



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del tiempo y la productividad laboral de una entidad  
de salud de Lima, año 2022

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

Maestro en Administración de negocios – MBA

**AUTOR:**

Capcha Rivas, Pedro Edhuin ([orcid.org/0000-0003-0701-2779](https://orcid.org/0000-0003-0701-2779))

**ASESORES:**

Mg. Guerra Bendezu, Carlos Andres ([orcid.org/0000-0002-8928-1237](https://orcid.org/0000-0002-8928-1237))

Mg. Paredes Diaz, Juana Marivel ([orcid.org/0000-0001-6190-604X](https://orcid.org/0000-0001-6190-604X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mis padres, aunque ya no están conmigo físicamente, pero siempre los llevo presente eternamente agradecido por todo el esfuerzo que hicieron por nosotros sus hijos. También se lo dedico a mi familia que son mi mayor motivación a mi esposa Beatriz y mis hijos.

### **Agradecimiento**

En primera instancia a Dios por guiar mis pasos, en segundo lugar, a mis padres por la educación que me dieron y en tercer lugar a mi amada esposa Beatriz, quien siempre me está impulsando a ser mejor cada día, y por último a mis hijos que son mi mayor motivación de sacar mi mejor versión para poder guiar sus pasos por el camino del éxito.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad muestral	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
3.5 Procedimientos	21
3.6 Métodos de análisis de datos	21
3.7 Aspectos Éticos	22
IV.RESULTADOS	23
4.1. Resultados descriptivos	23
4.2. Resultados inferenciales	26
V. DISCUSIÓN	30
VI.CONCLUSIONES	35
VII.RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

## Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Ficha técnica del instrumento	18
Tabla 2	Expertos que validaron los instrumentos	19
Tabla 3	Confiabilidad del instrumento	20
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la gestión del tiempo	22
Tabla 5	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión del tiempo	23
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la productividad laboral	24
Tabla 7	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la productividad laboral	25
Tabla 8	Coefficiente de correlación entre la gestión del tiempo y la productividad laboral	26
Tabla 9	Coefficiente de correlación entre la gestión del tiempo y la eficacia	27
Tabla 10	Coefficiente de correlación entre la gestión del tiempo y la eficiencia	28

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Variable gestión del tiempo	22
<b>Figura 2</b> Variable productividad laboral	24

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general demostrar la relación que existe entre la gestión del tiempo y la productividad laboral en una entidad de salud Lima2022. En la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, tipo básica, descriptivo, correlacional, con diseño no correlacional, se contó con una población de 150 personas y una muestra de 109, los que participaron en la aplicación de los cuestionarios. Ambos cuestionarios fueron validados y pasaron por la confiabilidad con Alfa de Cronbach. La confiabilidad en la gestión del tiempo fue 0,872 y en la productividad laboral fue 0,886. En los resultados de la gestión del tiempo el nivel fue moderado en 56% y en sus dimensiones también fue de nivel moderado, en la planificación de las gestiones 58,7%, en la definición de las actividades 51,4%, en el estimado de la duración 69,7%, desarrollo del cronograma 57,8% y control del cronograma 66,1% y en la variable productividad laboral el nivel fue medio del 53,2% al igual que sus dimensiones eficacia 55%, eficiencia 53,2% nivel medio.

**Palabras clave:** Gestión del tiempo, eficacia, eficiencia, productividad laboral.

## **ABSTRACT**

The present work had as general objective to demonstrate the relationship that exists between time management and labor productivity in a Lima 2022 health entity. In the methodology it had a quantitative approach, hypothetical-deductive method, basic, descriptive, correlational type, with non-correlational design, there was a population of 150 people and a sample of 109, who participated in the application of the questionnaires. Both questionnaires were validated and tested for reliability with Cronbach's Alpha. Reliability in time management was 0.872 and in labor productivity it was 0.886. In the results of time management, the level was moderate in 56% and in its dimensions, it was also of a moderate level, in the planning of efforts 58.7%, in the definition of activities 51.4%, in the estimate of the duration 69.7%, development of the schedule 57.8% and control of the schedule 66.1% and in the labor productivity variable the level was average of 53.2% as well as its dimensions effectiveness 55%, efficiency 53, 2% medium level.

**Keywords:** Time management, effectiveness, efficiency, labor productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene gran importancia debido a que la productividad laboral (PL) recae en la eficiente planificación y ejecución del control de actividades por ello surge la necesidad de gestionar el tiempo (GT), lo cual es de gran interés para todos los que cumplen determinadas funciones en las Entidades del Estado, debido a la globalización es imprescindible contar con herramientas tecnológicas ágiles a menor tiempo que pudieran apoyar a mejorar el rendimiento de cada trabajador y optimizar recursos, teniendo en cuenta que el tiempo no es un recurso renovable que se pueda comprar, fabricar o duplicar (Cruzado,2017).

Como lo hace notar la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2022), en América Latina y el Caribe, existen grandes brechas de PL entre los sectores manufactureros, las empresas y los grupos de trabajadores nacionales y en el entorno del cambio digital acelerado y el cambio tecnológico, están aumentando otras diferencias externas en comparación con los países más desarrollados, por lo que surge la obligación de entender a los factores que contribuyen a mejorar la PL a fin de salir del retraso en el que se encuentran la gran mayoría de países latinoamericanos, por ello plantean mejorar la agenda de la región con respecto a la transformación digital, para ello propician una mejora en las políticas públicas establecidas por cada gobierno.

En el Perú a la llegada del virus COVID-19 se ha visto reflejado la problemática en vista que se ha cambiado de manera radical la forma de llevar las actividades laborales; esto trajo como consecuencia la necesidad inminente de adaptarse a brindar los servicios en forma virtual, es así como las Entidades públicas, para no dejar de atender a sus usuarios implementan la modalidad del trabajo desde la casa, el cual implica que el trabajador desde su casa pueda cumplir con sus funciones; sin embargo, la falta de capacidad para organizar, planificar y ejecutar su tiempo con la finalidad de ser productivo, se hizo más notoria. Por consiguiente, se impulsó la implementación del gobierno digital,

mediante la estrategia nacional, del talento digital para el periodo 2021-2026 fortalecimiento la formación en habilidades digitales para los empleados de la administración pública, con seis ejes estratégicos, veintiún objetivos nacionales, así como cincuenta y cuatro acciones a priorizar para lograr este fin se desea disminuir las brechas digitales, así como la inclusión al mundo digital, para ello se deberá formar, capacitar y repotenciar las habilidades digitales de los servidores públicos. (Presidencia del Consejo de Ministros PCM, 2022).

En concordancia con el Decreto Supremo N°008-2017-SA (2017), el ROF de la entidad de Salud, decreta que la Oficina General de Tecnologías de la Información (OIDT) está facultada para apoyar a la Institución de Salud, el cual depende de la Secretaría General, y será el responsable de la implementación del gobierno electrónico; y planificación, implementación y gestión de aplicaciones informáticas para las entidades, además de la gestión de la información estadística en salud, la implementación del cambio y el desarrollo tecnológico, y el apoyo a la verificación y las telecomunicaciones. Así mismo la oficina también es responsable del diseño, desarrollo y mejora de plataformas informáticas para el sector salud; Por lo tanto, crea soluciones informáticas (Artículo, 52); sin embargo, la demanda de la implementación de sistemas informáticos se vio sustancialmente incrementada con la pandemia del COVID-19, que llevo a implementar otros aplicativos digitales, como la contratación de personal, control de asistencia, entrega de boletas de pago electrónicas, mesa de partes virtual entre otros, procesos que antes se hacían de manera presencial y manual se tuvieron que automatizar para evitar en lo posible la aglomeración de las personas, es aquí donde toma mayor importancia la GT a fin de cumplir con la implementación de los sistemas informáticos, debido a la necesidad de una herramienta apropiada que gestione el tiempo estimado para la elaboración de cada proyecto en base al grado de importancia, así como mitigar los riesgos que podrían surgir en el transcurso del mismo, por ello es de vital importancia establecer un cronograma que permita consecución del Plan operativo institucional así como el plan estratégico de la entidad de salud; por ende, esto permita cumplir a tiempo con el área usuaria y llegar a la eficacia y eficiencia mediante la optimización de recursos.

De acuerdo al estudio de la University of South Virginia (2019), la justificación práctica, se sustenta en los problemas específicos relacionados a la GT y PL en una entidad de salud, por lo que permitirá ejecutar mejoras y nuevas estrategias a establecer, por lo que se gestionará los tiempos, definirá y priorizará las actividades de acuerdo a los objetivos y metas de la entidad, así mismo se podrá advertir si las herramientas físicas y electrónicas son útiles para la institución además se analizará si se ha utilizado todos los recursos y se ha realizado el máximo esfuerzo con el fin de cumplir las metas que llevan a buen desempeño y satisfacción del área usuaria, lo que permitirá entregar a tiempo los proyectos encomendados al área de OIDT de la entidad de salud.

La presente investigación busca entender los diferentes enfoques que basan en la teoría, con la finalidad de reforzar los conocimientos que pudieran mejorar la GT, mediante la contrastación de los resultados que permitirán medir la PL en la institución pública, entre otra palabra se intenta superar los vacíos científicos que se observan en las variables mencionadas (Fernández-Bedoya, 2020).

Tal como menciona Sánchez (2019), que se justifica metodológicamente debido al uso de procedimientos que permitirán recolectar mejor los datos y analizarlos mediante el uso de instrumentos apropiados, de lo contrario se busca proponer un nuevo método que incorpore nuevas técnicas de valoración para las variables según la población a estudiar, información que serán revelados en las conclusiones.

Por ello surge como el problema general siguiente: ¿Qué relación existe entre la GT y la PL en una entidad de salud Lima 2022? y como problemas específicos,

¿Qué relación existe entre la GT, la eficacia en una entidad de salud Lima 2022?;

¿Qué relación existe entre la GT y la eficiencia en una entidad de salud Lima 2022?

Así mismo el objetivo general es: Demostrar la relación que existe en la GT y la PL en una entidad de salud Lima 2022 y los objetivos específicos son: Verificar la relación que existe entre la GT y la eficacia en una entidad de salud Lima 2022 y verificar la relación que existe entre la GT y la eficiencia en una

entidad de salud Lima 2022.

A fin de comprobar la hipótesis general se propone lo siguiente: La GT se relaciona con la PL en una entidad de salud Lima 2022 y como hipótesis específicas se presenta lo siguiente: Existe relación entre la GT y la eficacia en una entidad de salud Lima 2022. Y, por último, existe relación entre la GT y la eficiencia en una entidad de salud Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Como lo hace notar Álvarez-Risco (2020), quien recomienda utilizar estudios que puedan contribuir a la investigación, por ello ha tomado en cuenta para la redacción de los antecedentes artículos científicos de alto impacto. Dicha información ha permitido recabar base teórica, que está plasmada según el autor y/o autores, añode publicación, la problemática, el propósito es detallar la necesidad del estudio yexponer la muestra empleada, así como resaltar el aporte de cada investigador. Orosco y Díaz (2018).

Dentro del entorno nacional se da a conocer a Bullón (2022), con su trabajo de investigación de tipología básica, enfoque cuantitativo, con un diseño causal entre las variables GT y la PL, busca medir los efectos que causan en una entidad bancaria de Surco, por lo que utilizó como instrumento un cuestionario que fue previamente validado mediante el juicio de expertos, además de la prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach, de los 94 encuestados se concluye que la GTinfluye de manera alta en la PL según la prueba de Cramer en 0.784 y muestra ungrado significancia de  $0.000 < 0,05$ , por otra parte la GT, muestra los niveles de: moderado por 56.4%, deficiente 28.70% y óptimo 14.9%; mientras que, la variable PL revela los índices de: deficiente en 42.55%, moderado con 38.30% y óptimo con19.15%; por lo que resalta que la dimensión eficiencia en ser deficiente en 41.49%,moderado en 30.85% y optimo en 27.66% y por otro lado la dimensión eficacia, esmoderado en 44.68%, deficiente en 37.23% y óptimo en 18.09%, de manera que elestudio invita a priorizar las actividades de acuerdo a la prelación de los objetivos trazados, que debería ser organizado previamente, para alcanzar ello se debe hacer campañas que motive a los colaboradores a mejorar la comunicación con losusuarios, que permita más referidos, así mismo implementar herramientas de GT, que desarrollen técnicas de planificación y definición de actividades diarias que sonrutinarias para mejorar el tiempo empleado.

Desde la posición de Cruz(2022), quién hace notar la repercusión de la GT enel proceso administrativo dentro del gobierno local de Huambos, para lo cual utilizadiseño correlacional, que es no experimental, con 30 servidores públicos que representan la población y muestra, respecto a la dimensión planificación

de actividades se determina que el 46.7% responde que es regular, mientras que el 36.7% es eficiente y el 16.70% es deficiente y para la dimensión cumplimiento de las funciones, se advierte que el 43.3% manifiestan que es de manera eficiente mientras que el 40% regular y el 16.7% deficiente; por otro para la GT, objeto del presente estudio revela que el 40% señala ser eficiente, entre tanto el 40% es regular y el 20% deficiente, el coeficiente de correlación es .586, que resulto ser moderada y también significativa, donde resalta el grado de significancia, que es 0.01; para mejorar los resultados el investigador plantea mejorar su cronograma de actividades que le permitirá optimizar las herramientas proporcionadas en la institución, para lograr ello sugiere utilizar la teoría de la matriz de Eisenhower, que prioriza las tareas de acuerdo a los objetivos trazados para cada área así como la capacitación constante a los servidores públicos y se vea reflejado en la satisfacción de la población.

De igual modo, Cruz et al. (2022) en el estudio realizado de tipo cuantitativa, y carácter no experimental, refleja un diseño correlacional que mide la influencia de la autoeficacia, GT en el desempeño de los colaboradores a distancia, con una muestra de 386 empleados de varias empresas, hallándose una fiabilidad bajo el Alfa de Cronbach de .918, referente a la variable estudiada GT, se define que el 95.6% es alto con 369 respuestas, y 14 personas es bajo con 3.6%, mientras que 03 personas responden que es medio con .8%, por lo que se propone dar nuevas herramientas prácticas a todos los trabajadores con el propósito de perfeccionar sus buenas prácticas en el desarrollo de sus funciones, que le permitan mejorar la planificación del tiempo, definir las actividades a realizar mediante un cronograma así como el cumplimiento de ello.

Además, Olivares (2021) Este estudio con metodología aplicada, transversal y cuantitativa, método deductivo-hipotético, realiza un cuestionario a 81 trabajadores, donde busca relacionar las variables PL y GT, resultando una correlación Spearman de 0,627 y grado de significancia (p) de < 0,05; en consecuencia, se acepta la relación entre las variables; por otro lado, la estadística descriptiva resulta para la primera variable PL 66.70%, definiéndose como eficiente y para la segunda variable con 59.97% lo que resulta también

eficiente, debido a que organizan adecuadamente su tiempo, a través de plazos establecidos, que le permiten cumplir con los objetivos trazados por la Institución recaudadora; sin embargo, el 33.33% percibe que es regular la PL debido a que sienten que no se distingue el esfuerzo realizado en su trabajo, que pudiera darles mayor mérito y/o reconocimiento y el 41.03% admiten que la GT es regular y lo atribuyen a la tensión que les exige a entregar los expedientes en un tiempo establecido.

Por último a nivel nacional se presenta a Cruzado (2017), muestra una investigación descriptiva correlacional y cuantitativo con 45 empleados públicos como muestra y población, donde busca relacionar la administración del tiempo y la PL en un gobierno local del Distrito de Mancos, su muestra refleja un grado de fiabilidad de 0.906 y 0.815 de acuerdo al orden respectivo, el Rho Spearman percibida es alta, directa y significativa de 0.761, consecuentemente existe una PL eficiente; sin embargo, analizando la variable administración del tiempo resulta que está a un nivel regular con 42.22% y eficiente con un 35.56% mientras que el nivel deficiente refleja 22.22%; referente a la 2da variable PL muestra niveles de: regular con 66.67%, deficiente con 20% quedando en último lugar la eficiencia con un 13.33%, de tal modo que se sugiere al titular de la entidad, diseñar un plan de GT y PL, donde se debe gestionar el manejo del capital humano, definiendo las actividades, duración, control y culminación de lo establecido en el cronograma, simplificando los procesos, para lo cual se debe considerar las habilidades, los recursos utilizados y capacidades de cada gestor público.

En el entorno Internacional, Syarnubi, (2018), analizan cómo el desempeño, la PL, seguridad y la salud en el lugar de trabajo son percibidos por el operador y el supervisor/gerente de una empresa de petróleo y gas en Qatar, y se mide su correlación. Se aplicó un cuestionario de 45 preguntas relacionadas con las variables descritas líneas arriba, mientras que la GT se tomó en cuenta para medirla PL, se aplicó la escala Likert medida entre los valores 1 al 5; la muestra fue de 212 participantes de los cuales 155 fueron operadores y 57 supervisores/gerentes, bajo un nivel de confianza del 95%, se utilizó tres niveles para calificar la PL basado en el rendimiento laboral,

cumplimientos de estándares y GT, donde resultó que el 82.08% tienen la percepción como media alta, el 15.57% como media y el 2.36% como baja; de tal manera que la variable PL no tienen influencia en la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, el técnico u operario que forme parte de las actividades de operación debe encontrarse bien de salud con la finalidad de realizar sus correctamente sus funciones, por lo que se recomienda la mejora de las condiciones del trabajo.

Como lo hace notar en su artículo científico Abu-Mostafa et al.(2021), estudia una población de 245 empleados y solo utiliza una muestra de 112 de enfoque descriptivo y cuantitativo, el cuestionario muestra una confiabilidad de .824 según el Alpha de Cronbach y significancia de  $> 0,5$ , la investigación busca medir la relación entre el nivel de liderazgo estratégico y las estrategias del GT en la Universidad Al-Azhar, lo que refleja una correlación bajo el coeficiente de Pearson de 0.810, lo que traduce tener relación estadísticamente significativa entre la GT y la creatividad administrativa, cabe indicar que ambas variables influyen en lograr una mayor eficacia debido al esfuerzo organizado en equipo; sin embargo, es necesario fomentar, apoyar y premiar las iniciativas personales así como las ideas creativas que encaminarán a los trabajadores a movilizar sus energías, capacidades y habilidades, para lograr sus metas y objetivos en forma constante y ordenada.

Citando a Maghlaperidze et al. (2021), quienes evalúan la eficiencia laboral en el trabajo remoto y los factores la finalidad de la investigación fue valorar la eficacia del trabajo remoto y los factores determinantes de su desarrollo. Según los datos de la encuesta tomados de 528 empleados de compañías de seguros en Georgia durante el período de diciembre de 2020 a enero de 2021, de los cuales 2,65% fueron gerentes 9,47% señor y 87,88% mandos medios, que componen un grado de significancia de 0.05, el cuestionario se realizó a través de correos electrónicos utilizando Google Forms (2021), lográndose medir las preguntas con escala de likert; la estadística resulto un valor de elasticidad de 0.52% debido a que los colaboradores podían trabajar mayor tiempo debido a que podían laborar en la comodidad de su hogar; sin embargo, la autoorganización no juega un papel muy importante debido a

que no se pueden planificar las prioridades y cronograma de actividades debido a la falta de equilibrio entre el trabajo y la familia, así mismo, el factor de soporte de material y técnico muestra un índice bajo, que no permite lograr niveles de eficiencia óptimos en vista que no se encuentran en su área de trabajo; no obstante se plantea replantear el trabajo remoto a tiempo parcial lo cual accede a un enfoque mixto que logre la máxima eficiencia, que conceda a los empleados una autoorganización en sus tiempos, cronogramas, actividades y prioridades, así como el uso adecuado del soporte y material técnico que pueda ayudarlos a cumplir con de forma eficiente las funciones encomendadas.

Teniendo en cuenta a Brito (2020), quien identificó los criterios de productividad del talento humano a partir de los fundamentos de la intervención social en Colombia, apoyándose teóricamente en varios autores, estudio con enfoque positivista y descriptivo, cuantitativo, transversal, no experimental, diseño de campo, con población de 150 trabajadores de tres fundaciones de participación social de Colombia, en el municipio de Fonseca, Se utilizó un cuestionario como instrumento que fue validado por 05 expertos, y obtuvo una confiabilidad de 0,92, según el Alfa de Cronbach, lo que resalta que el cuestionario es alto en confiabilidad. Los criterios de productividad dieron que la eficacia se posicionó en un punto medio debido a que el 34% contestó que “a veces” considera los objetivos trazados por las fundaciones; por tanto, hace que cumplan sus funciones en concordancia a los objetivos solicitados por su empleador mientras que para el indicador eficiencia reporta un 44.67%, donde se remarca que “a veces” los recursos proporcionados por las fundaciones son usados de manera eficiente al igual que los medios económicos, capacidades y habilidades de los colaboradores que interactúan entre sí con el fin de llegar a las metas y cumplir objetivos propuestos dentro de la visión y misión de la empresa; por ende, se propone capacitar al personal con la finalidad de seguir alcanzando sus objetivos, lo que permitirá aprovechar mejor los recursos humanos, tecnológicos y económicos.

Para culminar los antecedentes internacionales los autores Dzidefo et al. (2018) realizan un estudio donde exponen la importancia de la GT para el éxito de la PL, para ello realizaron un muestreo aleatorio que constan de 99 personas

entre clientes y personal de la entidad encuestada, de las pruebas resultó un grado de significancia alto con la prueba chi-cuadrado con un valor de p de 0.000, para los efectos que causa la GT del tiempo en la PL, los encuestados califican con el 38% insatisfactorio, el 31% como justo, el 18% bueno, el 8%, bueno, mientras que solo el 4% es excelente; por lo que se concluye que el horario de trabajo no es suficiente para la PL, por lo que se incide que la mala administración del tiempo perjudica la eficacia de los colaboradores así como retrasar las tareas labores por otras que no sean de importancia, siendo necesario replantear las habilidades de cada uno de los empleados, por ende es primordial capacitar al personal, planificar y organizar las labores diarias así como la distribución de funciones uniformemente tendrá efectos positivos en una gestión eficaz.

Culminado con los antecedentes que enmarcan la presente investigación, se muestra a continuación el soporte teórico, para la variable GT; donde se resalta a la teoría que sustenta el estudio, siendo esta la teoría de la administración científica, tal como lo menciona Ballina (2022) bajo el concepto de Taylor, que busca la organización científica del trabajo, mediante la eliminación del tiempo perdido, mediante la planificación, preparación, control y ejecución de tareas, teniendo en cuenta las tareas y/o prioridades además el autor propuso cinco objetivos de los cuales resaltan: a) Utilizar la ciencia más no en patrón empírico; b) el acuerdo y no el desacuerdo; c) la colaboración y no el egoísmo; d) la máxima productividad en lugar de la baja producción y por último capacitar al capital humano con la finalidad de alcanzar mayor eficiencia y productividad (Taylor, 1973, p.121)

Para definir Gestión del tiempo, se tomará en cuenta la investigación de Pfeiffer (2017) quien menciona que los investigadores Hardacker y Ward (1987), entienden a la GT “... Como el proceso de planificar y ejercer control consciente sobre la cantidad de horas dedicadas a actividades propias, con la intención de incrementar la eficacia, eficiencia y por ende la productividad...” (p. 114).

Por otro lado, Lakein (1973) describe a la GT como una serie de pasos que requieren identificar necesidades, establecer metas, preferir y planificar.

De igual modo otros autores, indican que son métodos que se siguen paso

apaso con la finalidad de usar con efectividad las horas hombre (Macan, 1994) o la medida en que las personas sienten que usan su tiempo de una manera estructurada y a propósito (Sabelis, 2001).

Para la primera variable GT, se ha considerado seis dimensiones que se basan en la planificación de la gestión, definición, secuencia y estimación de las actividades y por último el desarrollo y control de cronograma.

De acuerdo a como lo plantea Vargas (2022) la planificación de la gestión, es la forma de organizar todos los elementos que interactúan, en la elaboración de los proyectos, tales como: el tiempo estimado, el curso de acción, ciclo de vida, plazo de ejecución del proyecto, además de prevenir los posibles riesgos que presente el proyecto e interfiera en la conformidad del área usuaria. (Asturias corporación universitaria, 2019).

Como segunda, tercera y cuarta dimensión de la primera variable GT tenemos la definición, secuencia y estimación de actividades, donde se identifica los productos, criterios, técnicas de análisis, actividades por nivel, y desglose de actividades del proyecto a entregar de acuerdo a los requerimientos del área usuaria, que permitirá un registro pormenorizado, en forma secuencial, donde se enumere las actividades a realizar en forma continua o paralela, así como las posibles contingencias que pudiera ocurrir en el desarrollo del aplicativo; por último la estimación incluirá un cálculo análogo de los periodos que se tomará para realizar el proyecto, así como los periodos laborales, los recursos a emplear, y el tiempo de duración de cada actividad (Murcia-Martínez y Rodríguez-Hernández (2021).

Por último, las dimensiones quinta y sexta de la primera variable de estudio GT: Desarrollo y control de cronograma, es un proceso de comunicación entre la persona y un procesador informático, donde se exprese al detalle las fechas de inicio y finalización de las actividades del proyecto, por ello es importante tomar en cuenta la sincronización de tiempos que permitirán determinar el control de avance de cada actividad; cabe indicar que la utilización de tecnología informática ayuda a mejorar el cálculo matemático del desarrollo del proyecto en función a la cantidad de los recursos a utilizar, esta planificación requiere estimaciones de duración, los cuales deberán ser revisados y monitoreados

constantemente con la finalidad analizar y mitigar los riesgos que puedan aparecer en el desarrollo del aplicativo, otro punto importante a tomar en cuenta son los atrasos y actualizaciones del cronograma que pudieran estar previstos en la planificación, con la finalidad de no retrasar la entrega al área usuaria. (Gilbert, 2012).

La teoría neoclásica, es la que sustenta el estudio de la segunda variable PL, según menciona Travieso (2022), es la teoría del crecimiento que empieza por el modelo de Solow-Wan y según Núñez-Lagos (2020) se considera el comienzo de los intentos modernos de medir el crecimiento económico y se basa básicamente en el modelo de competencia perfecta en la asignación de recursos.

Para conceptualizar la segunda variable PL, se va tomar lo referenciado por Condor (2019), quien define a:

*“La productividad como el resultado y no como la causa de la gestión de diferentes recursos. Es la relación que existe entre los resultados y los recursos utilizados durante el proceso de producción, en el caso de los recursos humanos se mide por el resultado entre la producción lograda y el tiempo utilizado. En otras palabras, es esfuerzo realizado, del método racional y sobre todo del interés y motivación de las empresas”.* (Chiavenato, 2007, p.179)

De acuerdo a Tello, define a la PL, en dos dimensiones Eficacia y eficiencia y los denota así: Eficacia: *“Es el grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados observables. La eficacia está bien definida sólo si tanto los objetivos como los resultados están bien definidos y la comparación entre los dos, es significativa”.* (Freeman, 1982, p.12).

En esa misma línea, Eficacia, busca establecer metas y cumplir los objetivos, es decir se basa en los resultados debido al desempeño realizado que se basa en el cumplimiento del plan estratégico institucional así como el plan operativo de las entidades, por ello es importante anteponer las actividades de acuerdo al orden de prioridad, lo que llevará a un buen resultado, para ellos es necesario contar con las condiciones laborales mínimas que permitan cumplir la función de cada colaborador (George et al. 2021).

De igual modo según señala Calvo et al. (2018), para algunos autores es la relación entre los objetivos versus los resultados teniendo en cuenta condiciones óptimas, empleando las palabras de (Lam y Hernández, 2008). Y Parejo (1995, p. 94) quienes señalan que la eficacia es el grado en que se ha logrado una meta o el desempeño hacia dicha meta.

Sin embargo, la segunda dimensión de la PL se conceptualiza en:

*Qué, la eficiencia se refiere a “la evaluación del nexo entre los medios utilizados y los objetivos alcanzados. Pero la eficiencia también se puede analizar en relación con la producción en el sentido de que responde a la pregunta de cuánto podemos aumentar la producción sin cambiar la cantidad de inversión requerida” (Ruiz, 2005, p.5).*

Tal como define Monzón et al. (2019), la eficiencia no es sinónimo de un alto nivel de resultados, sino que busca medir los resultados obtenidos con los recursos utilizados y que permitieron alcanzarlos; Por tanto, a la hora de buscar la eficiencia, no se debe olvidar que lo más importante es una adecuada conexión entre uno y otro; sin embargo, para Koontz y Wehrich (2012, p.14), refieren que, la eficiencia es alcanzar las metas con el uso mínimo de los medios económicos, financieros, materiales, técnicos y capital humano.

### III. METODOLOGÍA

La tesis es de enfoque cuantitativo, conviene enfatizar, que para Hernández y Samperi (2018), es una serie de pasos que no se pueden omitir ni evitar; debe ser probado y objetivo, basado en datos recopilados, usando razonamiento lógico o deductivo.

CONCYTEC (2018) con la Ley N° 30806, también precisa que, la investigación científica como: investigación planificada y auténtica con el objeto de actualizar los conocimientos científicos y tecnológicos.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

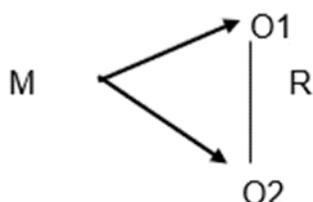
El tipo de investigación es básico, Vara (2019), “...manifiesta que es, cuando se quiere generar un conocimiento, se investiga la relación entre variables o constructos...”, p. 202.

Así, como no experimental, debido a que sólo ha verificado la correlación entre las variables, es decir no se ha implementado ninguna mejora, y es descriptivo correlacional porque se ha desarrollado la variable GT en relación a cada una de las dimensiones de la variable PL, las que han sido medibles cuantitativamente (Vara, 2019)

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño es no experimental, transversal, descriptivo, en vista que la investigación sólo ha medido la correlación entre las variables mencionadas, donde se expresó al detalle la relación existente. Los datos han sido recopilados en un solo instante, (Fernández y Baptista, 2014).

Figura N.ª 01



Dónde; M: Es la muestra de la población, (trabajadores de la Entidad de Salud)

O1: Primera Variable: gestión del tiempo

(GT) O2: Segunda Variable: Productividad

laboral (PL) R: Correlación entre las dos variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

Se ha expresado al detalle los conceptos de las variables con el fin de operacionalizar y de esta manera realizar la prueba de las hipótesis, ya que estas suponen características que determinan el problema objeto de la investigación.

#### **3.2.1. Primera variable: Gestión del tiempo**

Esta variable es de tipo cuantitativa, del tipo ordinal, sus valores han sido tabulados mediante la escala de Likert.

##### **Definición conceptual:**

De acuerdo con Hardacker y Ward (1987), entienden la GT *“como el proceso de planificar y ejercer control consciente sobre la cantidad de horas dedicadas a actividades propias, con la intención de incrementar la eficacia, eficiencia y por ende la productividad”* (p. 114).

##### **Definición operacional**

Como planteó Vargas (2022), quién definió las dimensiones siguientes: planificación de la gestión, definición y secuencia de las actividades, estimación, duración, desarrollo y control del cronograma, para el análisis del instrumento se ha determinado 30 indicadores, que permitirán realizar un cuestionario que conste de 30 preguntas que será medido con la escala Likert, permitiendo calificar a los encuestados a través de las preguntas, en la medida en que hayan pensado en cinco opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

## **Indicadores**

La evaluación se ha efectuado en base a 30 indicadores, entre ellos tenemos: acciones específicas, actividades por nivel, actividades simultáneas, administración de riesgos, análisis de riesgos, atrasos en cronograma, cálculo análogo, cantidad de recursos, ciclo de vida, control de avance, cronograma planteado, curso de acción, dependencia de actividades, desglose de actividades, disponibilidad de recursos, duración de actividades, fechas previstas, lista de actividades, orden de correlatividad, periodo total del proyecto, periodos laborales, registro de actividades, restricción de actividades, restricciones del cronograma, retraso de actividades, sinceración de tiempos, técnicas de análisis, actualización de fechas y tiempo estimado.

## **Escala de medición**

Medida según modelo Likert.

### **3.2.2. Segunda Variable: Productividad laboral**

Esta variable es de tipo cuantitativa, del tipo ordinal, sus valores serán tabulados mediante la escala de Likert

#### **Definición conceptual:**

La productividad como el resultado y no como la causa de la gestión de diferentes recursos. Es la relación que existe entre los resultados y los recursos utilizados durante el proceso de producción, en el caso de los recursos humanos se mide por el resultado entre la producción lograda y el tiempo utilizado. En otras palabras, es esfuerzo realizado, del método racional y sobre todo del interés y motivación de las empresas. (Chiavenato, 2007, p.179)

#### **Definición operacional**

De acuerdo con Bullón (2022), se ha tomado dos dimensiones: eficacia y eficiencia, que han sido evaluados con ocho indicadores para el caso de la primera dimensión, se han considerado tres: (1) esfuerzos y recursos utilizados; (2) resultados alcanzados en el proyecto; (3) comparación entre los resultados y los objetivos previstos; para el caso de la segunda dimensión se han considerado cinco que constan en: (1) cantidad de recursos; (2) recursos proyectados; (3) grado de aprovechamiento de recursos; (4) relación de costo

beneficio; (5) demostración de habilidades; para el análisis se ha utilizado los instrumentos planteados en la investigación de Condor(2018) y Paredes (2020), con 21 preguntas que han sido medidas y evaluadas bajo la escala de Likert; en consecuencia, ha permitido efectuar la valoración con preguntas tabuladas en cinco rangos: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

### **Indicadores**

La evaluación se hizo con ocho indicadores, los cuales son: Esfuerzos y recursos utilizados, resultados obtenidos en el proyecto, comparación entre los resultados y los objetivos previstos, cantidad de recursos, recursos proyectados, grado de aprovechamiento de recursos, relación costo beneficio, demostración de habilidades.

### **Escala de medición**

Escala de medida tipo Likert.

## **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad muestral**

### **3.3.1 Población**

La población la componen 150 trabajadores de la entidad de salud del Perú que laboran en la Sede Central de Lima, en el área de Innovación y Desarrollo Tecnológico (OIDT), se ha tomado en cuenta a todos los nombrados, CAS y locadores de servicios. Así mismo Fournier et al. (2019), *“...refieren que es necesario utilizar simulaciones y datos de población real para examinar los efectos de los sesgos de selección de sitios en las inferencias sobre las tendencias de la población...”*

#### **Criterios de inclusión:**

Solo se ha considerado al personal del área de Innovación y desarrollo tecnológico debido a que son ellos los que están directamente involucrados con el desarrollo de los proyectos del área.

#### **Criterios de exclusión:**

Las demás áreas del establecimiento de salud no son consideradas por no estar involucrados directamente en el desarrollo de los proyectos.

### **3.3.2 Muestra**

Para el estudio de la presente la investigación se ha tomado en cuenta una muestra de trabajadores del área de OI DT, Asimismo, Babativa (2017) en su estudio de investigación cuantitativa, advierte que la muestra es un grupo menor a la población de interés, de los cuales se debe recabar información, así como determinar y definir con anticipación, dicha muestra debe ser representativa, (p. 171 al 176); En consecuencia, para definir la muestra se utilizó a Cochran (1963), obteniéndose un nivel de confianza del 95%, con 109 trabajadores (ver anexo N.º 4)

### **3.3.3 Muestreo**

Debido al poco tiempo que se tuvo para realizar el presente estudio de investigación se realizó un muestreo probabilístico; Por ello, Rahman et al. (2022) puntualizan que, cuando la población tiene las mismas posibilidades de ser elegidos, es muestreo probabilístico, lo que permitió garantizar que las muestras sean representativas debido a que es una muestra correcta.

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

Se uso como técnica la encuesta; en vista que es un conjunto de actividades utilizadas para la obtención de datos durante el trabajo de campo en poblaciones de referencia. Para Sandhusen (2002) "...las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo..."

### **Instrumento de recolección de datos**

Como refiere Hernández & Samperi (2018), el instrumento ha servido para realizar el análisis de la variable; por ende, para la presente investigación se ha desarrollado con una serie de preguntas estructuradas con la finalidad de recabar de los encuestados datos que han permitido comprobar la hipótesis de esta investigación. En esta ocasión se hace uso de dos cuestionarios, uno para cada una de las variables, el primero con treinta preguntas y el segundo con veintiún preguntas.

El origen del cuestionario para la GT fue Vargas (2022), quien adaptó de (López y Fachelli, 2015), las preguntas fueron cerradas lo que ha permitido obtener mayor información de los encuestados, para analizar la variable GT, el autor ha utilizado 06 dimensiones: planificación de gestión, definición y secuencia de actividades, estimación, desarrollo y control del cronograma, cabe remarcar que cada dimensión contiene cinco indicadores y cinco preguntas haciendo un total de 30 ítems, la aplicación será virtual y un tiempo aproximado de treinta minutos.

Para el instrumento que ha evaluado la variable PL, se utilizó las investigaciones de Paredes (2020) y Condor (2018), quienes contribuyeron con sus estudios a elaborar un instrumento fuerte, que va permitir realizar la evaluación, para la primera dimensión “eficacia”, se ha considerado tres indicadores: esfuerzos y recursos utilizados; resultados obtenidos en el proyecto y comparación entre los resultados y objetivos previstos, esta dimensión consta de once preguntas y para la dimensión “eficiencia” se ha considerado cinco indicadores que son: cantidad de recursos, recursos proyectados, grado de aprovechamiento de recursos, relación costo beneficio y por último demostración de habilidades que constan de diez ítems, que han sido evaluados bajo la escala de Likert con cinco opciones que fluctúan entre nunca y siempre y los valores serán del 01 al 05; haciendo un total de veintiuno ítems, la aplicación fue virtual y tuvo una duración de veinte minutos.

**Tabla 1**

*Ficha Técnica del Instrumento*

Nombre	Descripción
Instrumento	Cuestionario para los miembros del establecimiento de salud, específicamente para el área de Innovación y desarrollo tecnológico
Autor	Capcha Rivas, Pedro Edhuin
Población	109

Número de ítems	Gestión del tiempo 30 ítems y Productividad Laboral 21 ítems
Año	2022
Aplicación	Virtual
Duración	40 minutos

---

Nota: Fuente propia

### **Validez**

Este instrumento tiene validez de contenido, que permite evaluar en forma objetiva la relación existente entre las dos variables, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) Se refieren a la validez, a la medida en que la variable en estudio mide lo que se pretende medir.

El instrumento está refrendado por tres juicios de expertos un metodólogo y dos temáticos dichos profesionales, serán los que valoren aspectos importantes, tales como: claridad, pertinencia y relevancia.

### **Tabla 2**

*Expertos que validaron los instrumentos*

<i>Expertos</i>	<i>Calificación de los instrumentos</i>
<i>Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Dra. Bethy de Jesús Quintana Tenorio</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Mg. Francisco José Quiñones Enciso</i>	<i>Aplicable</i>

---

*Nota: Fuente propia*

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de este instrumento se sustenta en que si se vuelve a aplicarse obtendría el mismo resultado, para este estudio se llevó a cabo una prueba piloto a treinta encuestados, de manera que se realizó un formulario web (ver anexo N°5) para el primer instrumento de GT que consta de 30 preguntas, se obtuvo el resultado de alfa de Cronbach de .966 y para el caso del segundo instrumento de PL, con 21 preguntas el valor determinado fue de .941 (ver anexo N° 6).

**Tabla 3**

*Confiabilidad del instrumento*

Variable	N° de encuestas	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Gestión del tiempo	30	30	0.966
Productividad laboral	30	21	0.941

Nota: Fuente propia

### **3.5. Procedimientos**

La elaboración del presente estudio de investigación se ha realizado mediante una serie de procedimientos sistemáticos, de los cuales se ha comenzado con detallar la problemática que atraviesan los servidores del área de OI DT de la entidad de salud con respecto a la GT y la PL; así mismo, se ha explorado e investigado buscando un marco teórico acorde a la problemática planteada, lo que ha permitido fundamentar los aspectos técnicos de las variables, además de contribuir con el desarrollo del instrumento.

Así mismo, después de haber elaborado el instrumento se ha procedido a validar respectivamente cada variable a estudiar; por lo que, se ha trasladado el cuestionario al formulario del google forms elaborado en Gmail y direccionado al drive de mi correo pcapchar@ucvvirtual.edu.pe; lo que permitió compartir el link concada uno de los encuestados, habiendo obtenido datos óptimos, que fueron analizados estadísticamente con en el software SPSS para el contraste de hipótesis respectiva.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para realizar el análisis de datos se ha tomado en cuenta dos fases, siendo la primera, el análisis descriptivo, debido a la utilización de tablas de distribución de frecuencias y gráficas de barras y como segunda fase, se realizó un análisis estadístico con la ayuda del SPSS versión 26, lo que permitió hallar el grado de relación entre las variables GT y PL, lo que resalta lo indicado por Babativa (2017), que la eficacia del muestreo estadístico, se refleja en los resultados obtenidos de la muestra, que pueden generalizarse o extrapolarse estadísticamente a todo el grupo estudiado.

### **3.7. Aspectos Éticos**

La presente tesis se ha elaborado de una manera minuciosa, siguiendo las reglas y/o normas establecidas por la 7ma edición de APA; por ello, es fundamental tomar los principios éticos para la redacción con la finalidad de mostrar información veraz. En la elaboración del marco teórico se ha procedido a respetar las ideas principales de los autores y/o autorías de los párrafos citados. Para respaldar ello se han incluido documentos que han demostrado el cumplimiento de los requisitos como el acta de turnitin, la validez de juicio de expertos y la declaración de autoría.

## IV.RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### descriptivos Tabla 4

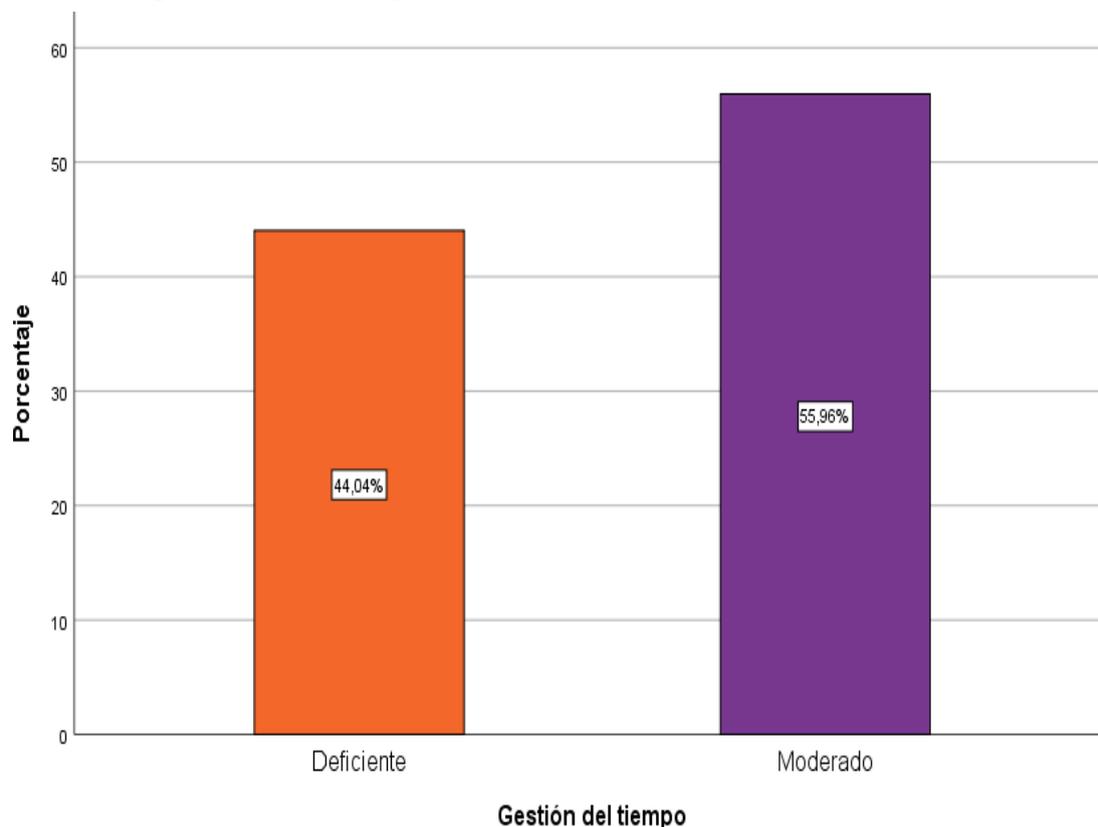
*Distribución de frecuencias de la gestión del tiempo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	48	44,0	44,0	44,0
	Moderado	61	56,0	56,0	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Nota: Fuente propia.

**Figura 1**

**Variable gestión del tiempo**



De la tabla 4 y figura 1, se advierte que el 44.0% de los trabajadores encuestados que laboran en una entidad de salud quienes refieren que la gestión del tiempo es deficiente. Sin embargo, el 56.0% de trabajadores percibe que la variable GT es de nivel moderado en el periodo 2022.

## Resultados descriptivos según las dimensiones de la gestión del tiempo

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión del tiempo*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Planificación de la gestión	Deficiente	45	41.3
	Moderado	64	58.7
	Eficiente	0	0.0
Definición de las actividades	Deficiente	53	48.6
	Moderado	56	51.4
	Eficiente	0	0.0
Secuencia de las actividades	Deficiente	41	37.6
	Moderado	68	62.4
	Eficiente	0	0.0
Estimación de la duración	Deficiente	33	30.3
	Moderado	76	69.7
	Eficiente	0	0.0
Desarrollo del cronograma	Deficiente	46	42.2
	Moderado	63	57.8
	Eficiente	0	0.0
Control del cronograma	Deficiente	37	33.9
	Moderado	72	66.1
	Eficiente	0	0.0

Nota: Fuente propia.

En cuanto a las dimensiones de la variable GT se tiene que en cuanto a la recurrencia de los datos refleja un nivel moderado con valores porcentuales que oscilan entre 51.4% en cuanto a la dimensión definición de actividades, con un 58.7% en lo referido a la dimensión planificación de la gestión, 62.4% respecto a la dimensión secuencia de las actividades, 66.1% en la dimensión control del cronograma, y 69.7% respecto a la dimensión estimación de la duración. En cuanto a la recurrencia de los datos en cuanto al nivel deficiente en las dimensiones de la variable GT se observa que los valores porcentuales son menores al 50.0% en todos los casos, a decir, 30.3% en lo que respecta a la dimensión estimación de la duración, 33.9% referido a la dimensión control del cronograma, 37.6% en cuanto a la dimensión secuencia de las actividades, 41.3% respecto a la dimensión planificación de la gestión, y finalmente con un 48.6% referido a la dimensión definición de las actividades. Mientras que

es nula la recurrencia en cuanto al nivel eficiente de las dimensiones de la variable GT, según las percepciones de los trabajadores de una entidad de salud en el año 2022.

**Tabla 6**

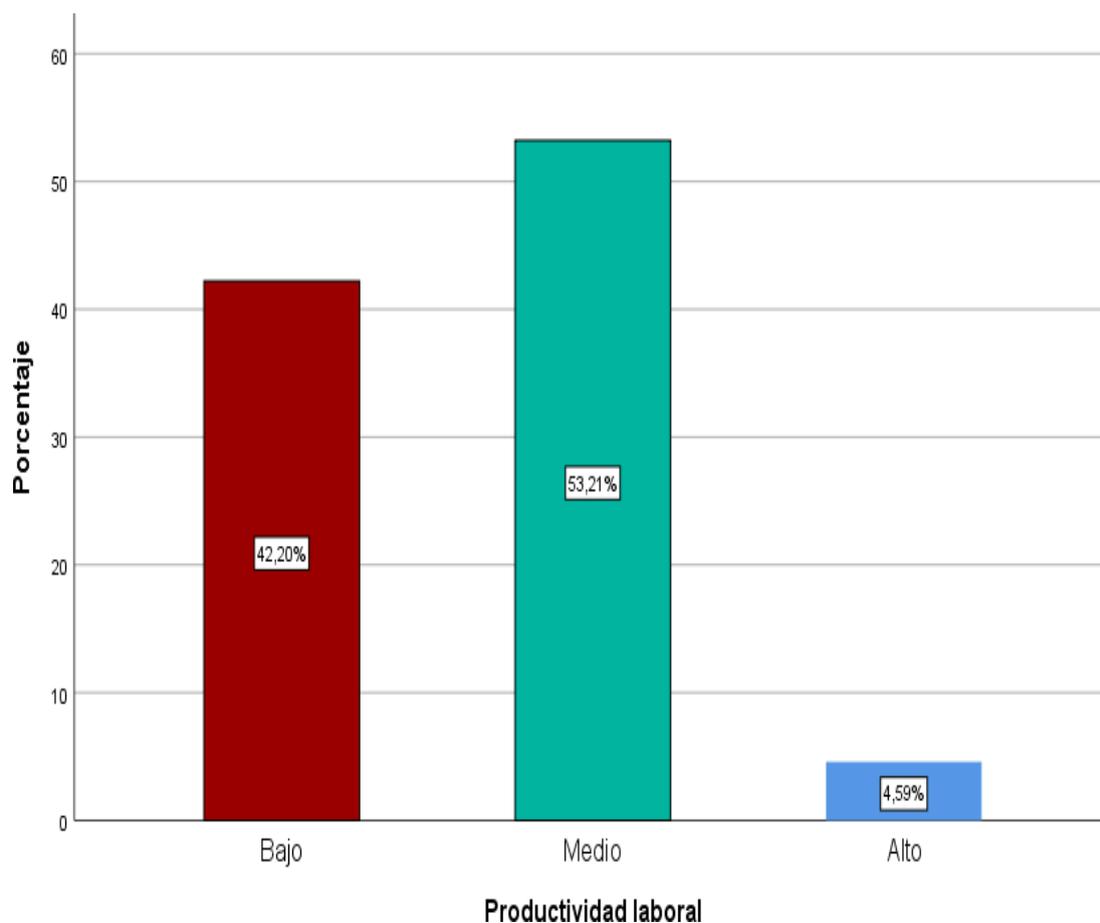
*Distribución de frecuencias de la productividad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	46	42,2	42,2	42,2
	Medio	58	53,2	53,2	95,4
	Alto	5	4,6	4,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Nota: Fuente propia.

**Figura 2**

*Variable productividad laboral*



De la tabla 6 y figura 2, se observa que el 42.2% de los elementos

muestrales encuestados manifiestan que la PL es de nivel bajo. Mientras que, el 53.2% refiere que la variable se presenta en el nivel medio, y que solo el 4.6% de los trabajadores de una entidad de salud en el año 2022, perciben que la PL es de nivel alto.

## Resultados descriptivos según las dimensiones de la productividad laboral

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la productividad laboral*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Eficacia	Bajo	44	40.4
	Medio	60	55.0
	Alto	5	4.6
Eficiencia	Bajo	46	42.2
	Medio	58	53.2
	Alto	5	4.6

Nota: Fuente propia.

En cuanto a las dimensiones de la variable PL se tiene que la recurrencia de los datos es en mayor proporción en cuanto al nivel medio, es así que el 55.0% está referido a la eficacia y el 53.2% en cuanto a la dimensión eficiencia. Mientras que, aunque en menor proporción se muestra la recurrencia de los datos en cuanto al nivel bajo, siendo que el 40.4% en cuanto a la dimensión eficacia y un 42.2% en lo referido a la dimensión eficiencia. Finalmente, en cuanto al nivel alto solo el 4.6% de los encuestados perciben la PL en las dimensiones eficacia y eficiencia en el año 2022.

## 4.2. Resultados inferenciales

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

**H0:** La GT no se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en una entidad de salud de Lima, en el año 2022.

**H1:** La GT se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en una entidad de salud de Lima, en el año 2022.

**Tabla 8**

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$ .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si:  $p\text{-valor} < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Coeficiente de correlación entre la gestión del tiempo y la productividad laboral

			Gestión del tiempo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Productividad adlaboral	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

De los resultados que refleja la tabla 8, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman es = .729 y el p-valor calculado es  $< 0.05$ , revela una correlación significativa, positiva y alta entre la GT y la PL, con lo cual se puede interpretar que, frente a un eficiente nivel de la GT existe la probabilidad estadística que la PL se exprese en el nivel alto en los trabajadores de una entidad de salud de Lima, en el año 2022.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis

##### específicas Primera hipótesis

##### específica

**H0:** La GT no se relaciona con la dimensión eficacia de la PL de los trabajadores en una entidad de salud de Lima, en el año 2022.

**H1:** La GT se relaciona con la dimensión eficacia de la PL de los trabajadores en una entidad de salud de Lima, en el año 2022.

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$ .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si:  $p\text{-valor} < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

**Tabla 9**

Coeficiente de correlación entre la gestión del tiempo y la eficacia

			Gestión del tiempo	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión del tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 9, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman es = .713 y el p-valor calculado es  $< 0.05$ , existe una relación significativa, positiva y alta entre la GT y la dimensión eficacia de la PL, con lo cual se puede interpretar que, frente a un eficiente nivel de la GT existe la probabilidad estadística que la PL se exprese en el nivel alto en los trabajadores de una entidad de salud de Lima en el año 2022, en cuanto a su dimensión eficacia.

### Segunda hipótesis específica

**H0:** La GT no se relaciona con la dimensión eficiencia de la PL de los trabajadores en una entidad de salud de Lima, en el año 2022.

**H1:** La GT se relaciona con la dimensión eficiencia de la PL de los trabajadores en una entidad de salud de Lima, en el año 2022.

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$ .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si:  $p\text{-valor} < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

**Tabla 10**

Coeficiente de correlación entre la gestión del tiempo y la eficiencia

			Gestión del tiempo	Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión del tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	109	109
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 10, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman es = .714 y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y alta entre la GT y la dimensión eficiencia de la PL, con lo cual se puede interpretar que, frente a un eficiente nivel de la GT existe la probabilidad estadística que la PL se exprese en el nivel alto en los trabajadores de una entidad de salud de Lima en el año 2022, en cuanto a su dimensión eficiencia.

## V.DISCUSIÓN

En el presente trabajo se tuvo en cuenta las variables GT y PL, en la que se buscó encontrar la relación de dichas variables y para ello se aplicó Rho de Spearman, porque se trata de un estudio correlacional, después de hacer el recojo de la información a través del instrumento, se aplicó el SPSS para los resultados y se analizó de forma descriptiva e inferencial. Una vez que ya se tuvo los resultados se trabajó con los trabajos anteriores del ámbito nacional e internacional, para ver las coincidencias y diferencias de su aplicación.

Se empezará con la parte descriptiva de la primera variable gestión del tiempo, que tuvo como resultado un nivel moderado del 56%, lo que indica que la institución no alcanza distribuir el tiempo en su totalidad, en algunas actividades está programado el tiempo de manera adecuada y en otras necesita una reorganización del tiempo y esto tiene incidencia en la productividad. Bullón (2022), coincide con el presente estudio que obtuvo también un nivel moderado de 56,4%, manifiesta que se toma como base a Eisenhower que si dan prioridad a las tareas mejorarían los fines planificados.

Por su parte Cruz et al. (2022) encontró que la gestión del tiempo estuvo en un nivel alto del 95,6%, consideran que la base está en tener una buena planificación que cumpla con un cronograma. Así mismo Olivares (2021) afirman que su gestión del tiempo es regular, ya que no llevan una buena distribución del tiempo tienen acumulación de expedientes por lo tanto no pueden cumplir con todos en el tiempo determinado. Del mismo modo Cruzado (2017) también estuvo en el nivel regular con 42,22%, consideran importante el hecho de saber manejar el capital humano, teniendo claras las actividades de control, la duración del tiempo, para poder terminar lo que ya tienen establecido en un cronograma. Dzidefo et al. (2018) en cambio consideran el 38% como insatisfactorio porque existe una mala distribución del tiempo que retrasa las actividades en el ámbito laboral. El hecho de tener planificadas las actividades, partiendo de un cronograma y cumpliendo adecuadamente permitirá que exista eficacia y efectividad que ayudarán a que la productividad laboral alcance los mejores niveles (Pfeiffer, 2017).

En las dimensiones de la gestión del tiempo se consideró en la primera la planificación de la gestión que tuvo un resultado moderado de 58,7%, aspecto muy importante para tener una buena gestión del tiempo, el hecho de planificar va a permitir que las actividades se cumplan adecuadamente. Por su parte Cruz (2022), encontró que el nivel fue regular en un 46,4%, esto responde a que no todas las actividades que realizan son planificadas, por lo tanto, no cumplen de forma adecuada. El hecho de planificar permite organizar las actividades de tal manera que todas tengan un plazo para ser realizadas en el tiempo programado y además ayuda a la prevención de riesgos (Vargas, 2022).

En la segunda dimensión definición de actividades el nivel fue moderado en 58,7%, lo que indica que no todas las actividades están determinadas, haciendo un uso equitativo del tiempo. El definir las actividades permite saber con exactitud qué tiempo existe para cada una de ellas y el número de actividades que los trabajadores deben realizar cada día, que muchas de las organizaciones no lo toman en cuenta, pero es una forma de organizarse para que todo camine adecuadamente y se cumpla lo estipulado.

En la tercera dimensión secuencia de actividades el nivel es moderado en 62,4%, en este caso tienen las actividades programadas pero no existe una buena organización, es importante que se establece una jerarquía de actividades priorizando las más urgentes y seguidas de las menos urgentes, para que exista una secuencia correcta, pero el problema radica en la mala organización por lo general que tienen las organizaciones y no priorizan sus actividades lo que influye en el proceso de productividad.

En la cuarta dimensión estimado de la duración fue 69,7% de nivel moderado, no se establece exactamente la estimación del tiempo de cada actividad, ya que es esencial poner un tiempo aproximado para ver el costo beneficio y poder cumplir con cada una de las actividades y no verse en algunos casos con la presión del tiempo por no dimensionar exactamente el tiempo de duración.

En la quinta dimensión desarrollo del cronograma fue 57,8% de tipo moderado, el hecho de planificar y establecer un cronograma resulta ser fundamental, ya que al existir un cronograma se puede ver lo que se cumplió y lo que falta cumplir para manejar el tiempo de manera eficiente. El hecho de

tener un cronograma permite a las empresas el poder monitorear de manera constante.

En la sexta dimensión control del cronograma estuvo en 66,1% en el rango moderado, una vez establecido el cronograma el paso siguiente debe ser controlar, al controlar se puede ver lo que se está cumpliendo y lo que no para mejorar la productividad. El controlar también permite ver los errores frecuentes para realizar las medidas correctivas y mejorar la gestión del tiempo importante en todas las organizaciones, para potenciar la productividad y el desempeño de los trabajadores.

En la segunda dimensión productividad laboral el nivel fue medio en 52,2%, esto explica que la productividad puede mejorar en la medida que se tome en cuenta aspectos importantes como el manejo del tiempo, la planificación, el control, la ejecución de las actividades y la evaluación. Por su parte Bullón (2022) fue deficiente en 42,55%, esto indica que debe haber una reorganización de sus actividades y considerar la estimación del tiempo como un factor esencial para organizar los aspectos productivos. Del mismo modo Olivares (2021) en esta variable estuvo en el nivel eficiente del 66,70%, consideran que una de las claves es la organización del tiempo lo que hizo que cumplan con los tiempos ya determinados.

Así mismo Cruzado (2017) encontró un nivel eficiente pero no existe una concordancia con la organización del tiempo que estuvo en un nivel regular. Por su parte Syarnubi, (2018), el 82,08% están en la media alta y para medir la productividad tuvieron en cuenta el desempeño laboral, y el cumplimiento de estándares que tienen en la gestión del tiempo, consideran como un aspecto importante el hecho de saber manejar el tiempo. En el estudio de Dzidefo et al. (2018) en la productividad laboral fue insatisfactorio en el 38% y consideran que es la gestión del tiempo la que tiene sus efectos en la productividad, ya que la mala administración de ello lleva al retraso de las actividades laborales y consideran importante organizar las actividades diarias y distribuir mejor las funciones de los trabajadores. La productividad laboral es eficiente en la medida que se relacione los resultados con los recursos que fueron empleados en la producción (Chiavenato, 2007).

Después de narrar la parte descriptiva se comenzará por ver el

tratamiento de las hipótesis en base a los objetivos planteados. En el objetivo general se consideró demostrar la relación que existe entre la variable gestión del tiempo con la productividad laboral, en función a ello se realizó la hipótesis general que buscó dicha relación, para ello se consideró la correlación con Rho de Spearman que encontró el valor de 0,729 que muestra una relación positiva y moderada, lo que lleva a afirmar que cuando la gestión del tiempo es eficiente la producción laboral será también eficiente.

Así mismo Bullón (2020) al relacionar las variables obtuvo el valor de 0,784 con la prueba de Cramer, lo que corrobora la relación del estudio. Por su parte Cruz (2022) relacionó la gestión del tiempo con el desempeño laboral y el valor de la correlación fue 0,586, lo que indica al manejar de forma adecuada el tiempo el desempeño de los trabajadores también mejorará. Del mismo modo Olivares (2021) al relacionar la gestión del tiempo con la productividad laboral la correlación fue moderada con el valor de 0,627, ya que al organizar el tiempo la productividad mejora

En el objetivo específico 1 se tuvo que determinar la relación de la gestión del tiempo con la dimensión eficacia y se tuvo la hipótesis específica 1, la que para su demostración se utilizó Rho de Spearman la que tuvo el resultado de 0,713 que es una correlación alta, lo que muestra que al haber una buena gestión del tiempo permite mayor eficacia en la productividad laboral. Así mismo en la dimensión eficacia el nivel fue medio en 55%, lo que lleva a sostener que todavía no existe coherencia entre los objetivos y los resultados que pueden obtener para llegar a un nivel alto. Por otro lado, Cruzado (2017), al relacionar las variables con Rho de Spearman obtuvo una correlación alta de 0,815.

Por su parte Bullón encontró que la dimensión eficacia estuvo en 44,68% en un nivel moderado, consideran importante que es necesario implementar mecanismos para el manejo del tiempo, ya que consideran que allí puede estar la clave para mejorar la productividad, Así mismo en Brito (2020) la eficacia estuvo en el nivel medio con el 34%. En ambos casos se considera establecer mejor los tiempos para potenciar la productividad.

En el objetivo 2 se indagó determinar la relación que existe entre la gestión del tiempo y la dimensión eficiencia, se determinó a través de la hipótesis

específica<sup>2</sup> y para ello se usó la prueba de Rho de Spearman y se encontró como valor de la relación 0,714 valor que indica una correlación alta. El manejar adecuadamente el tiempo ayuda a la existencia de una mejor eficiencia y por ende una mejor productividad laboral.

En la dimensión eficiencia el nivel fue medio en 53,2%, que muestra que se debe hacer algunos cambios si se quiere lograr incrementar la productividad. En el caso de Bullón (2022) en esta dimensión es deficiente en el 41,49%, este resultado tiene que ver con la falta de una adecuada planificación y las tareas rutinarias que no están bien organizadas. Por su parte Cruzado (2017) muestra un nivel regular del 13,33% consideran importante el diseño de un plan en el que se considere el manejo del tiempo adecuado para que la productividad también mejore. Del mismo modo Brito (2020) la eficiencia estuvo en 44,67%, consideran que es necesario realizar cambios que ayuden a alcanzar las metas, aprovechando el aspecto tecnológico, humano y económico.

El estudio permitió reflexionar en la importancia del tiempo, el cómo manejar para que tenga efectos positivos en la productividad laboral, para ello todo parte de una buena planificación, el hecho de definir las actividades, el considerar el tiempo para cada actividad, tener un cronograma y controlar que todo ello se cumpla es esencial, ya que en los resultados en la gestión del tiempo es moderado y en la productividad laboral estuvo en el nivel medio. Es necesario que se realicen algunos ajustes para lograr una productividad efectiva y considerar la gestión del tiempo un aspecto importante en todo tipo de actividad.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La gestión del tiempo se relaciona probabilísticamente de manera significativa ( $p$ - valor  $< 0.05$ ), positiva y alta ( $Rho = 0.729$ ) con la productividad laboral en los trabajadores de una entidad de salud en Lima en el 2022; con lo cual la hipótesis general queda demostrada.

**Segunda:** La gestión del tiempo se relaciona probabilísticamente de manera significativa ( $p$ - valor  $< 0.05$ ), positiva y alta ( $Rho = 0.713$ ) con la dimensión eficacia de laproductividad laboral en los trabajadores de una entidad de salud en Lima en el 2022; con lo cual la primera hipótesis específica queda demostrada.

**Tercera:** La gestión del tiempo se relaciona probabilísticamente de manera significativa ( $p$ - valor  $< 0.05$ ), positiva y alta ( $Rho = 0.724$ ) con la dimensión eficiencia de la productividad laboral en los trabajadores de una entidad de salud en Lima en el 2022; con lo cual la segunda hipótesis específica queda demostrada.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A los directores realizar capacitaciones con especialistas para los trabajadores de salud para que sensibilicen a las personas en la importancia de la gestión del tiempo y que el trabajo sea más efectivo y se mejore la productividad laboral, muy importante sobre todo en la actualidad.

**Segunda:** Que los directores de la institución de salud con los representantes de cada área realicen un plan bien ejecutado en los que se incluya la definición de actividades que se debe ejecutar, la secuencia que deben seguir, la estimación del tiempo para cada actividad, el desarrollo de un cronograma y el proceso de control que se va atender en cuenta para mejorar la eficacia de los trabajadores.

**Tercera:** Que los directores de la institución de salud coordinen con profesionales del área para la elaboración de talleres con los trabajadores en relación a la productividad laboral y se ponga mayor énfasis en la eficiencia que deben tener los trabajadores para cumplir las metas de la institución.

## REFERENCIAS

- Abu-Mostafa, Y., Salama, A. A., Abu-Amuna, Y. M., & Aqel, A. (2021). The Role of Strategic Leadership in Activating Time Management Strategies to Enhance Administrative Creativity Skills. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)* Vol, 5, 36-48. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3817057](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3817057)
- Álvarez-Risco, A. (2020). Justificación de la investigación. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. *Universidad de Lima*. 8(3), 01-11. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10821>
- Asturias Corporación Universitaria (2019). Gestión del Cronograma. Asturias Corporación Universitaria. [https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/dgp\\_direccion\\_proyectos\\_pmi\\_i/cas e6\\_pdf1.pdf](https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/dgp_direccion_proyectos_pmi_i/cas e6_pdf1.pdf)
- Babativa Novoa, C. A. (2017). Investigación cuantitativa. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3544>.
- Ballina Ríos, F. (2022). Crítica al concepto de liderazgo en la teoría administrativa norteamericana. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 11(21), 31-52. <https://ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/182>
- Brito, I. (2020). Productividad laboral del talento humano: Criterios a considerar en las Fundaciones de intervención Social de Colombia. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 4(3), 69-90. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/68>
- Bullón Solís, N. (2022). Gestión del tiempo y su incidencia en la productividad de los colaboradores en una entidad bancaria, Surco-La Molina, 2022. <https://acortar.link/hl0rDr>
- Calvo Rojas, J., Pelegrín Mesa, A., & Gil Basulto, M. S. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público.

- Retos de la Dirección, 12(1), 96-118. <https://acortar.link/ztsAJV>
- Condor Solorzano, D. Y. (2019). El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35998>
- Cruz Domínguez, N. (2022). Gestión de tiempo y los procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Huambos. <https://acortar.link/h3JLmB>
- Cruz Fernández, K. M., Fernández Yzaguirre, F. J., & Saavedra Santa Gadea, I. (2022). Las competencias individuales de autoeficacia, autonomía y gestión del tiempo y su influencia sobre el desempeño laboral de trabajadores a distancia. <https://acortar.link/XBMNbc>
- Cruzado Mejía, M. D. C. (2017). Relación de la administración del tiempo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos-Año 2017. <https://acortar.link/FCuou8>
- Cruzado, M. (2017). Relación de la administración del tiempo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos-Año 2017. Universidad César Vallejo, <https://acortar.link/FCuou8>
- Decreto Supremo N.º 008-2017-SA, que aprueba Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud (ROF MINSA) (05 de marzo de 2017). <https://acortar.link/nt20bG>
- Dzidefo, E., Kong, Y., Kwane, F. y Beraud, D. (2018). The Effect of Time Management on Productivity in Financial Institutions: A Case Study of Ghana Commercial Bank, Hohoe. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 7(2), 83-109. <https://bit.ly/3QdbC0K>
- Fernández- Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández, H. S., & Baptista, R. (2014). C. (2014). Metodología de la investigación. México. McGraw-Hill Interamericana.
- Freeman, H. y. (1997). Indagación Teórica Respecto al concepto de Eficacia Organizacional. Obtenido de <https://acortar.link/KHMTvp>

- George Quintero, R. S., Gámez Toirac, Y., Matos Laffita, D., González Rodríguez, I., Labori Ruiz, R., & Guevara Silveira, S. A. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Infodir*, (35).
- Gilbert, W. (2012). *PMBOK Gestión del Tiempo*. <https://acortar.link/xr0Lnx>
- Hardaker, M. & Ward, B. J. (1987). *Getting things done*. Harvard Business Review, 65(6), 112-119. Massachusetts, Estados Unidos: Harvard Business School Publishing
- Hernández, L. & Samperi, T. (2018). Enfoques de la Investigación. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 7(13), 67-68. <https://doi.org/10.29057/icea.v7i13.3519>
- Horna, A. A. V. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. <https://acortar.link/ha7DoO>
- Koontz, H., Wehrich, H. Y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global*. (14ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Lakein, A., & Leake, P. (1973). *How to get control of your time and your life* (p. 204). New York: New American Library. <https://w3.pe/1az>
- Lam, R. M. Y Hernández, P. (2008). *Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad*  
¿son sinónimos en el área de la salud? La Habana, Cuba: Instituto de Hematología e Inmunología. Recuperado el 14 de noviembre 2016, [http://www.bvs.sld.cu/revistas/hih/vol24\\_2\\_08/hih09208.htm](http://www.bvs.sld.cu/revistas/hih/vol24_2_08/hih09208.htm).
- Ley 30806 de 2018. Ley del consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica (CONCYTEC). 19 de julio de 2018. OP. No. 1666491-1. <https://vlex.com.pe/vid/730770245>
- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of applied psychology*, 79(3), 381. <https://acortar.link/ZavrQwSabelis>, I. (2001). Time management. *Time & Society*, 10(2-3), 387-400.

<https://doi.org/10.1177/0961463X01010002013>

- Maghlaperidze, E., Kharadze, N., & Kuspliak, H. (2021). Development of remote jobs as a factor to increase labor efficiency. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 8(3), 337-348. <https://www.ieeca.org/journal/index.php/JEECAR/article/view/669>
- Manzano Nunez, R., & García Perdomo, H. A. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. *Revista chilena de pediatría*, 87(6), 511-512. <https://acortar.link/eKszsb>
- Monzón Ebakn, A. L., García Fariñas, A., & Marrero Araújo, M. D. L. C. (2019). Eficiencia en la distribución de medicamentos en las droguerías cubanas durante el año 2016. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45, e1359. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n1/e1359/>
- Murcia-Martínez, M. A., & Rodríguez-Hernández, C. P. (2021). Evaluación de la gestión del tiempo y costo para un proyecto de rehabilitación de tubería de alcantarillado comparando el método constructivo con zanja abierta vs rehabilitación sin zanja (CIPP) bajo lineamientos PMBOK v6. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26403>
- Núñez-Lagos Torralba, J. (2020). Economía del crecimiento: modelos y su aplicabilidad práctica en referencia a Alemania y Chile <https://acortar.link/5viclG>
- Olivares Ruiz, K. G. (2021). Determinación de la productividad y la gestión del tiempo en los colaboradores de la SUNAT Madre de Dios 2019-2020. <https://acortar.link/53EIP5>
- Organización Internacional del trabajo (2022, junio 22) aumento de la productividad laboral es un imperativo para una América Latina que busca más y mejores empleos, <https://acortar.link/75mEj7>
- Orozco, J. y Díaz, A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes de investigación cualitativa? *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 1(2), 66-82. <https://acortar.link/MwM21X>
- Pfeiffer León, A. K. (2017). Hábitos de comunicación y organización de la información asociados a la gestión del tiempo y su relación con la

productividad de directivos de empresas en 15 distritos de Lima.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9760>.

Presidencia del Consejo de Ministros [PCM]. (2022, 12 de marzo). Estrategia Nacional de Talento Digital (ENTD). Archivo.  
<https://acortar.link/XjWe7S>

Rahman, M. M., Tabash, M. I., Salamzadeh, A., Abduli, S., & Rahaman, M. S. (2022). Sampling techniques (probability) for quantitative social science researchers: a conceptual guideline with examples. *Seeu Review*, 17(1), 42-51. <https://acortar.link/eZFSGC>

Ruiz, R. y. (2005). El Concepto de Eficiencia Organizativa: Una Aproximación a lo Universitario. Obtenido de <https://acortar.link/aGg2d2>

Sabelis, I. (2001). Gestión del tiempo. *Tiempo y sociedad*, 10 (2-3), 387-400.  
<https://acortar.link/IKlaDM>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102122. <https://acortar.link/dE9JSa>

Sandhusen, R. (2002). *Mercadotecnia Global*.

Syarnubi, A., Sembiring, R. A., Siswaya, T., & Zuraida, R. (2018, December). Performance, productivity, and safety & health among employee of oil & gas company in Qatar. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 195, No. 1, p. 012075). IOP Publishing.  
<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/195/1/012075/meta>

Taylor Society, The, Person, Harlow S. (Editor). *Scientific management in American industry*. Harper & Brothers Publishers, New York, 1929.

Taylor, F. W., & Fayol, H. (1973). *Principios de administración científica* (No. T58 T3e 1973). Buenos Aires: El Ateneo. <https://w3.pe/1b3>.

Tello Figueroa, R. J. (2021). Influencia del clima organizacional en la percepción de la productividad del área comercial en el sector de seguros, distrito de Independencia en el año 2020.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28197>

- Travieso Martín, C. (2022). La productividad y las teorías de crecimiento económico. Cofin Habana, 16(1). <https://acortar.link/kCnd8R>
- University of South Virginia (22 de mayo de 2019). justification, business, Introduction and research social sciences, humanities. University of South Virginia. <https://acortar.link/uRu97j>
- Vargas Bazalar, E. A. (2022). La gestión del tiempo y su influencia en el proceso constructivo del Túnel carretero Variante Casahuri, San Gabán-Puno, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91298>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz operacional de la variable 1 (Gestión del tiempo)

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>Gestión del tiempo</b>	<p>Según Pfeiffer (2017) la gestión del tiempo quien indica que los investigadores Hardacker y Ward (1987), entienden la gestión del tiempo “como el proceso de planificar y ejercer control consciente sobre la cantidad de horas dedicadas a actividades propias, con la intención de incrementar la eficacia, eficiencia y por ende la productividad” (p. 114)</p>	<p>Para medir la variable Gestión del tiempo se utilizaron 6 dimensiones y 30 indicadores</p> <p><b>Planificación de la gestión:</b> Es la forma de organizar todos los elementos que interactúan, en la elaboración de los proyectos, tales como: el tiempo estimado, el curso de acción, ciclo de vida, plazo de ejecución del proyecto, además de prevenir los posibles riesgos que presente el proyecto y repercuta en la conformidad del área usuaria.</p>	<b>Planificación de la gestión</b>	Indicador 1 (tiempo estimado) Indicador 2 (curso de acción) Indicador 3 (ciclo de vida) Indicador 4 (plazo de ejecución) Indicador 5 (administración de riesgos)	Ordinal
			<b>Definición de las actividades</b>	Indicador 6 (acciones específicas) Indicador 7 (técnicas de análisis) Indicador 8 (actividades por nivel) Indicador 9 (desglose de actividades) Indicador 10 (registro de actividades)	
			<b>Secuencia de las actividades</b>	Indicador 11 (orden de correlatividad) Indicador 12 (dependencia de actividades) Indicador 13 (lista de actividades) Indicador 14 (actividades simultáneas) Indicador 15 (retraso de actividades)	
			<b>Estimación de la duración</b>	Indicador 16 (cantidad de recursos) Indicador 17 (cálculo análogo) Indicador 18 (periodos laborales) Indicador 19 (disponibilidad de recursos) Indicador 20 (duración de actividades)	
			<b>Desarrollo del cronograma</b>	Indicador 21 (restricción de actividades) Indicador 22 (fechas previstas) Indicador 23 (periodo total del proyecto) Indicador 24 (sinceración de tiempos) Indicador 25 (control de avance)	
			<b>Control del cronograma</b>	Indicador 26 (cronograma planteado) Indicador 27 (restricciones del cronograma) Indicador 28 (análisis de riesgo) Indicador 29 (atrasos en cronograma) Indicador 30 (actualización de fechas)	

Fuente: Elaborada por Pedro Edhuin Capcha Rivas

## Anexo 2: Matriz operacional de la variable 2 (Productividad laboral)

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>Productividad laboral</b>	Según Chiavenato (2007) la productividad como el resultado y no como la causa de la gestión de diferentes recursos. Es la relación que existe entre los resultados y los recursos utilizados durante el proceso de producción, en el caso de los recursos humanos se mide por el resultado entre la producción lograda y el tiempo utilizado. En otras palabras, es esfuerzo realizado, del método racional y sobre todo del interés y motivación de las empresas.	<p>Para medir la variable Productividad laboral se utilizaron 2 dimensiones y 8 indicadores</p> <p><b>Eficacia:</b> Grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados observables. La eficacia está bien definida sólo si tanto los objetivos como los resultados están bien definidos y la comparación entre los dos, es significativa. Freeman (1982).</p> <p><b>Eficiencia:</b> La eficiencia se refiere a la evaluación del nexo entre los medios utilizados y los objetivos alcanzados. Pero la eficiencia también se puede analizar en relación con la producción en el sentido de que responde a la pregunta de cuánto podemos aumentar la producción sin cambiar la cantidad de inversión requerida. Ruiz (2005).</p>	<b>Eficacia</b>	<p>Indicador 1 (esfuerzos y recursos utilizados)</p> <p>Indicador 2 (resultados alcanzados en el proyecto)</p> <p>Indicador 3 (comparación entre los resultados y los objetivos previstos)</p>	Ordinal
			<b>Eficiencia</b>	<p>Indicador 4 (cantidad de recursos)</p> <p>Indicador 5 (recursos proyectados)</p> <p>Indicador 6 (grado de aprovechamiento de recursos)</p> <p>Indicador 7 (relación costo beneficio)</p> <p>Indicador 8 (demostración de habilidades)</p>	

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.

#### Escala de Likert

Calificación	Puntuación
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Variable: Gestión del tiempo						
Planificación de gestión	Tiempo estimado	1. <i>¿Las actividades de los proyectos son planificadas con tiempos de término estimado establecidos previamente?</i>				
	Curso de acción	2. <i>Se planifica el curso de acción, el alcance del proyecto para el logro de los objetivos.</i>				
	Ciclo de vida	3. <i>En el área se considera la orientación, la dirección acerca de la forma en que se gestionará el cronograma del proyecto a lo largo de todo su ciclo de vida.</i>				
	Plazo de ejecución	4. <i>Se cumple con los plazos de ejecución establecidos en el proyecto.</i>				
	Administración de riesgos	5. <i>Se cuenta con planes de contingencia para situaciones de riesgo como cambios tecnológicos, falta de recursos para el proceso de construcción del software.</i>				
Definición de las actividades	Acciones específicas	6. <i>Se identifica, documenta los requerimientos específicos que se deben realizar en la construcción del software.</i>				
	Técnicas de análisis	7. <i>En el área se considera que se han utilizado herramientas, técnicas de análisis en el proceso de definición de actividades.</i>				
	Actividades por nivel	8. <i>En el área se considera que se identifican las actividades de acuerdo al perfil del equipo de desarrollo (lista de actividades o tareas)</i>				

	Desglose de actividades	9. <i>En el área se considera que se desglosan las actividades en actividades o tareas secundarias, más pequeñas y manejables</i>					
	Registro de actividades	10. <i>En el área se considera que se crea un registro adecuado de actividades para asegurar el cumplimiento oportuno de las mismas.</i>					
Secuencia de las actividades	Orden de correlatividad	11. <i>En el área se considera que se establece un orden de correlatividad entre las actividades.</i>					
	Dependencia de actividades	12. <i>Se identifica y documenta las dependencias entre las actividades del cronograma</i>					
	Lista de actividades	13. <i>En el área se considera que se revisa, actualiza la lista de actividades con los cambios que se hubieran producido.</i>					
	Actividades simultaneas	14. <i>En el área se considera las actividades que pueden realizarse simultáneamente.</i>					
	Retraso de actividades.	15. <i>En el área se considera que las actividades retrasadas provocan un retraso de todo el proyecto.</i>					
Estimación de la duración	Cantidad de recursos	16. <i>En el área se estima adecuadamente los recursos necesarios para realizar cada actividad del cronograma.</i>					
	Calculo análogo	17. <i>En el área se considera que se compara el proyecto actual con un proyecto similar con el propósito de encontrar una analogía.</i>					
	Periodos laborales	18. <i>En el área se estima la cantidad de períodos laborables que serán necesarios para completar cada actividad del cronograma.</i>					
	Disponibilidad de recursos	19. <i>En el área se planifica con anticipación el programa de las actividades, gestionando la disponibilidad de los recursos necesarios que permitan el desarrollo de las actividades en el tiempo establecido.</i>					
	Duración de actividades	20. <i>En el área se realiza un control y seguimiento permanente de las duraciones de las actividades.</i>					
Desarrollo del cronograma	Restricción de actividades	21. <i>En el área se considera que se analiza adecuadamente la secuencia, la duración de las actividades teniendo en cuenta las restricciones de las mismas.</i>					
	Fechas previstas	22. <i>En el área se considera que se muestran las fechas previstas para completar todas las actividades del proyecto que en él se recogen.</i>					
	Periodo total de proyecto	23. <i>En el área se considera que el cronograma representa todo el trabajo a ser realizado.</i>					
	Sinceración de tiempos	24. <i>En el área se considera que el cronograma es realista con respecto al tiempo estimado para cada actividad.</i>					
	Control de avance	25. <i>En el área se considera que se realiza un control adecuado del avance del proyecto haciendo uso de la tecnología.</i>					

<b>Control del Cronograma</b>	<b>Cronograma planteado</b>	<b>26. En el área se considera que en el proceso de gestión del tiempo se controla el cronograma planteado</b>					
	<b>Restricciones del cronograma</b>	<b>27. En el área se identifica de forma anticipada las restricciones en el cronograma del proyecto</b>					
	<b>Análisis de riesgos</b>	<b>28. En el área se considera que se realiza un análisis de riesgos, considerando diferentes escenarios durante el cronograma establecido.</b>					
	<b>Atrasos en cronograma</b>	<b>29. En el área se considera que se establecen reuniones con el equipo responsable de las actividades en caso de atrasos en el cronograma establecido.</b>					
	<b>Actualizaciones de fechas</b>	<b>30. En el área se considera que se actualiza el avance del proyecto comparándolo con lo programado.</b>					

Donde: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

			PUNTAJE				
DIMENSIÓN	INDICADOR	CUESTIONARIO- PREGUNTAS					
<b>Variable 2: Productividad laboral</b>							
<b>Eficacia</b>	Esfuerzos y recursos utilizados.	1.- <i>El esfuerzo realizado y los recursos asignados permiten lograr los resultados esperados?</i>					
		2.- <i>En el área realiza aportes acordes a su perfil a los proyectos que le encomiendan.</i>					
		3.- <i>En el área me siento productivo cuando realizo mis funciones.</i>					
		4.- <i>En el área observa que se prioriza los recursos humanos para cada proyecto</i>					
		5.- <i>En el área siente que toman en cuenta las observaciones del área usuaria para mejorar los requerimientos.</i>					
	Resultados obtenidos en el proyecto	6.- <i>Los resultados obtenidos en el proyecto son útiles para los colaboradores de la Entidad.</i>					
		7.- <i>Se entregan a tiempo los requerimientos asignados.</i>					
		8.- <i>El proyecto que se realiza es óptimo para el área usuaria.</i>					
	Comparación entre los resultados y los objetivos previstos	9.- <i>Los resultados obtenidos en las actividades son acordes a los objetivos previstos por la entidad solicitante.</i>					
		10.- <i>En el área considera que el trabajo encomendado tiene el impacto esperado en la Entidad.</i>					
		11.- <i>La función que realiza es oportuna para el resultado del proyecto.</i>					
<b>Eficiencia</b>	Cantidad de recursos	12.- <i>Los colaboradores realizan un manejo racional de los recursos utilizados en la producción.</i>					
	Recursos proyectados	13.- <i>Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de desarrollo del proyecto.</i>					
	Grado de aprovechamiento de recursos	14.- <i>En el área utilizan en su mayor parte los recursos asignados para el logro de sus actividades en los proyectos encomendados.</i>					
	Relación costo beneficio	15.- <i>En el área se realiza un proceso de evaluación de los costos generados versus los beneficios obtenidos en la productividad.</i>					
		16.- <i>En el área se alcanza las metas propuestas en el menor tiempo de lo establecido.</i>					

	Despliegue de habilidades	17.- <i>En el área se siente motivado en las actividades encomendadas de tal forma que le permita dar su máximo aporte en el cumplimiento de las mismas.</i>					
		18.- <i>Tengo claro mis funciones a desempeñar en la Entidad.</i>					
		19.- <i>Mantengo una actitud positiva antes los cambios.</i>					
		20.- <i>Participo activamente de las reuniones de trabajo.</i>					
		21.- <i>Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de los servidores de la Entidad.</i>					

Donde: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

## Anexo 4: Instrumento de encuesta Web

### Cuestionario sobre la Variable 1 (gestión del tiempo)

#### Encuesta sobre Gestión del Tiempo y la Productividad Laboral - 2022

Gestión del Tiempo

\*Obligatorio

1. **1. ¿Las actividades de los proyectos son planificadas con tiempos de término estimado establecidos previamente?** \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

2. **2. Se planifica el curso de acción, el alcance del proyecto para el logro de los objetivos** \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

3. **3. En el área se considera la orientación, la dirección acerca de la forma en que se gestionará el cronograma del proyecto a lo largo de todo su ciclo de vida** . \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

4. **4. Se cumple con los plazos de ejecución establecidos en el proyecto.** \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

5. **5. Se cuenta con planes de contingencia para situaciones de riesgo como cambios tecnológicos, falta de recursos para el proceso de construcción del software** . \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

6. **6. Se identifica, documenta los requerimientos específicos que se deben realizar en la construcción del software** . \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

7. **7. En el área se considera que se han utilizado herramientas, técnicas de análisis en el proceso de definición de actividades** . \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

8. **8. En el área se considera que se identifican las actividades de acuerdo al perfil del equipo de desarrollo (lista de actividades o tareas)** \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

9. **9. En el área se considera que se desglosan las actividades en actividades o tareas secundarias, más pequeñas y manejables** \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

10. **10. En el área se considera que se crea un registro adecuado de actividades para asegurar el cumplimiento oportuno de las mismas.** \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

11. **11. En el área se considera que se establece un orden de correlatividad entre las actividades.** \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

18. 18. En el área se estima la cantidad de periodos laborables que serán necesarios para completar cada actividad del cronograma. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

19. 19. En el área se planifica con anticipación el programa de las actividades, gestionando la disponibilidad de los recursos necesarios que permitan el desarrollo de las actividades en el tiempo establecido. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

20. 20. En el área se realiza un control y seguimiento permanente de las duraciones de las actividades. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

21. 21. En el área se considera que se analiza adecuadamente la secuencia, la duración de las actividades teniendo en cuenta las restricciones de las mismas. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

22. 22. Considera que se muestran las fechas previstas para completar todas las actividades del proyecto que en él se recogen. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

23. 23. En el área se considera que se muestran las fechas previstas para completar todas las actividades del proyecto que en él se recogen. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

24. 24. En el área se considera que el cronograma es realista con respecto al tiempo estimado para cada actividad. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

27. 27. En el área se identifica de forma anticipada las restricciones en el cronograma del proyecto. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

25. 25. En el área se considera que se realiza un control adecuado del avance del proyecto haciendo uso de la tecnología. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

28. 28. En el área se considera que se realiza un análisis de riesgos, considerando diferentes escenarios durante el cronograma establecido. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

26. 26. En el área se considera que en el proceso de gestión del tiempo se controla el cronograma planteado. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

29. 29. En el área se considera que se establecen reuniones con el equipo responsable de las actividades en caso de atrasos en el cronograma establecido. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

30. 30. En el área se considera que se actualiza el avance del proyecto comparándolo con lo programado. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

## Cuestionario sobre la Variable 2 (productividad laboral)

### Productividad Laboral

31. 1. *El esfuerzo realizado y los recursos asignados permiten lograr los resultados esperados?* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

32. 2. *En el área realiza aportes acordes a su perfil a los proyectos que le encomiendan.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

33. 3. *En el área me siento productivo cuando realizo mis funciones.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

34. 4. *En el área observa que la se prioriza los recursos humanos para cada proyecto* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

35. 5. *En el área siente que toman en cuenta las observaciones del área usuaria para mejorar los requerimientos.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

36. 6. *Los resultados obtenidos en el proyecto son útiles para los colaboradores de la Entidad.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

39. 9. *Los resultados obtenidos en las actividades son acordes a los objetivos previstos por la entidad solicitante.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

37. 7. *Se entregan a tiempo los requerimientos asignados* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

40. 10. *En el área considera que el trabajo encomendado tiene el impacto esperado en la Entidad.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

38. 8. *El proyecto que se realiza es óptimo para el área usuaria.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

41. 11. *La función que realiza es oportuna para el resultado del proyecto.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

42. 12. *Los colaboradores realizan un manejo racional de los recursos utilizados en la producción.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

43. 13. *Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de desarrollo del proyecto.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

44. 14. *En el área utilizan en su mayor parte los recursos asignados para el logro de sus actividades en los proyectos encomendados.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

45. 15. *En el área se realiza un proceso de evaluación de los costos generados versus los beneficios obtenidos en la productividad.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

46. 16. *En el área se alcanza las metas propuestas en el menor tiempo de lo establecido.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

47. 17. *En el área se siente motivado en las actividades encomendadas de tal forma que le permita dar su máximo aporte en el cumplimiento de las mismas.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

48. 18. *Tengo claro mis funciones a desempeñar en la Entidad.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

49. 19. *Mantengo una actitud positiva antes los cambios.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

50. 20. *Participa activamente de las reuniones del área de trabajo.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

51. 21. *Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros en beneficio del mejor rendimiento del área.* \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi nunca  
 A veces  
 Casi siempre  
 Siempre

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

## Anexo 5: Cálculo de tamaño de la muestra.

Nivel progresivo de confianza				
95%	96%	97%	98%	99%
1.96	2.05	2.17	2.33	2.58

$Z^2 = 1.96$     **95%**

$p \text{ y } q = 0.5$  (valor = 50%)

$N = 150$     **5%**

$d^2 = 0.05$

$$n = \frac{1.959 \times 1.96 \times 150 \times 0.5 \times 0.5}{0.05 \times 0.05 \times 149 + 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{143.9130375}{0.3725 + 0.95942025}$$

$$n = \frac{143.9130375}{1.33192025}$$

$$n = 108.0493$$

**n = 109**

Aplicando la **fórmula**:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha/2}^2 \cdot p(1-p)}{d^2 \cdot (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \cdot p(1-p)}$$

$$n = \frac{150 (1.96)^2 0.5 (1 - 0.5)}{(0.05)^2 (150 - 1) + (1.96)^2 0.5 (1 - 0.5)}$$

**n = 109**

Dónde:

N: Tamaño de la población = **150**

$Z_{\alpha/2}$ : Valor de la distribución normal estándar para un intervalo de confianza de 95%, se usa un valor  $\alpha = 0.05$ , corresponde  $Z = 0.025 = 1.96$

$p$ : Proporción esperada del parámetro a evaluar  $p = 0.50$ , maximiza el tamaño muestral.

d: Error de estimación será  $d = 0.05$  (5%)

## Anexo 6: Validez de Contenido: Juicio de expertos

### 6.1. Experto Metodólogo Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón.

#### 6.1.1. Variable de **gestión del tiempo**.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN</b>							
1	<i>¿Las actividades de los proyectos son planificadas con tiempos de término estimado establecidos previamente?</i>	X		X		X		
2	<i>Se planifica el curso de acción, el alcance del proyecto para el logro de los objetivos.</i>	X		X		X		
3	<i>En el área se considera la orientación, la dirección acerca de la forma en que se gestionará el cronograma del proyecto a lo largo de todo su ciclo de vida.</i>	X		X		X		
4	<i>Se cumple con los plazos de ejecución establecidos en el proyecto.</i>							
5	<i>Se cuenta con planes de contingencia para situaciones de riesgo como cambios tecnológicos, falta de recursos para el proceso de construcción del software.</i>	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 DEFINICIÓN DE LAS ACTIVIDADES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	<i>Se identifica, documenta los requerimientos específicos que se deben realizar en la construcción del software.</i>	X		X		X		
7	<i>En el área se considera que se han utilizado herramientas, técnicas de análisis en el proceso de definición de actividades.</i>	X		X		X		
8	<i>En el área se considera que se identifican las actividades de acuerdo al perfil del equipo de desarrollo (lista de actividades o tareas)</i>	X		X		X		
9	<i>En el área se considera que se desglosan las actividades en actividades o tareas secundarias, más pequeñas y manejables</i>	X		X		X		
10	<i>En el área se considera que se crea un registro adecuado de actividades para asegurar el cumplimiento oportuno de las mismas.</i>	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3 SECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	<i>En el área se considera que se establece un orden de correlatividad entre las actividades.</i>	X		X		X		
12	<i>Se identifica y documenta las dependencias entre las actividades del cronograma</i>	X		X		X		
13	<i>En el área se considera que se revisa, actualiza la lista de actividades con los cambios que se hubieran producido.</i>	X		X		X		
14	<i>En el área se considera las actividades que pueden realizarse simultáneamente.</i>	X		X		X		
15	<i>En el área se considera que las actividades retrasadas provocan un retraso de todo el proyecto.</i>	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 ESTIMACION DE LA DURACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	<i>En el área se estima adecuadamente los recursos necesarios para realizar cada actividad del cronograma.</i>	X		X		X		
17	<i>En el área se considera que se compara el proyecto actual con un proyecto similar con el propósito de encontrar una analogía.</i>	X		X		X		
18	<i>En el área se estima la cantidad de períodos laborables que serán necesarios para completar cada actividad del cronograma.</i>	X		X		X		
19	<i>En el área se planifica con anticipación el programa de las actividades, gestionando la disponibilidad de los recursos necesarios que permitan el desarrollo de las actividades en el tiempo establecido.</i>	X		X		X		
20	<i>En el área se realiza un control y seguimiento permanente de las duraciones de las actividades.</i>	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5 DESARROLLO DEL CRONOGRAMA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	<i>En el área se considera que se analiza adecuadamente la secuencia, la duración de las actividades teniendo en cuenta las restricciones de las mismas.</i>	X		X		X		
22	<i>En el área se considera que se muestran las fechas previstas para completar todas las actividades del proyecto que en él se recogen.</i>	X		X		X		
23	<i>En el área se considera que el cronograma representa todo el trabajo a ser realizado.</i>	X		X		X		
24	<i>En el área se considera que el cronograma es realista con respecto al tiempo estimado para cada actividad.</i>	X		X		X		

25	En el área se considera que se realiza un control adecuado del avance del proyecto haciendo uso de la tecnología.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 6 CONTROL DEL CRONOGRAMA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	En el área se considera que en el proceso de gestión del tiempo se controla el cronograma planteado	X		X		X	
27	En el área se identifica de forma anticipada las restricciones en el cronograma del proyecto	X		X		X	
28	En el área se considera que se realiza un análisis de riesgos, considerando diferentes escenarios durante el cronograma establecido.	X		X		X	
29	En el área se considera que se establecen reuniones con el equipo responsable de las actividades en caso de atrasos en el cronograma establecido.	X		X		X	
30	En el área se considera que se actualiza el avance del proyecto comparándolo con lo programado.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** **Dr. VÁSQUEZ MONDRAGÓN, Walter Manuel**                      **DNI: 40769191**

**Especialidad del validador:** **Metodólogo**                      **ORCID: 0000-0003-2088 - 5523**

**19 de noviembre 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

Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón  
DNI N° 40769191  
Telf. 966905999  
Docente de la Escuela de Posgrado UCV

### 6.1.2. Variable de productividad laboral.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 EFICACIA</b>							
1	<i>¿El esfuerzo realizado y los recursos asignados permiten lograr los resultados esperados?</i>	X		X		X		
2	<i>En el área realiza aportes acordes a su perfil a los proyectos que le encomiendan.</i>	X		X		X		
3	<i>En el área me siento productivo cuando realizo mis funciones.</i>	X		X		X		
4	<i>En el área observa que la se prioriza los recursos humanos para cada proyecto</i>	X		X		X		
5	<i>En el área siente que toman en cuenta las observaciones del área usuaria para mejorar los requerimientos.</i>	X		X		X		
6	<i>Los resultados obtenidos en el proyecto son útiles para los colaboradores de la Entidad.</i>	X		X		X		
7	<i>Se entregan a tiempo los requerimientos asignados.</i>	X		X		X		
8	<i>El proyecto que se realiza es óptimo para el área usuaria.</i>	X		X		X		
9	<i>Los resultados obtenidos en las actividades son acordes a los objetivos previstos por la entidad solicitante.</i>	X		X		X		
10	<i>En el área considera que el trabajo encomendado tiene el impacto esperado en la Entidad.</i>	X		X		X		
11	<i>La función que realiza es oportuna para el resultado del proyecto.</i>	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 EFICIENCIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	<i>Los colaboradores realizan un manejo racional de los recursos utilizados en la producción.</i>	X		X		X		
13	<i>Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de desarrollo del proyecto.</i>	X		X		X		
14	<i>En el área utilizan en su mayor parte los recursos asignados para el logro de sus actividades en los proyectos encomendados.</i>	X		X		X		



## 6.2. Experto temático Dra. Bethy Quintana Tenorio

### 6.2.1. Variable de gestión del tiempo.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	<i>¿Las actividades de los proyectos son planificadas con tiempos de término estimado establecidos previamente?</i>	X		X		X		
2	<i>Se planifica el curso de acción, el alcance del proyecto para el logro de los objetivos.</i>	X		X		X		
3	<i>En el área se considera la orientación, la dirección acerca de la forma en que se gestionará el cronograma del proyecto a lo largo de todo su ciclo de vida.</i>	X		X		X		
4	<i>Se cumple con los plazos de ejecución establecidos en el proyecto.</i>							
5	<i>Se cuenta con planes de contingencia para situaciones de riesgo como cambios tecnológicos, falta de recursos para el proceso de construcción del software.</i>	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 DEFINICION DE LAS ACTIVIDADES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	<i>Se identifica, documenta los requerimientos específicos que se deben realizar en la construcción del software.</i>	X		X		X		
7	<i>En el área se considera que se han utilizado herramientas, técnicas de análisis en el proceso de definición de actividades.</i>	X		X		X		
8	<i>En el área se considera que se identifican las actividades de acuerdo al perfil del equipo de desarrollo (lista de actividades o tareas)</i>	X		X		X		
9	<i>En el área se considera que se desglosan las actividades en actividades o tareas secundarias, más pequeñas y manejables</i>	X		X		X		
10	<i>En el área se considera que se crea un registro adecuado de actividades para asegurar el cumplimiento oportuno de las mismas.</i>	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 SECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	<i>En el área se considera que se establece un orden de correlatividad entre las actividades.</i>	X		X		X		
12	<i>Se identifica y documenta las dependencias entre las actividades del cronograma</i>	X		X		X		

13	En el área se considera que se revisa, actualiza la lista de actividades con los cambios que se hubieran producido.	X		X		X		
14	En el área se considera las actividades que pueden realizarse simultáneamente.	X		X		X		
15	En el área se considera que las actividades retrasadas provocan un retraso de todo el proyecto.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 ESTIMACION DE LA DURACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	En el área se estima adecuadamente los recursos necesarios para realizar cada actividad del cronograma.	X		X		X		
17	En el área se considera que se compara el proyecto actual con un proyecto similar con el propósito de encontrar una analogía.	X		X		X		
18	En el área se estima la cantidad de períodos laborables que serán necesarios para completar cada actividad del cronograma.	X		X		X		
19	En el área se planifica con anticipación el programa de las actividades, gestionando la disponibilidad de los recursos necesarios que permitan el desarrollo de las actividades en el tiempo establecido.	X		X		X		
20	En el área se realiza un control y seguimiento permanente de las duraciones de las actividades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5 DESARROLLO DEL CRONOGRAMA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	En el área se considera que se analiza adecuadamente la secuencia, la duración de las actividades teniendo en cuenta las restricciones de las mismas.	X		X		X		
22	En el área se considera que se muestran las fechas previstas para completar todas las actividades del proyecto que en él se recogen.	X		X		X		
23	En el área se considera que el cronograma representa todo el trabajo a ser realizado.	X		X		X		
24	En el área se considera que el cronograma es realista con respecto al tiempo estimado para cada actividad.	X		X		X		
25	En el área se considera que se realiza un control adecuado del avance del proyecto haciendo uso de la tecnología.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6 CONTROL DEL CRONOGRAMA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	En el área se considera que en el proceso de gestión del tiempo se controla el cronograma planteado	X		X		X		
27	En el área se identifica de forma anticipada las restricciones en el cronograma del proyecto	X		X		X		

28	En el área se considera que se realiza un análisis de riesgos, considerando diferentes escenarios durante el cronograma establecido.	X		X		X		
29	En el área se considera que se establecen reuniones con el equipo responsable de las actividades en caso de atrasos en el cronograma establecido.	X		X		X		
30	En el área se considera que se actualiza el avance del proyecto comparándolo con lo programado.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**y nombres del juez validador.** Dra. QUINTANA TENORIO, Bethy de Jesús

**DNI:** 0777839

**Especialidad del validador:** Metodóloga ORCID: 0000-0001-8290-9229

**19 de noviembre 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



BETHY QUINTANA TENORIO  
DOCTORA EN EDUCACIÓN

## 6.2.2. Variable productividad laboral.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 EFICACIA</b>							
1	<i>¿El esfuerzo realizado y los recursos asignados permiten lograr los resultados esperados?</i>	X		X		X		
2	<i>En el área realiza aportes acordes a su perfil a los proyectos que le encomiendan.</i>	X		X		X		
3	<i>En el área me siento productivo cuando realizo mis funciones.</i>	X		X		X		
4	<i>En el área observa que la se prioriza los recursos humanos para cada proyecto</i>	X		X		X		
5	<i>En el área siente que toman en cuenta las observaciones del área usuaria para mejorar los requerimientos.</i>	X		X		X		
6	<i>Los resultados obtenidos en el proyecto son útiles para los colaboradores de la Entidad.</i>	X		X		X		
7	<i>Se entregan a tiempo los requerimientos asignados.</i>	X		X		X		
8	<i>El proyecto que se realiza es óptimo para el área usuaria.</i>	X		X		X		
9	<i>Los resultados obtenidos en las actividades son acordes a los objetivos previstos por la entidad solicitante.</i>	X		X		X		
10	<i>En el área considera que el trabajo encomendado tiene el impacto esperado en la Entidad.</i>	X		X		X		
11	<i>La función que realiza es oportuna para el resultado del proyecto.</i>	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 EFICIENCIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	<i>Los colaboradores realizan un manejo racional de los recursos utilizados en la producción.</i>	X		X		X		
13	<i>Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de desarrollo del proyecto.</i>	X		X		X		
14	<i>En el área utilizan en su mayor parte los recursos asignados para el logro de sus actividades en los proyectos encomendados.</i>	X		X		X		



### 6.3. Experto temático Mg. Francisco Quiñones Enciso.

#### 6.3.1. Variable de **gestión del tiempo**.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN</b>							
1	<i>¿Las actividades de los proyectos son planificadas con tiempos de término estimado establecidos previamente?</i>	X		X		X		
2	<i>Se planifica el curso de acción, el alcance del proyecto para el logro de los objetivos.</i>	X		X		X		
3	<i>En el área se considera la orientación, la dirección acerca de la forma en que se gestionará el cronograma del proyecto a lo largo de todo su ciclo de vida.</i>	X		X		X		
4	<i>Se cumple con los plazos de ejecución establecidos en el proyecto.</i>							
5	<i>Se cuenta con planes de contingencia para situaciones de riesgo como cambios tecnológicos, falta de recursos para el proceso de construcción del software.</i>	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 DEFINICION DE LAS ACTIVIDADES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	<i>Se identifica, documenta los requerimientos específicos que se deben realizar en la construcción del software.</i>	X		X		X		
7	<i>En el área se considera que se han utilizado herramientas, técnicas de análisis en el proceso de definición de actividades.</i>	X		X		X		
8	<i>En el área se considera que se identifican las actividades de acuerdo al perfil del equipo de desarrollo (lista de actividades o tareas)</i>	X		X		X		
9	<i>En el área se considera que se desglosan las actividades en actividades o tareas secundarias, más pequeñas y manejables</i>	X		X		X		
10	<i>En el área se considera que se crea un registro adecuado de actividades para asegurar el cumplimiento oportuno de las mismas.</i>	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 SECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	<i>En el área se considera que se establece un orden de correlatividad entre las actividades.</i>	X		X		X		
12	<i>Se identifica y documenta las dependencias entre las actividades del cronograma</i>	X		X		X		
13	<i>En el área se considera que se revisa, actualiza la lista de actividades con los cambios que se hubieran producido.</i>	X		X		X		
14	<i>En el área se considera las actividades que pueden realizarse simultáneamente.</i>	X		X		X		

15	En el área se considera que las actividades retrasadas provocan un retraso de todo el proyecto.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 ESTIMACION DE LA DURACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	En el área se estima adecuadamente los recursos necesarios para realizar cada actividad del cronograma.	X		X		X		
17	En el área se considera que se compara el proyecto actual con un proyecto similar con el propósito de encontrar una analogía.	X		X		X		
18	En el área se estima la cantidad de períodos laborables que serán necesarios para completar cada actividad del cronograma.	X		X		X		
19	En el área se planifica con anticipación el programa de las actividades, gestionando la disponibilidad de los recursos necesarios que permitan el desarrollo de las actividades en el tiempo establecido.	X		X		X		
20	En el área se realiza un control y seguimiento permanente de las duraciones de las actividades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5 DESARROLLO DEL CRONOGRAMA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	En el área se considera que se analiza adecuadamente la secuencia, la duración de las actividades teniendo en cuenta las restricciones de las mismas.	X		X		X		
22	En el área se considera que se muestran las fechas previstas para completar todas las actividades del proyecto que en él se recogen.	X		X		X		
23	En el área se considera que el cronograma representa todo el trabajo a ser realizado.	X		X		X		
24	En el área se considera que el cronograma es realista con respecto al tiempo estimado para cada actividad.	X		X		X		
25	En el área se considera que se realiza un control adecuado del avance del proyecto haciendo uso de la tecnología.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6 CONTROL DEL CRONOGRAMA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	En el área se considera que en el proceso de gestión del tiempo se controla el cronograma planteado	X		X		X		
27	En el área se identifica de forma anticipada las restricciones en el cronograma del proyecto	X		X		X		
28	En el área se considera que se realiza un análisis de riesgos, considerando diferentes escenarios durante el cronograma establecido.	X		X		X		

29	En el área se considera que se establecen reuniones con el equipo responsable de las actividades en caso de atrasos en el cronograma establecido.	X		X		X		
30	En el área se considera que se actualiza el avance del proyecto comparándolo con lo programado.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**y nombres del juez validador. Mo. QUIÑONES ENCISO, Francisco José**

**DNI: 41994695**

**Especialidad del validador: Tecnologías de la Información ORCID: 0000-0003-2064-317X**

**16 de noviembre 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



**MG. Francisco José Quiñones I**  
**DNI: 41994695**

### 6.3.2. Variable de productividad laboral.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 EFICACIA</b>							
1	<i>¿El esfuerzo realizado y los recursos asignados permiten lograr los resultados esperados?</i>	X		X		X		
2	<i>En el área realiza aportes acordes a su perfil a los proyectos que le encomiendan.</i>	X		X		X		
3	<i>En el área me siento productivo cuando realizo mis funciones.</i>	X		X		X		
4	<i>En el área observa que la se prioriza los recursos humanos para cada proyecto</i>	X		X		X		
5	<i>En el área siente que toman en cuenta las observaciones del área usuaria para mejorar los requerimientos.</i>	X		X		X		
6	<i>Los resultados obtenidos en el proyecto son útiles para los colaboradores de la Entidad.</i>	X		X		X		
7	<i>Se entregan a tiempo los requerimientos asignados.</i>	X		X		X		
8	<i>El proyecto que se realiza es óptimo para el área usuaria.</i>	X		X		X		
9	<i>Los resultados obtenidos en las actividades son acordes a los objetivos previstos por la entidad solicitante.</i>	X		X		X		
10	<i>En el área considera que el trabajo encomendado tiene el impacto esperado en la Entidad.</i>	X		X		X		
11	<i>La función que realiza es oportuna para el resultado del proyecto.</i>	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 EFICIENCIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	<i>Los colaboradores realizan un manejo racional de los recursos utilizados en la producción.</i>	X		X		X		
13	<i>Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de desarrollo del proyecto.</i>	X		X		X		
14	<i>En el área utilizan en su mayor parte los recursos asignados para el logro de sus actividades en los proyectos encomendados.</i>	X		X		X		



## Anexo 7: Confiabilidad Alfa de Cronbach

### Variable 1: Gestión del tiempo

Elementos muestrales	Gestión del tiempo																														30 $\sum_{i=1}^{30} It_i$ 83
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	
Encuesta do 1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	1	2	3	3	4	1	83
Encuesta do 2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	55
Encuesta do 3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	4	4	4	2	5	3	74
Encuesta do 4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	73
Encuesta do 5	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	58
Encuesta do 6	4	5	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	52
Encuesta do 7	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	75
Encuesta do 8	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	65
Encuesta do 9	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	4	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	66
Encuesta do 10	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	66
Encuesta do 11	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	72
Encuesta do 12	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	73
Encuesta do 13	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	75
Encuesta do 14	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	65
Encuesta do 15	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	75
Encuesta do 16	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	72
Encuesta do 17	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	78
Encuesta do 18	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	43
Encuesta do 19	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	60
Encuesta do 20	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	2	5	5	3	52	
Encuesta do 21	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	93
Encuesta do 22	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	80
Encuesta do 23	4	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	75
Encuesta do 24	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	67
Encuesta do 25	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	1	65

0.9 1 0.36 0.59 0.56 0.6 0.56 0.72 0.64 0.56 0.31 0.37 0.4 0.51 0.46 0.93 0.42 0.79 0.6 0.73 0.58 0.45 0.84 0.74 0.8 0.71 0.38 0.57 0.82 0.4

116.33

Sumatoria de las varianzas de los items

$\sum Si^2$ : 18.3

La varianza de la suma de los items

$S_p^2$ : 116

Número de items

K: 30

Coficiente de Alfa de Cronbach

$\alpha$ : 0.872

## Variable 2: Productividad laboral

Elementos muestrales	Productividad laboral																					21 $\sum_{i=1}^{21} I_{ti}$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	
Encuestado 1	2	2	2	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	
Encuestado 2	3	2	2	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	
Encuestado 3	3	2	2	5	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
Encuestado 4	1	1	1	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	2	2	2	
Encuestado 5	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
Encuestado 6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
Encuestado 7	1	1	5	1	3	5	2	1	2	1	2	2	1	1	3	5	1	2	5	2	3	
Encuestado 8	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	
Encuestado 9	4	3	2	3	3	5	1	3	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	5	3	3	
Encuestado 10	2	2	3	2	5	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	
Encuestado 11	2	2	3	2	5	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	
Encuestado 12	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	
Encuestado 13	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
Encuestado 14	5	5	5	3	1	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	
Encuestado 15	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
Encuestado 16	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	2	4	2	
Encuestado 17	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	
Encuestado 18	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
Encuestado 19	3	3	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	
Encuestado 20	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2	5	5	
Encuestado 21	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	
Encuestado 22	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	
Encuestado 23	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	
Encuestado 24	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
Encuestado 25	2	2	2	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	
	0.81	0.76	0.8	1.4	1.41	1.27	0.9	0.86	0.8	1.04	0.92	0.65	0.41	1.1	1.04	1.21	1.03	0.57	1.02	1.05	0.8	

21
$\sum_{i=1}^{21} I_{ti}$
46
45
48
71
42
50
49
38
61
55
55
42
41
90
69
66
57
57
44
55
49
57
49
61
53
126.72

Sumatoria de las varianzas de los items

$$\sum S_i^2 : 19.8$$

La varianza de la suma de los items

$$S_T^2 : 127$$

Número de items

$$K : 21$$

Coficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha : 0.886$$

## Anexo 8. Base de datos

### Variable 1: Gestión del tiempo

Encuestado	Gestión del tiempo																														$\sum_{i=1}^{30} It_i$	D1	D2	D3	D4	D5	D6	V2	
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30									
E-01	2	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	65	12	9	11	12	9	12	65		
E-02	3	2	3	5	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	68	15	8	12	9	11	13	68	
E-03	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	69	11	11	11	12	13	11	69	
E-04	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	2	3	2	67	14	10	12	11	8	12	67	
E-05	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	68	10	10	12	13	11	12	68	
E-06	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	63	11	9	11	11	10	11	63	
E-07	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	81	13	13	14	13	15	13	81	
E-08	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	70	11	10	12	13	12	12	70	
E-09	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	62	9	10	10	10	13	10	62	
E-10	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	76	12	15	12	12	14	11	76	
E-11	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	73	12	11	13	11	13	13	73	
E-12	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	69	11	12	12	12	10	12	69	
E-13	3	3	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	1	3	2	68	11	11	11	12	12	11	68	
E-14	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1	3	58	10	12	6	12	10	8	58	
E-15	3	1	2	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	65	9	13	11	10	12	10	65	
E-16	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	65	11	10	11	12	10	11	65	
E-17	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	72	12	11	12	13	12	12	72	
E-18	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	69	12	10	12	11	12	12	69	
E-19	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	67	10	13	11	12	11	10	67	
E-20	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	71	11	12	12	12	12	12	71	
E-21	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	75	10	13	13	12	13	14	75	
E-22	1	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	1	2	62	9	9	11	13	9	11	62	
E-23	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	68	11	11	11	12	12	11	68	
E-24	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	67	12	10	12	11	10	12	67	
E-25	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	78	12	14	13	13	13	13	78	
E-26	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	66	12	10	11	11	10	12	66	
E-27	1	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	65	11	11	10	11	12	10	65	
E-28	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	71	13	10	13	12	11	12	71	
E-29	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	64	10	11	10	11	12	10	64	
E-30	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	65	12	10	10	12	11	10	65

E-31	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
E-32	4	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	4	1	
E-33	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
E-34	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	
E-35	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	
E-36	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	
E-37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E-38	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	
E-39	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
E-40	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	
E-41	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
E-42	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
E-43	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	4	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	
E-44	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
E-45	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	
E-46	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
E-47	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	
E-48	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
E-49	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	
E-50	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	
E-51	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	
E-52	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
E-53	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	
E-54	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
E-55	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
E-56	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
E-57	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	
E-58	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	
E-59	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	
E-60	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3
E-61	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	

72
77
70
71
70
67
90
77
78
75
75
65
66
66
72
73
75
65
75
72
78
79
79
81
72
86
72
79
75
94
77

13	12	13	12	10	12	72
14	9	15	14	11	14	77
11	11	12	12	13	11	70
13	12	12	11	11	12	71
11	12	11	12	13	11	70
11	11	11	11	11	12	67
15	15	15	15	15	15	90
13	12	13	14	13	12	77
14	13	13	13	11	14	78
13	12	12	13	13	12	75
13	12	12	11	14	13	75
11	11	11	10	11	11	65
10	12	11	12	11	10	66
10	11	11	11	11	12	66
14	11	12	12	11	12	72
12	13	12	11	13	12	73
13	12	12	13	12	13	75
12	10	10	12	11	10	65
11	14	11	13	14	12	75
12	13	10	13	14	10	72
12	14	12	14	13	13	78
14	12	13	13	13	14	79
14	14	13	12	13	13	79
12	15	13	13	14	14	81
12	14	13	11	10	12	72
15	15	14	14	14	14	86
12	12	11	12	14	11	72
14	13	15	12	12	13	79
12	13	15	9	12	14	75
15	15	17	16	14	17	94
12	13	13	13	14	12	77



## Variable 2: Productividad laboral

Encuestado	Productividad laboral																					$\sum_{i=1}^{21} It_i$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	
E-01	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	<b>38</b>
E-02	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	<b>74</b>
E-03	5	5	5	3	1	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	<b>51</b>
E-04	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	<b>44</b>
E-05	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	2	4	2	<b>59</b>
E-06	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	<b>39</b>
E-07	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	<b>40</b>
E-08	2	1	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	<b>40</b>
E-09	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	4	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	<b>62</b>
E-10	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	<b>47</b>
E-11	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	<b>48</b>
E-12	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	<b>46</b>
E-13	4	1	3	3	5	3	1	3	2	2	4	3	3	2	1	3	3	4	3	4	2	<b>51</b>
E-14	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	1	2	2	<b>40</b>
E-15	3	1	1	2	5	1	1	1	1	3	5	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	<b>57</b>
E-16	2	1	2	2	1	3	1	2	1	3	3	2	1	1	3	2	2	3	3	1	1	<b>41</b>
E-17	2	3	3	4	5	3	1	4	3	3	5	3	1	3	3	3	4	2	3	3	1	<b>68</b>
E-18	2	2	2	3	3	2	1	4	2	2	4	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	<b>49</b>
E-19	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	<b>44</b>
E-20	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	2	1	<b>56</b>
E-21	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	<b>45</b>
E-22	2	1	1	2	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	4	2	2	<b>49</b>
E-23	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	<b>38</b>
E-24	2	3	3	1	3	4	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	4	1	1	<b>61</b>
E-25	4	4	2	3	2	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	5	1	3	<b>55</b>
E-26	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	<b>55</b>
E-27	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	<b>42</b>
E-28	3	2	1	3	2	4	3	2	1	3	3	2	4	4	2	1	3	3	4	3	3	<b>41</b>
E-29	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	<b>90</b>
E-30	1	1	5	1	3	5	2	1	2	1	2	2	1	1	3	5	1	2	5	2	3	<b>69</b>
E-31	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	<b>66</b>

$\sum_{i=1}^{21} It_i$	D1	D2	V1	
<b>38</b>				
<b>74</b>	21	21	42	65
<b>51</b>	22	19	41	68
<b>44</b>	45	45	90	69
<b>59</b>	37	32	69	67
<b>39</b>	32	34	66	68
<b>40</b>	30	27	57	63
<b>40</b>	29	28	57	81
<b>62</b>	21	17	38	70
<b>47</b>	23	15	38	62
<b>48</b>	40	34	74	76
<b>46</b>	25	26	51	73
<b>51</b>	23	21	44	69
<b>40</b>	31	28	59	68
<b>57</b>	20	19	39	58
<b>41</b>	24	16	40	65
<b>68</b>	21	19	40	65
<b>49</b>	36	26	62	72
<b>44</b>	27	20	47	69
<b>56</b>	24	24	48	67
<b>45</b>	25	21	46	71
<b>49</b>	30	21	51	75
<b>38</b>	20	20	40	62
<b>61</b>	33	24	57	68
<b>55</b>	24	17	41	67
<b>55</b>	38	30	68	78
<b>42</b>	26	23	49	66
<b>41</b>	23	21	44	65
<b>90</b>	27	29	56	71
<b>69</b>	22	23	45	64
<b>66</b>	24	25	49	65
	21	17	38	72

E-32	4	3	2	3	3	5	1	3	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	5	3	3
E-33	2	2	3	2	5	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
E-34	2	2	3	2	5	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
E-35	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3
E-36	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
E-37	5	5	5	3	1	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5
E-38	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
E-39	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	2	4	2
E-40	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
E-41	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
E-42	2	1	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2
E-43	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	4	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2
E-44	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	2	3
E-45	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2
E-46	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3
E-47	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2
E-48	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	4	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2
E-49	4	2	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	5	3	2
E-50	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	4	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2
E-51	4	2	2	4	3	2	4	4	2	2	4	3	4	3	2	2	4	4	2	4	2
E-52	5	5	2	3	1	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3
E-53	3	3	3	4	4	2	3	1	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3
E-54	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	3	3	3	2	3	4	3
E-55	2	2	1	3	2	2	4	1	5	3	5	2	3	1	2	1	3	3	2	3	3
E-56	4	3	4	4	4	2	3	1	3	2	5	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3
E-57	4	1	2	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	2
E-58	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
E-59	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2
E-60	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
E-61	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
E-62	3	3	3	3	5	4	2	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	1	4	1	3
E-63	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	2	4	2
E-64	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3

57
57
38
46
41
43
51
56
35
65
38
63
61
63
67
53
68
59
55
53
103
69
62
66
55
57
57
38
44
44
41
40
41

34	27	61	77
29	26	55	70
29	26	55	71
21	21	42	70
22	19	41	67
45	45	90	90
37	32	69	77
32	34	66	78
30	27	57	75
29	28	57	75
21	17	38	65
26	20	46	66
22	19	41	66
21	22	43	72
27	24	51	73
33	23	56	75
20	15	35	65
37	28	65	75
23	15	38	72
33	30	63	78
32	29	61	79
32	31	63	79
37	30	67	81
30	23	53	72
35	33	68	86
32	27	59	72
27	28	55	79
29	24	53	75
54	49	103	94
37	32	69	77
36	26	62	76
32	34	66	78
29	26	55	72

E-65	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
E-66	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
E-67	2	1	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2
E-68	4	2	2	1	3	3	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1
E-69	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	4	2	1	3	2	2	3	2	2	1
E-70	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	2
E-71	4	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
E-72	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1
E-73	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3
E-74	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2
E-75	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1
E-76	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	4	1	1	2	1	1	2	2	1	2
E-77	3	5	5	3	5	2	2	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	2	5
E-78	4	2	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	5	3
E-79	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2
E-80	4	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
E-81	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3
E-82	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1
E-83	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
E-84	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
E-85	4	1	3	3	5	1	1	3	2	2	4	3	3	2	1	3	3	4	1	4
E-86	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
E-87	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	1	2
E-88	1	1	1	2	5	1	1	1	1	3	5	2	1	1	2	1	2	1	1	3
E-89	3	4	3	3	3	2	2	3	4	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3
E-90	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1
E-91	2	3	3	4	5	3	1	4	3	3	5	3	1	3	3	3	4	2	3	3
E-92	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
E-93	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	3	2
E-94	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
E-95	2	2	3	2	5	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
E-96	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2
E-97	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
E-98	5	5	5	3	1	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5
E-99	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
E-100	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	2	4
E-101	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
E-102	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
E-103	2	1	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2
E-104	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	4	2	1	3	2	2	3	2	2	1
E-105	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	2
E-106	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1
E-107	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3
E-108	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1
E-109	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	4	1	1	2	1	1	2	2	1	2

51
45
55
35
82
65
32
50
74
50
54
44
54
28
39
37
55
34
62
56
45
61
55
42
41
90
69
66
57
57
38
46
41
43
51
56
35
0
0
0
0
0
0
0
0

30	27	57	75
29	28	57	74
21	17	38	65
24	20	44	77
24	20	44	65
22	19	41	68
22	18	40	65
20	21	41	68
27	24	51	69
26	19	45	67
33	22	55	68
20	15	35	63
43	39	82	81
37	28	65	70
20	12	32	64
27	23	50	71
40	34	74	80
25	25	50	71
29	25	54	75
23	21	44	68
29	25	54	76
16	12	28	58
20	19	39	69
22	15	37	70
30	25	55	71
19	15	34	60
36	26	62	73
30	26	56	77
27	18	45	66
33	28	61	70
29	26	55	69
21	21	42	69
22	19	41	77
45	45	90	86
37	32	69	77
32	34	66	78
30	27	57	76
29	28	57	75
21	17	38	65
26	20	46	68
22	19	41	63
21	22	43	58
27	24	51	74
33	23	56	79
20	15	35	62

53.42857

## Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escala y valores	Puntajes		Diferencia de puntajes	Niveles	Rangos	
			Max	Min			L. inferior	L. superior
Gestión del tiempo	30	5=Siempre 1=nunca	150	30	120	Eficiente	110	150
						Moderado	70	109
						Deficiente	30	69
Productividad laboral	21	5=Siempre 1=nunca	105	21	84	Alto	77	105
						Medio	49	76
						Bajo	21	48
DIMENSIONES X								
	N° items	Escala y valores	Puntajes			Niveles	Rangos	
Planificación de la gestión	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Eficiente	19	25
						Moderado	12	18
						Deficiente	5	11
Definición de las actividades	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Eficiente	19	25
						Moderado	12	18
						Deficiente	5	11
Secuencia de las actividades	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Eficiente	19	25
						Moderado	12	18
						Deficiente	5	11
Estimación de la duración	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Eficiente	19	25
						Moderado	12	18
						Deficiente	5	11
Desarrollo del cronograma	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Eficiente	19	25
						Moderado	12	18
						Deficiente	5	11
Control del cronograma	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Eficiente	19	25
						Moderado	12	18
						Deficiente	5	11

DIMENSIONES Y								
	N° items	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos	
			Max	Min			L. inferior	L. superior
<b>Eficacia</b>	11	5=Siempre 1=nunca	55	11	44	Eficiente	41	55
						Moderado	26	40
						Deficiente	11	25
<b>Eficiencia</b>	10	5=Siempre 1=nunca	50	10	40	Eficiente	37	50
						Moderado	23	36
						Deficiente	10	22



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

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

Yo, GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del tiempo y la productividad laboral de una entidad de salud de Lima, año 2022", cuyo autor es CAPCHA RIVAS PEDRO EDHUIIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

LIMA, 16 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES <b>DNI:</b> 09726163 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8928-1237	Firmado electrónicamente por: CGUERRAB el 18- 01-2023 18:04:21

Código documento Trilce: TRI - 0521641