



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Comunicación Interna y Gestión del Tiempo de los Servidores  
Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San  
Bartolomé”, Lima 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Infante Zapata Diana Soledad ([ORCID: 0000-0002-7965-4386](https://orcid.org/0000-0002-7965-4386))

**ASESOR:**

Dr. Mori Paredes Manuel Alberto ([ORCID: 0000-0002-9687-492X](https://orcid.org/0000-0002-9687-492X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

CALLAO - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A Dios por su amor y por darme la oportunidad de poder cumplir con este reto personal en estos tiempos difíciles, a mis hijos, a mi familia por su paciencia y por tolerar mi ausencia, gracias a mi Asesor y Maestros por su dedicación

### **Agradecimiento**

A Dios por su amor y porque todo lo que hago es por su infinita misericordia, a mis hijos a mi familia, a mi Asesor y Maestros por su dedicación

## Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tabla	v
Índice de gráficos	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Variables y Operacionalización	26
3.3 Población, Muestra y Muestreo	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5 Procedimientos	32
3.6 Método de análisis de datos	32
3.7 Aspectos Éticos	32
IV RESULTADOS	33
V DISCUSIÓN	34
VI CONCLUSIÓN	38
VII RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	50

## Índice de Tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 01 Planificación de actividades para administrar el tiempo .....	<b>23</b>
Tabla N° 02 Prioridades en la gestión del tiempo.....	<b>24</b>
Tabla N° 03 Modelo para administrar el tiempo .....	<b>24</b>
Tabla N° 04 Indicadores comunicación interna .....	<b>27</b>
Tabla N° 05 Indicadores de gestión del tiempo .....	<b>28</b>
Tabla N° 06 Distribución poblacional y muestral .....	<b>30</b>
Tabla N° 07 Resumen de procesamiento de casos .....	<b>73</b>
Tabla N° 08 Estadística de fiabilidad .....	<b>73</b>
Tabla N° 09 Estadística de elemento .....	<b>74</b>
Tabla N° 10 Estadística de total de elemento.....	<b>75</b>
Tabla N° 11 Estadística de escala.....	<b>76</b>
Tabla N° 12 Estadística descriptiva .....	<b>77</b>
Tabla N° 13 De proceso de pensamiento.....	<b>78</b>
Tabla N° 14 Funciones y responsabilidad .....	<b>79</b>
Tabla N° 15 Búsqueda de soluciones .....	<b>80</b>
Tabla N° 16 Satisfacción remunerativa .....	<b>81</b>
Tabla N° 17 Compromiso institucional .....	<b>82</b>
Tabla N° 18 Organización .....	<b>83</b>
Tabla N° 19 Empatía .....	<b>84</b>
Tabla N° 20 Fomenta la comunicación.....	<b>85</b>
Tabla N° 21 Orden de importancia.....	<b>86</b>
Tabla N° 22 Uso correcto del tiempo.....	<b>87</b>
Tabla N° 23 Urgentes e importantes .....	<b>88</b>
Tabla N° 24 Evitar interrupciones.....	<b>89</b>

Tabla N° 25_Trabajo a medias.....	<b>90</b>
Tabla N° 26_Desarrollo de funciones.....	<b>91</b>
Tabla N° 27_Prioriza tareas .....	<b>92</b>
Tabla N° 28_Comunicación efectiva .....	<b>93</b>
Tabla N° 29 Cumples los objetivos .....	<b>94</b>
Tabla N° 30_Trabajo en equipo.....	<b>95</b>
Tabla N° 31_Prueba de hipótesis general.....	<b>96</b>
Tabla N° 32 Prueba de hipótesis específica 1 .....	<b>97</b>
Tabla N° 33 Prueba de hipótesis específica 2.....	<b>98</b>
Tabla N° 34 Prueba de hipótesis específica 3.....	<b>99</b>

## Índice de Gráficos

	<b>Pág.</b>
Gráfico N° 1 Histograma de proceso de pensamiento.....	<b>78</b>
Gráfico N° 2 Histograma de funciones y responsabilidad.....	<b>79</b>
Gráfico N° 3_Histograma busqueda de soluciones .....	<b>80</b>
Gráfico N° 4_Histograma satisfaccion remunerativa.....	<b>81</b>
Gráfico N° 5_Histograma compromiso institucional.....	<b>82</b>
Gráfico N° 6_Histograma organización .....	<b>83</b>
Gráfico N° 7_Histograma empatia.....	<b>84</b>
Gráfico N° 8_Histograma fomenta la comunicación .....	<b>85</b>
Gráfico N° 9_Histograma orden de importancia .....	<b>86</b>
Gráfico N°10_Histograma de uso correcto del tiempo .....	<b>87</b>
Gráfico N° 11_Histograma urgentes e importantes .....	<b>88</b>
Gráfico N° 12_Histograma evitar interrupciones.....	<b>89</b>
Gráfico N° 13_Histograma trabajo a medias.....	<b>90</b>
Gráfico N° 14_Histograma desarrollo de funciones.....	<b>91</b>
Gráfico N° 15_Histograma prioriza tareas .....	<b>92</b>
Gráfico N° 16_Histograma comunicación efectiva .....	<b>93</b>
Gráfico N° 17_Histograma cumple los objetivos.....	<b>94</b>
Gráfico N° 18_Histograma trabajo en equipo.....	<b>95</b>

## Índice de Figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Gestión de la palabra en tres dimensiones. ....	102
Figura 2. Dimensiones de la comunicación interna.....	103
Figura 3.Ecuación ganadora de la gestión de la comunicación interna.....	104
Figura 4.Matriz de la Gestión del Tiempo de Eisenhower .....	105
Figura 5.Matriz de la Gestión del tiempo.....	106



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación interna y la gestión del tiempo de los servidores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”, 2020.

La metodología de investigación utilizada es de nivel descriptivo correlacional, es de tipo prospectiva aplicada, con un diseño no experimental, con una población total de 366 servidores y una muestra de 38 servidores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” el citado estudio es de enfoque cuantitativo, quienes colaboraron apoyando con el desarrollo del cuestionario, llámese instrumento, y realizado a través de la encuesta, usada como técnica, se usó para ello las variables “comunicación interna” y “gestión del tiempo” y las dimensiones: como la comunicación interpersonal, las comunicación intrapersonal, la comunicación institucional vinculadas a la gestión de la palabra del autor Manuel Tessi y su modelo 1A, de igual manera, el establecer los objetivos y prioridades, las herramientas para la gestión del tiempo y la percepción de control del tiempo .

Los resultados obtenidos mostraron que el 90.9% determinan que si existe relación entre ambas variables, probando que la propuesta de hipótesis general es afirmativa, donde la comunicación interna se relaciona con la gestión del tiempo, así como las hipótesis específicas como la comunicación interpersonal, con un 52.1% la comunicación intrapersonal con un 89.5%, la comunicación institucional con un 84.2% se relacionan con la gestión del tiempo de los servidores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”, 2020.

Palabras Clave: Comunicación Interna, Gestión del Tiempo.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between internal communication and time management of the administrative servers of the “National Mother Child Teaching Hospital "San Bartolomé", 2020.

The research methodology used is descriptive correlational level, it is of a prospective applied type, with a non-experimental design, with a total population of 366 servers and a sample of 38 administrative servers of the “National Mother Child Teaching Hospital "San Bartolomé" the aforementioned study It has a quantitative approach, who collaborated by supporting the development of the questionnaire, call it an instrument, and carried out through the survey, used as a technique, the variables "internal communication" and "time management" and the dimensions: such as interpersonal communication, intrapersonal communication, institutional communication linked to the management of the word of the author Manuel Tessi and his model 1A, in the same way, the set of objectives and prior, the tools for time management and the perception of control weather.

The results obtained in the time obtained 90.9% determine that if there is a relationship between both variables, proving that the general hypothesis proposal is affirmative, where internal communication is related to the management of the, as well as specific hypotheses such as interpersonal communication, with 52.1% intrapersonal communication with 89.5%, institutional communication with 84.2% are related to the time management of the administrative servers of the “National Mother Child Teaching Hospital "San Bartolomé", 2020.

**Keywords:** Internal Communication, Time Manage

## I INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, muchas instituciones afirman que la comunicación interna es hoy en día fundamental para tomar decisiones, es entonces que resulta ser un proceso vital para mejorar y lograr una gestión óptima a nivel organizacional; para Chiavenato “la comunicación interna es la acción en que las personas se informan e intercambian conocimientos e informaciones, es decir hacer habitual una comunicación, estableciendo métodos esenciales de los hábitos de las personas y la sociedad”. (2006).

La comunicación en las organizaciones de América Latina contribuyó de manera significativa a través de las Escuelas Administrativas Norteamericanas de Administración por Objetivos y en las Asiáticas de Calidad Total y el método Kaizen como herramienta de calidad. (Aguilera, Aravena, 2007).

Esta matriz doble de comunicación en las organizaciones, en el más amplio campo, es calificada como relaciones humanas, impulso organizacional, relaciones sociales, la sociología y la gestión. (Saladrigas, 2005).

Esto representa la idea de que la comunicación presume un “hacer operativo” y, además, reconocer la señal en la coherencia que analiza las significativas dimensiones de las prácticas comunicativas. (Andrade, 2012).

Los esfuerzos por explorar el comportamiento interdisciplinario de la comunicación en las organizaciones, concurren con diversas orientaciones mercadológicas, antropológicas o administrativas y diferentes apariencias, las cuales teorizan, diagnostican, intervienen y pronostican la articulación del área, con el marco legal y la ética, con la exigencia y la disciplina que tiene la responsabilidad social, y la sub disciplina, donde la comunicación debe estar en el marco general. (Macías & Cardona 2007).

Tessi (2015), precisa que actualmente las organizaciones están enfocándose en optimizar la comunicación interna, como resultado en las encuestas de opinión laboral señalan que hace una década la comunicación interna es uno de los inconvenientes graves que aqueja el buen clima organizacional.

En tal sentido, es pertinente que las instituciones u organizaciones públicas o privadas evalúen los constantes cambios en el mundo socio-cultural las cuales requieren cambios internos entorno a la comunicación.

A nivel Nacional, Antezana, (2013), precisa que en el Perú aún confunden el Marketing así como Publicidad con la comunicación interna, ante ello las organizaciones asumen riesgos que afectan en el cumplimiento de sus objetivos. El tipo de estrategias que usa la gran parte de compañías peruanas no toman en cuenta la comunicación interna para lograr el éxito organizacional. Mientras que en la actualidad hay vicepresidencias de comunicación en otras capitales del mundo, “en nuestro País la comunicación interna es la gran abandonada, siendo ello necesario y ser utilizada como estrategia, siempre que puedas comunicarte a todo nivel, de lo contrario no tendrás éxito”.

Con respecto a las instituciones del estado, no le dan la importancia de tener un modelo de comunicación interna en el sector público. Las páginas web o intranet se encargan de compartir información de interés administrativo, no se relaciona con los colaboradores ni recoge comentarios ni quejas. Antezana (2013).

Sin embargo, Cerna, (2017), recalca “la comunicación interna” es imprescindible y esencial en todas las organizaciones públicas o privadas para el desempeño de las funciones y de las metas propuestas, más aún en aquellas organizaciones con estructuras complejas. En ese sentido, la comunicación interna demanda elaborar estrategias.

A nivel local, MINSAs (2000), ha elaborado los “Lineamientos y Estrategias de la Comunicación Educativa para la Gestión Local”, a fin de revalorar la calidad de la información en salud como aporte de cambio, con el fin de informar, educar y comunicar a la población, propiciando cambios en los conocimientos, actitudes y comportamientos, y de la perspectiva de la comunicación pedagógica, más no, la comunicación interna de los servidores del Pliego MINSAs, a todo Nivel, 1er, 2do y 3er Nivel de Atención.

A nivel Institucional, se ha evidenciado que existe debilidad en su “comunicación interna con el tiempo”, “en los servidores administrativos”, del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”, siendo una probabilidad, de tratarse por que

la información no es oportuna ni clara entre los servidores administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”, Lima Cercado, desarrollar la investigación es a fin de contribuir a la mejora y en el progreso de la comunicación interna y oportuna la cual redundará con los objetivos hospitalarios, acorde al Hospital Especializado, Nivel III – E, de Referencia Nacional.

De esta manera se llega a plasmar la interrogante del problema de investigación que ha sido abordado en su integridad.

### **PROBLEMA GENERAL:**

¿De qué manera, la Comunicación Interna se relaciona con la Gestión del Tiempo de los Servidores Administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020?

### **PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿De qué manera, la Comunicación Intrapersonal se relaciona con los objetivos y prioridades de los Servidores Administrativos en el “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020?
- ¿De qué manera, la Comunicación Interpersonal se relaciona con las Herramientas para la gestión del Tiempo de los Servidores Administrativos en el “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020?
- ¿De qué manera, la Comunicación Institucional se relaciona con la Percepción del control sobre el tiempo de los Servidores Administrativos en el "Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020?

## **OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación de la Comunicación Interna y la Gestión del Tiempo en los Servidores Administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la relación de la Comunicación Intrapersonal y los Objetivos y prioridades de los Servidores Administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020.
- Determinar la relación de la Comunicación Interpersonal y las Herramientas para la Gestión del Tiempo de los Servidores Administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020.
- Determinar la relación de la Comunicación Institucional y la Percepción del control sobre el tiempo de los Servidores Administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020.

## **HIPÓTESIS GENERAL**

Existe relación entre la Comunicación Interna y la Gestión del Tiempo de los Servidores Administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020.

## **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- Existe relación entre la Comunicación Intrapersonal y los objetivos y prioridades de los Servidores Administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020.

- Existe relación entre la Comunicación Interpersonal y las herramientas para la gestión del Tiempo de los Servidores Administrativos en el “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020.
- Existe relación entre la Comunicación Institucional y la percepción del control sobre el tiempo en los Servidores Administrativos en el “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima 2020.

## **II MARCO TEÓRICO**

La Comunicación Interna y la Gestión del Tiempo de los Servidores Administrativos comprenden y está vinculada con diferentes conceptos, los cuales definiremos en base a los antecedentes y estudios nacionales e internacionales.

### **A nivel Internacional**

Ramos (2016), describe sobre la comunicación interna y sus problemas profesionales, tiene como objetivo determinar cómo influye la comunicación interna al manejar los conflictos laborales internos y en el desarrollo de estrategias que accedan a optimizar las asociaciones entre dos o más personas es decir la relación interpersonal en los colaboradores de la organización ARCONEL, concluyendo en la presentación de un plan comunicacional para generar compromiso en los colaboradores y directivos de la empresa liderando de forma efectiva y con colaboración activa del personal.

Mora (2017), describe su investigación vinculada a la dependencia existente con la comunicación interna en las organizaciones con el ambiente profesional, su objetivo es evaluar, investigar documentales, en el sector privado vinculados a la comunicación organizacional interna, las conclusiones conducen a precisar que los dificultades que más sobresalen en las organizaciones son la ausencia de elementos de la organización comunicacional, comunicaciones internas

sectorizadas, confusas y planificaciones insuficientes que genera empleados con un bajo nivel de desempeño y compromiso por los resultados.

Según Trani (2015) describe a “la comunicación interna como un instrumento a favor del servicio de las organizaciones”, siendo el “objetivo mostrar el progreso que ha tenido la Comunicación Interna”, así como las herramientas utilizadas para su desempeño que se ha elaborado en las organizaciones, pretendiendo mostrar funciones, objetivos y valores que aporta como planear la implantación en las empresas a fin de que sean exitosas, concluyendo que la época digital revolucionó la forma de relacionarse entre sí, así como toda la sociedad, cuya transformación, está alcanzando lentamente a las organizaciones. Ese suceso, tiene herramientas que fueron diseñados para que el colaborador sea el eje de la información, donde fluyen los mensajes a gran velocidad en toda la compañía y en todas las direcciones gestionando con las adecuadas herramientas, así el colaborador se sentirá realmente parte de la corporación.

De Oliveira (2016) describe que la disertación tiene como objetivo observar la relación entre los procesos de comunicación interna y la auto-legitimación de la organización. Conocer la concepción y relevancia de la comunicación, sus términos generales y específicos, y el significado real de los canales que la dinamizan son algunos de los temas tratados en el texto. El análisis de la situación observada desde la comunicación interna en la Fundación de Apoyo Hospitalario Universitario - de la Universidad Federal de Juiz de Fora. La comunicación interna generalmente asume un carácter instrumental / operativo, es decir, capaz de transmitir información, aunque se reconoce que la comunicación presupone el diálogo; y que, a través de canales formales e informales, se desarrollen principalmente relaciones interpersonales. En las consideraciones finales, se observa, entre otros puntos, que la comunicación interna es una herramienta de gestión que legitima la organización para la propia organización, siempre que sus acciones estén pensadas de manera integrada.



## **A nivel Nacional**

En tanto, Trujillo (2017) describe “al clima organizacional como influye en la comunicación interna en los colaboradores de las entidades descentralizadas del Sector Energía y Minas”, al identificar cómo influye “la comunicación y el clima organizacional en los colaboradores de las entidades descentralizadas”, determinando que la intervención “de la comunicación interna en el clima organizacional” es de manera significativa, así como la comunicación interpersonal, intrapersonal e institucional de los empleados de los establecimientos públicos descentralizados del citado sector, recomendando una implementación del plan de comunicación integral.

Vidarte (2019), presenta “la relación del clima organizacional y comunicación interna en las instituciones públicas. Caso: Consejo Nacional de la Magistratura”, al “establecer la relación que hay en la comunicación interna y su relación con el clima organizacional”, usando la comunicación intrapersonal, interpersonal e institucional como dimensiones, teniendo como conclusión que existe correlación significativo entre ambas variables, para lo cual recomienda el desarrollo de un diseño de comunicación dentro de lo establecido en el plan anual a fin de que sea considerado como una estrategia y lograr los objetivos institucionales.

Thorne (2018) en la tesis sobre como “influye en la imagen institucional la comunicación interna en un ministerio peruano 2018”, teniendo como objetivo “conocer de qué forma tiene influencia en la imagen institucional, la comunicación interna”, cuya conclusión es la existencia de una buena relación interpersonal entre los trabajadores y los directivos; requiriendo implementarse estrategias nuevas de comunicación interna con las jefaturas y equipos de trabajo, así como también la optimización del tiempo y la maximización de los beneficios para la organización y sus miembros”, sugiriendo un plan estratégico de comunicación.

Hidalgo (2016), señala “como influye en el posicionamiento y crecimiento sostenible de la organización, la comunicación interna según el caso de PRODAC en el Perú”, con el fin de poner en funcionamiento una estrategia de comunicación con resultados de valores compartidos, mostrando recursos y oportunidades de mejora

para posicionarse y tener un crecimiento sostenible, concluyendo que hay necesidad de tener otra perspectiva de hacer negocio teniendo como principal activo: a los colaboradores, por lo que es de mucha importancia perfeccionar la comunicación integral e involucrar y garantizar a todos los integrantes de una organización, identificando y mejorando las falencias de cada actor involucrado, presentando una estrategia que optimizaría la comunicación al interior de la organización, sino que al contar con un objetivo alineado redundara a la mejora de la posición y crecimiento de la organización.

Bustamante (2018), el objetivo de la exploración de “la comunicación interna y los medios con un alto porcentaje de aprobación por los colaboradores de la Universidad Nacional del Santa – Ancash”, es narrar cuales son los medios que utilizan y son de mayor aceptación del personal; concluyendo que el personal acepta y tienen nociones que en la organización existen medios de comunicación interna que cumplen sus objetivos y tienen conocimiento sobre sus diferentes usos comunicacionales como informativos, normativos, motivacionales y de pertenencia implementados en su centro de trabajo.

Góngora (2020) en la investigación “compromiso organizacional y comunicación interna de los profesores del colegio de educación alternativa básica de la República de Bolivia, Villa El Salvador, 2019”, cuyo objetivo es establecer su relación, concluyendo que si existen relación entre ambas con un nivel de correlación es moderado.

Ríos (2017), describe la “relación de conflictos del personal administrativo y comunicación interna de la Universidad Nacional de San Martín de la Ciudad de Tarapoto”, afirma como determinará la correlación entre la comunicación y el compromiso, en el cual concluye que si existe relación, y que según los resultados se advierte “la comunicación interna en sus dimensiones de comunicación formal y comunicación informal”, favoreciendo la identificación de dificultades internas y su solución a través de la implementación de un sistema de una comunicación positiva entre los colaboradores administrativo.

Según Delgado (2015), presenta “el papel que representa la comunicación interna en la gestión del cambio organizacional como evidencia de una organización

transnacional del sector energía en el Perú”, analizando la comunicación que existe al interior de la organización con un argumento orientado a realizar cambios en la organización, mostrando una compañía con la falta de “plan estructurado de comunicación interna”, a consecuencia de esta falta, están formando ambientes de pesimismo, de hostilidad, además resistiéndose a los cambios en la organización., por lo que sugiere aplicar las ocho etapas del cambio de John “Kotter en su libro El líder del cambio”.,

Baca 2019 describe que la relación: engagement y comunicación interna en los empleados operativos de una organización de la actividad de transporte público, revelando la vinculación de forma significativa, sugiriendo que hayan cursos o capacitar sobre como liderar, comunicar y dirigir con la finalidad de cumplir con las metas propuestas,

Las bases teóricas que se considera dentro del presente proceso de investigación para determinar las definiciones de las variables de estudio, específicamente comunicación interna, es como sigue:

La comunicación interna es una clase de comunicación original dentro una organización. Es una herramienta principal que cuenta una Dirección de Comunicación para implementar una estrategia inteligente, definiéndola como el intercambio planeado de mensajes en el corazón de una organización. Debe responder a una planificación previa. Esta comunicación es significativa, su trabajo claro ayuda a mejorar la relación interna de los colaboradores, es decir clima organizacional. (Peña & Batalla, 2016, p. 23).

Por ser una disciplina nueva, que persigue en método de determinación, se torna difícil descubrir un concepto unísono sobre comunicación interna. Pero la mayoría de los autores coinciden que está dirigida al público interno. (Cuenca, Verazzi, 2018, p 9)

Gordillo (2015) afirma que se debe gestionar una adecuada comunicación al interior de una organización no es sencillo porque lleva a implementar procesos que permitan interactuar de manera interna y externa.

“La comunicación es un conjunto de elementos, codificaciones mensajes emitidos y recibidos por diferentes vías: conectados periódicamente por intervenciones socio

culturales, adquiriendo complicación entre los sujetos que intervienen en procesos internos-externos. Al abordar la comunicación permite interactuar entre sujetos cuyos relaciones están institucionalizados”. Gordillo, (2015). P. 126.

Rodríguez y Cruz, J. (2016) indica que la comunicación cumple un rol trascendental en la organización según las actitudes de los colaboradores, un servidor enterado mostrará una predisposición adecuada; sin embargo un colaborador menos informado, presentará negatividad en sus actitudes, de forma que los sistemas de información promueven una comunicación escrita u oral a los integrantes de la organización.

Igualmente, “la comunicación en las instituciones es un procesamiento planificado con metas organizacionales otorgando factores para la interpretación de los entornos interno y externo brindando importancia a las organizaciones, con una orientación habitual, lográndose una interacción de información, que implica intenciones, personas, emociones, actitudes, relaciones y destrezas en una organización como resultado de un cambio de ambiente”. Palacios, (2015).

Asimismo, la realidad problemática en la comunicación interna según Asuero (2013) describe que las dificultades en las organizaciones están vinculadas con una pésima administración de comunicación al interior de la organización. No tratar oportunamente este problema terminará afectando otras áreas de la organización y puede terminar con ambientes debilitados por las relaciones entre tus colaboradores (p1).

Collado 2009, comprende a la comunicación organizacional con 3 formas diferentes; diciendo que la comunicación es un fenómeno, es como una disciplina y como un conjunto de técnicas y actividades.

De igual manera Smerek, L. (2021) indica que el objetivo del artículo es identificar las principales barreras en la comunicación interna de la empresa, que son percibidas por los empleados de las empresas eslovacas, señalando que hay demasiada información, ocultación de información, preocupación por la pérdida del empleo, burla, relaciones personales entre el destinatario y el remitente de la información, o canal de comunicación seleccionado inadecuado. Al mismo tiempo, existe una diferencia en la forma en que hombres y mujeres o las diferentes

categorías de edad de los empleados perciben las barreras individuales. Mientras que las mujeres y los empleados más jóvenes perciben con mayor frecuencia las relaciones y preocupaciones del comunicador como una barrera, para los hombres la barrera es un canal de comunicación elegido de manera inapropiada. Los empleados mayores a menudo consideran que una cantidad desproporcionada de información comunicada es una barrera.

Welch (2018), Si bien se reconoce ampliamente que la comunicación interna es un componente vital de la eficacia organizacional, con demasiada frecuencia se la ve de una manera simplista y mal definida. La claridad en torno al concepto proporciona una base para estrategias de comunicación efectivas que satisfagan las necesidades de los empleados y de los gerentes estratégicos. Esta entrada describe las dimensiones de la comunicación interna; destaca el papel de la comunicación corporativa interna para facilitar la comunicación entre los altos directivos y los empleados; y examina la planificación estratégica de la comunicación interna. Se consideran los desafíos de la comunicación en el lugar de trabajo, que incluyen: habilitar la voz de los empleados; contribuir al compromiso de los empleados; proporcionar una comunicación de cambio eficaz; fronteras difusas entre la comunicación interna y externa. Los problemas prácticos incluyen los roles de los profesionales, la posición organizacional del servicio y las necesidades educativas de los profesionales estratégicos de la comunicación interna.

Ali Bayad, Gardi Bayar, Anwar Kofand, Jabbar Othman B (2021), señalan que el propósito de esta investigación es investigar la situación actual de la comunicación interna en el departamento de mantenimiento de la industria cementera. En la mayoría de las organizaciones, los empleados y gerentes han luchado con la idea de intentar resolver una comunicación débil y mala entre las dos partes que en su mayoría causan problemas a una organización, ya sea en términos de desempeño o de costos. En consecuencia, el investigador pudo señalar la brecha entre el método de comunicación cara a cara como un hecho y la percepción de los encuestados según los hallazgos de la investigación. La dirección actual de la

industria del cemento está estableciendo una comunicación regular y transparente con todos los empleados que abarcan toda la organización.

Tkalac Vercic A, Spoljaric Anja (2020), dado que el entorno de la comunicación interna cambia continuamente por una multitud de razones, especialmente las nuevas tecnologías, las organizaciones tienen que adaptarse rápidamente en sus intentos de llegar a sus empleados. Al decidir el tipo de canal a utilizar, los gerentes de comunicación interna deben conocer las preferencias de sus empleados. El propósito de este estudio es identificar cómo la elección de los medios de comunicación interna afecta la satisfacción de la comunicación interna. Para explorar más esta relación, realizamos un análisis de los canales de comunicación interna más comúnmente utilizados en diez grandes corporaciones y vinculamos los resultados a la satisfacción de los empleados y la elección de medios. Al expandir el conocimiento sobre los canales de comunicación preferidos, esperamos brindar información para una mejor gestión de la comunicación interna.

James Harold (2020), cita la Ley Bancaria de 1987 donde señala que estableció un nuevo marco para la regulación bancaria en el Reino Unido, pero la Ley no requería que el Banco de Inglaterra previniera las quiebras bancarias, y el Banco de hecho hizo todo lo posible para enfatizar que rechazó la opinión de que todas las quiebras bancarias son fallas de supervisión. El Banco se sintió muy avergonzado por su manejo del colapso del BCCI (Banco de Crédito y Comercio Internacional) en 1991 y del fracaso de Barings después de un escándalo de comercio de divisas en 1995. El relativo éxito de su manejo de la crisis de los bancos pequeños que siguió a la recesión de principios de la década de 1990, y la muy discreta reestructuración administrativa de Midland con una gran cantidad de intervención del Banco pasó desapercibida. En la supervisión bancaria, existe una tendencia inevitable a que la atención pública y política se concentre en las fallas: un hecho que llevó al Partido Laborista a separar la supervisión práctica del Banco en 1997 con la creación de una Autoridad de Servicios Financieros. Al mismo tiempo, el Banco dedicó gran atención a asegurar la provisión de una plataforma adecuada, estable y sostenible para las operaciones de negociación, pago y liquidación.

Tessi (2015) señala, “que todo intercambio comunicacional que se produce en una organización, integrada por todos los mensajes que se generan en una organización se denomina comunicación interna. Manifestándose de manera informal y formal. Así como aquella comunicación generada en sus integrantes, aun cuando no se tenga intención de decir nada”.

Del mismo modo Tessi (2015) describe que “el principal objetivo de la comunicación interna estratégica es que todos los integrantes de una organización puedan alinearse para lograr un beneficio común. Y para poder realizar la alineación se debe gestionar integralmente, a través de metodologías que faciliten lograr efectividad y sustentación en el tiempo. La comunicación interna estratégica es aquella que intenta ganar espacio formal sobre lo informal. Además indica que este tipo de comunicación se produce más allá de los mensajes que han sido emitidos formalmente”.

Tessi (2015) “propone considerar la organización como si fuera un organismo vivo, en la que todos quienes la integran se comunican entre sí. Por definición, todas las organizaciones, inclusive aquellas que no lo saben o no tengan intención de generarla, tienen comunicación interna. Pero no todas realizan la gestión de manera estratégica. Eso es lo que las diferencia una de otras”.

Arizcuren (2008), señala que hay diferentes clases de comunicación interna, indicándose de la siguiente manera:

**Comunicación Formal:** Definida como información planeada, elaborada y estructurada con antelación, efectuándose en todo sentido u orientación redundando en una eficiente comunicación, basándose con diferentes elementos de comunicación, oral, escrito, etc., siendo parte importante para la organización cuya finalidad es aumentar los espacios y recursos de expresión. Arizcuren (2008). p.24.

Algunas de las características de esta comunicación son:

**Comunicación Descendente:** Se origina desde la dirección a los subordinados integrantes de la organización, ayudando al desarrollo de actividades cuando se informe de manera clara hacia los colaboradores, por lo que es necesario que los directivos expresen la información oportuna y

sincera con la finalidad de ganar respeto y confianza de los colaboradores. Arizcuren (2008), p.24

**Comunicación Ascendente:** Está compuesta por los integrantes de la organización hacia los superiores o directivos de la misma. Generando que los diferentes públicos que pertenecen de manera directa o indirecta a la organización participen activamente en la organización. De esta forma se obtendrá el conocimiento compartido a las personas, contribuyendo con diferentes criterios, solucionando los problemas, aplicando habilidades que mejore la servicio y calidad organizacional. Arizcuren (2008), p.24

**Comunicación Horizontal:** Está referida a la comunicación que se lleva a cabo con los integrantes de un mismo nivel, teniendo como consecuencia una trabajo organizado, trabajo en equipo, con un buen ambiente laboral, motivado, con la colaboración de todos los integrantes realizando procesos adecuados a fin de desempeñar las distintas labores de la organización. Arizcuren (2008), p. 24

**Comunicación Transversal:** La comunicación que se lleva a cabo a los integrantes de la organizaciones sin importar la posición o el cargo en que desempeñen, sin tener en cuenta en el programa, departamento e incluso organización, con la finalidad que presenten una lluvia de ideas e incrementar los conocimientos a fin de integrar a los grupos de interés, profesionales de diferentes niveles y responsabilidades. Arizcuren (2008), p. 24.

#### **Comunicación informal.**

Según Arizcuren (2008), “es espontánea y se lleva a cabo de acuerdo a la necesidad de comunicarse con todos los integrantes de la organización. Es personal y no tiene reglas; por ello se conjetura que es una especie de “arma de doble filo”. (p. 25).

Asimismo, la comunicación interna son las actividades realizadas por organizaciones a fin de establecer vínculos sanos entre sus integrantes usando instrumentos que realicen los procesos de comunicación que los tengan enterados, integrados y motivados a fin de dar cumplimiento al alcanzar el objetivo



organizacional y favorecer el desempeño de sus actividades. Fernández (2009) p.12.

Tessi (2015) “manifiesta que la gestión de la palabra, es vital para el desarrollo de la organización y su competitividad. Para alcanzar los objetivos es muy importante saber escuchar, comprender y darle cauce estratégico. Es necesario analizar la comunicación interna en sus tres dimensiones para hablar del alcance estratégico. El modelo 1A de Manuel Tessi determina tres dimensiones para poder gestionar los diferentes tipos de palabras”, según Figura N° 01:

- “La gestión de la palabra escrita, se manifiesta en la dimensión institucional”,
- “La gestión de la palabra oral en la dimensión interpersonal” y
- “La gestión de la palabra pensada, en la dimensión intrapersonal.”.

En la actual investigación se tomó como modelo “las dimensiones de la Metodología de Comunicación 1A de Manuel Tessi”, “es un método elaborado para fomentar la razón en el trabajo”, creada en el año 1994 y utilizada en “experiencias reales, aporta sinérgicamente a los resultados y al clima organizacional”. “La aplicación ordenada de sus tres modelos (empezando primero adentro) genera sentido en el trabajo a través de tres dimensiones: Intrapersonal, Interpersonal e Institucional”. “De tal modo, los modelos integrados permiten elevar de manera decisiva la calidad de la experiencia laboral en individuos, equipos y organizaciones”.

Las siglas del Modelo 1A de Manuel Tessi que propone el autor es, que al interior de una organización la información, o comunicación directiva nace en el plano directivo desde el nivel superior, quiere decir de los gerentes o directivos, “el Modelo 1A”, está relacionada con aplicar la dimensión intrapersonal, analizando las ideas antes de compartirlas, los pensamientos, los sentimientos, las emociones todo ello altera el significado de lo que se quiere compartir, por ello este modelo tiene su principal objetivo que es lograr la objetividad y empatía con quienes compartimos información. Tessi (2015).

Ese decir este Modelo A1 de Manuel Tessi estudia lo que piensa cada persona, las reflexiones o planteamientos que mantiene consigo misma y origina métodos que mejoran la comunicación de los que lideran de forma determinante. El modelo 1A

de Manuel Tessi (2015), contribuye con la preparación de la comunicación con la gerencia la cual tiene tres fases: “Escucharse”, “Entenderse” “Enseñarse” (“Tres “E” un modelo llamado institucional, esta fase se aplica intrapersonalmente”). De esta manera nace la gerencia “que manifiesta lo difícil que es decir en el tiempo preciso, cuando nadie lo diría, o el líder que sabe estar en silencio y atender cuando los demás hablan impulsivamente sin empatía”.

El Modelo 2S de Manuel Tessi (2015) señala que las siglas “se refieren a 2 contraprestaciones importantes del compromiso o trabajo humano, el Salario y el Sentido”. “Representa a las compensaciones como “mensajes” que expone el directivo a sus miembros contribuyendo de forma absoluta con la comunicación interna”. “En particular, el Salario es una contraprestación material y el Sentido una inmateria”. “En condiciones normales de trabajo, y a juzgar por las mediciones, el Sentido ha demostrado ser más importante para los empleados que el Salario. Incluso en contextos de crisis la transmisión de Sentido suele lograr mejores resultados que un paliativo económico, que en general sólo sirve como una solución de corto plazo”.

“Es por eso que este modelo postula que los trabajadores, con mayor sentido en su tarea son aquellos que generan mejores resultados materiales. Lo que a su vez les genera mejores condiciones salariales. Esta situación sinérgica rara vez se da al revés, cuando los equipos y trabajadores ponen la prioridad en el salario”.

Asimismo, Manuel Tessi, (2015), de una manera práctica “indica que el Sentido nace al cuestionar “para que trabajar”. Teniendo una respuesta que nace como una esencia gramatical. “Sentido” es lo que los trabajadores aportan al final de las actividades que elaboran. Ese es el motivo de que la comunicación interna es parte primordial en su creación. Diariamente, tal significado se posible encontrarse en las discursos que los empleados prefieren para describir su trabajo, principalmente de forma verbal, la “dimensión interpersonal” es la que predomina. Por otra parte estudia este modelo de la plática informal de los profesionales construye o destruyen el Sentido en el trabajo, y plantea desarrollar métodos de comunicación con los equipos de trabajo. El objetivo es que la capacidad de “Sentido” incremente y prevalezca en razón al “Salario”. Al lograr el objetivo, se crea un ambiente ejemplar que al girar 360 grados, culmine con un incremento remunerativo.

Aportando un mayor Sentido, generará un buen clima laboral y cada equipo logrará un incremento en la productividad, la organización tendrá excelentes resultados y los colaboradores mejores recompensas salariales”.

Manuel Tessi (2015), describe el Modelo 3E “propone tres pasos para la comunicación institucional: Escucha – Empatía – Emisión”. Su constante administración genera mayor efectividad como calidad de la comunicación escrita organizacional. “Escuchar es el pilar fundamental de una comunicación efectiva y el primer paso estratégico del modelo”. “La Empatía implica el esfuerzo estratégico de comprender emocionalmente a la realidad del destinatario”. “La Emisión, en tercer lugar, toma los indicadores que surgen de los pasos anteriores, generando un proceso de claridad estratégica, que permite alcanzar significativos resultados en los públicos internos”.

De igual manera, según Rivera F, (2012) refiere que si como profesionales no tenemos claro que es la comunicación interna y lo importante y necesario que es gestionarla en las organizaciones, será difícil que se pueda dar el lugar que le corresponda y lo fundamental que es para el logro de sus objetivos. Según Figura N° 3.

Asimismo Rivera F., (2012), se cuestiona: ¿Cómo puedo ser estratégico en la comunicación interna? La estrategia está alineado a los objetivos del negocio, de la empresa o institución y complementar desde su campo de acción, sugiriendo conocimientos como los siguientes:

“**Aportar:** ser sostenibles las fortalezas de la empresa (capacidades organizativas desarrolladas, misión, visión, cultura organizacional, valores), las ventajas competitivas y sellos de distinción frente a la empresa”. Rivera F., (2012)

“**Asegurar:** conseguir que los colaboradores aseguren y vivan la filosofía de la empresa, sintiéndola propia, además de comprometidos y alineados con los objetivos del negocio. Finalmente, ellos son nuestros principales embajadores. Un colaborador descontento es la peor publicidad para una empresa”. Rivera F., (2012)

**“Conocer:** Al promover la comunicación directa transparente y clara conocerás las necesidades y preferencias de tus diferentes grupos de interés para relacionarte mejor con ellos. Rivera F., (2012)

**“Promover:** La retroalimentación o el constructivo y constante feedback debe ser usado en la práctica para el crecimiento y reconocimiento del colaborador”. Rivera F., (2012)

**Generar:** Habilitar dos vías de comunicación, donde el trabajador puede manifestar su impaciencia, nerviosismo dudas e propuestas con confianza. Rivera F., (2012)

**Formar:** Líderes en destrezas en comunicación. Rivera F., (2012)

**Velar:** Para que los líderes conozcan, entiendan y apliquen a todo nivel los planes de comunicación interna de la organización efectuados. Rivera F., (2012)

**Identificar:** a servidores identificados, y colaboradores de varias áreas para capacitarlos con la finalidad que sean excelentes compañeros de recursos humanos. Rivera F., (2012)

Zayas 2017, señala en su libro que la comunicación interpersonal son problemas de actualidad a raíz de la ausencia de una eficaz comunicación, y esta comunicación está vinculado al entorno laboral, a la personalidad, y poder distinguir las habilidades de las competencias del intercambio de información, determinando la optimización en las áreas en las que se relaciona el ser humano.

Reyes y Ayarza 2018, determinará la influencia en el clima organizacional en la comunicación organizacional de los operarios de industria, obteniendo como resultado una influencia moderada entre ambos, sugiriendo que debe elaborar una estrategia de comunicación a los operarios a través de herramientas de comunicación.

La Gestión del Tiempo, es considerada como un sistema para establecer metas y resolver necesidades, prevalecer y planear las actividades para lograrlo. Claessens, van Eerde & Rutte, (2007)

De otra manera, se trata de “un sistema para establecer el cumplimiento de metas claras teniendo presente la disposición del tiempo así como la verificación del uso que hacemos del tiempo”, según García-Ros y Pérez-Gonzales, (1996, 1999, 2004); Pérez-Gonzales, García-Ros & Talaya, (2003).

Para que la comunicación obtenga éxito no es suficiente con cumplir solo una función que es la comunicación en sí, es necesario también gestionar el cambio del significado que es: administrar el tiempo, gestionar la apreciación de quien recibe la información a fin de que pueda realizar un feedback con los miembros de una organización. Chiavenato, (2000).

Salazar 2017, de igual forma dice que la gestión del tiempo empieza en el nivel estratégico tanto como en el nivel operativo de una compañía a fin de que prevalezca el buen desempeño y la eficiencia a todo nivel, y debe ser considerada como una habilidad directiva para potenciar a la organización y de quienes la conforman. Chiavenato (2002) (p.33).

Reverón 2015 describe la importancia que tienen los gerentes sobre la gestión del tiempo, demostrando los principales motivos de perder el tiempo, concluyendo la importancia del tiempo como una significativa competencia para la empresa tanto nivel profesional y a nivel personal lo que conlleva a una actitud diferente con cambios de conducta.

Pfeiffer 2017, señala hábitos de comunicación asociada a la gestión del tiempo, con la información y con relación a la productividad, teniendo el objeto de describir su relación, revelando costumbres de comunicación asociadas a la eficiencia de la gestión del tiempo implicando en graduar las relaciones de acuerdo a la importancia del trabajo, disponiendo graduar el trabajo en equipo con trabajos de concentración solitaria.

Pilares 2017, describe como depende la gestión del tiempo y la rendición en el entorno de estudiante en los alumnos de economía, obteniendo en el estudio una correlación significativa, de igual manera están sugiriendo que los profesores deben conversar con sus alumnos a fin de recordarles lo necesario que es planificar y organizar sus actividades para la adecuada gestión en el tiempo.

Cruzado 2017, de igual manera indica que determinará la relación de la gestión del tiempo y la productividad laboral, el cual se percibe una significativa relación demostrando que hacen un buen uso del tiempo; sin embargo sugieren elaborar un plan para gestionar mejor el tiempo y la productividad, y fortalecer los ambientes de trabajo.

Wilfredo Pareto, (1909), teoría que afirma que el “80% de la riqueza pertenece al 20% de la población. Esta teoría ha tenido importantes aplicaciones en ámbitos distintos, como el empresarial, donde frecuentemente encontramos que el 80% de los resultados se consiguen con el 20% de los clientes, o que el 80% de las ventas están concentradas en el 20% de los productos”.

“Su teoría tiene es una clara aplicación en el ámbito de la gestión tiempo y de la productividad personal. Así, es que el 80% de los resultados se producen con el 20% de las tareas. Tapia Paredes”. (2010).

De acuerdo a lo señalado por Mengual, Juárez (2012), quienes manifiestan que el tiempo, vinculado a dinero o la información, viene hacer uno de los recursos importantes que existen. Afirmando que, si controla el tiempo, aprovechará apropiadamente y conseguirá el máximo en otros dotaciones. (Mengual, Juárez 2012 citado por Martínez, 2015)

Claessens, (2007), referido por Martínez G. (2015), señalan que en la evolución en “la gestión del tiempo”, indican que analizando la información de cómo ha ido evolucionando el tiempo, fue durante los años 1950 y 1960, y autores como (McCay, 1959) o (Drucker, 1967), plantearon procesos de mejora a las dificultades en la administración del tiempo producidos en los centros laborales.

Consecutivamente, (Drucker, 1967 citado por Martínez Glez 2015), de esta manera reconoce el valor apropiado entorno de la dirección de la “Gestión del Tiempo”, con un conocimiento, una orientación en su lugar de trabajo. En ese momento es cuando inicia a vincular la “gestión del tiempo con la eficiencia”.

Varios literatos han reconocido etapas del progreso de la “administración del tiempo”. La mejora de la “gestión del tiempo”, deben seguir las tres siguientes etapas:

**Interiorización:** En la previa etapa deben aprovecharse a evaluar las causas, las fallas y analizar los orígenes de la pérdida de tiempo.

Al ser consecuentes de ello, se podrá efectivamente apreciar las pretensiones de optimizar el tiempo. Para eso es mejor elegir un instante del trabajo y dedicar tiempo a analizar y definir estrategias así como las herramientas a usar.

**Ejercicio de voluntad:** es significativo que cuando decididas mejorar esta habilidad, debes poner de tú parte en este proceso.

**Auto Motivación:** el administrador o servidores deben animar y conseguir las mejores propuestas.

Como principio universal del tiempo, Tapia Paredes, (2010), dice “que el principio de Pareto describe que el 20% de una acción producirá el 80% de los efectos, mientras que el 80% solo origina el 20% de los efectos. Para un reparto equitativo hay que obtener minimizar el principio de Pareto, de manera que el reparto esté lo más alejado posible de una distribución de proporciones 80-20”.

Haines (2021) describe que mucho de los consejos que los evaluadores experimentados deben transmitir tienen que ver con la gestión del tiempo y la gestión de todo el papeleo y la documentación en línea asociados con la evaluación. El tiempo es nuestro recurso más preciado. Los sistemas actuales para medir el esfuerzo de enseñanza y aprendizaje rara vez miden el tiempo que los estudiantes dedican a prepararse para la evaluación y el tiempo que los profesores dedican a realizar esas evaluaciones. Algunas personas se ocupan de la gestión del tiempo creando hábitos y rutinas que les permitan cumplir con las tareas que tienen que hacer. Además de la rutina diaria, la vida académica obedece principalmente a los ciclos semanales, trimestrales, semestrales y anuales. De alguna manera, cada semana es diferente y puede pasar al menos un año y tal vez más hasta que la tarea de evaluación vuelva a presentarse en una forma similar.

Una etapa que se descuida en la administración del tiempo es asegurar que uno tenga sistemas amplios y ricamente agradables para recompensarse a sí mismo.

Ekhvaia, (2020), El artículo analiza los temas reales de la gestión del tiempo. La inevitabilidad de gobernar y ordenar el tiempo se basa en la experiencia extranjera y en diferentes tipos de investigaciones. El artículo se centra en los siguientes temas: orden de tiempo efectivo, búsqueda de tiempo, establecimiento de prioridades y control del cumplimiento de planes. Cada uno de ellos es analizado según formas prácticas de su realización. Se confirma que uno debe ser lo suficientemente valiente y sincero para establecer el objetivo, convertir el objetivo en el plan y nunca tener miedo al fracaso.

Shametova, Khabibulina y Suvorina (2021), El propósito del artículo es considerar los elementos principales de la gestión de personal moderna. Se consideran las características de la gestión de la motivación en la economía centralizada y de mercado. El documento presenta las herramientas de gestión del tiempo más populares utilizadas por los mandos intermedios. En la economía centralizada, el volumen de producción y, como resultado, la productividad no dependía de la demanda del consumidor y la oferta del mercado. La eficiencia y la eficacia de la organización dependen principalmente de la capacidad del gerente para utilizar herramientas de gestión del tiempo. El trabajo presenta los resultados del estudio de la implementación de tecnologías de gestión del tiempo, así como la organización actual del tiempo de trabajo de los mandos intermedios

Según Mengual, Juárez, Sempere y Rodríguez (2012), (p. 11), la “Matriz de Administración de Tiempo”, al utilizar eficientemente el tiempo, basándose en la orientación de las funciones como resultado de objetivos, que al establecer preferencias o prioridades es fundamental al momento de hacer gestión del tiempo.

Prevaleciendo, y ordenando las actividades diarias, se podrá evitar confundir “lo urgente” y dedicarse a “lo importante”; estableciendo una prioridad clara en la planificación de las actividades, clasificándose: Ver Tabla N° 01.



TABLA N° 01

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ADMINISTRAR EL TIEMPO

Nro.	Actividades
1	“ <b>Tareas urgentes e importantes</b> son las tareas consideradas en los objetivos, pero por no estar planificadas o por imprevistos de última hora, se convierten en “urgentes y no pueden demorarse”.
2	“ <b>Tareas urgentes y no importantes</b> ” se refiere que las actividades deben realizarse “ya”; sin embargo importantes no lo son, a consecuencia de que su ejecución no aporta valor al cumplir los objetivos”.
3	“ <b>Tareas no urgentes e importantes:</b> estas actividades forman parte de los objetivos, las cuales se han planificado adecuadamente, pudiéndose cumplir con perspectiva”.
4	“ <b>Tareas no urgentes y no importantes</b> son tareas que no son significativas para el cumplimiento de los objetivos, tampoco indispensables”.

Elaboración Propia.

Dwight D. Eisenhower, pensaba que nos corresponde diferenciar nuestras responsabilidades en razón de su importancia y urgencia, por eso argumentaba, que atendemos cosas importantes y urgentes simultáneamente, lo que conlleva a no diferenciar realmente que se debe “hacer ahora mismo, en vez de resolver las cosas que son importantes, pero poco urgentes, eso sería la base de un proceso estratégico, orientado a objetivos a largo plazo”. Sáez (2021). Ver Figura N° 5.

El autor Covey, (1989) difundió la “Matriz de Gestión del Tiempo de Eisenhower” a través del libro “Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva”, alegando que estamos en momentos donde las personas administran el tiempo de manera más práctica en la que no se intenta gestionar el tiempo, sino donde corresponde situar nuestra atención en cada momento. Ver Figura N° 4.

“El especialista en la productividad, James Clear (2015) profundiza en la Eisenhower Box o Matrix”, “Al usar la Eisenhower Box, serás más productivo y podrás eliminar las actividades que desperdician tiempo”. Clear, indica que lo

primero es organizar todas sus actividades en categorías y son cuatro”: Ver Tabla N° 02.

**TABLA N° 02**  
**PRIORIDADES EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO**

Nro.	Actividades
1	“Urgente e importante”: actividades que realizarás en el acto; costo de plazo alto”.
2	“Importante pero no urgente” funciones que programarás para hacerlas luego”
3	“Urgente pero no importante” funciones para encomendar a otra persona o automatizar”
4	“Ni urgente ni importante: hacer lo último o nada”.

Elaboración propia.

Durán-Aponte & Pujol, (2013), presentaron un modelo desarrollado originalmente por Macan (1990) para administrar el tiempo el cual contiene: Ver Tabla N° 03.

**TABLA N° 03**  
**MODELO PARA ADMINISTRAR EL TIEMPO**

Nro.	Factores
1	Planificación a corto plazo,
2	La actitud de manejo del tiempo
3	Planificación a largo plazo

Elaboración propia.

Consecutivamente, las cuatro dimensiones desarrolladas por (Durán- Aponte & Pujol 2013b), son las siguientes:

- **Establecimiento de prioridades y objetivos:** involucrando la preferencia para elegir y prevalecer las actividades que requiere desarrollar la persona a fin de conseguir sus objetivos.
- **Herramienta para la gestión del tiempo:** refiriéndose a la conducta asociada que la persona realiza con la eficaz gestión del tiempo, según las herramientas para planificar el horario, un checklist para eliminar tareas elaboradas, así como usar una agenda.
- **Las preferencias por la desorganización:** radica por la forma de cómo se afronta las actividades, funciones o las tareas con el entorno de la planificación del estudio.
- **La percepción de control sobre el tiempo:** está relacionada de como percibes el control sobre el tiempo, contribuye directamente de la forma como se utiliza.

### III METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de Investigación

La actual investigación tiene el enfoque cuantitativo, tipo prospectiva, por contar con información según van pasando los hechos, con una orientación de una investigación aplicada por estar orientada a la solución de un problema práctico inmediato, es de tipo descriptivo correlacional, por el propósito de la medida precisa o la descripción profunda de relacionar las variables, y su valor, se determinará “las razones o causas que causan ciertos fenómenos. El objetivo es describir este fenómeno y en qué condiciones se da éste”. (Hernández, et al., 2014).

“Están orientados a la comprobación de hipótesis causales de tercer grado; esto es identificación y análisis de las causales (variables independientes) y sus resultados, los que se expresan en hechos verificables (variables dependientes)”.

“Los estudios de este tipo implican esfuerzos del investigador y una gran capacidad de análisis, síntesis e interpretación. Asimismo, debe señalar las razones por las cuales el estudio puede considerarse explicativo. Su realización supone el ánimo de contribuir al desarrollo del conocimiento científico”.

Investigación explicativa. Su propósito es entender el fenómeno y su valor es la mayor estructuración.

Diseño de Investigación. Como señala, (Hernández, et al. 2014; Hernández y Mendoza, 2018), “en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos”.

Para la exploración, como variable independiente “Comunicación Interna” y como variable dependiente “Gestión del Tiempo” son estáticas y no se pueden manipular.

### **3.2 Variables y Operacionalización**

#### **Variable Independiente 1: “Comunicación Interna”:**

Definición Conceptual: Tessi (2015) señala “que aquella comunicación que se realiza en una organización y está compuesta por los mensajes que circula en el ámbito organizacional sean estratégicos o no, se define como comunicación interna”.

Definición Operacional: En esta indagación ha sido considerado “la metodología de gestión de Manuel Tessi (2015). Metodología que congrega los modelos 3E, 2S, y 1A, que integran de manera sistemática las tres dimensiones de la comunicación interna”, según Figura N° 2, a continuación se describen los siguientes indicadores: Ver Tabla N° 04.

## TABLA N° 04

### INDICADORES COMUNICACIÓN INTERNA

Nro.	Indicadores
1	Escucharse
2	Entenderse
3	Enseñarse
4	Remuneración
5	Sentido
6	Escucha
7	Empatía
8	Emisión

**Elaboración propia**

Variable Dependiente 2: “Gestión del Tiempo”:

Definición Conceptual: (Duran, Aponte & Pujol 2012), señalan “a la gestión o la administración del tiempo al proceso que establecen metas u objetivos, fijando herramientas que benefician la gestión del tiempo, teniendo en cuenta la disponibilidad del tiempo verificando el uso que se le da al tiempo; es decir la percepción del control del uso del tiempo personal”.

Definición Operacional: (Duran, Aponte & Pujol 2012), referido por Martínez, (2015). “La administración del tiempo está con relación a la priorización de tareas, actividades o funciones. El cual se mide aplicando un instrumento vinculado a las dimensiones en escalas deficiente, regular y eficiente”; a continuación se describen los siguientes indicadores: Ver Tabla N° 05.

**TABLA N° 05**

**INDICADORES DE GESTIÓN DEL TIEMPO**

<b>Nro.</b>	<b>Indicadores</b>
1	Alto
2	Medio
3	No urgentes
4	Planificación
5	Programación
6	Estilos de Aprendizaje
7	Tendencia a Inasistencias y Tardanzas continua
8	Ambiente de Trabajo
9	Nivel de Desempeño
10	Prioridades en el uso del tiempo
11	Disposición para continuidad de la labor
12	Persistir en el logro de las metas
13	Nivel de Estrés

Elaboración propia

**Escala de medición**

La “escala de Likert instrumento que mide o recolecta datos cuantitativos más usado en un proyecto de investigación, lo que permite elegir a cada persona si está de acuerdo o en desacuerdo con alguna interrogante o una descripción textual”. es utilizado en la actual trabajo de tesis.

**Teorías Administrativas**

La Teorías Administrativas que sostienen a las variables de la presente tesis es la “Teoría Humanista, cuyo representante es Elton Mayo que en la década del 1932 elaboró esta teoría desde una perspectiva conductista con enfoque en las relaciones humanas y la Teoría del Comportamiento con su representante Abraham Maslow que en el año 1950 desarrolló esta teoría desde una perspectiva conductista, asimismo estudia la organización formal y la informal”. Enfocándose

en el estudio del comportamiento humano, “psicología organizacional”. Ambas teorías se vinculan con mis variables independiente y dependiente.

### **3.3 Población, Muestra y Muestreo**

#### **Población**

La población de estudio está compuesta de 366 servidores administrativos públicos, del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”; los cuales están estratificados en directivos, jefes de oficina y coordinadores de la Institución hospitalaria.

Para Díaz, Ojeda y Valderrábano (2016), en su publicación titulada “Metodología de muestreo de población finitas para aplicación de encuestas” define que la población objetivo es “el colectivo del cual interesa conocer generalmente una serie de características. Esta puede ser finita o infinitas” (p. 19).

**Criterios de Inclusión** En la presente investigación la conforman todos los colaboradores administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”.

**Criterios de Exclusión:** En la presente “investigación” se ha excluido al personal asistencial del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”

#### **Muestra**

Según Díaz, Ojeda y Valderrábano (2016), la muestra son las unidades seleccionadas de la población a partir de uno o varios marcos” (p. 21).

Para la muestra en la presente investigación se seleccionó a 38 colaboradores administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”.

#### **Muestreo**

A partir de la población de origen se aplica la teoría del muestreo cuyo fin es establecer cuál es el tamaño de muestra (n); utilizándose el muestreo aleatorio simple en una primera etapa, y con estratificado en una segunda para proceder a la distribución muestral.

Determinando como “tamaño de la muestra” utilizando la siguiente muestra:

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

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

Z= Valor de la variable normal estándar = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio = 0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio = 0.5

E= Error de precisión = 0.15

Reemplazando por los valores numéricos de la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 366 * 0.5 * 0.5}{(366 - 1) 0.15^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 38 (tamaño de la muestra) Según la Tabla N° 06.

**TABLA N° 06**

**Distribución Poblacional y Muestral**

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Proporcionalidad</b>	<b>Tamaño de muestra</b>
Directivo	4	0.01	0.4
Jefes de Oficina y Dpto.	25	0.07	2,62
Servidores 276	133	0.36	13.93
Servidores 1057	110	0.30	11.52
Terceros	94	0.26	9.84
<b>Total</b>	<b>366</b>	<b>1.00</b>	<b>38</b>

Fuente de información: elaboración propia



### **Unidad de Análisis:**

Vincula a todos los servidores administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”.

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

#### **3.4.1 Técnica de recolección de datos.**

Ruíz (2014) y (Peñuelas, 2008), señala que entre “los medios más utilizados de recolección de información, destacan la observación, cuestionario, entrevistas, y encuestas”, (p.4).

“En la actual tesis, se aplicó la “técnica de encuesta”, con la finalidad de obtener datos o información precisa “

#### **3.4.2. Instrumento de recolección de datos**

Behar (2008), indica “el cuestionario es el instrumento, responderán a preguntas formuladas en base a las variables a medir”. (p.64), el instrumento usado es el cuestionario con la escala de Likert, aplicado a los servidores administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”.

### **Validación del instrumento:**

“El instrumento de recolección de datos es validado por tres expertos temáticos y metodológicos”. Se utilizará en el ensayo diferentes reglas de valoración, como la congruencia, relevancia y claridad de las variables de estudio, la validación se realiza a través de la Ficha de Validación.

Mientras (Hernández, et al 2014), “afirma que la validez de los expertos es el valor de un instrumento que efectivamente mide la variable de interés, según los especialistas en el tema”. (p. 204), calculándose la “variable” a medir, siendo proporcionado por el discernimiento de los expertos.

Validez y Confiabilidad: Mientras (Palella & Martins, 2012), indican que “La validez es la falta de sesgos. Significa la concordancia entre lo que se mide y lo que realmente se quiere medir” (p. 160).

Palella & Martins (2012), “La ausencia, en un error aleatorio en un instrumento de recolección de datos, es la confiabilidad, que representa la influencia al azar en la medida: es decir, están libres de errores causales”. (p.164).

En esta investigación la confiabilidad es la coherencia o correlación interna que debe existir entre las preguntas que están vinculadas en cada dimensión correspondiente.

### **3.5 Procedimientos**

La información fue obtenida a través de un cuestionario, para lo cual se usó la escala de Likert referente a los ítems admitiendo orden a los sucesos en razón del mayor o menor punto de vista, como resultado de las alternativas que han sido representadas con números en las alternativas de respuesta.

Consecutivamente se ingresó las respuestas de la encuestas, en el programa de software de hojas de cálculo Excel, registrándose los datos de información en el programa estadístico IBM Stastics 25, obteniendo como resultado “tablas y figuras en función de sus niveles y rangos establecidos y, al final se verificará las hipótesis”.

**3.6 Método de análisis de datos:** Investigar las variables ha utilizado el sistema IBM SPSS Stastics 25, así como el software Excel, para determinar los porcentajes, tablas y figuras a fin de contrastar las hipótesis aplicando la estadística descriptiva.

### **3.7 Aspectos Éticos**

Reserva de la identidad de los colaboradores administrativos del “Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé”. También citar los textos que se describen en la presente tesis; no manipulando la información concerniente al resultado de la investigación de la tesis, para ello se utilizó la revisión de similitudes Turnitin. Ver Anexo N° 11

#### **IV RESULTADOS**

De la aplicación sobre los datos muestrales de las pruebas de asociación de variables se obtuvieron los siguientes resultados: Ver Anexo N° 10

Existe una asociación del 90.9% entre la Comunicación Interna y la Gestión del Tiempo, correlación altamente significativa entre las variables consideradas en la investigación.

Con respecto a la primera hipótesis específica se encontró que hay una asociación del 89.5% entre la Comunicación Intrapersonal y la Gestión del Tiempo, correlación altamente significativa entre las variables consideradas en la investigación.

Con relación a la segunda hipótesis específica se determinó que hay una asociación moderada media del 52.1% entre la Comunicación Interpersonal y la Gestión del Tiempo, correlación altamente significativa entre las variables consideradas en la investigación.

También se encontró que hay una asociación del 84.2% entre la Comunicación Institucional y la Gestión del Tiempo, correlación altamente significativa entre las variables consideradas en la investigación.

## V DISCUSIÓN

Con respecto a los resultados alcanzados, se logra demostrar que la comunicación interna se vincula con la gestión de tiempo de forma significativa. Esto nos demuestra que sí, la comunicación es clara y oportuna entre los servidores administrativos del hospital aportarán a la optimización y, al desarrollarse la comunicación al interior de la institución de forma oportuna y clara permitirá cumplir con los objetivos del centro hospitalario.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la hipótesis general que establece un resultado donde se evidencia la existencia de una asociación al 90.9% entre la Comunicación Interna y la Gestión del Tiempo, encontrándose una correlación altamente significativa entre las variables consideradas en la investigación.

Este resultado está acorde con lo que refiere Baca (2019), refiriendo que la comunicación interna se relaciona de manera positiva, fuerte y altamente significativa con el trabajo, diciendo que al mejorar la comunicación interna, el trabajo será mejor.

Por otro lado Ramos (2016) evidenció que la adecuada comunicación y una buena relación con los integrantes de los equipos de trabajo no solo penden de la organización y usar adecuadamente los componentes de la comunicación interna sino de cómo los motivan los directivos.

De la misma forma Trani (2015) ha demostrado que la comunicación interna se ha tornado en un elemento idóneo para las instituciones, vinculada a las metas institucionales, pasando a tener una posición estratégica al interior de las organizaciones.

Con respecto a la gestión del tiempo Cruzado (2017) dice que al realizar una adecuada administración del tiempo en los procesos administrativos entre los diversos servicios brindados a los usuarios internos y externos conllevará a una productividad eficiente y adecuada por parte de los trabajadores administrativos.

Pfeirffer (2015) describe la relación que existe entre los hábitos de comunicación y organización de la información asociada a la gestión del tiempo y el nivel de productividad de directivos de empresas, al lograr aceptar la hipótesis la asociación a un alto nivel de eficiencia en la gestión del tiempo reflejando un mayor nivel de productividad, resaltando la importancia del componente comunicacional e informacional en el rendimiento laboral.

Con respecto a los resultados alcanzados, se logra demostrar que la comunicación intrapersonal sí, se vincula con la gestión de tiempo de forma significativa. Esto nos demuestra que la comunicación intrapersonal, la cual está relacionada con nuestros pensamientos es decir, la “dimensión intrapersonal” según el autor Manuel Tessi (2015) de la “Gestión de la palabra en tres dimensiones” siendo esta la primera dimensión, la cual se lleva a cabo entre los servidores administrativos del hospital.

Además de evidenciar que los servidores del hospital realizan procesos previos de pensamiento, tienen definidas sus funciones, sus responsabilidades, y el jefe se involucra en la búsqueda de soluciones.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la hipótesis específica que establece un resultado donde se evidencia la existencia con una asociación del 89.5% entre la Comunicación Intrapersonal y la Gestión del Tiempo, encontrándose una correlación altamente significativa entre las variables consideradas en la investigación,

Este resultado está acorde con lo que refiere Trujillo (2017), refiriendo que la comunicación intrapersonal y el liderazgo están vinculadas y señala además que si una organización tiene una buena comunicación intrapersonal ésta influirá de forma positiva en el liderazgo de los colaboradores de las organizaciones;

Por otro lado Vidarte (2019) encontró una moderada percepción de comunicación interna sobre sus tres dimensiones, se descubrió una alta percepción de comunicación intrapersonal de 84.3% sobre la percepción del clima organizacional, liderazgo, participación y motivación organizacional.

Este resultado está acorde con lo que refiere Baca (2019), refiriendo que la comunicación intrapersonal tiene un alto nivel de aceptación por los colaboradores debido a que se pueden expresar claramente lo que piensa y saben cuáles son las funciones que deben realizar en el trabajo.

Con respecto a los resultados alcanzados, se logra demostrar que la comunicación interpersonal sí, se vincula con la gestión de tiempo de forma significativa. Esto nos demuestra que la comunicación interpersonal la cual está relacionada con nuestros sentidos y salario es decir la “dimensión interpersonal” según el autor Manuel Tessi (2015) de la “Gestión de la palabra en tres dimensiones” siendo esta la segunda dimensión, la cual se lleva a cabo entre los servidores administrativos del hospital.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la hipótesis específica que establece un resultado donde se evidencia la existencia con una asociación moderada media del 52.1% entre la Comunicación Interpersonal y la Gestión del Tiempo, encontrándose una correlación altamente significativa entre las variables consideradas en la investigación.

Además de evidenciar que los servidores del hospital no están satisfechos con sus remuneraciones pero si están comprometidos con las metas de la institución.

Este resultado está acorde con lo que refiere Baca (2019), refiriendo que la comunicación interpersonal es de un nivel medio de aceptación en los colaboradores debido a que toman de manera constructiva las críticas que les hacen en el trabajo, pero no están satisfechos con sus remuneraciones otorgadas por la empresa y existe una baja identificación con la empresa.

Por otro lado Vidarte (2019) encontró una moderada percepción de comunicación interna sobre sus tres dimensiones, se descubrió una alta percepción de comunicación interpersonal de 40.0% sobre la percepción del clima organizacional, liderazgo, participación y motivación organizacional.

Este resultado está acorde con lo que refiere Trujillo (2017), refiriendo que la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo están vinculadas y señala

además que si una organización tiene una buena comunicación interpersonal ésta influirá de forma positiva en el trabajo en equipo de los colaboradores de las organizaciones;

Con respecto a los resultados alcanzados, se logra demostrar que la comunicación institucional sí, se vincula con la gestión de tiempo de forma significativa. Esto nos demuestra que la comunicación institucional la cual está relacionada con escuchar, empatía y emisión es decir la “dimensión institucional” según el autor Manuel Tessi (2015) de la “Gestión de la palabra en tres dimensiones” siendo esta la tercera dimensión, la cual se lleva a cabo entre los servidores administrativos del hospital.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la hipótesis específica que establece un resultado donde se evidencia la existencia con una asociación del 84.2% entre la Comunicación Institucional y la Gestión del Tiempo, encontrándose una correlación altamente significativa entre las variables consideradas en la investigación.

Además de evidenciar que los servidores del hospital se sienten escuchados por la institución, sienten empatía por sus compañeros, y promueven y fomentan la comunicación interna.

Este resultado está acorde con lo que refiere Baca (2019), refiriendo que la comunicación institucional es de un nivel bajo de aceptación en los colaboradores debido a que no se realizan talleres de escucha para tomar en cuenta los aportes que pueda otorgar el personal.

Por otro lado Vidarte (2019) encontró una moderada percepción de comunicación interna sobre sus tres dimensiones, se descubrió una alta percepción de comunicación institucional de 38.6% sobre la percepción del clima organizacional, liderazgo, participación y motivación organizacional.

Este resultado está acorde con lo que refiere Trujillo (2017), refiriendo que la comunicación institucional y la motivación están vinculadas y señala además que si una organización tiene una buena comunicación institucional ésta influirá de forma positiva en la motivación de los colaboradores de las organizaciones;

## VI CONCLUSIÓN

El presente estudio busca demostrar que la comunicación y el tiempo están vinculados, que mientras te comuniques o comuniqués los requerimientos de información de manera oportuna se podrá cumplir a cabalidad los pedidos y se podrá elaborar una segunda revisión antes de emitir el informe final con los datos solicitados.

Sin embargo si se sigue trabajando como se viene haciendo existe la posibilidad de que hayan inconsistencias en los trabajos presentados más aún que quien nos trasmite la información requerida no tiene clara de la real necesidad.

Del desarrollo de la presente investigación se deriva las siguientes conclusiones:

En la indagación elaborada se puede afirmar que hay una asociación significativa entre la Comunicación Interna y la Gestión del Tiempo, quiere decir que la propuesta de tesis de las variables presentadas guarda relación, afirmando que siempre y cuando haya una clara comunicación se podrá desarrollar las actividades y funciones de forma oportuna cumpliendo con los tiempos requeridos.

Se pudo concluir que la Comunicación Intrapersonal y la Gestión del Tiempo, se vinculan significativamente confirmando que la propuesta presentada es aceptada por los colaboradores del hospital, deduciendo que los mismos se expresan claramente porque, antes de ello analizan sus funciones o pedidos solicitados por las diferentes áreas de la institución o Entidades públicas afines a salud, como el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Salud, entre otros, todo ello a consecuencia de exponer sus pensamientos y las vías de solución con la finalidad de saber cómo y que realizar para evitar algunas inconsistencias futuras.

Se concluye que la Comunicación Interpersonal y la Gestión del Tiempo, tiene una asociación moderada media con una alta significancia entre las variables estimadas la razón es porque al hablar de comunicación interpersonal tiene que ver con el sentido y el salario por lo que los colaboradores perciben que si bien es cierto los escuchan, pero las remuneraciones percibidas no son compatible con los logros



personales alcanzados más aún si dejan constancia del compromiso que tienen por la institución desarrollando sus funciones como auxiliares, técnicos y/o profesionales. Tenemos conocimiento que existen varios regímenes laborales y por ende diferentes remuneraciones en el Estado y esto hace que los servidores sientan una desigualdad salarial, solución que no está al nivel de la Institución sino depende del Pliego MINSA.

En base a la investigación que se llevó a cabo con la Comunicación Institucional y la Gestión del Tiempo, hay una tendencia hacer alta, significando ello que a nivel organizacional están tomando en cuenta los aportes que los servidores administrativos realizan entorno a los trabajos o complicaciones que se presentaran, esto se ha evidenciado por los resultados obtenidos.

## VII RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Institución afianzar y empoderar la comunicación clara al interior de la institución manejando los tiempos oportunamente a fin de poder cumplir con los requerimientos internos.
- Concientizar y preparar académicamente mediante cursos, seminarios y/o talleres a los servidores administrativos, como por ejemplo: la adaptación al cambio, la capacidad de completar tareas en los tiempos reducidos o necesarios, como tolerar el estrés, trabajar y organizarse bajo presión; hoy en día todo ello es una habilidad con bastante demanda en el mercado, requisito importante y necesario para un servidor del estado; por la naturaleza de las funciones y por la forma que trabaja el Pliego MINSA, y demás Entidades del Estado, como el Ministerio de Economía y Finanzas.
- Después de empoderar la comunicación al interior del hospital se debe considerar como una estrategia institucional e incorporarse como uno de los valores institucionales.
- Considerar en aplicar la metodología del Modelo 1A del autor Manuel Tessi, cuyo modelo presenta la gestión de la palabra en tres dimensiones:

Modelo 1A): Primero Adentro

Modelo 2S: Sentido y Salario

Modelo 3E: Escucha, Empatía, Emisión.

## REFERENCIAS

- Ali Bayad, Gardi Bayar, Anwar Kofand, Jabbar Othman B 2021, Journal of Humanities and Education Development (JHED), 3(3), 16–38. Business Communication Strategies: Analysis of Internal Communication Processes. Vol. 3 No. 3 (2021): May-Jun 2021, <https://doi.org/10.22161/jhed.3.3.4>. [https://www.researchgate.net/publication/351780015\\_Business\\_Communication\\_Strategies\\_Analysis\\_of\\_Internal\\_Communication\\_Processes](https://www.researchgate.net/publication/351780015_Business_Communication_Strategies_Analysis_of_Internal_Communication_Processes)
- Antezana, M. 2013 La comunicación interna es la gran abandonada en las estrategias de las empresas. Gestión Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comunicacion-interna-gran-abandonada-estrategias-empresas-44367-noticia/>
- Andrade, H. (2005). Libro Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica. La Coruña: Netbiblo.
- Arizcuren, A. (2008) Guía de Buenas Prácticas de Comunicación Interna. Madrid España. Editorial PEAPS. (p.24) Recuperado de: [http://www.feaps.org/biblioteca/libros/documentos/comunicacion\\_interna.pdf](http://www.feaps.org/biblioteca/libros/documentos/comunicacion_interna.pdf)
- Asuero, A. (2013). Revista Los principales problemas derivados de una mala comunicación interna en la empresas, <https://blog.zyncro.com/2013/03/28los-principales-problemas-derivados-de-una-mala-comunicación-interna-en-las-empresas/>
- Baca E. 2019 Tesis relación entre la comunicación interna y el engagement en los colaboradores operativos de una empresa del rubro de transporte público. Arequipa. 2019 universidad Católica San Pablo Arequipa Perú. [https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/16184/1/BACA\\_ENRIQUEZ\\_YUL\\_ENG.pdf](https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/16184/1/BACA_ENRIQUEZ_YUL_ENG.pdf)
- Behar (2008) Metodología de la Investigación, edición rubeira, editorial shalom
- Bustamante A. 2018, Tesis Medios de comunicación interna de mayor aceptación en el personal de la Universidad Nacional del Santa – Ancash, 2018, de la

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36063/Bustamante\\_ACVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36063/Bustamante_ACVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Contreras Delgado, O. E. & Garibay Rendón, N. E. (2020). Comunicación organizacional. Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *In Mediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. DOI: <http://doi.org.10.18861/ic.2020.15.2.3018/Inmediac.Comun.vol.15.no.2.Montevideo.2020.Epub.01-Dic-2020>, cita a Aguilera, Aravena (2007), Saladrigas (2005), Andrade (2012), Macias & Cardona (2007)

Cuenca y Verazzi 2018 Libro Guía fundamental de la comunicación interna. Editorial UOC, Barcelona. 2018 p. 9. [https://books.google.com.pe/books?id=mxSzDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comunicaci%C3%B3n+interna&hl=qu&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20interna&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=mxSzDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comunicaci%C3%B3n+interna&hl=qu&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20interna&f=false).

Claessens, B., van Eerde, W., Rutte, C.G. & Roe, R.A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255-276. *International Journal Developmental and Educational Psychology*. Análisis de la gestión del tiempo académico de los estudiantes de nuevo ingreso en la titulación de psicología: capacidad predictiva y análisis comparativo entre dos instrumentos de evaluación [http://infad.eu/RevistaINFAD/2008/n1/volumen2/INFAD\\_010220\\_245-252.pdf](http://infad.eu/RevistaINFAD/2008/n1/volumen2/INFAD_010220_245-252.pdf)

Cruzado M. (2017) Relación de la administración del Tiempo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos. Año 2017, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11955/cruzado\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11955/cruzado_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Covey, (1989) difundió la “Matriz de Gestión del Tiempo de Eisenhower”

Chiavenato, I. 2006. «Introducción a la Teoría General de la Administración», Séptima Edición, Editorial McGraw-Hill Interamericana, 2006. Colombia

De Oliveira Cannin 2016 Comunicacao Interna e Complexidade: Uma perspectiva dos públicos internos como sujeitos comunicacionais e legitimadores da organizacao.

<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/3187/1/danieladeoliveiracannin.pdf>.

Delgado O. y Nuñez M. 2015 Tesis “El rol de la comunicación interna en la gestión del cambio organizacional: evidencia de una empresa transnacional del sector energía en el Perú”

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1730/Jackeline\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1730/Jackeline_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Díaz, Ojeda y Valderrábano (2016) Díaz, Ojeda y Valderrábano (2016), en su publicación titulada “Metodología de muestreo de población finitas para aplicación de encuestas” define población objetivo o de referencia “(p. 19).

Duran, Aponte & Pujol 2012), referido por Martínez, (2015)

Durán-Aponte, E., & Pujol, L. (2013). Time management in young people starting academic studies at the Simon Bolívar University. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 11(1), 93–108.

Durán Aponte, E., & Pujol, L. (2013b). Estilos de aprendizaje, gestión del tiempo y rendimiento académico en estudiantes universitarios. Recuperado a partir de <http://repository.udca.edu.co:8080/jspui/handle/11158/347>.

Drucker, 1967 citado por Martínez Glez 2015 Ekhvaia Giuli 2020, Time management - guarantee of success <https://www.researchgate.net/publication/344478014> Time management - guarantee of success.

Fernández Collado 2009 Libro Comunicación en las organizaciones <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definici%C3%B3n%20y%20alcance%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional.PDF>

García-Ros y Pérez-Gonzales, 1996, 1999, 2004; Pérez-Gonzales, García-Ros & Talaya, 2003

- Gordillo A. 2015 Revista EL valor agregado en la comunicación al interior de las organizaciones. Razón y Palabra 5, Primera Revista Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación. México.(p.126)  
[http://www.razonypalabra.org.mx/N/N90/Varia/31\\_Gordillo\\_V90.pdf](http://www.razonypalabra.org.mx/N/N90/Varia/31_Gordillo_V90.pdf)
- Góngora L. 2020 Tesis “Comunicación interna y compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia, Villa El Salvador, 2019”  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43436/G%C3%B3ngora\\_LNDJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43436/G%C3%B3ngora_LNDJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, et al., 2014, Metodología de la investigación, 6ta edición. México D.F. McGraw Hill Education.
- Hidalgo I. 2016, Tesis La comunicación interna y su influencia en el posicionamiento y crecimiento sostenible de la organización: el caso de PRODAC en el Perú”, Universidad de Piura  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2861/MAS\\_CEO\\_001\\_REST.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2861/MAS_CEO_001_REST.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Haines 2021, Time management, Assessing Students’ Written Work, (pp.85-96) 2nd Edition, DOI:10.4324/9780429329593-7,  
[https://www.researchgate.net/publication/351173882\\_Time\\_management](https://www.researchgate.net/publication/351173882_Time_management)
- James Clear **(2015)**, James Clear profundiza en la Eisenhower Box o Matrix en su artículo, "Cómo ser más productivo y eliminar las actividades que desperdician tiempo usando la Eisenhower Box”gg
- James Harold 2020 Failure of Internal Communication. Cambridge University Press, DOI: <https://doi.org/10.1017/9781108875189.014>, In book: Making a Modern Central Bank: The Bank of England 1979–2003 (pp.376-408),  
<https://www.cambridge.org/core/books/making-a-modern-central-bank/failure-of-internal-communication/7FAECC2442193955CE1EDD378FE04280>
- Tessi, M. (2015) Comunicación Interna en la Práctica. Ciudad de España. Editorial Mc. Grill.  
<https://books.google.com.pe/books?id=ZZtfAAAAQBAJ&printsec=frontcov>

[er&dq=comunicacion+interna+integrada+por+Tessi&hl=en&sa=X&redir\\_esc=y#v=twopage&q=comunicacion%20interna%20integrada%20por%20Tessi&f=false](#)

Ramos U. 2016 Tesis La comunicación Interna y los conflictos laborales internos de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad ARCONEL, Universidad Andina Simón Bolívar Sede en Ecuador Año 2016 <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5328/1/T2071-MDTH-Ramos-La%20comunicacion.pdf>

Mora R. 2017 Tesis La comunicación interna en las organizaciones y su relación con el ambiente laboral Universidad Piloto de Colombia Facultad de Ciencias Humanas Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones Bogotá D.C. 2017. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00004386.pdf>,

Mengual, Juárez, Sempere y Rodríguez (2012), (p. 11) Revista de Investigación Editada por Área de Innovación y Desarrollo, S.L. La Gestión del Tiempo como Habilidad Directiva. "Time Management as Management Skill. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/34359/Mengual%20Recuerda%2c%20A.%20-%20La%20gesti%c3%b3n%20del%20tiempo.pdf?sequence=1&isAllowed>  
y

Thorne A. 2018 Tesis Influencia de la comunicación interna la imagen institucional en una cartera ministerial del estado peruano. Universidad San Martín de Porres [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4723/THORNE\\_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4723/THORNE_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Peña & Batalla 2016, Libro Dirección de Comunicación y Habilidades Directivas. Editorial Dykinson Madrid 2016 (p.23) [https://books.google.com.pe/books?id=8lwSDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Pe%C3%B1a+%26+Batalla+\(2016\)&hl=qu&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Pe%C3%B1a%20%26%20Batalla%20\(2016\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=8lwSDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Pe%C3%B1a+%26+Batalla+(2016)&hl=qu&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Pe%C3%B1a%20%26%20Batalla%20(2016)&f=false)

- Palacios Ch. 2016 Revista, Historia y avances en la investigación en comunicación organizacional/History and advances in communication organizational research. Vol. 5 N° 10. comunicación interna en las empresas <http://revistarelacionespublicas.uma.es/index.php/revrrpp/article/view/339>. Recuperado de: [publicas.uma.es/index.php/revrrpp/article/view/339](http://publicas.uma.es/index.php/revrrpp/article/view/339)
- Pfeirffer L. 2015, Tesis 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. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9760/Pfeiffer%20Le%c3%b3n\\_H%c3%a1bitos\\_comunicaci%c3%b3n\\_organizaci%c3%b3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9760/Pfeiffer%20Le%c3%b3n_H%c3%a1bitos_comunicaci%c3%b3n_organizaci%c3%b3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pilares H. (2017) tesis Gestión del Tiempo y del Rendimiento Académico de los estudiantes de Economía, Universidad Andina del Cusco (2017). [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1290/1/Robert\\_Tesis\\_bac\\_hiller\\_2017.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1290/1/Robert_Tesis_bac_hiller_2017.pdf)
- Parella & Martins (2012), Metodología de la Investigación CAP III pag 63
- Rivera 2012 Ebook Gestión de la Comunicación Interna, como dar el salto de operativo a estratégico. <https://comunicacioninterna.com/metodologia/>
- Reyes y Ayarza 2018 Tesis La comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional de los operarios de industrias San Miguel en el 2017 [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624207/YARZA\\_RA.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624207/YARZA_RA.pdf?sequence=9&isAllowed=y)
- Reverón S. 2015 Tesis La gestión del Tiempo <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1329/LA%20GESTION%20DEL%20TIEMPO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ríos Y. 2017 Tesis Comunicación Interna y su relación de conflictos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín de la Ciudad de Tarapoto año 2016.



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16676/R%C3%ADos\\_YCX.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16676/R%C3%ADos_YCX.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez 2016 – Cruz 2016, Tesis Comunicación dentro de las organizaciones  
Ciudad de Bogotá

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14976/RODRIGUEZ%20MORALESANGELA%20YOJANA2016.pdf?sequence=1>

Ruíz (2014) y (Peñuelas, 2008)

Saladrigas Medina, H. M. (2005). Coordinadas cubanas para un fenómeno complejo: fundamentos para un enfoque teórico-metodológico de la investigación de la comunicación organizacional. La Habana, Cuba: Scriptorium Repositorio Institucional de Tesis de la Universidad de La Habana.

Smerek, L. (2021). Barriers to internal communication in companies 22 (1), 42-54.

doi: <https://doi.org/10.24040/eas.2021.22.1.42-54>

[https://www.researchgate.net/publication/353341304\\_Barriers\\_to\\_internal\\_communication\\_in\\_companies](https://www.researchgate.net/publication/353341304_Barriers_to_internal_communication_in_companies), [http://www.ekonomikaaspolocnost.umb.sk/?page\\_id=630](http://www.ekonomikaaspolocnost.umb.sk/?page_id=630)

Salazar D. (2017) Revista de investigaciones turísticas n° 15 enero – junio 2017 ISSN: 21728690. La gestión del Tiempo como factor clave en las habilidades directivas aplicadas al sector turismo. (p.33). Quito Ecuador.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067852>

Sáez F. (2021) La Matriz de la Gestión del Tiempo.

<https://facilethings.com/blog/es/time-management-matrix>

Shametova A, Khabibulina T, Suvorina V (2021), Modern Approaches to Planning and Time Management [10.52209/1609-1825\\_2021\\_2\\_140](https://www.researchgate.net/publication/352844973_Modern_Approaches_to_Planning_and_Time_Management),

[https://www.researchgate.net/publication/352844973\\_Modern\\_Approaches\\_to\\_Planning\\_and\\_Time\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/352844973_Modern_Approaches_to_Planning_and_Time_Management).

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46197410>

Tkalac Vercic A, Spoljaric Anja 2020,  
Public Relations Review Volume 46, Issue 3, September 2020,

DOI:[10.1016/j.pubrev.2020.101926](https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101926), Managing internal communication: How the choice of channels affects internal communication satisfaction, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0363811120300539?via%3Dihub>

Tessi Manuel (2015) “Comunicación Interna Integrada” Especialista en comunicación interna, autor del Sistema Integrado de Comunicación 1A que reúne los modelos 3E, 2S y 1A, para permitir integrar de manera sistémica las tres dimensiones de la comunicación interna: Institucional, Interpersonal e Intrapersonal.

Tapia Paredes M.A. (2010) Aplicación de la Ley de Pareto en los Recursos Humanos de la policía judicial. Itspn. [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1290/1/Robert\\_Tesis\\_bac\\_hiller\\_2017.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1290/1/Robert_Tesis_bac_hiller_2017.pdf)

Trani M. 2015 tesis La comunicación interna, una herramienta al servicio de las organizaciones, Universidad de Barcelona [http://www.servidor-gestisqs.com/ub/web/wp-content/themes/twentythirteen/cuadernos-pdf/194\\_Juan\\_Jose\\_Trani.pdf](http://www.servidor-gestisqs.com/ub/web/wp-content/themes/twentythirteen/cuadernos-pdf/194_Juan_Jose_Trani.pdf)

Trujillo M. 2017 Tesis “Influencia de la comunicación interna en el Clima Organizacional de los Empleados de las Instituciones Públicas Descentralizadas del Sector Energía y Minas; 2017”, Universidad Inca Garcilaso de la Vega <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2193/TESIS%20DE%20TRUJILLO%20MARI%C3%91O%20LUPE%20KARIN.pdf?sequence=2>

Vidarte R. 2019 Tesis La comunicación interna y su relación con el clima organizacional en el Consejo Nacional de la Magistratura. Universidad Nacional Mayor de San Marcos [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10372/Vidarte\\_rj.pdf?sequence=3](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10372/Vidarte_rj.pdf?sequence=3)

Welch, M 2018, Internal Communication, <https://doi.org/10.1002/9781119010722.iesc0090>.

<https://www.researchgate.net/publication/327877304> Internal Communication

Zayas A. (2017) Libro La Comunicación Interpersonal  
[http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros\\_internet/55772.pdf](http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55772.pdf)

## ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo N°01 Carta de solicitud de investigación en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé .....	51
Anexo N°02 Carta de respuesta de aprobación de investigación en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. ....	52
Anexo N°03 Matriz de Coherencia problema principal y problema específicos ....	53
Anexo N°04 Matriz de Consistencia de la Investigación .....	54
Anexo N°05 Matriz de entre objetivo general y objetivos específicos .....	57
Anexo N°06 Matriz de coherencia y consistencia entre problemas y objetivos ....	58
Anexo N° 07 Matriz de operacionalización de variables.....	59
Anexo N° 08 Encuesta .....	60
Anexo N° 09 Aprobación de fichas de validación .....	63
Anexo N° 10 Cronograma .....	72
Anexo N° 11 Prueba de confiabilidad alfa de cronbach .....	73
Anexo N° 12 Porcentaje de similitud en turnitin .....	100
Anexo N° 13 Presupuesto .....	101

## Anexo N° 01

### Carta de Solicitud de Investigación en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé

Solicitud: Permiso uso de datos y Autorización para la publicación de Tesis.

Sr. Lic.

**Víctor Ramón Florián Plasencia**

Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"


Presente.-

Diana Soledad Infante Zapata, identificada con DNI N° 25744177, con domicilio en Ciudad del Pescador Mz C-2 Lte 5 Bellavista Callao, correo electrónico [diana670@gmail.com](mailto:diana670@gmail.com), ante usted con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en la actualidad me encuentro cursando el III ciclo de estudios de Maestría en Gestión Pública en la Escuela Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Callao y, para fines de desarrollar mi tesis necesito aplicar la encuesta y uso de datos de la Oficina de Recursos Humanos, asimismo la autorización para que a la finalización se publique la tesis titulada: "La Comunicación Interna en la Gestión del Tiempo de los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" en Lima 2020.

Por lo expuesto:

Solicito a su digno despacho extenderme el permiso y autorización solicitada para la ejecución del indicado proyecto de investigación culminada de tesis.

  
Infante Zapata Diana Soledad  
DNI N° 25744177  
CLAD N° 13715



## Anexo N° 02

### Carta de Respuesta de Aprobación de Investigación en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para  
Mujeres y Hombres  
Año del Bicentenario del Perú, 200 años de Independencia

Lima, 19 de abril del 2021

Carta N° 151 -OP-HONADOMANLSB/MINSA

Lic.  
**Diana Soledad Infante Zapata**  
Estudiante de la Escuela de Posgrado de la  
Maestría en Gestión Pública  
Universidad César Vallejo – Filial Callao

Presente.-

Asunto: Permiso y Autorización

De mi mayor consideración.-

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho concede el permiso solicitado para usar los datos y aplicación de encuesta para el desarrollo de la tesis "Comunicación Interna y Gestión del Tiempo en los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", Lima 2020"; asimismo, la autorización de su publicación una vez culminada la tesis.

Al respecto, se le solicita enviar una copia de la tesis culminada para conocimiento y aplicación en nuestra institución.

Sin otro particular, queda de usted,

  
MINISTERIO DE SALUD  
HONADOMANLSB SAN BARTOLOME  
LE. ABR. VICTOR FLORIAN BLASENCIA  
CUI D. N° 28883  
DIRECTOR DE LA OFICINA DE PERSONAL

[www.sanbartolome.gob.pe](http://www.sanbartolome.gob.pe) Av. Alfonso Ugarte N° 825  
Cercado de Lima  
Tel. 2010-400 Anexo 237  
Anexo 236

### Anexo N° 3

#### Matriz de Coherencia entre Problema Principal y Problema Específicos

TÍTULO: Comunicación Interna y Gestión del Tiempo de los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”. Lima 2020.

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS
¿De qué manera la Comunicación Interna se relaciona con la Gestión del Tiempo de los servidores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020?	¿De qué manera la Comunicación Intrapersonal se relaciona con la percepción del Tiempo de los servidores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020?
	¿De qué manera la Comunicación Interpersonal se relaciona con la Pro actividad de los servidores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020?
	¿De qué manera la Comunicación Institucional se relaciona con la Organización de los servidores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020?

Elaboración Propia

**Anexo N° 04: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>				
¿De qué manera la Comunicación Interna se relaciona con la Gestión del Tiempo de los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020?	Determinar la relación de la Comunicación Interna con la Gestión del Tiempo de los Colaboradores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020.	Existe relación entre la Comunicación Interna y la Gestión del Tiempo de los Colaboradores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020	<b>Comunicación Interna</b>	1.- Comunicación intrapersonal	1.-Escucharse 2.-Entenderse 3.-Enseñarse	<b>A.- Tipo de Investigación</b>  Tipo Prospectiva, Nivel de Investigación Aplicada, Descriptiva Correlacional Con Enfoque Cuantitativa
<b>Problema Específico</b>	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>		2.- Comunicación interpersonal	4.-Remuneración 5.-Sentido	<b>B.- Diseño Específico</b>  El diseño es No experimental
¿De qué manera la Comunicación Intrapersonal se relaciona con los objetivos y prioridades en los Servidores Administrativos del Hospital Nacional	Establecer la relación de la Comunicación Intrapersonal con los objetivos y prioridades en los Servidores Administrativos del Hospital Nacional	Existe relación entre la Comunicación Intrapersonal y los objetivos y prioridades en los Servidores Administrativos del Hospital Nacional				<b>Estructura Del Diseño.</b> Según el esquema del trabajo de investigación desarrollado.  Investigación descriptiva comparativa simple.



Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020?	Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020.	Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020.				
¿De qué manera la Comunicación Interpersonal se relaciona con las Herramientas para la gestión del tiempo de los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020?	Determinar la relación de la Comunicación Interpersonal con las Herramientas para la gestión del tiempo de los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020.	Existe relación entre la Comunicación Interpersonal y la Herramientas para la gestión del tiempo de los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020.		3.- Comunicación institucional	6.-Escucha 7.- Empatía 8.- Emisión	
¿De qué manera la Comunicación Institucional se relaciona con la percepción del control sobre el tiempo en los Servidores Administrativos del Hospital Nacional	Determinar la relación de la Comunicación Institucional con la percepción del control sobre el tiempo en los Servidores Administrativos del Hospital Nacional	Existe relación entre la Comunicación Institucional y la percepción del control sobre el tiempo en los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño	<b>Gestión del Tiempo</b>	1.Objetivos y prioridades	1.Alto	<b>b. Población Y Muestra:</b>
					2.Medio	
					3.No urgentes	
				2.Herramientas para la Gestión del Tiempo	4.Planificación	<b>. Población</b>
					5.Programación	Está compuesta por 366 colaboradores
					6.Estilos de Aprendizaje	administrativos del Hospital Nacional Docente Madre

Docente Madre Niño "San Bartolomé" en Lima 2020?	Docente Madre Niño "San Bartolomé" en Lima 2020.	"San Bartolomé" en Lima 2020.		3.-Percepción del control sobre el tiempo	7 Prioridades en el uso del tiempo	Niño "San Bartolomé" Lima 2020	
					08. Disposición para continuar la labor que desarrolla		<b>Muestra</b>
					09. Persistir en el logro de los objetivos		Está compuesta por 38 colaboradores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" Lima 2020
					10. Nivel de Estrés		<b>Procedimientos Técnicos</b>
					Encuesta		
					<b>Instrumentos</b>		
					Cuestionario		

Elaboración Propia

## Anexo N° 5

### Matriz de entre Objetivo General y Objetivos Específicos

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Determinar la relación de la Comunicación Interna con la Gestión del Tiempo de los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" Lima 2020.	Determinar la relación de la Comunicación Intrapersonal con los objetivos y prioridades en los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" Lima 2020.
	Determinar la relación de la Comunicación Interpersonal con las herramientas para la gestión del tiempo de los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" Lima 2020
	Determinar la relación de la Comunicación Institucional con la percepción del control sobre el tiempo en los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" Lima 2020.

Elaboración Propia

## Anexo N° 6

### Matriz de Coherencia y Consistencia entre Problemas y objetivos

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>
<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>
<p>¿De qué manera la Comunicación Interna se relaciona con la Gestión del Tiempo de los servidores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020?</p>	<p>Determinar la relación de la Comunicación Interna con la Gestión del Tiempo de los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” Lima 2020.</p>
<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>
<p>¿De qué manera la Comunicación Intrapersonal se relaciona con los objetivos y prioridades de los servidores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020?</p>	<p>Determinar la relación de la Comunicación Intrapersonal con los objetivos y prioridades en los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” Lima 2020.</p>
<p>¿De qué manera la Comunicación Interpersonal se relaciona con las herramientas para la gestión del tiempo de los servidores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020?</p>	<p>Determinar la relación de la Comunicación Interpersonal con las herramientas para la gestión del tiempo de los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” Lima 2020</p>
<p>¿De qué manera la Comunicación Institucional se relaciona con la percepción del control sobre el tiempo de los servidores administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en Lima 2020?</p>	<p>Determinar la relación de la Comunicación Institucional con la percepción del control sobre el tiempo de los Servidores Administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” Lima 2020.</p>

## Anexo N° 7

### Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Comunicación Interna	La comunicación interna es toda comunicación que se genera en una organización y está integrada por todos los mensajes que circula en el ámbito organizacional, sean estratégicos o no. Tessi (2015).	Para la presente investigación se está considerando la metodología de gestión de Tessi, Metodología que reúne los modelos 3E, 2S, y 1A, que permiten integrar de manera sistemática las tres dimensiones de la comunicación interna.	Comunicación intrapersonal	Escucharse Entenderse Enseñarse
			Comunicación interpersonal	Remuneración Sentido
			Comunicación institucional	Escucha Empatía Emisión
Gestión del Tiempo	Definen que la gestión o l administración del tiempo es un proceso en el cual establecen metas u objetivos, se fijan las herramientas que favorecen la gestión del tiempo, se tiene en cuenta el tiempo disponible y se verifica el uso que se le da al tiempo; es decir la percepción del control que se tiene del uso del tiempo personal (Aponte y Pujol 2012, citado por Martínez, 2015)	Se refiere a la administración del tiempo, en relación a la distribución y asignación del mismo según priorización de tareas. El cual se medió a través de la aplicación de un instrumento en relación a las dimensiones en las escalas deficiente, regular y eficiente.	Objetivos y prioridades	Alto Medio No urgente
			Herramientas para la Gestión del Tiempo	Planificación Programación Estilos de Aprendizaje
			Percepción del control sobre el tiempo	Prioridades en el uso del tiempo Disposición para continuidad de la labor Persistir en el logro de las metas Nivel de Estrés

Elaboración Propia



## Anexo N° 8 Encuesta

Estimado señor (a) del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”, sírvase leer atentamente las preguntas que siguen y valore indicando con un “x” según su preferencia. Tenga en cuenta que:

### 1.- Realiza un proceso previo de pensamiento , antes de dar una indicación

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

### 2.-Tiene definido y claro sus funciones y responsabilidad

5	Definitivamente si
4	Probablemente si
3	Indeciso (si)
2	Probablemente no
1	Definitivamente no

### 3.-Su Jefe involucra a todos para la búsqueda de soluciones

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

### 4.- Está satisfecho con las condiciones remunerativas en base a su responsabilidad

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

### 5.- Se siente comprometido con el cumplimiento de metas de la institución

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

### 6.- Es escuchado por su organización.

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**7.- Trata de ponerse en el lugar de mis compañeros**

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**8.- Fomentan y promueven la comunicación interna**

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**9.- Realiza sus tareas en orden de importancia**

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**10.- Destina correctamente el tiempo en sus tareas**

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**11.- Distingue las tareas urgentes de las importantes**

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**12.- Utiliza el tiempo adecuadamente evitando interrupciones.**

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**13.- Termina las tareas evitando dejarlas a medias**

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**14.- Aplica sus conocimientos al desarrollo de tus funciones**

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**15.- Sabe cómo priorizar sus tareas**

5	Muy frecuente
4	Frecuente

3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**16.- Se comunica claramente, es efectiva, para indicar lo correcto**

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**17.- Cumple con los objetivos a corto plazo**

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente
1	Nunca

**18.- Realiza trabajo en equipo**

5	Muy frecuente
4	Frecuente
3	Ocasionalmente
2	Raramente

Elaboración Propia



### Anexo N° 9: Aprobación de Fichas de Validación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
COMUNICACIÓN INTERNA	1 Comunicación intrapersonal	Escucharse	01. Realiza un proceso previo de pensamiento , antes de dar una indicación	Muy frecuente	x		x		x	
				Frecuente						
				Ocasionalmente						
				Raramente						
				Nunca						
		Entenderse	02. Tiene definido y claro sus funciones y responsabilidad	Definitivamente si	X		X		x	
	Probablemente si									
	Indeciso (si)									
	Probablemente no									
	Enseñarse	03. Su Jefe involucra a todos para la búsqueda de soluciones	Muy frecuente	X		X		x		
			Frecuente							
			Ocasionalmente							
			Raramente							
			Nunca							
	2 Comunicación Interpersonal	Remuneración	04. Está satisfecho con las condiciones remunerativas en base a su responsabilidad	Totalmente de acuerdo	x		x		x	
				De acuerdo						
				ni de acuerdo ni de desacuerdo						
				Desacuerdo						
		Sentido	05. Se siente comprometido con el cumplimiento de metas de la institución	Totalmente de acuerdo	x		x		x	
				De acuerdo						
	3 Comunicación institucional	Escucha	06. Es escuchado por su organización.	Muy frecuente	x		x		x	
				Frecuente						
				Ocasionalmente						
				Raramente						
Nunca										
Empatía		07. Trata de ponerse en el lugar de mis compañeros	Muy frecuente	x		x		x		
			Frecuente							
			Ocasionalmente							
			Raramente							
Emisión		08. Fomentan y promueven la comunicación interna	Muy frecuente	x		x		x		
			Frecuente							
			Ocasionalmente							
	Raramente									
	Nunca									

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
GESTION DEL TIEMPO	1.Objetivos y prioridades	Alto	09. Realiza sus tareas en orden de importancia	Muy frecuente	x		x		x	
				Frecuente						
				Ocasionalmente						
				Raramente						
		Nunca								
		Muy frecuente								
		Frecuente								
		Ocasionalmente								
		Raramente	x		x					
	Nunca									
	Muy frecuente									
	Frecuente									
	Ocasionalmente	x		x						
	Raramente									
	Nunca									
	Muy frecuente									
	Frecuente	x		x						
	Ocasionalmente									
	Raramente									
	Nunca									
	Muy frecuente	x		x						
	Frecuente									
	Ocasionalmente									
	Raramente									
Nunca	x		x							
Muy frecuente										
Frecuente										
Ocasionalmente										
Raramente	x		x							
Nunca										
Muy frecuente										
Frecuente										
Ocasionalmente	x		x							
Raramente										
Nunca										
Muy frecuente										
Frecuente	x		x							
Ocasionalmente										
Raramente										
Nunca										
Muy frecuente	x		x							
Frecuente										
Ocasionalmente										
Raramente										
Nunca	x		x							
Muy frecuente										
Frecuente										
Ocasionalmente										
Raramente	x		x							
Nunca										
Muy frecuente										
Frecuente										
Ocasionalmente	x		x							
Raramente										
Nunca										
Muy frecuente										
Frecuente	x		x							
Ocasionalmente										
Raramente										
Nunca										

**OBSERVACIONES:**

.....

.....**FECHA DE REVICIÓN:**.....

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Gaul Paris', is written over a light blue horizontal line on a white background.

.....

**FIRMA DE QUIEN VALIDA EL INSTRUMENTO**

**DNI 25691179**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
COMUNICACIÓN INTERNA	1 Comunicación intrapersonal	Escucharse	01. Realiza un proceso previo de pensamiento , antes de dar una indicación	Muy frecuente	x		x		x	
				Frecuente						
				Ocasionalmente						
				Raramente						
		Nunca								
		Entenderse	02. Tiene definido y claro sus funciones y responsabilidad	Definitivamente si	X		X		x	
	Probablemente si									
	Indeciso (si)									
	Probablemente no									
	Definitivamente no									
	Enseñarse	03. Su Jefe involucra a todos para la búsqueda de soluciones	Muy frecuente	X		X		x		
			Frecuente							
Ocasionalmente										
Raramente										
Nunca										
2 Comunicación Interpersonal	Remuneración	04. Está satisfecho con las condiciones remunerativas en base a su responsabilidad	Totalmente de acuerdo	x		x		x		
			De acuerdo							
			ni de acuerdo ni de desacuerdo							
			Desacuerdo							
	Totamente en desacuerdo									
	Sentido	05. Se siente comprometido con el cumplimiento de metas de la institución	Totalmente de acuerdo	x		x		x		
De acuerdo										
3 Comunicación institucional	Escucha	06. Es escuchado por su organización.	Muy frecuente	x		x		x		
			Frecuente							
			Ocasionalmente							
			Raramente							
	Nunca									
	Empatía	07. Trata de ponerse en el lugar de mis compañeros	Muy frecuente	x		x		x		
Frecuente										
Ocasionalmente										
Raramente										
Nunca										
Emisión	08. Fomentan y promueven la comunicación interna	Muy frecuente	x		x		x			
		Frecuente								
		Ocasionalmente								
		Raramente								
Nunca										

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
GESTION DEL TIEMPO	1.Objetivos y prioridades	Alto	09. Realiza sus tareas en orden de importancia	Muy frecuente	x		x		x	
				Frecuente						
				Ocasionalmente						
				Raramente						
		Nunca								
		Muy frecuente								
		Frecuente								
		Ocasionalmente								
		Raramente	x		x					
	Nunca									
	Muy frecuente									
	Frecuente									
	Ocasionalmente	x		x						
	Raramente									
	Nunca									
	Muy frecuente									
	Frecuente	x		x						
	Ocasionalmente									
	Raramente									
	Nunca									
	Muy frecuente	x		x						
	Frecuente									
	Ocasionalmente									
	Raramente									
	Nunca	x		x						
	Muy frecuente									
	Frecuente									
	Ocasionalmente									
	Raramente	x		x						
	Nunca									
Muy frecuente										
Frecuente										
Ocasionalmente	x		x							
Raramente										
Nunca										
Muy frecuente										
Frecuente	x		x							
Ocasionalmente										
Raramente										
Nunca										
Muy frecuente	x		x							
Frecuente										
Ocasionalmente										
Raramente										
Nunca	x		x							
Muy frecuente										
Frecuente										
Ocasionalmente										
Raramente	x		x							
Nunca										
Muy frecuente										
Frecuente										
Ocasionalmente	x		x							
Raramente										
Nunca										
Muy frecuente										
Frecuente	x		x							
Ocasionalmente										
Raramente										
Nunca										

**OBSERVACIONES:**

.....  
**FECHA DE REVICIÓN: 17/05/2021**



.....  
**Lic. Administración Luis Enrique Dios Zárate**

**COLOQUE ACA EL CARGO QUE OCUPA, DNI Y SU NRO DE COLEGIATURA (OPCIONAL)**

**DTC. DNI 07909441 CORLAD. 02098**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
COMUNICACIÓN INTERNA	1 Comunicación intrapersonal	Escucharse	01. Realiza un proceso previo de pensamiento , antes de dar una indicación	Muy frecuente	x		x		x	
				Frecuente						
				Ocasionalmente						
				Raramente						
				Nunca						
		Entenderse	02. Tiene definido y claro sus funciones y responsabilidad	Definitivamente si	X		X		x	
	Probablemente si									
	Indeciso (si)									
	Probablemente no									
	Enseñarse	03. Su Jefe involucra a todos para la búsqueda de soluciones	Muy frecuente	X		X		x		
			Frecuente							
			Ocasionalmente							
			Raramente							
			Nunca							
	2 Comunicación Interpersonal	Remuneración	04. Está satisfecho con las condiciones remunerativas en base a su responsabilidad	Totalmente de acuerdo	x		x		x	
				De acuerdo						
				ni de acuerdo ni de desacuerdo						
				Desacuerdo						
		Sentido	05. Se siente comprometido con el cumplimiento de metas de la institución	Totalmente de acuerdo	x		x		x	
				De acuerdo						
	3 Comunicación institucional	Escucha	06. Es escuchado por su organización.	Muy frecuente	x		x		x	
				Frecuente						
				Ocasionalmente						
				Raramente						
Nunca										
Empatía		07. Trata de ponerse en el lugar de mis compañeros	Muy frecuente	x		x		x		
			Frecuente							
			Ocasionalmente							
			Raramente							
Emisión		08. Fomentan y promueven la comunicación interna	Muy frecuente	x		x		x		
			Frecuente							
			Ocasionalmente							
	Raramente									
	Nunca									

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
GESTION DEL TIEMPO	1.Objetivos y prioridades	Alto	09. Realiza sus tareas en orden de importancia	Muy frecuente	x		x		x	
				Frecuente						
				Ocasionalmente						
				Raramente						
		Nunca								
		Muy frecuente								
		Frecuente								
		Ocasionalmente								
		Raramente								
	Nunca									
	Muy frecuente									
	Frecuente									
	Ocasionalmente	x								
	Raramente									
	Nunca									
	Muy frecuente									
	Frecuente									
	Ocasionalmente									
	Raramente									
	Nunca									
	Muy frecuente	x								
	Frecuente									
	Ocasionalmente									
	Raramente									
	Nunca									
	Muy frecuente									
	Frecuente									
	Ocasionalmente									
	Raramente	x								
	Nunca									
Muy frecuente										
Frecuente										
Ocasionalmente										
Raramente										
Nunca										
Muy frecuente										
Frecuente	x									
Ocasionalmente										
Raramente										
Nunca										
Muy frecuente										
Frecuente										
Ocasionalmente										
Raramente										
Nunca										
Muy frecuente de acuerdo										
De acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Desacuerdo	x									
Totalmente en desacuerdo										
Totalmente de acuerdo										
De acuerdo										
De acuerdo	x									
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Desacuerdo										
Totalmente en desacuerdo										
Totalmente de acuerdo										
De acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Desacuerdo										
Totalmente en desacuerdo	x									
Totalmente de acuerdo										
De acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Desacuerdo										
Totalmente en desacuerdo										
Muy frecuente										
Frecuente										
Ocasionalmente	x									
Raramente										
Nunca										
Nunca										



**OBSERVACIONES:** Instrumento apto

**FECHA DE REVICIÓN:** 17-V-2021

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop at the top and a vertical line extending downwards.

.....+  
**FIRMA DE QUIEN VALIDA EL INSTRUMENTO**

*Rafael Arturo López Landauro- Docente Tiempo Completo*

*DNI: 08273208*

### Anexo N° 10 Cronograma

ACTIVIDADES		ENE	FEB	MARZ	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO
1	Metodología de Investigación 1	x							
2	Metodología de Investigación 2		x	x					
3	Metodología de Investigación 3				x				
4	Informes Individuales				x	x			
5	Proyecto final					x			
6	Sustentación del Proyecto						x		
7	Informes Individuales						x		
8	Proyecto final							x	
9	Sustentación del Proyecto								x

Elaboración Propia

## Anexo N° 11

### Prueba de Confiabilidad Alfa de Cronbach

Para las 18 preguntas de la presente investigación.- tamaño de muestra = n 38.

TABLA N° 07

### RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

Resumen de procesamiento de casos			
		1. N	2. %
Casos	Válido	37	97.4
	Excluido	1	2.6
	Total	38	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

TABLA N° 08

### ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.942	18

**TABLA N° 9**  
**ESTADÍSTICA DE ELEMENTO**

<b>Estadísticas de elemento</b>			
	Media	Desv. Desviación	N
PROCESO DE PENSAMIENTO	4.49	.507	37
FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD	4.41	.551	37
BUSQUEDA DE SOLUCIONES	4.49	.507	37
SATISFACCION REMUNERATIVA	4.32	.475	37
COMPROMISO INSTITUCIONAL	4.32	.475	37
ORGANIZACIÓN	4.49	.507	37
EMPATIA	4.32	.580	37
FOMENTA LA COMUNICACIÓN	4.32	.475	37
ORDEN DE IMPORTANCIA	4.41	.551	37
USO CORRECTO DEL TIEMPO	4.41	.551	37
URGENTES E IMPORTANTES	4.54	.505	37
EVITA INTERRUPCIONES	4.49	.507	37
TRABAJO A MEDIAS	4.30	.463	37
DESARROLLO DE FUNCIONES	4.51	.559	37
PRIORIZA TAREAS	4.49	.507	37
COMUNICACION EFECTIVA	4.49	.507	37
CUMPLE LOS OBJETIVOS	4.38	.492	37
TRABAJO EN EQUIPO	4.62	.545	37

**TABLA N° 10**  
**ESTADÍSTICA DE TOTAL DE ELEMENTO**

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	<b>Media de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Correlación de total de elementos corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
PROCESO DE PENSAMIENTO	75.30	38.048	.832	.936
FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD	75.38	39.186	.583	.941
BUSQUEDA DE SOLUCIONES	75.30	38.048	.832	.936
SATISFACCIÓN REMUNERATIVA	75.46	39.922	.560	.941
COMPROMISO INSTITUCIONAL	75.46	39.922	.560	.941
ORGANIZACIÓN	75.30	38.048	.832	.936
EMPATÍA	75.46	39.866	.451	.944
FOMENTA LA COMUNICACIÓN	75.46	39.533	.628	.940
ORDEN DE IMPORTANCIA	75.38	38.686	.659	.939
USO CORRECTO DEL TIEMPO	75.38	39.186	.583	.941
URGENTES E IMPORTANTES	75.24	38.189	.811	.937
EVITA INTERRUPCIONES	75.30	38.048	.832	.936
TRABAJO A MEDIAS	75.49	40.201	.526	.942
DESARROLLO DE FUNCIONES	75.27	39.203	.571	.941
PRIORIZA TAREAS	75.30	37.937	.851	.936
COMUNICACIÓN EFECTIVA	75.30	38.048	.832	.936
CUMPLE LOS OBJETIVOS	75.41	38.248	.825	.936
TRABAJO EN EQUIPO	75.16	40.584	.378	.945

**TABLA N° 11**

**ESTADÍSTICA DE ESCALA**

<b>Estadísticas de escala</b>			
<b>Media</b>	<b>Varianza</b>	<b>Desv. Desviación</b>	<b>N de elementos</b>
79.78	43.508	6.596	18

**ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS 18 PREGUNTAS PERTENECIENTES A LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.- TAMAÑO DE MUESTRA: n=38**

**TABLA N° 12  
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA**

Estadísticos																		
	PROCESO DE PENSAMIENTO	FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD	BUSQUEDA DE SOLUCIONES	SATISFACCION REMUNERATIVA	COMPROMISO INSTITUCIONAL	ORGANIZACION	EMPATIA	FOMENTA LA COMUNICACION	ORDEN DE IMPORTANCIA	USO CORRECTO DEL TIEMPO	URGENTES E IMPORTANTES	EVITA INTERRUPCIONES	TRABAJO A MEDIAS	DESARROLLO DE FUNCIONES	PRIORIZA TAREAS	COMUNICACION EFECTIVA	CUMPLE LOS OBJETIVOS	TRABAJO EN EQUIPO
N	Válido	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Media	4.47	4.42	4.47	4.32	4.32	4.47	4.34	4.34	4.42	4.42	4.54	4.47	4.29	4.53	4.5	4.47	4.39	4.63
Mediana	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4.5	4	4	5
Moda	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4 <sup>a</sup>	4	4	5
Desv. Desviación	0.506	0.552	0.506	0.471	0.471	0.506	0.582	0.481	0.552	0.552	0.505	0.506	0.46	0.557	0.507	0.506	0.495	0.541
Varianza	0.256	0.304	0.256	0.222	0.222	0.256	0.339	0.231	0.304	0.304	0.255	0.256	0.211	0.31	0.257	0.256	0.245	0.293
Rango	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

# ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LOS RESULTADOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

TABLA N° 13

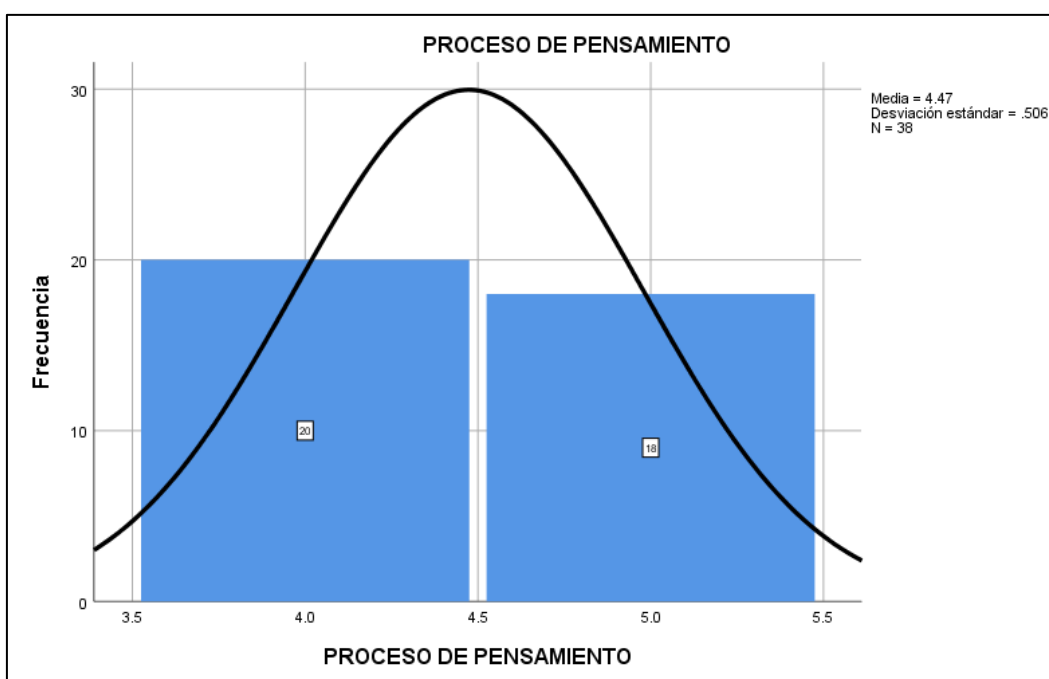
## DE PROCESO DE PENSAMIENTO

PROCESO DE PENSAMIENTO					
1		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FRECUENTE	20	52.6	52.6	52.6
	MUY FRECUENTE	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto al proceso de pensamiento el 52.6% es frecuente, mientras que el 47.4% es muy frecuente.

GRÁFICO N° 1

## HISTOGRAMA DE PROCESO DE PENSAMIENTO





**TABLA N° 14**

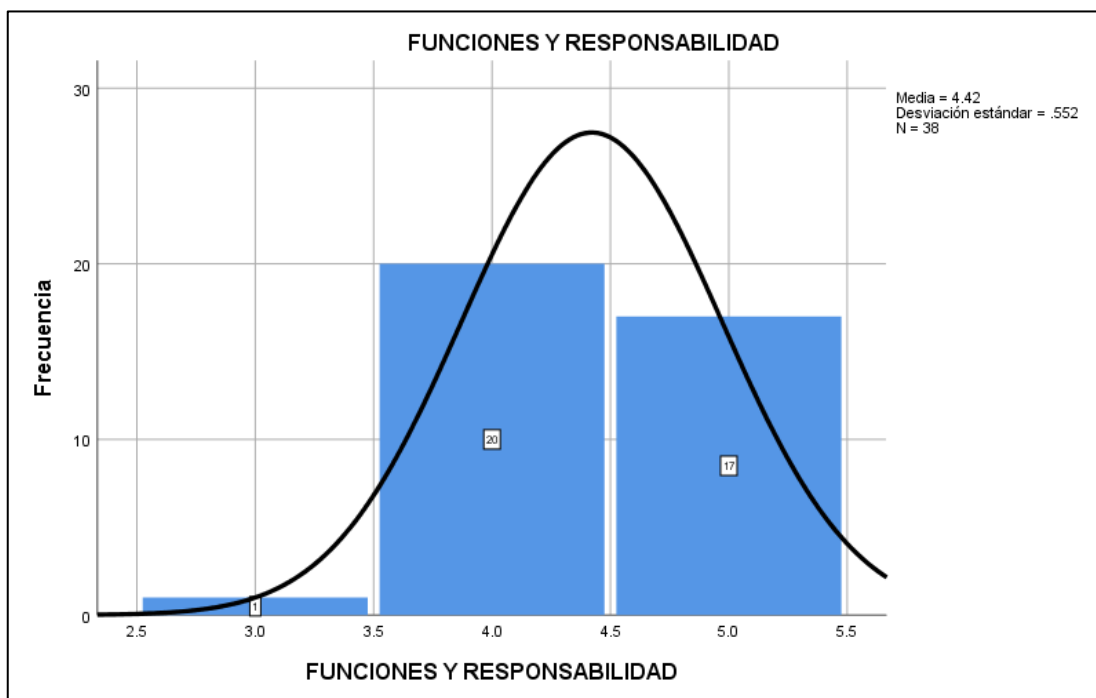
**FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD**

FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD					
		Frecuencia	Porcenta2e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDECISO	1	2.6	2.6	2.6
	PROBABLEMENTE SI	20	52.6	52.6	55.3
	DEFINITAMENTE SI	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a las funciones y responsabilidad el 52.6% corresponde a probablemente sí, a definitivamente sí, 44.7% mientras que el 2.6% está indeciso.

**GRAFICO N° 2**

**HISTOGRAMA DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD**

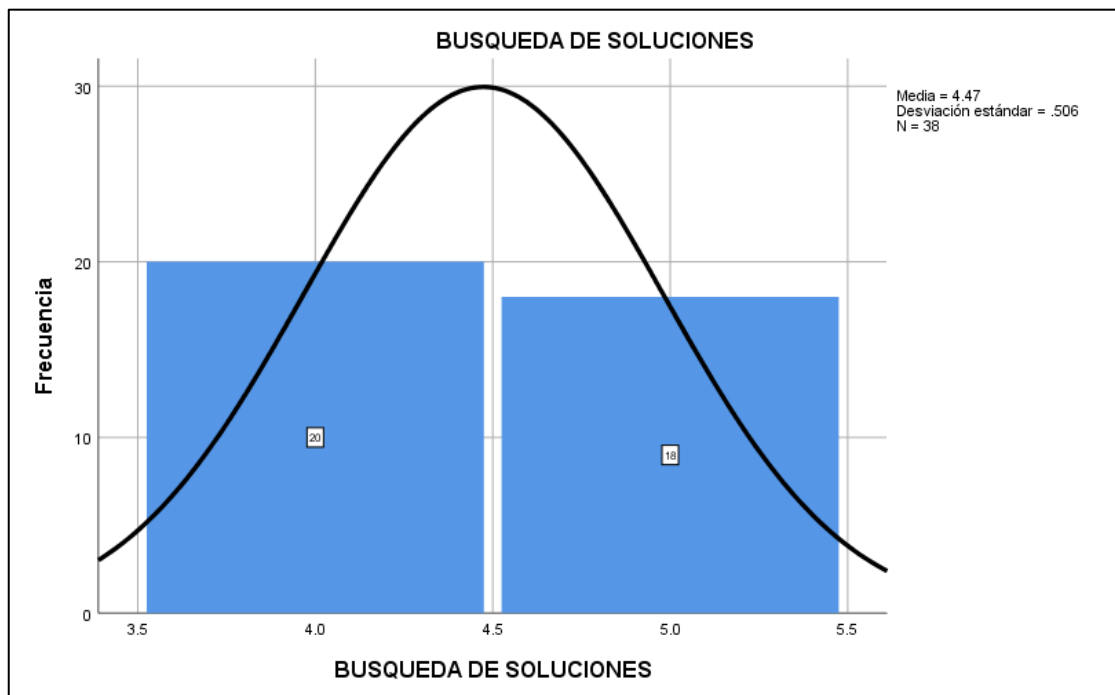


**TABLA N° 15**  
**BUSQUEDA DE SOLUCIONES**

<b>BUSQUEDA DE SOLUCIONES</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FRECUENTE	20	52.6	52.6	52.6
	MUY FRECUENTE	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 52.6% es frecuente, mientras que el 47.4% es muy frecuente.

**GRÁFICO N° 3**  
**HISTOGRAMA BUSQUEDA DE SOLUCIONES**



**TABLA N° 16**

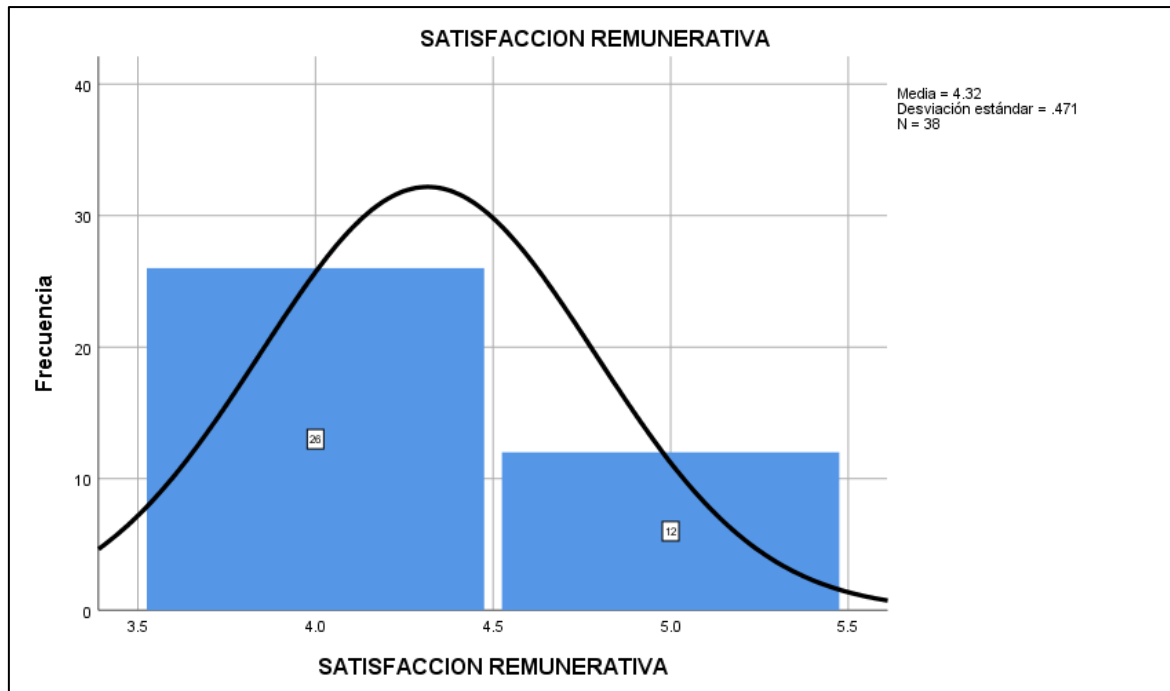
**SATISFACCIÓN REMUNERATIVA**

SATISFACCIÓN REMUNERATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	26	68.4	68.4	68.4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 68.4% está de acuerdo, mientras que el 31.6% está totalmente de acuerdo.

**GRÁFICO N° 4**

**HISTROGRAMA SATISFACCIÓN REMUNERATIVA**



**TABLA N° 17**

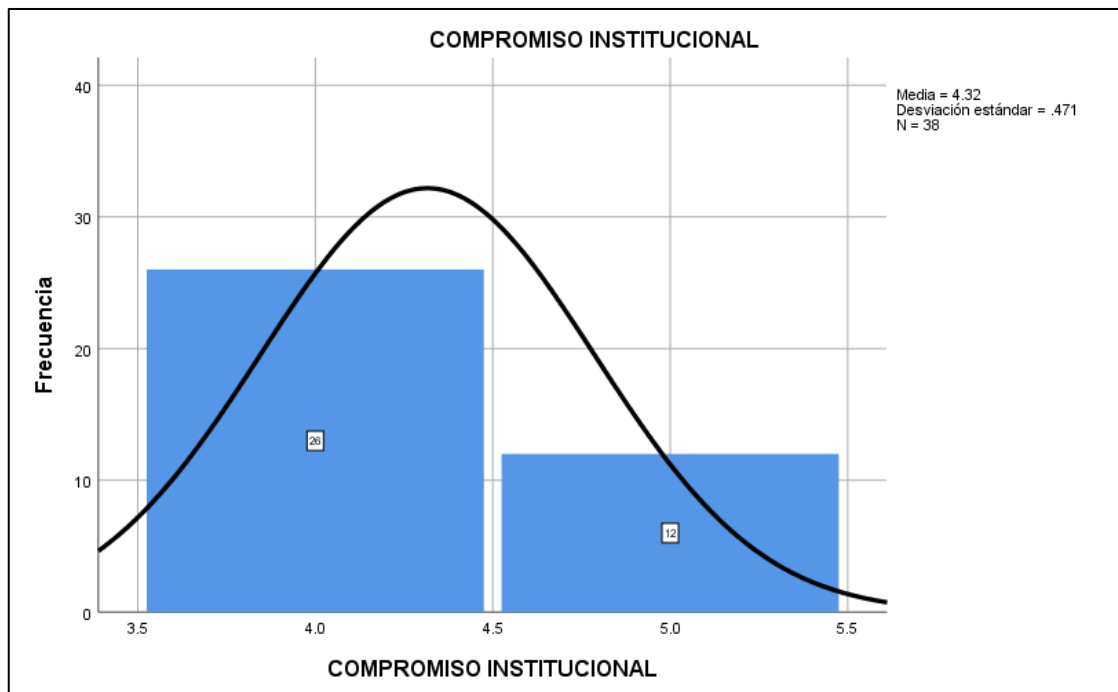
**COMPROMISO INSTITUCIONAL**

COMPROMISO INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	26	68.4	68.4	68.4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 68.4% está de acuerdo, mientras que el 31.6% está totalmente de acuerdo.

**GRÁFICO N° 5**

**HISTOGRAMA COMPROMISO INSTITUCIONAL**

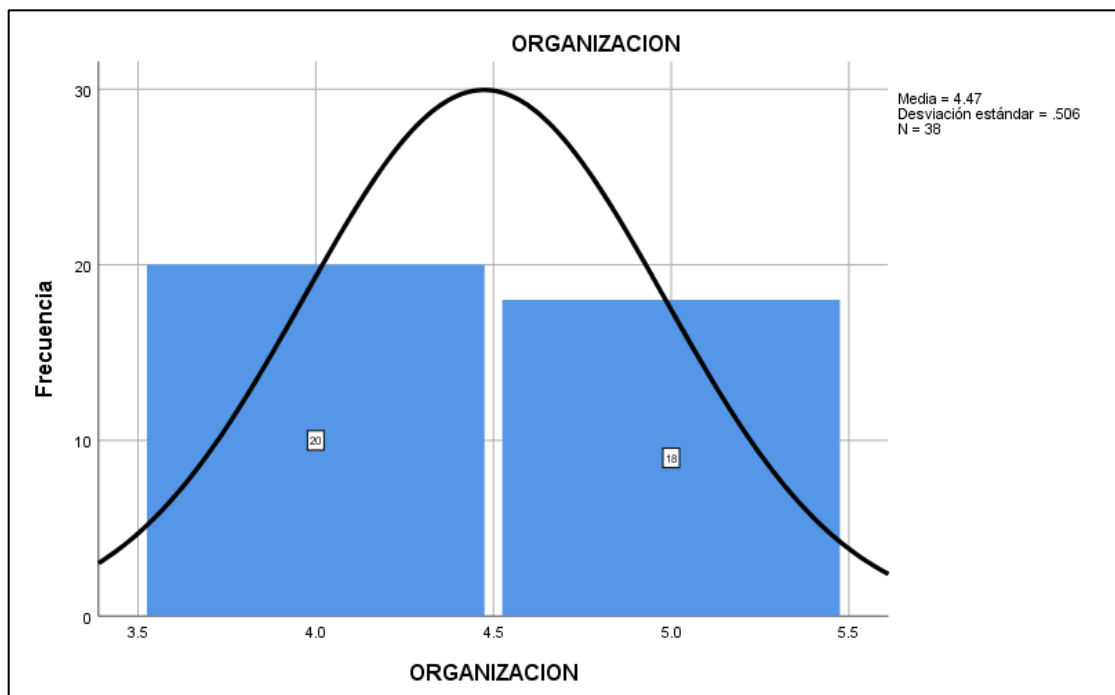


**TABLA N° 18**  
**ORGANIZACIÓN**

<b>ORGANIZACIÓN</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FRECUENTE	20	52.6	52.6	52.6
	MUY FRECUENTE	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 52.6% está de acuerdo, mientras que el 47.4% está totalmente de acuerdo.

**GRÁFICO N° 6**  
**HISTROGRAMA ORGANIZACIÓN**



**TABLA N° 19**

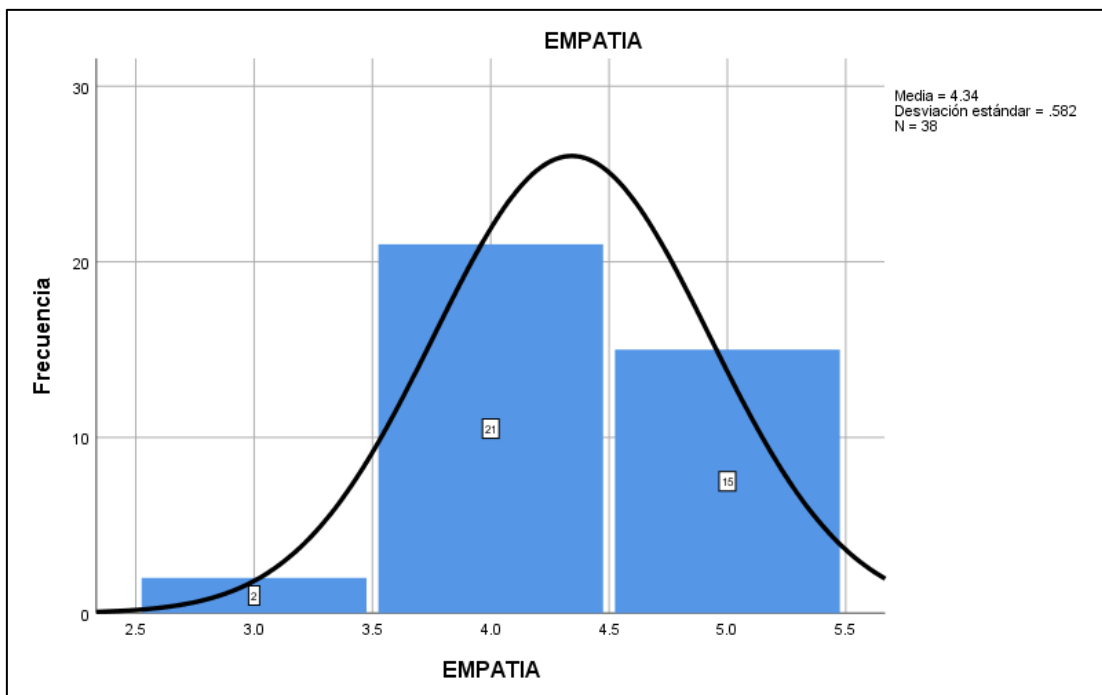
**EMPATÍA**

<b>EMPATÍA</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	OCASIONALMENTE	2	5.3	5.3	5.3
	FRECUENTE	21	55.3	55.3	60.5
	MUY FRECUENTE	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 55.3% es frecuente, el 39.5% es muy frecuente, mientras que el 5.3% es ocasionalmente.

**GRÁFICO N° 7**

**HISTOGRAMA EMPATÍA**

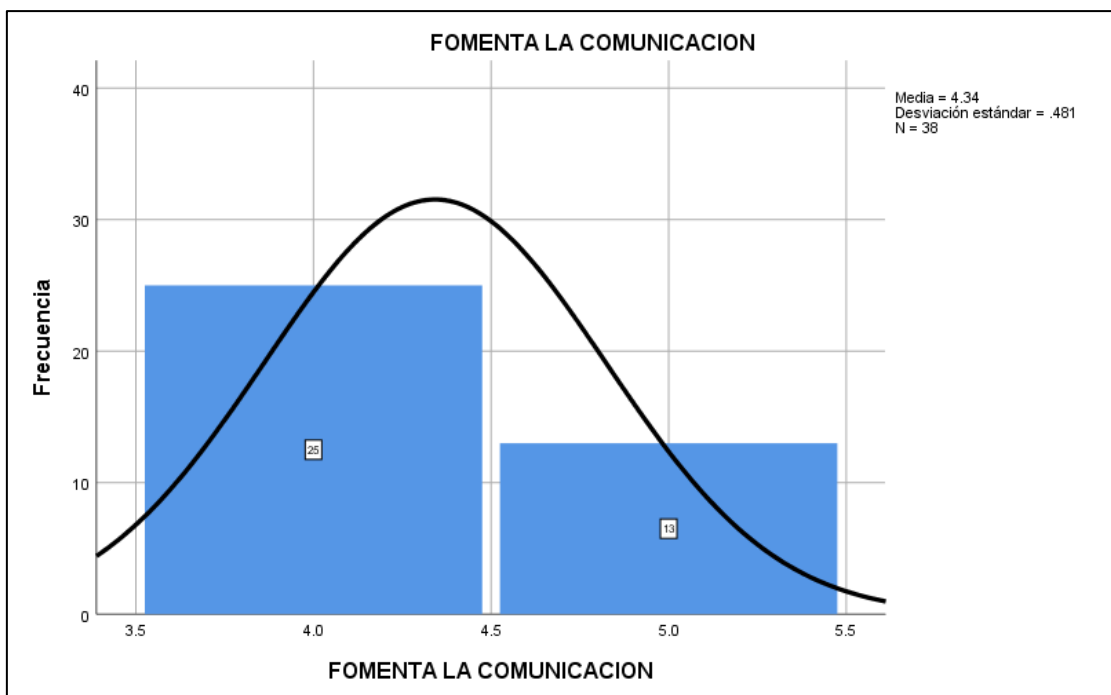


**TABLA N° 20**  
**FOMENTA LA COMUNICACIÓN**

<b>FOMENTA LA COMUNICACIÓN</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FRECUENTE	25	65.8	65.8	65.8
	MUY FRECUENTE	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 65.8% es frecuente, mientras que el 34.2% es muy frecuente.

**GRÁFICO N° 8**  
**HISTOGRAMA FOMENTA LA COMUNICACIÓN**

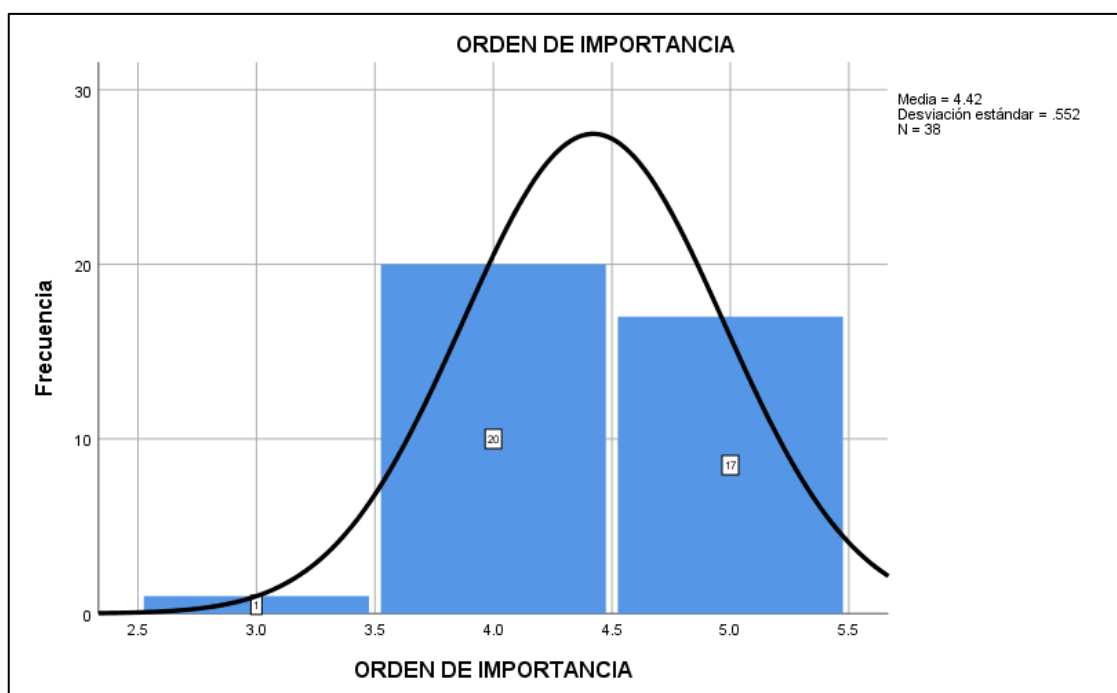


**TABLA N° 21**  
**ORDEN DE IMPORTANCIA**

ORDEN DE IMPORTANCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	OCASIONALMENTE	1	2.6	2.6	2.6
	FRECUENTE	20	52.6	52.6	55.3
	MUY FRECUENTE	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 52.6% es frecuente, muy frecuente 44.7%, mientras que el 2.6% es ocasionalmente.

**GRÁFICO N° 9**  
**HISTOGRAMA ORDEN DE IMPORTANCIA**





**TABLA N° 22**

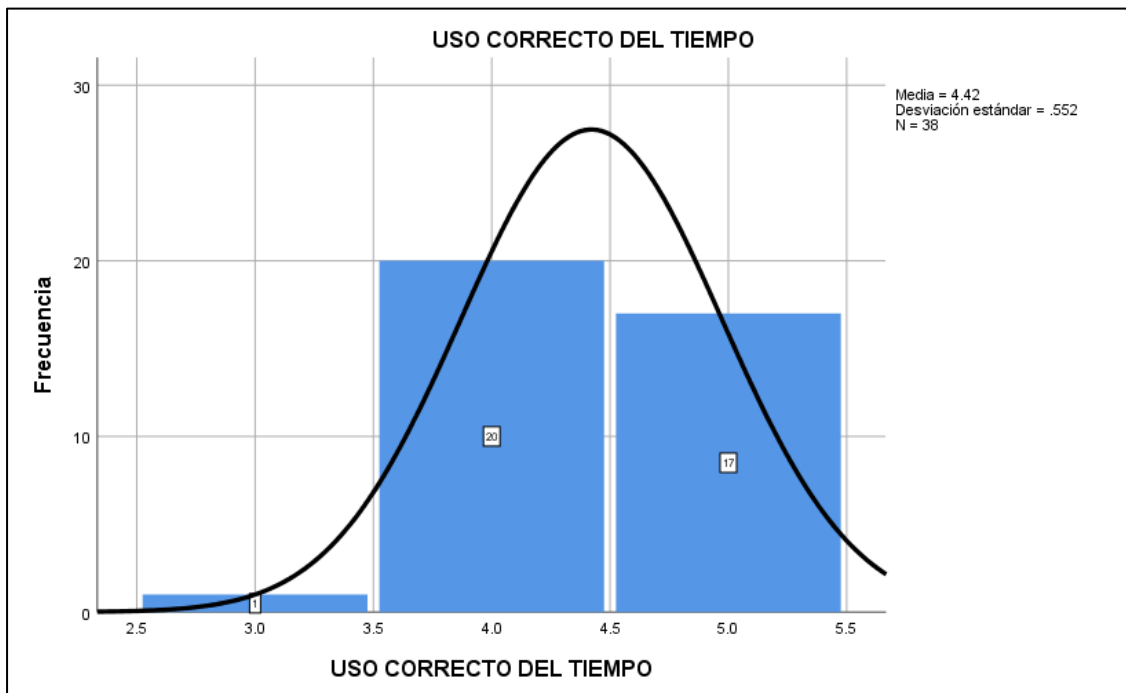
**USO CORRECTO DEL TIEMPO**

<b>USO CORRECTO DEL TIEMPO</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	OCASIONALMENTE	1	2.6	2.6	2.6
	FRECUENTE	20	52.6	52.6	55.3
	MUY FRECUENTE	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 52.6% es frecuente, el 44.7% es muy frecuente, mientras que el 2.6% es ocasionalmente.

**GRÁFICO N° 10**

**HISTROGRAMA DE USO CORRECTO DEL TIEMPO**



**TABLA N° 23**

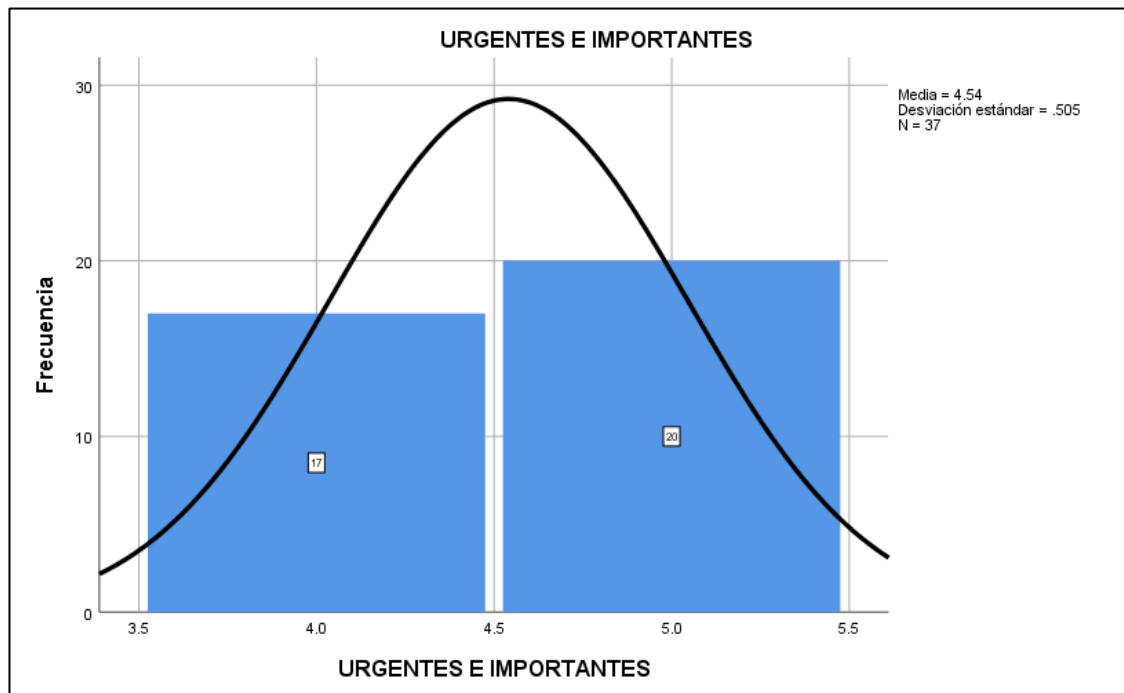
**URGENTES E IMPORTANTES**

<b>URGENTES E IMPORTANTES</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulad
Válido	FRECUENTE	17	44.7	45.9	45.9
	MUY FRECUENTE	20	52.6	54.1	100.0
	Total	37	97.4	100.0	
Perdidos	Sistema	1	2.6		
Total		38	100.0		

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 45.9% es frecuente, mientras que el 54.1% es muy frecuente.

**GRÁFICO N° 11**

**HISTOGRAMA URGENTES E IMPORTANTES**

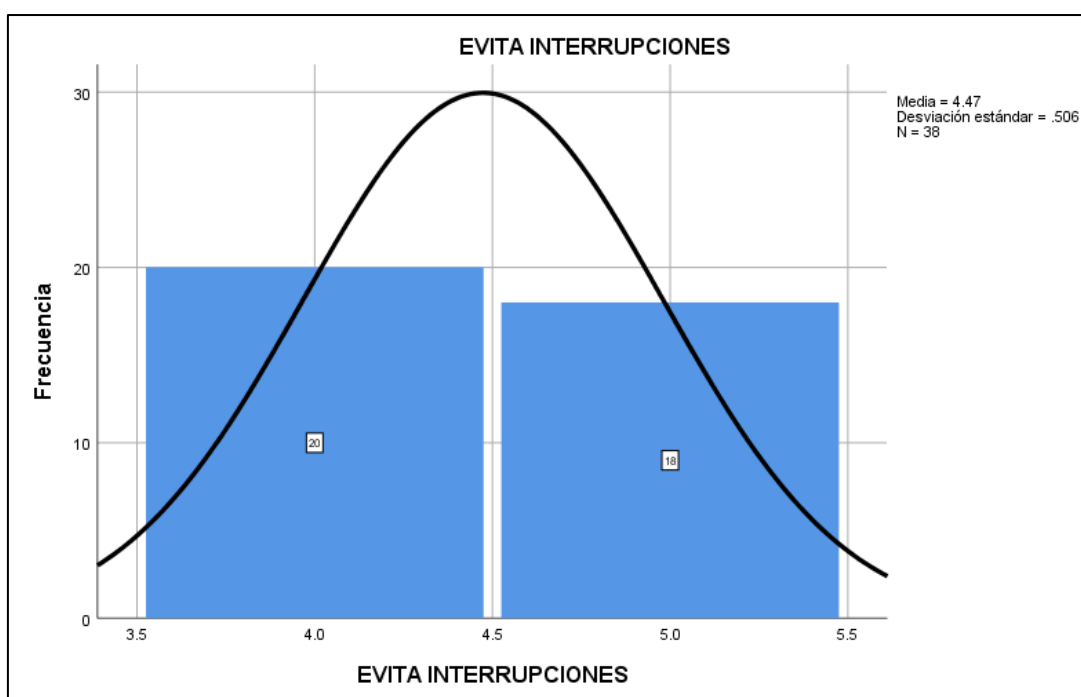


**TABLA N° 24**  
**EVITAR INTERRUPCIONES**

<b>EVITAR INTERRUPCIONES</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FRECUENTE	20	52.6	52.6	52.6
	MUY FRECUENTE	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 52.6% es frecuente, mientras que el 47.4% es muy frecuente.

**GRÁFICO N° 12**  
**HISTOGRAMA EVITAR INTERRUPCIONES**

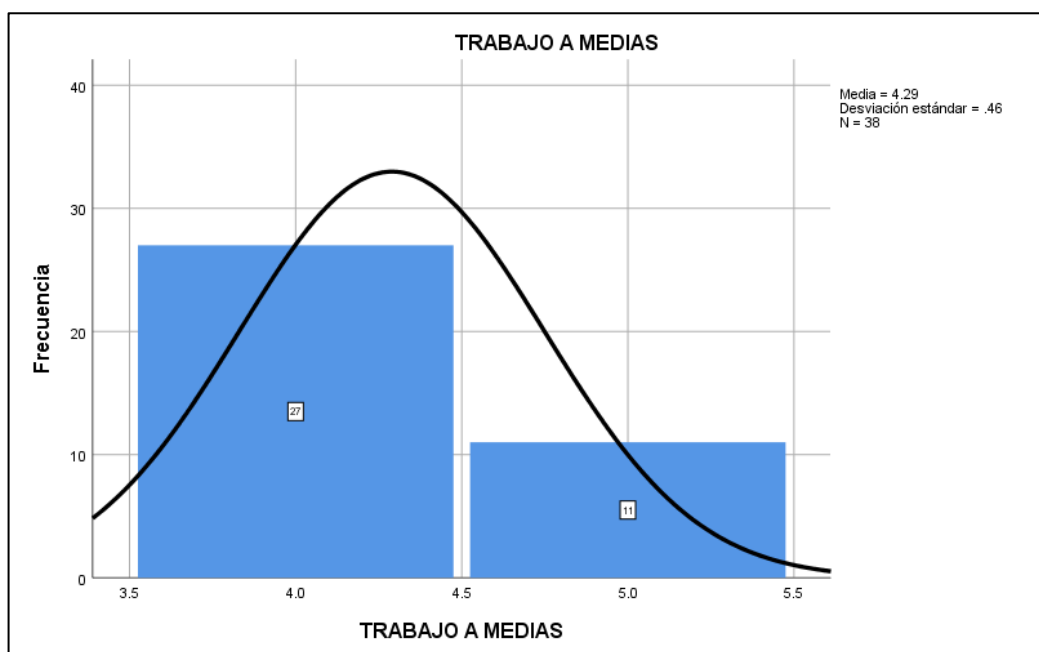


**TABLA N° 25**  
**TRABAJO A MEDIAS**

<b>TRABAJO A MEDIAS</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FRECUENTE	27	71.1	71.1	71.1
	MUY FRECUENTE	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 71.1% es frecuente, mientras que el 28.9% es muy frecuente.

**GRÁFICO N° 13**  
**HISTOGRAMA TRABAJO A MEDIAS**



**TABLA N° 26**

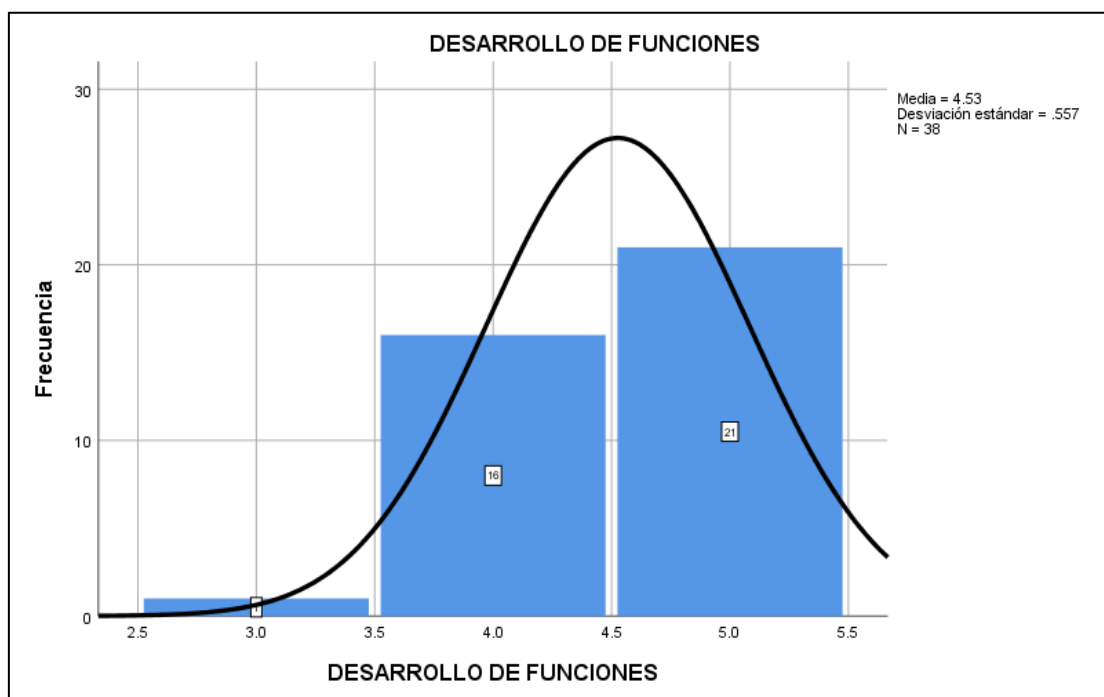
**DESARROLLO DE FUNCIONES**

<b>DESARROLLO DE FUNCIONES</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	OCASIONALMENTE	1	2.6	2.6	2.6
	FRECUENTE	16	42.1	42.1	44.7
	MUY FRECUENTE	21	55.3	55.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 42.1% es frecuente, muy frecuente el 55.3% mientras que el 2.6% es ocasionalmente.

**GRÁFICO N° 14**

**HISTOGRAMA DESARROLLO DE FUNCIONES**

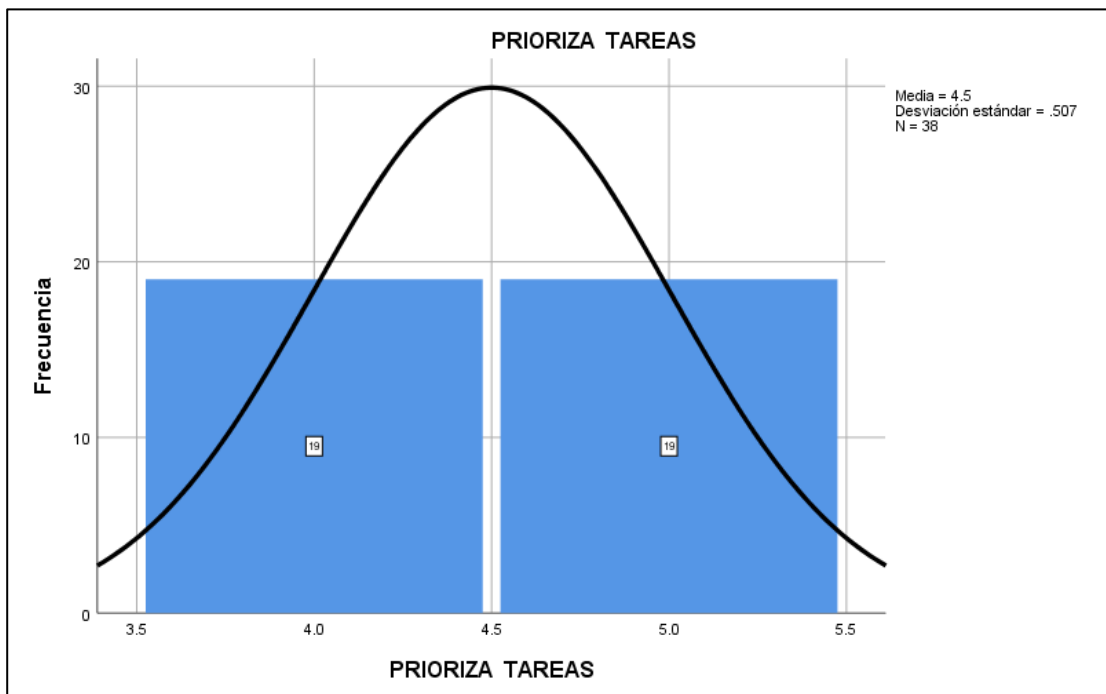


**TABLA N 27**  
**PRIORIZA TAREAS**

<b>PRIORIZA TAREAS</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FRECUENTE	19	50.0	50.0	50.0
	MUY FRECUENTE	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 50.0% es frecuente, mientras que el 50.0% es muy frecuente.

**GRÁFICO N° 15**  
**HISTOGRAMA PRIORIZA TAREAS**

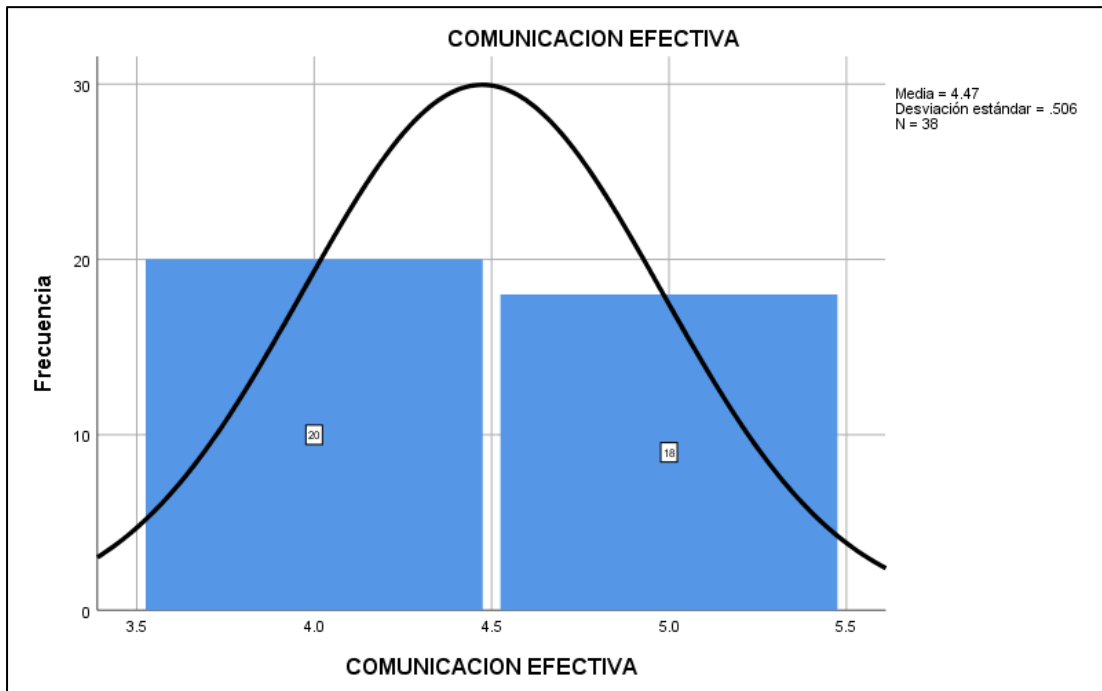


**TABLA N° 28**  
**COMUNICACIÓN EFECTIVA**

<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FRECUENTE	20	52.6	52.6	52.6
	MUY FRECUENTE	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 52.6% es frecuente, mientras que el 47.4% es muy frecuente.

**GRÁFICO N° 16**  
**HISTOGRAMA COMUNICACIÓN EFECTIVA**



**TABLA N° 29**

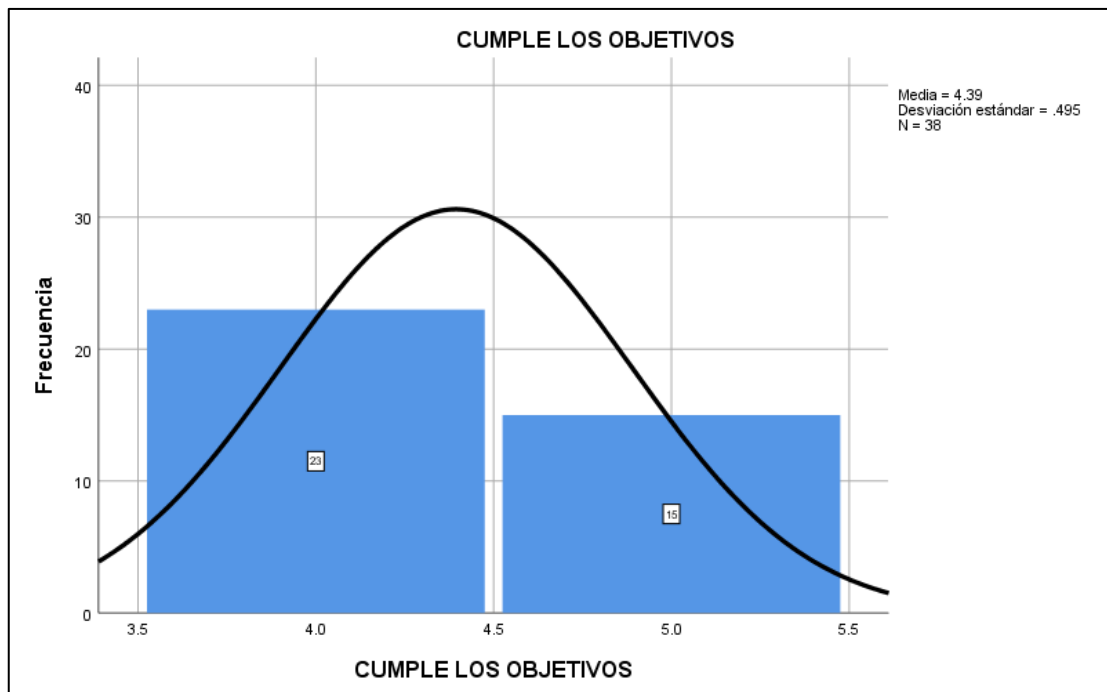
**CUMPLE LOS OBJETIVOS**

<b>CUMPLE LOS OBJETIVOS</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FRECUENTE	23	60.5	60.5	60.5
	MUY FRECUENTE	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 60.5% es frecuente, mientras que el 39.5% es muy frecuente.

**GRÁFICO N° 17**

**HISTOGRAMA CUMPLE LOS OBJETIVOS**





**TABLA N° 30**

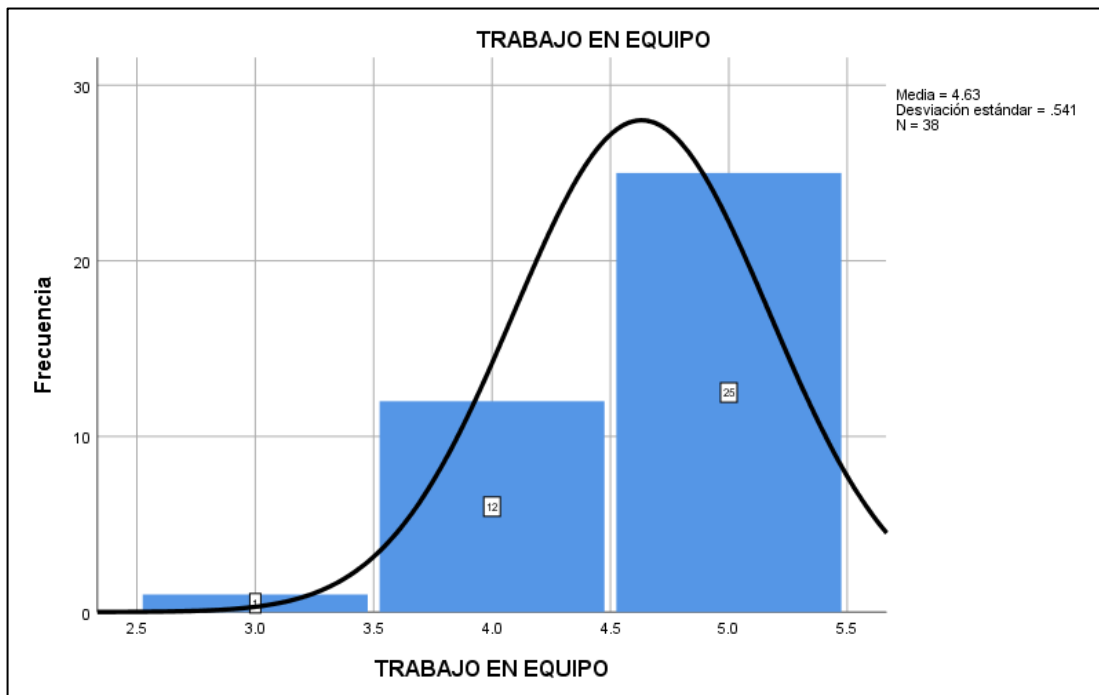
**TRABAJO EN EQUIPO**

TRABAJO EN EQUIPO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	OCASIONALMENTE	1	2.6	2.6	2.6
	FRECUENTE	12	31.6	31.6	34.2
	MUY FRECUENTE	25	65.8	65.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

En cuanto a la búsqueda de soluciones el 2.6% es ocasionalmente, frecuente, es el 31.6%, mientras que el 65.8% es muy frecuente.

**GRÁFICO N° 18**

**HISTROGRAMA TRABAJO EN EQUIPO**



## ESTADÍSTICA INFERENCIAL DE LOS RESULTADOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

### PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN DEL TIEMPO

H0:

V1 La Comunicación Interna no se relaciona con V2 la Gestión del Tiempo

H1:

V1 La Comunicación Interna se relaciona con V2 la Gestión del Tiempo

**TABLA N° 31**

#### PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Correlaciones			
		COMUNICACIÓN INTERNA	GESTIÓN DEL TIEMPO
COMUNICACIÓN INTERNA	Correlación de Pearson	1	.909**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	38	38
GESTIÓN DEL TIEMPO	Correlación de Pearson	.909**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	38	38

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

Inferencia Estadística: Se concluye que hay una asociación del 90.9% entre la Comunicación Interna y la Gestión del Tiempo, correlación altamente significativa entre las variables consideradas en la investigación.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1 DE LA COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL Y LA GESTIÓN DEL TIEMPO

H0:

V1 D1 La Comunicación Intrapersonal no se relaciona con V2 la Gestión del Tiempo

H1:

V1 D1 La Comunicación Intrapersonal se relaciona con V2 la Gestión del Tiempo

**TABLA N ° 32**

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Correlaciones			
		COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL	GESTIÓN DEL TIEMPO
COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL	Correlación de Pearson	1	.895**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	38	38
GESTIÓN DEL TIEMPO	Correlación de Pearson	.895**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	38	38

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

Inferencia Estadística: Se concluye que hay una asociación del 89.5% entre la Comunicación Intrapersonal y la Gestión del Tiempo, correlación altamente significativa entre las variables consideradas en la investigación.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2 DE LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL Y LA GESTIÓN DEL TIEMPO

H0:

V1 D2 La Comunicación Interpersonal no se relaciona con V2 la Gestión del Tiempo

H1:

V1D2 La Comunicación Interpersonal se relaciona con V2 la Gestión del Tiempo

**TABLA N° 33**

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Correlaciones			
		COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	GESTIÓN DEL TIEMPO
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	Correlación de Pearson	1	.521**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	38	38
GESTIÓN DEL TIEMPO	Correlación de Pearson	.521**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	38	38

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

Inferencia Estadística: Se concluye que hay una asociación moderada media del 52.1% entre la Comunicación Interpersonal y la Gestión del Tiempo, presentando una correlación altamente significativa.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3 DE LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN DEL TIEMPO

H0:

V1D3 La Comunicación Institucional no se relaciona con la V2 la Gestión del Tiempo

H1:

V1D3 La Comunicación Institucional se relaciona con la V2 la Gestión del Tiempo

**TABLA N° 34**

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Correlaciones			
		COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	GESTIÓN DEL TIEMPO
COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	1	.842**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	38	38
GESTIÓN DEL TIEMPO	Correlación de Pearson	.842**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	38	38

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

Inferencia Estadística: Se concluye que hay una asociación del 84.2% entre la Comunicación Institucional y la Gestión del Tiempo, correlación altamente significativa entre las variables consideradas en la investigación

## Anexo N° 13

### Presupuesto

RUBRO	COSTO	CANTIDAD	TOTAL
<b>Costo de Maestría</b>			
Matricula	350.00	1	350.00
Inscripción	100.00	1	100.00
Mensualidad	300.00	1	300.00
Pensión	250.00	6	1,500.00
<b>Internet</b>			
Entel	75.00	1	75.00
<b>Materiales de Escritorio</b>			
Mesa para Lap Top	50.00	1	50.00
Servicio de Energía Eléctrica	150.00	1	150.00
<b>TOTAL</b>			<b>2,525.00</b>

Elaboración Propia

**FIGURA 1.**  
**GESTIÓN DE LA PALABRA EN TRES DIMENSIONES. SITIO**  
**OFICIAL DE LA METODOLOGÍA 1A VANGUARDIA EN COMUNICACIÓN**  
**INTERNA.**

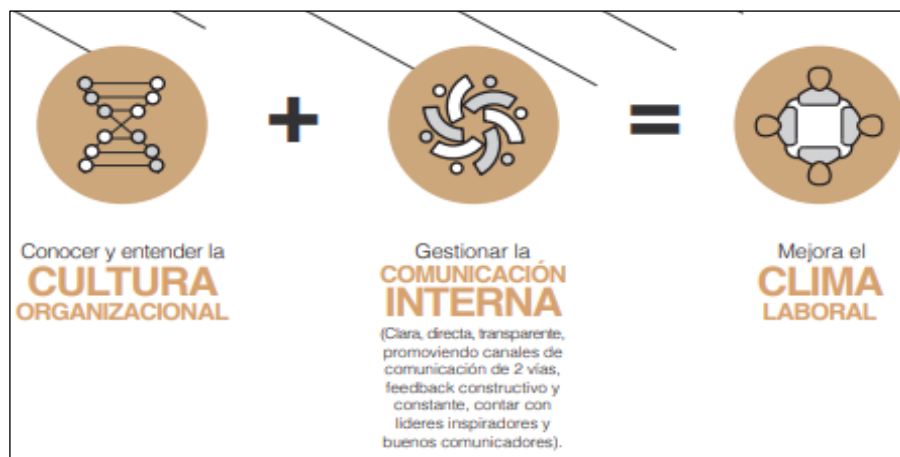


**FIGURA 2.**  
**DIMENSIONES DE LA COMUNICACIÓN INTERNA.**  
**(METODOLOGÍA DE MANUEL TESSI)**





**FIGURA 3.**  
**ECUACIÓN GANADORA DE LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA, COMO DAR EL SALTO DE OPERATIVO A ESTRATÉGICO**



**FIGURA 4.**  
**MATRIZ DE GESTIÓN DEL TIEMPO DE EISENHOWER**



Fuente de información: <https://economipedia.com/definiciones/matriz-de-eisenhower.html>

**FIGURA 5.**  
**MATRIZ DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO**

	Urgente	No Urgente
Importante	<p align="center"><b><u>Cuadrante I</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Crisis</li> <li>● Presiones</li> <li>● Proyectos con fecha de vencimiento</li> </ul>	<p align="center"><b><u>Cuadrante II</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Relaciones personales</li> <li>● Nuevas oportunidades</li> <li>● Planificación futuro</li> <li>● Actividades preventivas</li> <li>● Crecimiento personal</li> <li>● Ocio, diversión</li> </ul>
No Importante	<p align="center"><b><u>Cuadrante III</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Interrupciones</li> <li>● Email, reuniones, llamadas</li> <li>● Actividades populares</li> <li>● Presiones familiares</li> </ul>	<p align="center"><b><u>Cuadrante IV</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Detalles</li> <li>● Ladrones del tiempo</li> <li>● Algunos emails y llamadas</li> <li>● Actividades placenteras</li> </ul>

**FIGURA 5:** Fuente de información; <https://facilethings.com/blog/es/time-management-matrix>