2	1
18. El logro de los resultados en cada proceso del proyecto, es el esperado.					
19. Se satisface a la gerencia con los resultados alcanzados.					
20. Se percibe que el trabajo supera las expectativas proyectadas.					
21. La amistad y compañerismo entre colaboradores han mejorado el desempeño laboral.					
22. La organización reconoce su trabajo frente a sus compañeros.					
23. El esfuerzo del trabajo tiene retribuciones justas.					
24. Se brinda incentivos salariales a los trabajadores por obtener mejores resultados.					
25. La organización compensa con premios a los colaboradores por su desempeño.					

## ANEXO 05

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: EFICACIA</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Se cumple con la ejecución diaria del proyecto en el tiempo establecido por la empresa.	X		X		X		
2	Directo	Se cumple con las metas establecidas en la ejecución del proyecto para los cierres mensuales.	X		X		X		
3	Directo	Se satisface el nivel de ejecución del proyecto exigido por la empresa.	X		X		X		
4	Directo	Se cuenta con herramientas necesarias para la realización del trabajo.	X		X		X		
5	Directo	Se busca lograr los objetivos optimizando los recursos empleados.	X		X		X		
6	Directo	Se busca lograr las metas reduciendo los costos de la empresa.	X		X		X		
7	Directo	La rentabilidad neta del proyecto ha mejorado en comparación con el proyecto anterior.	X		X		X		
8	Directo	El rendimiento económico cumple con lo planificado y proyectado por la empresa.	X		X		X		
9	Directo	El rendimiento financiero obtenido ha sido lo esperado por los propietarios.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10	Directo	Se dan instrucciones claras y precisas para realizar correctamente el trabajo.	X		X		X		
11	Directo	La empresa es consiente que la tecnología de punta ayuda en la eficiencia de la producción.	X		X		X		
12	Directo	La empresa aplica los conocimientos técnicos y teóricos de sus colaboradores para la ejecución de los procesos asignados.	X		X		X		
13	Directo	La empresa invierte en capacitación al personal para el uso eficiente de los equipos tecnológicos	X		X		X		
14	Directo	La organización renueva constantemente sus equipos tecnológicos.	X		X		X		

15	Directo	La empresa brinda los recursos necesarios a sus colaboradores para la realización de su trabajo.	X		X		X		
16	Directo	Se tiene una relación cordial y satisfactoria con el cliente.	X		X		X		
17	Directo	El cliente se encuentra satisfecho con la ejecución del proyecto.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Directo	El logro de los resultados en cada proceso del proyecto, es el esperado.	X		X		X		
19	Directo	Se satisface a la gerencia con los resultados alcanzados.	X		X		X		
20	Directo	Se percibe que el trabajo supera las expectativas proyectadas.	X		X		X		
21	Directo	La amistad y compañerismo entre colaboradores han mejorado el desempeño laboral.	X		X		X		
22	Directo	La organización reconoce su trabajo frente a sus compañeros.	X		X		X		
23	Directo	El esfuerzo del trabajo tiene retribuciones justas.	X		X		X		
24	Directo	Se brinda incentivos salariales a los trabajadores por obtener mejores resultados.	X		X		X		
25	Directo	La organización compensa con premios a los colaboradores por su desempeño.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: José Luis Gutiérrez Leiva

DNI: 43674552

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Maestría en Ciencias en Ingeniería Civil con Mención en Estructuras	Universidad Nacional de Ingeniería	2022
02	Título de Segunda Especialidad en Ingeniería de Sismorresistente.	Universidad Nacional de Ingeniería	2022
03	Diploma en Ingeniería Estructural	Pontificia Universidad Católica del Perú	2013
04	Diploma Gerencia de la Construcción	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	2019
05	Certificado Lean Construction	Universidad ESAN	2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Supervisor de Obra – Gerente de Proyecto	2013-2021	12 proyectos EPC de edificación (Vivienda, Oficinas y Comercio)	San Isidro, Miraflores y Barranco
02	Ingeniero Estructural de Obra	2022	Proyecto Hospitalario	San Isidro

26 de octubre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
JOSÉ LUIS GUTIERREZ LEIVA  
INGENIERO CIVIL  
Reg. CIP N° 109991

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: EFICACIA</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Se cumple con la ejecución diaria del proyecto en el tiempo establecido por la empresa.	X		X		X		
2	Directo	Se cumple con las metas establecidas en la ejecución del proyecto para los cierres mensuales.	X		X		X		
3	Directo	Se satisface el nivel de ejecución del proyecto exigido por la empresa.	X		X		X		
4	Directo	Se cuenta con herramientas necesarias para la realización del trabajo.	X		X		X		
5	Directo	Se busca lograr los objetivos optimizando los recursos empleados.	X		X		X		
6	Directo	Se busca lograr las metas reduciendo los costos de la empresa.	X		X		X		
7	Directo	La rentabilidad neta del proyecto ha mejorado en comparación con el proyecto anterior.	X		X		X		
8	Directo	El rendimiento económico cumple con lo planificado y proyectado por la empresa.	X		X		X		
9	Directo	El rendimiento financiero obtenido ha sido lo esperado por los propietarios.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10	Directo	Se dan instrucciones claras y precisas para realizar correctamente el trabajo.	X		X		X		
11	Directo	La empresa es consiente que la tecnología de punta ayuda en la eficiencia de la producción.	X		X		X		
12	Directo	La empresa aplica los conocimientos técnicos y teóricos de sus colaboradores para la ejecución de los procesos asignados.	X		X		X		
13	Directo	La empresa invierte en capacitación al personal para el uso eficiente de los equipos tecnológicos	X		X		X		
14	Directo	La organización renueva constantemente sus equipos tecnológicos.	X		X		X		
15	Directo	La empresa brinda los recursos necesarios a sus colaboradores para la realización de su trabajo.	X		X		X		

16	Directo	Se tiene una relación cordial y satisfactoria con el cliente.	X		X		X		
17	Directo	El cliente se encuentra satisfecho con la ejecución del proyecto.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Directo	El logro de los resultados en cada proceso del proyecto, es el esperado.	X		X		X		
19	Directo	Se satisface a la gerencia con los resultados alcanzados.	X		X		X		
20	Directo	Se percibe que el trabajo supera las expectativas proyectadas.	X		X		X		
21	Directo	La amistad y compañerismo entre colaboradores han mejorado el desempeño laboral.	X		X		X		
22	Directo	La organización reconoce su trabajo frente a sus compañeros.	X		X		X		
23	Directo	El esfuerzo del trabajo tiene retribuciones justas.	X		X		X		
24	Directo	Se brinda incentivos salariales a los trabajadores por obtener mejores resultados.	X		X		X		
25	Directo	La organización compensa con premios a los colaboradores por su desempeño.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez

DNI: 80500940

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciado en Administración	Diplomado en gestión de proyectos de inversión pública	
02	Abogado		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Consultor en gestión de proyectos públicos y privados.			
02	Gerente de logística en la Municipalidad Provincial de Casma.			
03	Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Samanco.			

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
ELVIS JOE TERRONES RODRÍGUEZ  
80500940

26 de octubre del 2022



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: EFICACIA</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Se cumple con la ejecución diaria del proyecto en el tiempo establecido por la empresa.	X		X		X		
2	Directo	Se cumple con las metas establecidas en la ejecución del proyecto para los cierres mensuales.	X		X		X		
3	Directo	Se satisface el nivel de ejecución del proyecto exigido por la empresa.	X		X		X		
4	Directo	Se cuenta con herramientas necesarias para la realización del trabajo.	X		X		X		
5	Directo	Se busca lograr los objetivos optimizando los recursos empleados.	X		X		X		
6	Directo	Se busca lograr las metas reduciendo los costos de la empresa.	X		X		X		
7	Directo	La rentabilidad neta del proyecto ha mejorado en comparación con el proyecto anterior.	X		X		X		
8	Directo	El rendimiento económico cumple con lo planificado y proyectado por la empresa.	X		X		X		
9	Directo	El rendimiento financiero obtenido ha sido lo esperado por los propietarios.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10	Directo	Se dan instrucciones claras y precisas para realizar correctamente el trabajo.	X		X		X		
11	Directo	La empresa es consiente que la tecnología de punta ayuda en la eficiencia de la producción.	X		X		X		
12	Directo	La empresa aplica los conocimientos técnicos y teóricos de sus colaboradores para la ejecución de los procesos asignados.	X		X		X		
13	Directo	La empresa invierte en capacitación al personal para el uso eficiente de los equipos tecnológicos	X		X		X		
14	Directo	La organización renueva constantemente sus equipos tecnológicos.	X		X		X		

15	Directo	La empresa brinda los recursos necesarios a sus colaboradores para la realización de su trabajo.	X		X		X		
16	Directo	Se tiene una relación cordial y satisfactoria con el cliente.	X		X		X		
17	Directo	El cliente se encuentra satisfecho con la ejecución del proyecto.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Directo	El logro de los resultados en cada proceso del proyecto, es el esperado.	X		X		X		
19	Directo	Se satisface a la gerencia con los resultados alcanzados.	X		X		X		
20	Directo	Se percibe que el trabajo supera las expectativas proyectadas.	X		X		X		
21	Directo	La amistad y compañerismo entre colaboradores han mejorado el desempeño laboral.	X		X		X		
22	Directo	La organización reconoce su trabajo frente a sus compañeros.	X		X		X		
23	Directo	El esfuerzo del trabajo tiene retribuciones justas.	X		X		X		
24	Directo	Se brinda incentivos salariales a los trabajadores por obtener mejores resultados.	X		X		X		
25	Directo	La organización compensa con premios a los colaboradores por su desempeño.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Érica Lucy Millones Alba

DNI: 32933005

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciada en Psicología		
02	Dra. En Psicología		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Especialista en análisis y validación de instrumentos de percepción laboral.			
02	Docente de pre grado de la Universidad ULADECH.			
03	Docente de post grado de la Universidad César Vallejo.			

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
ERICA LUCY MILLONES ALBA  
DNI. 32933005

26 de octubre del 2022

## ANEXO 06

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE CALIDAD DE PROYECTOS

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.946	31

#### Estadísticos total-elemento

DIMENSIÓN	Media de la escala si se elimina elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. En la empresa se considera realizar y aprobar el plan de calidad al inicio del proyecto.	50,15	66,766	,983	,940
2. Su superior le da a conocer la política y estrategias que permitan llevar adelante a la empresa.	50,15	66,766	,983	,940
3. Se realiza una planificación de los procesos en su área de trabajo.	50,25	67,566	,742	,942
4. Recibe información frecuentemente sobre las metas alcanzadas del proyecto.	50,30	67,695	,694	,943
5. Se identifica y elabora planes de respuesta a los riesgos de calidad del proyecto.	50,15	66,766	,983	,940
6. La matriz de trazabilidad, realizada en la planificación, permite vincular los requisitos del proyecto con sus especificaciones.	50,60	71,937	,162	,948
7. La empresa proporciona un manual de funciones para cada proceso del proyecto.	50,50	75,947	-,302	,953
8. Su jefe directo se comunica de manera asertiva con usted y sus compañeros.	50,95	73,524	,000	,947
9. Las actividades de calidad son comunicadas y gestionadas oportunamente.	50,35	68,871	,527	,944
10. Se realizan auditorias de calidad para determinar si se cumple las actividades de acuerdo con el proyecto.	50,25	67,987	,686	,943
11. Se lleva un registro actualizado de los incidentes de calidad en la ejecución del proyecto con su respectivo plan de acción del proyecto.	50,25	67,355	,771	,942
12. La empresa cumple con los protocolos exigidos para gestionar la calidad del proyecto.	50,15	66,766	,983	,940

13. En la empresa se implementan acciones correctivas para asegurar calidad de los procesos de la ejecución del proyecto.	50,15	66,766	,983	,940
14. En la empresa se actualiza los sistemas de información para facilitar los procesos de trabajo.	50,15	66,766	,983	,940
15. En la empresa se actualiza la matriz de trazabilidad de requisitos.	50,35	68,345	,593	,944
16. La empresa cuenta y ejecuta un set de pruebas integral y de certificación completa y suficiente para garantizar la calidad del proyecto.	50,25	71,671	,205	,948
17. En la empresa, se dan a conocer la secuencia de los procesos para el cumplimiento de los estándares de calidad del proyecto.	50,25	71,461	,232	,947
18. En la empresa se implementa planes de respuesta a los riesgos para mitigar el impacto negativo a la calidad del proyecto.	50,05	69,629	,740	,943
19. En la empresa se distribuye la carga de trabajo de manera equitativa.	50,15	66,766	,983	,940
20. En la empresa se mide la ejecución del proyecto para evaluar el rendimiento.	50,15	70,555	,406	,945
21. Se mide adecuadamente el nivel de producción de su trabajo.	50,35	76,976	-,420	,954
22. En la empresa se le informa acerca de sus errores de manera adecuada.	50,35	68,871	,527	,944
23. En la empresa se aplica correctamente las medidas de evaluación de desempeño.	50,25	67,882	,700	,943
24. La empresa se preocupa porque se cumpla las normas establecidas.	50,25	67,987	,686	,943
25. Se realiza mantenimiento adecuado de sus equipos de trabajos.	50,25	67,355	,771	,942
26. La empresa actualiza los sistemas de información para facilitar sus procesos de trabajo.	50,25	67,671	,728	,942
27. La empresa toma acciones correctivas inmediatas para solucionar errores	50,15	66,766	,983	,940
28. Las medidas que toma la empresa son la más adecuadas para mejorar.	50,25	67,776	,714	,943
29. Se toman medidas de plan general de mejora de manera inmediata.	50,35	68,345	,593	,944
30. Se realizan capacitaciones de seguridad a los trabajadores.	50,15	66,766	,983	,940
31. Capacitan de manera adecuada al personal antes de la ejecución de sus procesos.	50,35	72,134	,133	,949

**ANEXO 07**  
**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.882	25

**Estadísticos total-elemento**

DIMENSIÓN	Media de la escala si se elimina elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Se cumple con la ejecución diaria del proyecto en el tiempo establecido por la empresa.	65,93	102,638	,269	,884
2. Se cumple con las metas establecidas en la ejecución del proyecto para los cierres mensuales.	65,73	100,067	,537	,876
3. Se satisface el nivel de ejecución del proyecto exigido por la empresa.	66,13	100,124	,441	,879
4. Se cuenta con herramientas necesarias para la realización del trabajo.	65,80	94,886	,773	,869
5. Se busca lograr los objetivos optimizando los recursos empleados.	65,60	98,400	,722	,872
6. Se busca lograr las metas reduciendo los costos de la empresa.	65,80	104,029	,380	,880
7. La rentabilidad neta del proyecto ha mejorado en comparación con el proyecto anterior.	65,87	102,838	,238	,886
8. El rendimiento económico cumple con lo planificado y proyectado por la empresa.	65,73	100,067	,537	,876
9. El rendimiento financiero obtenido ha sido lo esperado por los propietarios.	66,20	101,314	,342	,882
10. Se dan instrucciones claras y precisas para realizar correctamente el trabajo.	65,80	94,886	,773	,869
11. La empresa es consiente que la tecnología de punta ayuda en la eficiencia de la producción.	65,60	99,257	,571	,875
12. La empresa aplica los conocimientos técnicos y teóricos de sus colaboradores para la ejecución de los procesos asignados.	65,80	104,029	,380	,880
13. La empresa invierte en capacitación al personal para el uso eficiente de los equipos tecnológicos	65,67	105,381	,170	,885
14. La organización renueva constantemente sus equipos tecnológicos.	65,73	100,067	,537	,876
15. La empresa brinda los recursos necesarios a sus colaboradores para la realización de su trabajo.	66,13	104,838	,178	,886

16. Se tiene una relación cordial y satisfactoria con el cliente.	65,80	94,886	,773	,869
17. El cliente se encuentra satisfecho con la ejecución del proyecto.	65,60	99,257	,571	,875
18. El logro de los resultados en cada proceso del proyecto, es el esperado.	65,73	103,067	,398	,879
19. Se satisface a la gerencia con los resultados alcanzados.	65,67	105,381	,170	,885
20. Se percibe que el trabajo supera las expectativas proyectadas.	65,73	100,067	,537	,876
21. La amistad y compañerismo entre colaboradores han mejorado el desempeño laboral.	66,00	102,571	,338	,881
22. La organización reconoce su trabajo frente a sus compañeros.	65,80	94,886	,773	,869
23. El esfuerzo del trabajo tiene retribuciones justas.	65,53	98,552	,657	,873
24. Se brinda incentivos salariales a los trabajadores por obtener mejores resultados.	65,73	100,924	,559	,876
25. La organización compensa con premios a los colaboradores por su desempeño.	65,67	110,810	-,166	,890

## ANEXO 08

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20481030146
COVIDA S.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
LILIANA ELIZABETH LLAURY ACOSTA DE ACOSTA	DNI: 18074910


#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DE LA CALIDAD DE PROYECTOS Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA COVIDA S.R.L. - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
ERICK CASTRO GUTIERREZ	41035392

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Chimbote, 12 de octubre de 2022

COVIDA S.R.L.  
  
Liliana Elizabeth Llaury Acosta de Acosta  
GERENTE GENERAL

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



## ANEXO 09 CONTRATO DE EJECUCIÓN

### CONTRATO DE OBRA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVERSIÓN

#### "MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EN LAS LOCALIDADES DE YURAJPACCHA, VAQUERIA DE LOS ANDES, ALBORADA DE LOS ANDES, HUARICHACA Y HUARIMARCA DEL DISTRITO DE TAYABAMBA – PROVINCIA DE PATAZ, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD", CON CÓDIGO ÚNICO DE INVERSIONES N° 2599819

Conste por el presente documento, el CONTRATO DE OBRA (en adelante, el CONTRATO) que celebran las siguientes partes contractuales:

- **COMPAÑÍA MINERA PODEROSA S.A.**, identificada con Registro Único de Contribuyentes N° 20137025354, con domicilio legal para estos efectos en Avenida Los Faisanes Mza. G Lote. 18-A-1, Fundo San Sebastián Zona II, distrito de Chorrillos, provincia y departamento de Lima, quien procede debidamente representado por su Vicepresidente del Directorio, señor José Enrique Juan Picasso Salinas, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 05474284; y por su Director, señor Víctor Augusto Cayetano Ostolaza Fernández Prada, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 08191933, según poderes y nombramientos que corren inscritos en el Asiento C00022 de la Partida Electrónica N° 01204789 del Registro de Personas Jurídicas de la Zona Registral N° IX – Sede Lima, a quien en adelante se denominará **PODEROSA**,
- **COVIDA S.R.L.**, identificada con Registro Único de Contribuyentes N° 20481630146, con domicilio legal Calle Alejandro Deustua N° 657, Primer Piso, Urbanización Palermo, provincia de Trujillo, región la Libertad, quien procede debidamente representado por su Gerente General, señora **Liliana Elizabeth Liury Acosta de Acosta**, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 18074910, según poderes y nombramientos que corren inscritos en el Asiento B00002 de la Partida Electrónica N° 11034705 de la Zona Registral V - Sede Trujillo, Oficina Registral de Trujillo, a quien en adelante se le denominará **"EL CONTRATISTA"**; bajo los términos y condiciones establecidas en el presente.



"PODEROSA" y "EL CONTRATISTA" serán denominados colectivamente como **LAS PARTES**.

El presente **CONTRATO** se celebra en los términos y condiciones siguientes:

#### CLÁUSULA PRIMERA. - ANTECEDENTES

- 1.1. **EL CONTRATISTA** es una persona jurídica debidamente constituida y válidamente existente bajo las leyes de la República del Perú, que tiene como objeto social el desarrollo de actividades de construcción de obras y elaboración de proyectos.
- 1.2. **PODEROSA** es una persona jurídica de derecho privado constituida bajo el régimen de Sociedad Anónima, cuyo objeto social principal es dedicarse a todo tipo de actividades mineras, vinculadas tanto a la exploración, explotación, beneficio y comercialización de minerales. Sus operaciones mineras se encuentran ubicadas en el distrito y provincia de Pataz, Región La Libertad, y que voluntariamente participa conjuntamente con la Municipalidad Provincial de Pataz, en el beneficio y desarrollo local



de su área de influencia directa e indirecta, respecto del mejoramiento de los servicios básicos.

- 1.3. La MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PATAZ, en adelante LA ENTIDAD PÚBLICA, en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28230, Ley que Impulsa la Inversión Pública Regional y Local con Participación del Sector Privado, aprobado por Decreto Supremo N° 294-2018-EF, y su Reglamento, cuyo Texto Único ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo N° 295-2018-EF, con fecha 08 de julio de 2020, procede a la Convocatoria del Proceso de Selección N° 001, RES-PROC-01-2021-MPP/CE/LEY 29230, para seleccionar a la Empresa Privada que financiará la elaboración del Expediente Técnico y la ejecución de la Obra del Proyecto: "Mejoramiento y Ampliación del Servicio de Agua Potable y Saneamiento en las Localidades de Yurapaccha, Vaquería de los Andes, Alborada de los Andes, Huarichaca y Huarimarca del Distrito de Tayabamba – Provincia de Pataz, Departamento de La Libertad", con Código Único de Inversiones N° 2508518, en adelante EL PROYECTO, así como el financiamiento del costo de la supervisión de la elaboración del expediente técnico y la ejecución de la obra.
- 1.4. EL PROYECTO cuenta con un estudio a nivel de perfil declarado viable, fue priorizado por LA ENTIDAD PÚBLICA mediante Acuerdo de Concejo Municipal N° 011-2021-MPP-T de fecha 10 de febrero de 2021. EL PROYECTO se desarrollará en las localidades de Yurapaccha, vaquería de Los Andes, Alborada de Los Andes, Huarimarca, Huarichaca, distrito de Tayabamba, provincia de Pataz, departamento de la Libertad, cuyos terrenos serán entregados libres y disponibles por LA ENTIDAD PÚBLICA.
- 1.5. EL PROYECTO, según lo previsto en los Términos de Referencia de las Bases Integradas del Proceso de Selección N° 001 RES-PROC-01-2021-MPP/CE/LEY 29230 (Anexo N° 03), establece diversas metas físicas, las cuales EL CONTRATISTA debe cumplir, de acuerdo con los requerimientos técnicos previstos en los estudios de preinversión y las condiciones establecidas en los Términos de Referencia de las Bases Integradas del Proceso de Selección N° 001 RES-PROC-01-2021-MPP/CE/LEY 29230.
- 1.6. El 03 de junio de 2021, PODEROSA y EL CONTRATISTA, Ejecutor de EL PROYECTO, presentaron a LA ENTIDAD PÚBLICA la Propuesta Técnica y Económica para su participación en el Proceso de Selección citado en el numeral 1.3 de la presente cláusula, y el 07 de junio de 2021, LA ENTIDAD PÚBLICA otorgó la Buena Pro a PODEROSA.
- 1.7. EL CONTRATISTA ha sido favorecido por PODEROSA con la adjudicación directa para la ejecución de EL PROYECTO, luego de una evaluación previa de sus calificaciones técnicas y económicas, y en virtud de su Propuesta Técnica – Económica, la misma que como Anexo N° 02 forma parte integrante del presente CONTRATO y se encuentra acorde con las Bases Integradas del Proceso de Selección N° 001 RES-PROC-01-2021-MPP/CE/LEY 29230, convocado por LA ENTIDAD PÚBLICA (Anexo N° 03).
- 1.8. En ese orden de ideas, PODEROSA requiere contratar a EL CONTRATISTA para que se encargue de la ejecución de EL PROYECTO, y a efectos que PODEROSA



COVIDA S.R.L.  
*COVIDA*  
Lima - Perú  
Calle Los Olivos 1000  
TEL: 011 476 11 11



MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE  
**PATAZ**

REGION LA LIBERTAD - PERU  
RUC: 20226952892

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**ACTA DE ENTREGA DE TERRENO PARA LA  
ELABORACIÓN DE EXPEDIENTE TÉCNICO**

**Proyecto:** "Mejoramiento y Ampliación del Servicio de Agua Potable y Saneamiento en las Localidades de Yurajpacha, Vaquería de los Andes, Alborada de los Andes, Huarichaca y Huarimarca del Distrito de Tayabamba - Provincia De Patate - Departamento de la Libertad" con Código Único No. 2509819

**Entidad Pública:** Municipalidad Provincial de Patate

**Empresa Privada:** Compañía Minera Poderosa S.A.

**Empresa Ejecutora:** COVIDA S.R.L.

**Entidad Privada Supervisora:** CONSORCIO SUPERVISOR PATAZ

**Modalidad de ejecución:** Obras por Impuestos Ley No. 29230 y su Reglamento

**Monto de Convenio:** S/15'998.388.05 (Quince Millones Novecientos Noventa y Ocho Mil Trescientos Ochoenta y Ocho y 05/100 Soles)

**Plazo de ejecución de Convenio:**

- i. Elaboración de expediente técnico: 90 días calendario
- ii. Ejecución de obra: 360 días calendario
- iii. Recepción y Liquidación: 90 días calendario

En las localidades de Yurajpacha, Vaquería de los Andes, Alborada de los Andes, Huarichaca y Huarimarca del distrito de Tayabamba, provincia de Patate, departamento de La Libertad, siendo las 10:00 horas del día 22 de julio de 2021, se reunieron las siguientes personas en el área del terreno:

**Entidad Pública:**

- Alcalde Provincial de Patate: Lic. Omar Armando Iparaguire Espinoza
- Gerente de Desarrollo Urbano y Rural: Ing. Javier Hilbert Tamara Gonzalez

**Empresa Privada:** Ing. Wisel Callupe Bedon Apoderado

**Empresa Ejecutora:** Ing. Carlos Acosta Liavry Apoderado

**Entidad Privada Supervisora:** CONSORCIO SUPERVISIÓN PATAZ

- Representante Común: Ing. David Alexander Miñano Mendoza
- Jefe de Supervisión: Ing. Erick Castro Gutiérrez

En el marco del Convenio de Inversión Pública Local No. 01-2021-MPP para el financiamiento y ejecución del Proyecto "Mejoramiento y Ampliación del Servicio de Agua Potable y Saneamiento en las Localidades de Yurajpacha, Vaquería de los Andes, Alborada de los Andes, Huarichaca y Huarimarca, Distrito de Tayabamba, Provincia de Patate - La Libertad" con Código Único No. 2509819 (en adelante, el "Proyecto"), se encuentran reunidos con el objeto de proceder a la entrega de terreno para la elaboración de expediente técnico a la empresa privada.

Se verificó la disponibilidad del terreno para iniciar la elaboración del expediente técnico del Proyecto, teniendo en cuenta que según el artículo 61° del Reglamento, la entidad pública es responsable del

COVIDA S.R.L.

Carlos A. Acosta Liavry  
Gerente Ejecutivo  
Acreditado

Erick Castro Gutiérrez  
INGENIERO CIVIL  
CIP N° 11702  
Reg. Constituyente CH1414



CONSORCIO SUPERVISOR PATAZ

David Alexander Miñano Mendoza  
INGENIERO CIVIL  
CIP N° 11702  
Reg. Constituyente CH1414

Wisel Callupe Bedon  
INGENIERO CIVIL  
CIP N° 11702  
Reg. Constituyente CH1414

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PATAZ

Prof. Omar A. Iparaguire Espinoza  
ALCALDE PROVINCIAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PATAZ

ING. JAVIER HILBERT TAMARA GONZALEZ  
GERENTE DE DESARROLLO URBANO Y RURAL

[www.munipropataz.com](http://www.munipropataz.com)

Jr. José Gálvez N° 320 - Plaza de Armas - Tayabamba





MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE  
**PATAZ**

REGIÓN LA LIBERTAD - PERÚ  
RUC: 20226962892

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

saneamiento del terreno, de las expropiaciones e interferencias, así como la obtención de las licencias, autorizaciones, permisos, servidumbre o similares para la ejecución del Proyecto.

Encontrándose conformes las partes firmantes, se dio por concluido el acto de entrega de terreno para la elaboración de expediente técnico a las 12:00 del día 22 de julio de 2021, procediéndose a suscribir el acta en señal de conformidad, con lo que al día siguiente de suscrita la presente acta, queda expedito el inicio del plazo de elaboración de expediente técnico del Proyecto.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PATAZ



*[Signature]*

Lic. Omar Armando Parraguire Espinoza  
Alcalde Provincial de Patate  
ENTIDAD PÚBLICA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PATAZ



*[Signature]*

ING. JAVIER HIBERT TAMARA GONZALES  
Gerente de Desarrollo Urbano y Rural  
ENTIDAD PÚBLICA

*[Signature]*

ING. WISSEL CALLUPE BEDON  
APODERADO DE REPRESENTANTE LEGAL  
C.A. WISSEL FIDUCIARIA S.A.

Ing. Wisel Callupe Bedon  
ApoDERado  
EMPRESA PRIVADA FINANCISTA

COVIDA S.R.L.

*[Signature]*

Carlos Javier Acosta Llaury  
APODERADO

Ing. Carlos Acosta Llaury  
ApoDERado  
EMPRESA EJECUTORA

CONSORCIO SUPERVISOR PATAZ

*[Signature]*  
David Alexander Mifano Mendoza  
Representante Común  
ENTIDAD PRIVADA SUPERVISORA

Ing. David Alexander Mifano Mendoza  
Representante Común  
ENTIDAD PRIVADA SUPERVISORA

*[Signature]*

ING. ERICK CASTRO GUTIERRES  
INGENIERO CIVIL  
C.I.P. N° 107923  
Reg. Especial N° CM514

Ing. Erick Castro Gutiérrez  
Jefe de Supervisión  
ENTIDAD PRIVADA SUPERVISORA

1564

[www.munipropataz.com](http://www.munipropataz.com)

Jr. José Gálvez N°320 - Plaza de Armas - Tayabamba







## ANEXO 11

### Interpretación de Coeficientes de Correlación de Pearson

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta* ("A mayor  $X$ , mayor  $Y$ " o "a menor  $X$ , menor  $Y$ ", de manera proporcional. Cada vez que  $X$  aumenta,  $Y$  aumenta siempre una cantidad constante).

**ANEXO 12**  
**PROPUESTA PARA MEJORAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL**  
**“ESTRATEGIA PAMA”**

**I. INTRODUCCIÓN**

La presente propuesta “Estrategia PAMA (Planear, Actuar, Monitorear y Asegurar)” se ha diseñado considerando los resultados de la tesis “Gestión de la calidad de proyectos y la productividad laboral percibida por los trabajadores de la empresa COVIDA, 2022”, con el fin de que se constituya en una estrategia para elevar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa mencionada.

El desarrollo de la organización es importante para lograr un nivel de sostenibilidad en la empresa, por lo tanto, se considera a los trabajadores parte importante del desarrollo de toda organización por lo que los esfuerzos no solo deben dedicarse a generar un mayor nivel de producción, sino que debe darse a través del desarrollo de cada integrante de la empresa como parte esencial de su desarrollo, específicamente con los que tienen directa relación con la gestión de proyectos. Por ello, el desarrollo de la presente propuesta resulta de gran utilidad para la organización en el caso de que se tome la decisión de implementarla. Para ello, se sugiere un seguimiento constante de las actividades establecidas para una retroalimentación eficiente de los resultados, de tal manera que al finalizar las acciones propuestas se pueda desarrollar acciones correctivas como parte de la mejora continua en la empresa.

La propuesta está orientada a la mejora de la productividad laboral, su periodo de aplicación será de 04 meses, para el logro del objetivo planteado, es vital considerar la aplicación efectiva de las estrategias a corto plazo, las cuales están dirigidos a fortalecer la productividad.



## **II. ÁMBITO DE LA PROPUESTA**

El ámbito de aplicación de la presente propuesta es la empresa COVIDA, en la cual se aplicará la propuesta de mejora continua “Estrategia PAMA”.

## **III. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

### **3.1. Objetivo general**

- a) Mejorar la productividad laboral, actuando sobre las habilidades profesionales y personales de los colaboradores responsables de la gestión de proyectos, que permitan el logro de los objetivos institucionales, generando conductas positivas, coherentes y colaborativas, que conviertan a la empresa COVIDA SRL en una organización eficiente.

### **3.2. Objetivos específicos**

- a) Desarrollar el capital humano, a través de actividades que promuevan un valor agregado, a través de la búsqueda del desarrollo de la gestión empresarial.
- b) Concientizar a los gerentes, jefes de área y administrativos, a través de talleres de sensibilización, sobre la importancia del fortalecimiento de la productividad laboral para establecer compromisos de mejora continua.

## **IV. METAS**

- a) Mejorar la percepción de los trabajadores de la empresa COVIDA SRL respecto de la productividad laboral, donde el 70% la considere favorable, a diferencia del 2% evidenciados en los resultados del estudio realizado.
- b) Para el 2023, aumentar el nivel de productividad de los trabajadores, con talleres de capacitación.
- c) Cumplir con los objetivos y metas en relación al avance de la gestión del proyecto en ejecución.

## V. PROGRAMACIÓN DE LA PROPUESTA

Estrategia	Objetivos	Actividades	Recursos y materiales	Responsable	Resultados esperados de la productividad		
					Eficiencia	Eficacia	Efectividad
Planear	Identificar los principales problemas que afectan la productividad de la empresa y determinar los planes de acción.	Realizar reuniones con los jefes de área para identificar los problemas que afectan la productividad.	Material impreso informativo.	Jefes de área	Identificar los factores para hacer mejor uso de recursos de la empresa.	Mejores resultados de producción.	Solución de problemas identificados al 100%
		Registrar los problemas que afectan la productividad individual y organizacional.	Hojas de registro de problemas.	Jefes de área			
		Planificar las acciones correctivas de los problemas por área a través de charlas y capacitaciones.	Hoja de registro de acciones correctivas.	Jefes de área y administración			
Actuar	Orientar a los trabajadores sobre la evaluación individual y por área para la productividad en la empresa.	Convocar a los jefes de área y evaluar la productividad individual y de área.	Comunicados escritos Palabra oral	Administración	Mejor aprovechamiento de habilidades de trabajadores	Mejor aprovechamiento de habilidades de trabajadores	Enfoque en la reducción de costos y uso de recursos en la empresa
		Priorizar los problemas para ejecutar las soluciones de las más urgentes a las menos urgentes.	Hoja de registro de problemas según prioridad.	Administración			
		-Elaborar el plan de taller de capacitación y uso de recursos de la empresa.	Proyector multimedia. Laptop. Trípticos. Hojas A4 y folder manila.	Jefes de área y administración			

		<p>– Desarrollo de talleres de capacitación enfocadas en mejorar la productividad con la siguiente temática: Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación laboral. Incentivando el logro de metas. Participación laboral</p>					
<b>Monitorear</b>	<p>Verificar los resultados obtenidos de las mejoras en la empresa a través del registro, observación y evaluación de actividades.</p>	<p>Registrar las actividades diarias de cada trabajador y controlar asistencia y puntualidad para lo que se requiere: a. Dar a conocer las normas y reglamentos para el desarrollo de actividades. b. Implementar un sistema digital de entradas y salidas. c. Registrar las actividades de cada trabajador a través de la supervisión de las mismas</p>	<p>Hoja de registro de actividades diarias. Sistema biométrico.</p>	<p>Jefes de área y supervisores</p>	<p>Eficiente capacidad de los trabajadores.</p>	<p>Objetivos logrados al 100%</p>	<p>Resultados alcanzados el 100%</p>
		<p>Observar y registrar las actividades a través de mapas de</p>	<p>Hoja de registro de</p>	<p>Jefes de área</p>			

		procesos: a. Diseño del mapa de procesos. b. Identificación de cuellos de botella. c. Acciones correctivas.	actividades por área.				
		Evaluar los resultados logrados y el impacto en la productividad: a. Identificar las fortalezas y debilidades en cada área de trabajo. b. Evaluar las posibles soluciones a través de lluvia de ideas que se implementará para la mejora de la productividad. c. Implementar acciones correctivas.	Hojas de registro de lluvia de ideas.	Jefes de área y supervisores			
<b>Asegurar</b>	Asegurar los resultados de la productividad a través de una retroalimentación, implementación de métodos de prevención, y sistemas de supervisión de los trabajadores y los resultados de productividad.	Retroalimentar los resultados obtenidos para lo que se necesita. a. Mantener un registro actualizado de los resultados por área. b. Implementar indicadores para medir los resultados sobre: Nivel de productividad individual, y nivel de productividad empresarial.	Registros y hojas de control individual y de área.	Administración y gerencia	Menor uso de recursos en la empresa.	Uso adecuado de los recursos de la empresa.	Óptimo uso de recursos y reducción de costos en el proceso.

		<p>Implementar métodos de prevención de riesgos para lo que se necesita: a. Brindar implementos de bioseguridad para todos los trabajadores. b. Ser estricto en el cumplimiento de las normas de bioseguridad. c. Brindar las herramientas y materiales necesarios para el desarrollo de actividades.</p>	<p>Trajes de protección de bioseguridad. Mascarillas reutilizables. Mascarillas KN95 Guantes de látex.</p> <p>Hojas de normas de bioseguridad.</p>	<p>Administración y gerencia</p>			
		<p>Implementar un sistema de supervisión eficiente, para lo que se necesita: a. Capacitar a los jefes de área y supervisores. b. Elaborar registros para incidentes. c. Contar con registros de avances de actividades.</p>	<p>Hojas de normas de bioseguridad.</p>	<p>Administración y gerencia</p>			

## VI. TALLERES DE CAPACITACIÓN

Objetivo	Descripción	Lineamientos	Alcance	Recursos	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Fortalecer las habilidades de los colaboradores para que generen ideas e innovación en el equipo.	<p>“Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación laboral”</p> <p>– Aprendizaje: Creación de ideas propias y tácticas que permitan reforzar las acciones laborales que se realizan a diario.</p> <p>– Administración del tiempo: Con énfasis a la entidad y su planificación, lo que permitirá que se logre en un tiempo controlado</p> <p>– Planificación: Actividades de acuerdo al cronograma de trabajo establecido con la institución.</p> <p>– Influencia: Referente a la motivación que ejerce cada individuo sobre sus compañeros.</p> <p>– Interacción comunicativa: Participación e involucramiento activo.</p>	<p>– Implementar lineamientos que aporten al compromiso de labores.</p> <p>– Implementar procesos y herramientas que permitan una planificación efectiva.</p> <p>– Aprovechamiento efectivo de los procesos y herramientas de planificación brindado.</p> <p>– Busca soluciones y actúa de manera proactiva sin necesidad de haber recibido una indicación.</p> <p>– Uso apropiado de lengua verbal y corporal para dirigirse a sus compañeros.</p> <p>– Realiza sus reportes manteniendo un orden y coherencia</p>	46 colaboradores de la empresa COVIDA SRL: 2 directivos, 19 administrativos, 22 asistentes, y 3 residentes de obra.	Laptop. Proyector multimedia. Trípticos. Bocaditos.	Experto externo	1 mes: 4 sesiones de 3 horas cada sesión	S/ 2800.00

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación escrita: Plasmar evidencia física o virtual de las actividades realizadas, con expresión y conducto apropiado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza un cronograma de actividades y se participa oportunamente en las reuniones.</li> <li>- Propicia un compromiso laboral positivo y motiva a sus compañeros.</li> </ul>					
Mejorar la productividad laboral de los trabajadores a través de la aplicación de incentivos.	<p>“Incentivando el logro de metas”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar a conocer los sistemas de evaluación de cumplimiento de metas y proponer mejoras, teniendo en cuenta la situación actual.</li> <li>- Esquematizar incentivos para los trabajadores.</li> <li>- Comunicación de los requisitos de incentivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recompensa logros.</li> <li>- Fomentar el logro de objetivo</li> </ul>	46 colaboradores de la empresa COVIDA SRL: 2 directivos, 19 administrativos, 22 asistentes, y 3 residentes de obra.	Laptop. Proyector multimedia. Trípticos. Bocaditos.	Gerente de recursos humanos	1 mes: 4 sesiones de 3 horas cada sesión	S/ 900.00
Comprometer a los trabajadores con los objetivos y metas de la empresa.	<p>“Participación laboral”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollada en base a inculcar la activa participación de los trabajadores en relación al cumplimiento de metas de la entidad. Esto se puede concretar a través</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar inicio en un corto plazo a un buzón de propuestas online.</li> <li>- Definición de lineamientos de propuesta.</li> </ul>	46 colaboradores de la empresa COVIDA SRL: 2 directivos, 19 administrativos, 22 asistentes, y 3 residentes de obra.	Laptop. Proyector multimedia. Trípticos. Bocaditos.	Gerente general	1 mes: 4 sesiones de 3 horas cada sesión	S/ 900.00

	<p>de canales físicos o digitales.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Integración de un comité evaluador.</li><li>- Definición de aportes.</li><li>- Elaboración de propuestas.</li><li>- Reconocimiento de propuestas</li></ul>						
--	---	--	--	--	--	--	--



## VII. FINANCIAMIENTO

<b>N°</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo (S/)</b>
<b>1</b>	Dípticos	200 unidades	S/ 80.00
<b>2</b>	Trípticos	200 unidades	S/ 80.00
<b>3</b>	Afiches	10 unidades	S/ 50.00
<b>4</b>	Papel bond A4	5 millares	S/ 150.00
<b>5</b>	Folders manila A4	200 unidades	S/ 30.00
<b>6</b>	Trajes de protección de bioseguridad	50 unidades	S/ 1500.00
<b>7</b>	Proyector multimedia EPSON	1 unidad	S/ 1200.00
<b>8</b>	Mascarillas KN95	1000 unidades	S/ 1200.00
<b>9</b>	Guantes de látex	100 unidades	S/ 50.00
<b>10</b>	Talleres de capacitación	03	S/ 4600.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/ 8940.00</b>



## IX. ANEXOS DE LA PROPUESTA

<b>REGISTRO DE PROBLEMAS QUE AFECTAN LA PRODUCTIVIDAD</b>			
<b>Área:</b>			
<b>Supervisor:</b>			
<b>Fecha:</b>			
<b>Problemas de productividad</b>	<b>Nivel del problema</b>		
	<b>Leve</b>	<b>Moderada</b>	<b>Alto</b>
<b>Detalle del problema</b>			
<b>Causas</b>			

Registro de actividades diarias y control de asistencia	
Área:	
Nombre de trabajador	
Cumplimiento de actividades diarias	
Mes:.....	
Día 1	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 2	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 3	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 4	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 5	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 6	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 7	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 8	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 9	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 10	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 11	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 12	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 12	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 14	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 15	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 16	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 17	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 18	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 19	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 20	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 21	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 22	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 23	Sí ( ) No ( ) Observación: .....
Día 24	Sí ( ) No ( ) Observación: .....

Registro de actividades de cada trabajador por supervisión					
ÁREA:			FECHA:		
Datos del supervisor			Datos del supervisado		
Nombre completo:					
Puesto:					
<b>Factor de evaluación:</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Criterios del supervisor					
Calidad de trabajo					
Cooperación					
Adaptabilidad					
Responsabilidad					
OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO			OPORTUNIDADES DE MEJORA		

Registro de resultados por áreas					
ÁREA:		FECHA:			
Datos del jefe de área					
Nombre completo:					
Puesto:					
Factor de evaluación:	Cumplido al 100%	Cumplido al 75%	Cumplido al 50%	Cumplido al 25%	Cumplido 0%
Objetivo 1					
Objetivo 2					
Objetivo 3					
Objetivo 4					
OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO			OPORTUNIDADES DE MEJORA		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE LA CALIDAD DE PROYECTOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PERCIBIDA POR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA COVIDA, 2022", cuyo autor es CASTRO GUTIERREZ ERICK, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 20 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO <b>DNI:</b> 17636498 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7580-6573	Firmado electrónicamente por: DOFCASUSOLM el 20-01-2023 08:13:21

Código documento Trilce: TRI - 0524887