



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**



**VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO  
DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO  
PÚBLICO MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:  
LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

JULIACA – PERÚ  
2024



**UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO  
DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO  
PÚBLICO MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO :**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**PRIMER MIEMBRO :**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. ARNALDO YANA TORRES

**SEGUNDO MIEMBRO :**

  
\_\_\_\_\_  
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ASESOR DE TESIS :**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :**

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 563-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 16 de diciembre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N° 2024-014655 presentado por el (a) Bachiller, **LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS**, quien solicita nominación de jurados y fecha y hora de sustentación de tesis, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bachiller. **LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS**, con número de DNI. **42083092** y con número de matrícula **1920100139**, ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la tesis titulado: **VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN;**

Que, mediante Resolución N° 742-2024-USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N° 1643-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33;**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN.**

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 00029 de fecha 11 de diciembre del 2024 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;*

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe final de la investigación (BORRADOR DE TESIS), del (la) Bach: **LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer miembro	: Dr. ARNALDO YANA TORRES
Segundo miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

**ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

Fecha	: Viernes 20 de diciembre del 2024
Hora	: 04:30 p.m.
Lugar	: Aula N° 309 EPG-UANCV-JULIACA

**ARTÍCULO CUARTO. - el Director de la Escuela de Posgrado** queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECCIÓN



# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01643-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 15 de octubre de 2024

### VISTOS:

El Expediente N° 2024-011181 de fecha 09 de Setiembre de 2024, el (la) Bach. LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS, con DNI N° 42083092, código de matrícula N° 1920100139, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 00653-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 09 de octubre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

### CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N°2024-011181 el (la) Bach. LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00653-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024** presentado por el (la) Bach. LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR**, como **ASESOR** al (a) **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Leopoldo Mercedes Candoli Carr  
DIRECTOR (e)



## UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0742-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 02 de Julio de 2024

**VISTOS:**

El Expediente N° 2024-07117 de fecha 11 de junio de 2024, el (la) Bach. LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS, con DNI N° 42083092, código de matrícula N° 1920100139, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 0077-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 21 de junio de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**CONSIDERANDO:**

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-07117 el (la) Bach. LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024** Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN** con mención en: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

**Estando**, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 0077-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024** presentado por el (la) Bach. LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como **ASESOR** al Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Neopólita Velasco González Card  
DIRECTOR (a)



## VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="https://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
5	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%



## Metadatos Complementarios

<b>Título de la tesis</b>	
<b>VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42083092
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-7853-4379">https://orcid.org/0009-0003-7853-4379</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-9639-3926">https://orcid.org/0000-0001-9639-3926</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41417646
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02374215
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	<b>Gestión de la Educación – P33</b>
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú          Departamento: Puno          Provincia: San Román          Distrito: Juliaca          Latitud: S 15° 29' 27"          Longitud: O 70° 07' 37"</p>  <p><a href="https://maps.app.goo.gl/bshO7VPwLbKRmPPW7">https://maps.app.goo.gl/bshO7VPwLbKRmPPW7</a></p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2024 – Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Ciencias Sociales</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a>  <b>Ciencias de la Educación</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a></p>
- Librería	


 INSTITUCIÓN Vicerrectorado de Investigación  
 ESCUELA DE POSTGRADO  
 Dr. Segundo Ortiz Cansayo  
 DIRECTOR  
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS, identificado con DNI  
Nro. 42083092, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR,

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.


Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de enero del 2025

  
Firma del Asesor  
(obligatoria)

  
Firma del Estudiante  
(obligatoria)

  
Huella



## DEDICATORIA

De todo corazón a mi hija Natali, por ser el motivo que me impulsa a esforzarme y ser mejor cada día, por ella, que con un abrazo reconforta cada uno de mis días llenándolos de alegría y fortaleza.



## AGRADECIMIENTO

A mis padres, que con su esfuerzo y dirección impulsaron mi crecimiento profesional.

A mis hermanos, que sacrificaron su tiempo para apoyarme durante el desarrollo de las actividades académicas.

A los catedráticos, quienes compartieron su conocimiento, me orientaron y aconsejaron, guiándome oportunamente por una senda de ética y profesionalismo.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

**DEDICATORIA ..... i**

**AGRADECIMIENTO ..... ii**

**ÍNDICE DE CONTENIDOS ..... iii**

**ÍNDICE DE TABLAS..... vi**

**ÍNDICE DE FIGURAS ..... viii**

**ABREVIATURAS..... ix**

**RESUMEN ..... x**

**ABSTRACT..... xi**

**INTRODUCCIÓN ..... xii**

### CAPÍTULO I

#### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

**1.1. Exposición de la situación problemática..... 17**

**1.2. Formulación del planteamiento del problema..... 18**

    1.2.1. Pregunta general..... 18

    1.2.2. Preguntas específicas..... 19

**1.3. Justificación de la investigación ..... 19**

    1.3.1. Justificación teórica..... 19

    1.3.2. Justificación práctica ..... 20

    1.3.3. Justificación metodológica ..... 20

**1.4. Objetivos..... 20**

    1.4.1. Objetivo general..... 20

    1.4.2. Objetivos específicos ..... 20

**1.5. Importancia y alcance de la investigación ..... 21**



1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación..... 21

1.7. Hipótesis..... 21

    1.7.1. Hipótesis general ..... 21

    1.7.2. Hipótesis específicas ..... 22

1.8. Variables e indicadores ..... 22

    1.8.1. Conceptualización de variables..... 22

    1.8.2. Operacionalización de las variables..... 23

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes del estudio ..... 24

    2.1.1. A nivel internacional ..... 24

    2.1.2. A nivel nacional ..... 27

    2.1.3. A nivel regional o local ..... 30

2.2. Bases teóricas ..... 34

    2.2.1. Gestión del tiempo ..... 34

    2.2.2. Productividad ..... 42

2.3. Marco conceptual ..... 51

**CAPÍTULO III**

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Enfoque de la investigación..... 52

3.2. Método de la investigación ..... 52

3.3. Tipo de investigación..... 53

3.4. Nivel de investigación..... 53

3.5. Diseño de investigación..... 53



3.6. Población y muestra .....	54
3.6.1. Población .....	54
3.6.2. Muestra .....	54
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	55
3.7.1. Técnicas de la investigación .....	55
3.7.2. Instrumentos de la investigación .....	55
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación .....	56
3.8.1. Validación de los instrumentos.....	56
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos .....	56
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis.....	57

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	59
4.1.1. Interpretación de los resultados .....	59
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis .....	71
4.3. Discusión de los resultados.....	84
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>87</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>89</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>90</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>95</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1** Operacionalización de variables ..... 23

**Tabla 2** Tabla cruzada Planificación de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024..... 59

**Tabla 3** Tabla cruzada organización de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024..... 62

**Tabla 4** Tabla cruzada dirección de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024..... 67

**Tabla 5** Relación entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón 2024 ..... 72

**Tabla 6** Relación entre la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024 ..... 77

**Tabla 7** Relación entre la organización de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón 2024 ..... 79



<b>Tabla 8</b> Relación entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024.....	82
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----



## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1** Distribución de frecuencia de la planificación de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024 ..... 60

**Figura 2** Distribución de frecuencia de la organización de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024 ..... 63

**Figura 3** Distribución de frecuencia de la dirección de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024 ..... 67



### ABREVIATURAS

- MINEDU : Ministerio de Educación
- PMBOK : Conocimiento de Gestión de Proyectos



## RESUMEN

La exploración realizada ha tenido como objetivo principal, determinar la vinculación entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024. Materiales y métodos: Diseño no experimental de corte transversal y un tamaño de muestra de 132 casos, se realizó una exploración descriptiva correlacional para este objetivo. La herramienta usada fue un cuestionario. Los hallazgos del análisis de la vinculación entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón revelan importantes hallazgos. Resultados: Se encontró una vinculación positiva significativa entre la gestión del tiempo y la productividad ( $r = 0.567$ ,  $p < 0.01$ ), indicando que una mejor gestión del tiempo está asociada con un incremento en la productividad. La planificación de la gestión del tiempo también mostró una correlación positiva significativa con la productividad ( $r = 0.446$ ,  $p < 0.01$ ), sugiriendo que una planificación efectiva contribuye a mayores niveles de productividad. Además, la organización de la gestión del tiempo presentó una correlación fuerte con la productividad ( $r = 0.676$ ,  $p < 0.01$ ), destacando la importancia de una organización adecuada para mejorar el rendimiento. La dirección de la gestión del tiempo también mostró una correlación positiva significativa ( $r = 0.551$ ,  $p < 0.01$ ). Conclusión: optimizar la gestión, planificación, organización y dirección del tiempo es crucial para elevar la productividad del personal administrativo.

**Palabras claves:** Gestión del Tiempo, Productividad, Planificación, Estudiantes, Personal Administrativo.



## ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the link between time management and productivity of the administrative staff of the Manuel Núñez Butrón IESTP, 2024. Materials and methods: Non-experimental cross-sectional design and a sample size of 132 cases. A descriptive correlational study was carried out for this objective. The tool used was a questionnaire. The findings of the analysis of the link between time management and productivity of the administrative staff of the Manuel Núñez Butrón IESTP reveal important findings. Results: A significant positive link was found between time management and productivity ( $r = 0.567$ ,  $p < 0.01$ ), indicating that better time management is associated with an increase in productivity. Time management planning also showed a significant positive correlation with productivity ( $r = 0.446$ ,  $p < 0.01$ ), suggesting that effective planning contributes to higher levels of productivity. Furthermore, time management organization showed a strong correlation with productivity ( $r = 0.676$ ,  $p < 0.01$ ), highlighting the importance of proper organization to improve performance. Time management direction also showed a significant positive correlation ( $r = 0.551$ ,  $p < 0.01$ ). Conclusion: optimizing time management, planning, organization and direction is crucial to increase the productivity of administrative staff.

**Keywords.** Time Management, Productivity, Planning, Students, Administrative Staff.



## INTRODUCCIÓN

En la actual exploración se estudia los temas que guardan vinculación entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo de una institución educativa.

Sydle (2022) define la gestión del tiempo como el proceso de organizar y llevar a cabo un control sobre la duración de una determinada actividad con el objetivo de incrementar la productividad y la eficiencia.

Entender cuánto tiempo lleva cada actividad puede ayudarte a establecer prioridades, fechas de entrega y objetivos. Esto mantendrá a tu empresa organizada y evitará retrasos tanto en el funcionamiento del personal como de las máquinas/sistemas.

Una de las piedras angulares de la productividad empresarial es la gestión eficaz del tiempo. La asignación adecuada de este recurso para crear tareas y proyectos es una competencia gerencial. Como el tiempo es limitado -solo hay 24 horas en el día- y como la vida tiene días contados, aprovechar al máximo el tiempo es crucial.

La gestión del tiempo es el acto de planificar, organizar, dirigir y regular el trabajo de cada miembro de la organización mientras se utilizan los recursos a disposición para lograr los objetivos predeterminados, según Stoner, Freeman y Gilbert (2012).

De acuerdo a Capcha (2020) Pfeiffer (2017) define la gestión del tiempo como "la práctica de organizar las propias actividades y ejercer un control consciente sobre la cantidad de tiempo dedicado a ellas en un esfuerzo por mejorar



la productividad a través de la eficacia y la eficiencia". Hardacker y Ward (1987) también reconocieron la gestión del tiempo como un concepto (p. 114).

Sin embargo, la productividad es el resultado de la gestión de los recursos, no su fuente. En el caso de los recursos humanos, se determina comparando el resultado obtenido con la cantidad de tiempo empleado. Es la relación entre el resultado y los recursos utilizados a lo largo del proceso de producción. Dicho de otro modo, es el trabajo realizado, el enfoque sensato y, lo más importante, el impulso y el deseo de las empresas. (Chiavenato, 2019).

En conformidad con Fuentes (2012) la productividad es una mentalidad que tiene como objetivo optimizar continuamente lo que hay. La idea detrás de ella es que las cosas se pueden hacer mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Además, se requiere un trabajo constante para aplicar nuevas ideas y metodologías y modificar la actividad económica a las circunstancias cambiantes. Es una convicción firme en el progreso humano.

En términos técnicos, la productividad es una métrica económica que nos dice cuánto de cada elemento se utilizó para generar cuántos bienes y servicios. La capacidad de hacer más trabajo en menos tiempo se conoce como productividad, por lo tanto, si una empresa puede aumentar la productividad, indica que el valor de sus bienes está creciendo más rápido que las materias primas que utiliza para fabricarlos. En consecuencia, estaríamos hablando de producción vegetal.

Se ha plantado el problema general: ¿Cuál es la relación del vínculo de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024?



El objetivo general es determinar la relación del vínculo de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024

La integración de diversos enfoques teórico-científicos ha permitido la estructuración de un marco teórico sólido y coherente, fundamentado en el análisis detallado de las variables centrales del estudio. Durante este proceso, se realizó una identificación y sistematización rigurosa de conceptos clave y terminologías relevantes, con el objetivo de lograr una mayor precisión y coherencia en la formulación de los fundamentos teóricos. Esta construcción teórica se basó en una revisión exhaustiva de literatura especializada, lo que permitió seleccionar y definir con claridad los términos más significativos, asegurando una base conceptual bien sustentada. Además, se han incorporado definiciones actualizadas y enfoques pertinentes, con el fin de consolidar una estructura teórica que facilite el análisis y la comprensión del fenómeno estudiado. La recopilación de estos términos y conceptos no solo refuerza la solidez del marco teórico, sino que también proporciona una guía esencial para la interpretación y aplicación de los principios científicos en el desarrollo de la investigación.

La principal premisa de este estudio es que la productividad del personal administrativo y la gestión del tiempo están significativamente correlacionadas del IESTP Manuel Núñez Butrón en el año 2024.

Esta investigación ha sido desarrollada con un enfoque metódico y estructurado, permitiendo una exploración detallada del tema en estudio. A continuación, se presenta la organización del trabajo, diseñada para garantizar un análisis preciso y fundamentado:



El **Capítulo I** aborda la sección introductoria del estudio, en la cual se establecen los fundamentos esenciales de la investigación. En este apartado se desarrolla el planteamiento y formulación de la problemática, permitiendo definir con claridad el objeto de estudio. Asimismo, se presentan las hipótesis que orientan la investigación, la justificación del estudio, y los objetivos que se pretenden alcanzar a través del análisis y exploración del tema.

En el **Capítulo II** está dedicado a la revisión de la literatura, proporcionando un análisis detallado del marco conceptual y teórico que sustenta la investigación. En esta sección, se examinan estudios previos, antecedentes y referencias clave que contextualizan el tema de estudio. Además, se establecen las bases teóricas necesarias para comprender el problema de investigación y se presentan definiciones conceptuales que facilitan la interpretación de los términos utilizados en el desarrollo del trabajo.

En el **Capítulo III**, se enfoca en la descripción detallada de los materiales y procedimientos utilizados en la investigación, garantizando la replicabilidad y validez del estudio. En esta sección, se presenta una caracterización del entorno de la exploración, estableciendo el contexto en el que se desarrolla el estudio. Asimismo, se define el marco temporal, especificando el periodo en el cual se llevó a cabo la investigación.

El **Capítulo IV** está dedicado al análisis, interpretación y discusión de los hallazgos obtenidos a lo largo de la investigación. En esta sección, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de la metodología previamente descrita, estableciendo una relación entre los datos recopilados y los objetivos planteados.



Asimismo, se realiza una comparación de los hallazgos con estudios previos, permitiendo determinar la coherencia y relevancia de los resultados dentro del marco teórico establecido. La discusión se enfoca en interpretar el significado de los datos, evaluar su impacto en la problemática investigada y proponer posibles implicaciones prácticas.

Finalmente, se exponen conclusiones preliminares que orientan la validación de las hipótesis y el alcance de la investigación, asegurando que la presentación de los hallazgos sea clara, fundamentada y consistente con el desarrollo del estudio.



## CAPÍTULO I

### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1. Exposición de la situación problemática

A nivel mundial se han realizado numerosos estudios que demuestran la relación entre la productividad docente y los problemas de gestión del tiempo. Por ejemplo, Pérez (2010) realizó un estudio en México al respecto de la administración y gestión de la educación y se detectaron malas prácticas de gestión del tiempo en el ámbito educacional. En Ensenada, Baja California, las entidades públicas de educación primaria que buscan lograr la calidad a través de la gestión escolar realizaron una investigación de García y Falcón (2009), quienes examinaron los múltiples elementos que inciden en la gestión del tiempo escolar y la calidad educacional, dando la impresión de que la relación entre las dos variables es inescrutable. Sin embargo, la relación entre estas variables es evidente cuando se considera el espacio de influencia del director sobre las actividades que realizan los maestros en la escuela.

Nacionalmente, los maestros de una amplia gama de instituciones educacionales públicas y privadas en todo el país han expresado su insatisfacción

con las prácticas de gestión del tiempo de los directores, citando numerosos obstáculos que les impiden alcanzar altos niveles de productividad en el trabajo, lo cual es esencial garantizar el acatamiento de las finalidades estratégicas institucionales delineados en las iniciativas educacionales de las entidades.

En Lima, Calderón & Flores (2015) según su planteamiento, los problemas de gestión del tiempo persisten en las instituciones educativas porque aún no se reconoce ampliamente que estos procedimientos se desarrollan de manera colaborativa, honrando y valorando los aportes de toda la comunidad educacional, y que la misión de la institución es compartida tanto por la dirección como por toda la comunidad educativa. (p. 19).

A nivel local, existe la percepción de que la gestión del tiempo es difícil a la hora de planificar, organizar, gestionar el sistema de control, racionalizar y optimizar los recursos en las entidades educacionales. Esta percepción también afecta la productividad de los docentes en lo que respecta a factores higiénicos, que incluyen las condiciones de trabajo, las relaciones con los directivos y las relaciones con otros docentes. Los factores motivacionales también plantean desafíos, como el aprovechamiento pleno de las habilidades y el potencial que ofrecen los maestros en las instituciones educacionales.

## **1.2. Formulación del planteamiento del problema**

### **1.2.1. Pregunta general**

**PG.** ¿Cuál es la relación del vínculo de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024?



### **1.2.2. Preguntas específicas**

- PE1.** ¿Cuál es la relación entre la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024?
- PE2.** ¿Cuál es la relación entre la organización de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024?
- PE3.** ¿Cuál es la relación entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024?

## **1.3. Justificación de la investigación**

### **1.3.1. Justificación teórica**

La presente exploración se sustenta en la presentación de las ideas de La variable de gestión del tiempo fue introducida por primera vez en Taylor (1995), considerada la fuente primaria de la administración científica. Al aprovechar al máximo las tareas administrativas de planificación, preparación, control y ejecución, pretende maximizar la productividad de los empresarios.

Fuentes (2012) dijo que la productividad exitosa requiere ciertas condiciones, citando dos en particular: los aspectos higiénicos y los factores motivadores, este último objeto de estudio de esta tesis.



### **1.3.2. Justificación práctica**

Esta exploración tiene sentido desde un punto de vista práctico ya que permite diagnosticar con los hallazgos el grado de gestión del tiempo que se muestra para determinar su vinculación con la productividad. De esta manera se podrán tomar decisiones que ayuden a los directivos a disminuir sus bajos niveles de gestión administrativa, lo que a su vez se reflejará en la productividad del docente.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

Metodológicamente hablando, este estudio se justifica porque se estableció la vinculación entre las variables productividad y gestión del tiempo, los hallazgos permitieron formular recomendaciones adecuadas para abordar las problemáticas detectadas y los instrumentos se sometieron a exámenes de validación y confiabilidad, características fundamentales de todo instrumento de exploración.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

**OG.** Determinar la relación del vínculo de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

**OE1.** Determinar la relación de la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.

**OE2.** Determinar la relación entre la organización de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.

**OE3.** Determinar la relación entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.

## **1.5. Importancia y alcance de la investigación**

La exploración tiene como fin determinar la vinculación entre la productividad y la gestión del tiempo del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón en el año 2024. Los resultados de esta investigación serán valiosos para el campo de la educación y el sector educativo en esta región del Perú.

El alcance de esta exploración debe ser local, regional, nacional y mundial.

## **1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación**

La actual investigación no se enfrentó a ninguna limitación.

El presente estudio se ha delimitado en la ubicación del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024

## **1.7. Hipótesis**

### ***1.7.1. Hipótesis general***

**HG.** Existe relación significativa del vínculo entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024.



### **1.7.2. Hipótesis específicas**

- HE1.** Existe relación significativa entre la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.
- HE2.** Existe relación significativa entre la organización de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024.
- HE3.** Existe relación significativa entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.

## **1.8. Variables e indicadores**

### **1.8.1. Conceptualización de variables**

Variable 1: Gestión del tiempo

Variable 2: Productividad



### 1.8.2. Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable 1: Gestión del tiempo	Planificación de la gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempos estimados</li> <li>Cursos de acción</li> <li>Ciclos de vida</li> <li>Plazos de ejecución</li> <li>Administración de riesgos</li> </ul>	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre
	Organización de la gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de imprevistos.</li> <li>Organización del espacio</li> <li>Organización por actividades</li> </ul>	
	Dirección de la gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cronograma planteado</li> <li>Restricciones del cronograma</li> <li>Análisis de riesgos</li> <li>Atrasos en cronograma</li> <li>Actualización de fechas</li> </ul>	
Variable	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable 2: Productividad	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esfuerzos y recursos utilizados</li> <li>Resultados alcanzados en el proyecto</li> <li>Comparación entre los resultados y los objetivos previstos</li> </ul>	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de recursos</li> <li>Recursos proyectados</li> <li>Grado de aprovechamiento de recursos</li> <li>Relación costo beneficio</li> <li>Demostración de habilidades</li> </ul>	



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. *A nivel internacional*

Hidalgo (2016) en su proyecto tuvo como propósito determinar el impacto de las gestiones del tiempo en la imagen institucional de la I.E. "Jatari Unancha". La muestra de este estudio de campo, no experimental, contó con 744 participantes. La conclusión fue que la Institución Educativa Jatari Unancha basa sus prácticas de gestión del tiempo en el Plan Educativo Institucional, el cual se elabora con el aporte de los funcionarios, docentes y padres de familia. Estas personas apoyan el crecimiento de la institución a través de su trabajo y opiniones, y esto es especialmente cierto dada la forma particular en que opera la institución, donde todos los esfuerzos se centran en mejorar la educación.

Gamba (2015) en su exploración tuvo como finalidad determinar la vinculación entre productividad y motivación. Convenientemente, se seleccionó una muestra no probabilística de treinta individuos y se les ha aplicado una encuesta en escala Likert ordinal. Se observó una relación moderada entre las dos



variables. Los dos elementos de productividad más notables son que el personal sigue su preparación y que mantiene los estándares definidos por la institución. Descubrimos que el ambiente de trabajo es perfecto para crear tareas y que existe un buen intercambio de retroalimentación entre gerentes y empleados sobre su desempeño. Con base en los niveles demostrados de producción y desempeño de la institución, se determinó que tenían una fuerte motivación.

Osorio (2014) en su exploración tuvo como finalidad conocer la gestión y los resultados del proceso administrativo en las entidades privadas de Quetzaltenango. Se incluyó en la muestra al 75% de la población comparable, o sea, 60 instituciones, seleccionadas al azar. Se concluyó que las instituciones educativas privadas hacen un mal uso del Proceso Administrativo (planeación, organización, dirección y control), el cual puede ser desatendido o dejado inconcluso y tiene un impacto negativo anual en las instituciones.

Rivera et al. (2024) en su exploración tuvo como finalidad proporcionar un ambiente de aprendizaje de alta calidad en el que los miembros de la comunidad educacional puedan participar de manera activa, motivada y confiable. Además, se cree que los educadores, educandos y personal de administración supervisan activamente el crecimiento de la eficacia del sistema educativo, desempeñando un papel crucial en el proceso de optimización destinado a mejorar el proceso de aprendizaje de una manera completa y enriquecedora. Sin embargo, el objetivo principal del estudio es examinar el clima institucional y las gestiones administrativas. La técnica mixta es esencial para el estudio de datos tanto cuantitativos como cualitativos, ya que se adhiere a características correlacionales, descriptivas y transversales. También existe una población que parece estar compuesta por docentes, estudiantes y personal administrativo. Para verificar la



hipótesis alternativa que las gestiones de administración afectan el clima institucional los datos se vinculan finalmente utilizando el coeficiente de correlación Tau-b de Kendal.

Vásquez et al. (2021) en su exploración tuvo como finalidad conocer la dinámica de la productividad laboral y la gestión organizacional para el funcionamiento y desarrollo de las entidades educacionales del distrito 13D03 de la zona 4 de Jipijapa – Manabí, se ejecutó una exploración para determinar si se cumplen los procesos administrativos, si la gestión de la organización es adecuada y si se logra la productividad laboral. El estudio utilizó un enfoque cualitativo-cuantitativo, con las siguientes metodologías utilizadas: entrevistas a directores de instituciones educativas y encuestas a trabajadores docentes, administrativos y de servicios. La muestra fue de 536 personas. Según los resultados, la gestión organizacional no se está realizando de manera efectiva y como resultado, el talento humano se encuentra insatisfecho porque no se cumplen las normas sobre el uso de planes de incentivos, no se controlan adecuadamente los horarios de trabajo, los sueldos y salarios no son acordes con el trabajo que se realiza, no se reciben capacitaciones administrativas y de desarrollo personal, no se realiza una correcta comunicación, falta trabajo en equipo y no se cumplen los demás derechos y deberes de los trabajadores. En consecuencia, se puede afirmar que la productividad de los empleados de las entidades educacionales se ve directamente afectada por la ausencia de un modelo de gestión adecuado a las demandas del entorno laboral.



### 2.1.2. A nivel nacional

Ramirez (2016) en su estudio tuvo como propósito establecer la vinculación que existe entre la calidad de formación académica y la productividad de los docentes. Se usó el método cuantitativo. El nivel de exploración de esta tesis es descriptivo, el diseño es no experimental y es una tesis correlacional. Diseño causal y correlacional. Se ejecutó a una muestra de 40 docentes y 95 educandos. Se usó un cuestionario como herramienta de recaudación de información en la encuesta. Los hallazgos de esta exploración indican que hay una vinculación moderada entre la productividad de los docentes y el nivel de su preparación académica en la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco mediante la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson, que arrojó un resultado de 0,602. De igual forma, se demostró que la calidad de la formación profesional incide significativamente en la producción. El 100% de los encuestados manifestó que este impacto se manifiesta en un grado medio.

Vásquez & Barba-Briceño (2020) en su exploración tuvo como finalidad determinar en qué medida la gestión administrativa se vincula con la satisfacción estudiantil en el PROESAD de una universidad privada de Lima: exploración correlacional y transversal, que incluyó información recopilada de dos cuestionarios computarizados que se crearon mediante la escala Likert y se aplicaron a una muestra de 227 estudiantes. La prueba estadística alfa de Cronbach y las opiniones de expertos confirmaron el equipo empleado. Se muestra que la satisfacción y la gestión administrativa tienen una asociación sustancial, positiva y altamente significativa ( $= 0,717^{**}$ ,  $p < 0,05$ ). En conclusión, existirán altos niveles de



satisfacción estudiantil con la infraestructura, los servicios, las condiciones de seguridad, los costos y la instrucción en los altos niveles de gestión administrativa.

Alvarado (2021) en su exploración tuvo como finalidad determinar la correlación entre la productividad del personal de administración de la UGEL Morropón 2021 y el trabajo a distancia. La hipótesis general de exploración planteó que hay una vinculación significativa entre ambas variables. La exploración fue de tipo fundamental, con método cuantitativo, nivel correlacional, diseño y técnica no experimental. La muestra se conformó por el total de 44 funcionarios de administración que se desempeñan bajo la modalidad CAS (D. LEG 1057) y D. LEG 276, o sea, toda la población. Se usó el método de encuesta y el cuestionario sirvió como herramienta. La variable productividad presenta un valor Alfa de Cronbach de 0,972 y la variable trabajo a distancia de 0,937, respectivamente, lo que sugiere una alta confiabilidad para ambas variables. La productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021 y el trabajo a distancia tienen una relación fuerte y estadísticamente significativa, como lo demuestra el resultado de la prueba Spearman  $R_{h0}$  de 0,87.

Rojas (2017) en su exploración tuvo como finalidad determinar la vinculación entre el acoso psicológico en el trabajo y la productividad laboral del personal de enfermería del Centro Hospitalario Dos de Mayo en el año 2017. Se realizó una exploración básica con un enfoque no experimental, de corte transversal con un alcance descriptivo. La muestra se conformó por 93 enfermeras del Centro Hospitalario Dos de Mayo en el año 2017, las cuales fueron extraídas de manera aleatoria de una población de 122. Para la recaudación de información se usaron los instrumentos de las variables productividad y acoso psicológico en el trabajo, y para evaluar la confiabilidad se empleó la medida de consistencia interna Alfa de



Cronbach. Dado el carácter cuantitativo de la metodología, los datos recogidos a partir del uso de las herramientas de medición se utilizaron para establecer una base de información para ambas variables. A continuación, se utilizaron Excel 2010 y SPSS 23 para procesar los datos mediante análisis descriptivos e inferenciales, a partir de los hallazgos del análisis descriptivo y la vinculación mediante la coeficiencia Rho de Spearman. El hallazgo de la correlación fue Rho de Spearman = - 0,459\*\*, que se interpreta al 99,99%\*\* como significativa al nivel 0,01, indicando una alta vinculación negativa entre las variables, con un  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ). Como resultado, se rechazó la  $H_0$ .

Huiza (2017) en su exploración tuvo como finalidad encontrar la correlación entre las gestiones administrativas y la productividad docente en los establecimientos educacionales de la RED 1-UGEL 03 Lima Cercado - 2017. Con un diseño no experimental, de corte transversal, se utilizó una técnica cuantitativa mediante un método deductivo. Su tipo fue básico y su alcance correlacional. La población se conformó por 100 docentes de las tres entidades educacionales de la RED 1, la muestra en este muestreo probabilístico estratificado se conformó por 80 docentes de la UGEL 03 Lima, una de las tres instituciones educativas públicas de la RED 1. Para la recaudación de información se usaron las herramientas de productividad docente y gestiones administrativas, y se realizó un análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach para cada variable. Para el proceso de los datos se utilizó el software SPSS versión 23. Con una coeficiencia Rho de Spearman de  $Rho=0,740$ , indicando una fuerte vinculación entre las variables y un  $p=0,00$  ( $p<0,05$ ) que rechazaría la  $H_0$ , como conclusión del análisis de correlación muestran una vinculación significativa entre la variable gestión administrativa y la



productividad en los docentes de las entidades educacionales RED 01 UGEL 03, Lima – 2017.

### **2.1.3. A nivel regional o local**

(Churata, 2020) en su exploración tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico - Puno, 2019, por lo cual empleó una metodología que se alinea con la exploración correlacional, usando un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. Los instrumentos de investigación utilizados en este estudio fueron dos cuestionarios sobre productividad laboral y gestiones de administración. La encuesta se aplicó a una muestra no probabilística de veintitrés colaboradores que se desempeñan en el ámbito administrativo. Considerando que se obtuvo  $Rho = 0,682$  ( $sig. = 0,000$ ), se puede concluir que hay una vinculación significativa entre las gestiones administrativas y la productividad laboral de los trabajadores en el Municipio. En consecuencia, a mayores gestiones administrativas en el Municipio, mayor productividad laboral.

Gonzales (2021) en su exploración tuvo como finalidad determinar cómo las competencias en la gestión del talento humano inciden en el desempeño laboral y en la prestación de un buen servicio al cliente de los colaboradores del Hotel Libertador de Puno en el año 2018, por lo tanto debe brindar un aporte en forma de recomendación para mejorar la gestión del potencial humano y las competencias del Hotel Libertador, que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores y en la calidad del servicio al cliente. Esta exploración se realizará mediante un diseño



transversal no experimental con un enfoque cuali-cuantitativo, con técnicas de revisiones documentales, entrevistas y encuestas. Las técnicas utilizadas fueron el análisis sintético, el razonamiento inductivo-deductivo, el trabajo de campo y la bibliografía. Se incluyeron en la muestra de investigación 25 colaboradores del Hotel Libertador. Los hallazgos se desglosaron en dimensiones y sus indicadores correspondientes. Por ejemplo, en la dimensión perseverancia se visualiza que el 53% de los encuestados manifestó que casi siempre logra sus objetivos, el 28% manifestó que rara vez lo logra y el 20% manifestó que siempre lo logra. En la gestión, el 45% de los encuestados cree que puede gestionar los problemas cuando surgen, frente al 28% que responde a veces y el 28% restante que responde casi siempre. En cuanto al factor implicación, el 32% de los encuestados afirma estar siempre entregado, el 12% afirma que a veces y el 56% afirma estar casi siempre comprometido con su trabajo y con la marcha del hotel. En el aspecto de la atención al cliente, el 49% de los encuestados afirma que casi siempre trata a los clientes de la empresa con cortesía y paciencia, seguido del 36% que afirma hacerlo a veces y el 16% que lo hace a menudo. El estudio concluye que las competencias inciden en las gestiones adecuadas del talento humano, lo que eleva la eficacia de la prestación de servicios de alta calidad.

Huanca (2020) en su exploración tuvo como finalidad demostrar que los factores de exploración del personal del Municipio Distrital de Vilquechico-Huancané-Puno en el año 2018 tienen incidencia entre sí. Métodos: Diseño correlacional, no experimental, aplicado. Se utilizó una combinación de métodos. La muestra se conformó por 42 trabajadores del Municipio Distrital de Vilquechico-Huancané-Puno. Se usó un muestreo poblacional. Los valores de alfa de Cronbach obtenidos son 0,850 y 0,830. Luego de realizar el análisis de normalidad se decidió



usar el Rho de Spearman ya que la información fue menor a 50, por lo que se usaron los valores sig de Shapiro-Wilk. Resultados: Entre los 42 trabajadores entrevistados, el 2,36% (1) menciona siempre y el 54,36% (22) dijo que casi nunca pierde el tiempo durante la jornada laboral. Sin embargo, el 46,23% (19) manifiesta perder el tiempo utilizando ladrones de tiempo, no tener diagramas de flujo, saltarse los descansos requeridos para evitar el estrés y deteriorar las comunicaciones interpersonales, lo que se traduce en un servicio al cliente deficiente y un desempeño laboral deficiente. Con un valor de correlación de 0,673\*\*, concluimos que las prácticas de gestión del tiempo en el trabajo tuvieron un impacto en el desempeño laboral del personal del Municipio Distrital de Vilquechico – Huancané – Puno en el año 2018.

Cacsire (2019) en su exploración tuvo como finalidad identificar las formas en que el trabajo humano es esencial para el funcionamiento de cualquier entidad u organización. En base a esto, cualquier entidad u organización que esté dispuesta a poner el máximo esfuerzo estará en movimiento; de lo contrario, puede dejar de existir. Por esta razón, cualquier entidad u organización debe considerar cuidadosamente las capacidades y competencias de sus empleados, también conocido como talento humano, y administrarlo sabiamente. Para lograr con éxito y eficiencia los objetivos y metas institucionales, es vital subrayar que las gestiones de los talentos son procedimientos dinámicos, proactivos y sistemáticos que tienen como fin encontrar, retener y desarrollar el talento del personal de las organizaciones universitarias. En esa misma línea, hemos determinado nuestro objetivo principal: Analizar el impacto que tiene las gestiones del capital humano en el desempeño laboral de los empleados de la Oficina de RRHH de las Universidades Públicas de Puno. Como resultado, el estudio incluyó metodologías



científicas que incluyeron investigación descriptiva, analítica y deductiva. Se usaron encuestas y entrevistas como métodos de recaudación de información, y se le entregó un cuestionario preparado al personal de la Oficina de RRHH. La investigación arrojó los siguientes hallazgos: Las habilidades competitivas que permiten un mejor desempeño laboral incluyen una alta instrucción de los empleados, una capacitación óptima, el conocimiento de los roles y responsabilidades, la familiaridad con las herramientas de gestión, las relaciones positivas con los compañeros de trabajo y la satisfacción del personal con el trabajo realizado en la organización.

Ramos (2015) en su exploración tuvo como finalidad determinar el impacto de la felicidad laboral en la productividad de los empleados en el municipio de Ituata en 2015. Se dice que la productividad de los empleados está influenciada por la satisfacción laboral. La teoría de las relaciones humanas es una de las posturas teóricas adoptadas. En esta exploración se utilizan dos cuestionarios, uno para medir la productividad y el otro para medir la satisfacción. En la segunda parte del año en curso, a 50 personas, incluidas autoridades, funcionarios y otros tipos que operan en el Municipio Distrital de Ituata, se les administró el primer conjunto de 20 reactivos y el segundo conjunto de 25 reactivos. Se utilizaron estadísticas descriptivas como base para la examinación estadística de la información. Los hallazgos obtenidos respaldan el alto nivel de satisfacción laboral (58%), siendo la antigüedad, las condiciones de trabajo y el puesto de trabajo variables relevantes. Del mismo modo, el entorno de trabajo es una variable relacionada con el alto nivel de productividad (62%), lo que indica que el grado de producción es independiente del entorno de trabajo, las logísticas y las infraestructuras. En definitiva, del

coeficiente de contingencia del test se puede inferir que el grado de satisfacción explica el 60,2% de las fluctuaciones de la producción.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión del tiempo**

De acuerdo a Sydle (2022) Planificar y llevar a cabo un control de la duración de una determinada tarea con el fin de incrementar la productividad y la eficacia se conoce como gestión del tiempo.

Entender cuánto tiempo lleva cada actividad puede ayudarle a establecer prioridades, fechas de entrega y objetivos. Esto mantendrá su empresa organizada y evitará retrasos tanto en el funcionamiento del personal como de las máquinas/sistemas.

Una de las piedras angulares de la productividad empresarial es la gestión eficaz del tiempo. La asignación adecuada de este recurso para crear tareas y proyectos es una competencia de gestión. Con tan solo unos días de vida y tan solo 24 horas al día, aprovechar al máximo el tiempo es crucial.

El tiempo no se puede comprar; incluso si pudiéramos externalizar ciertas tareas, nunca tendríamos tiempo suficiente para hacer todo. Nada es más crucial para los contratistas independientes que controlar eficazmente sus horas. En este artículo le proporcionamos una serie de ideas de productividad, junto con un marco y un conjunto de pautas para ayudarlo a convertirse en un mejor administrador del tiempo:

Stoner, Freeman y Gilbert (2012) según su definición, la gestión del tiempo es el acto de organizar, planificar, dirigir y supervisar el trabajo de cada empleado



dentro de una organización, utilizando los recursos disponibles para cumplir objetivos predeterminados

De acuerdo a Capcha (2020) Para brindar una definición de gestión del tiempo, consideraremos los hallazgos de Pfeiffer (2017), quien señala que Hardacker y Ward (1987) definieron la GT como el proceso de organizar y ejercer control consciente sobre la cantidad de tiempo dedicado a las propias actividades, con el objetivo de maximizar la productividad, la eficacia y la eficiencia. (p. 114).

Por otro lado, Lakein (1973) caracteriza a GT como un conjunto de procedimientos que incluyen análisis de necesidades, establecimiento de objetivos, análisis de preferencias y planificación. Según Macan (1994), existen enfoques sistemáticos para optimizar las horas-hombre, o el grado en que los individuos perciben que su tiempo se utiliza de manera intencional y sistemática. (Sabelis, 2001).

De acuerdo a Sydle (2022) para que los trabajadores gestionen el tiempo de manera eficaz, se necesita algo más que una gestión individual de la productividad. Dado que cada proceso impide el avance de los demás y el trabajo de cada miembro del equipo afecta al equipo en su conjunto, se requiere una gestión integrada.

La medición de la productividad del equipo y la velocidad de entrega se pueden lograr con gran éxito utilizando enfoques ágiles como Scrum. Si bien este método de trabajo permite una mayor flexibilidad, también hace hincapié en horarios claros, reuniones diarias breves de alineación y un énfasis constante en la aceleración y la mejora de los procedimientos. Las gestiones del tiempo mejorarán la calidad de vida de los profesionales más que simplemente asegurarse de que



las entregas se realicen a tiempo. Una de las razones fundamentales por las que las personas se estresan y se agotan es cuando no cumplen los plazos o trabajan demasiado rápido.

Cuando un trabajador está mejor organizado, está más motivado y disciplinado para completar su trabajo, y tiene la opción de tomar descansos a lo largo de la jornada laboral o hacerlo antes (si hay espacio para tales opciones).

Una gestión eficaz de los tiempos de entrega para las empresas implica reducir los gastos y aumentar la productividad, o hacer un trabajo de mayor calidad en menos tiempo.

- Evitar errores, desperdicios y retrasos en la fabricación.
- Un entorno más tranquilo dentro de la empresa.
- Garantizar una ventaja competitiva y la satisfacción del cliente.

### **2.2.1.1. Planificación de la gestión del tiempo**

En conformidad con lo planteado a Vargas (2022) el proceso de organizar todos los componentes que trabajan en conjunto para desarrollar un proyecto, la planificación de la gestión comprende la duración prevista del proyecto, el curso de acción, el ciclo de vida y el período de ejecución. Además, ayuda a mitigar el riesgo que el proyecto podría representar e interferir con el cumplimiento del área de usuarios. (Asturias corporación universitaria, 2019).

De acuerdo a Sydle (2022) uno de los recursos clave de las gestiones del tiempo es la preparación. Para determinar cuánto tiempo dedicas a estas cosas,



primero debes ser consciente de ti mismo. Intentar "hacer que funcione" es inútil, ya que el tiempo es un concepto matemático y la multitarea es un desafío.

Stoner et al. (2012) en su afirmación, la planificación implica que los directivos coordinen sus objetivos y cómo se llevan a cabo en el plazo previsto, y que sus objetivos estén determinados por protocolos y no por el azar. (p. 11). Munch (2010) define la planificación como la definición del camino que va a seguir una organización, extrayendo inferencias a partir de criterios ambientales y conceptualizando la planificación como un medio para evitar riesgos y obtener conocimientos institucionales que aumenten la probabilidad de éxito. (p. 41)

Anzola (2010) identificó seis fases de planeación que tienen sentido y posibilitan el logro de las metas: (1) Establecer una serie de metas; (2) Evaluar las condiciones existentes; (3) Identificar los beneficios y desafíos en el logro de las metas; (4) Establecer un protocolo: una estrategia de medidas coercitivas para alcanzar los objetivos; (5) Caracterizar la operación como una serie de acciones dispuestas simultáneamente, identificando todo: inicio y fin, responsables y herramientas de trabajo, y bienes significativos; y, (6) Elija el software que supervisará los objetivos y sincronizará los resultados reales.

En conformidad con Robbins y Decenzo (2009) existen 6 tipos diferentes de planes estratégicos. La planificación tiene en cuenta la entidad en su conjunto, establece objetivos generales y la orienta en armonía con su entorno. Planes de acción. La planificación que describe en detalle las diversas formas en que se pueden lograr los objetivos generales de la institución. Estrategias a largo plazo. La planificación tiene un alcance amplio. Estrategias temporales. La planificación con una duración más corta. Ciertos esquemas. La planificación con objetivos



definidos ayuda a prevenir análisis defectuosos. Planes con dirección. Planificación directa que establece conocimiento del mundo. (p. 76)

En el artículo de Vásquez & Barba-Briceño (2020) el concepto de planificación citando a distintos autores se tiene: La planeación, según Castellanos (2011, en Burgos y Cervera, 2017), es el proceso que se usa para establecer las metas de desempeño organizacional. La planeación, según Juna y Arias (2011), es el proceso de identificar los medios para alcanzar un futuro deseado y diseñarlo. Los directores son responsables de determinar las metas futuras. Deben planificar con anticipación y crear una estrategia basada en una técnica más que en sentimientos (Chiliquinga, 2013, en Gamboa, 2016). Según Gutiérrez (2012), una planeación efectiva también facilita el trabajo de los coordinadores y agiliza sus tareas durante todo el proceso. Medina (2012) afirma que la planeación también incluye las actividades establecidas, es decir, crear un marco teórico para la acción en el futuro. La planeación, según Yáñez (2010), es un proceso de gestión administrativa que debe mejorarse. Se centra en el campo de la logística y supone elegir un curso de acción, así como establecer los principios rectores, el orden de los acontecimientos y el momento oportuno de esos acontecimientos.

### **2.2.1.2. Organización de la gestión del tiempo**

Para maximizar el uso del tiempo, es necesario organizar y estructurar las actividades y los recursos de una manera sensata y eficiente. Esto incluye hacer listas de tareas, priorizar y clasificar las actividades y coordinar las tareas para reducir el tiempo de inactividad entre ellas. Una buena organización permite un flujo de trabajo más eficiente y una menor probabilidad de retrasos o interrupciones.



Stoner et al. (2012) se concluye que la organización es un conjunto de conexiones y relaciones paralelas donde las personas bajo la dirección de los gerentes se adhieren a los mismos objetivos. Estos objetivos son el resultado de los procesos utilizados para proporcionar orientación de planificación. Los objetivos relacionados con la planificación que crean los gerentes son más numéricos, más expansivos y nunca terminados.

En conformidad con Anzola (2010), los siguientes procedimientos forman parte de la organización: clarificación de tareas, combinación de tareas, división del trabajo, supervisión y organización.

Según Koontz et al. (2012), una organización debe seguir los siguientes pasos: (1) definir sus objetivos, políticas y estrategias para alcanzarlos; (2) identificar, seleccionar y combinar sus funciones; y (3) asignar, coordinar y delegar autoridad y canales de comunicación.

En el artículo de Vásquez & Barba-Briceño (2020) el concepto de planificación citando a distintos autores se tiene: Según Herrscher (2009), la función de una organización es mejorar los recursos humanos ordenando las funciones, organizándolas y teniendo presente la cultura organizacional, que tiene como objetivo el cumplimiento de las políticas planificadas a través del cumplimiento de las actividades. Según Osorio (2014), la fase de organización implica la división, separación y reunificación de los roles y funciones de los trabajadores. Para Robbins (1994) y Sagastume (2006), la organización elige las actividades, teniendo en cuenta quiénes las realizarán, cómo deben organizarse y los niveles para guiar la toma de decisiones, según Medina (2018). Según Villacreses (2017), la administración sistémica hace de la organización una tarea crucial con el objetivo de evitar que surjan problemas en los diferentes niveles



administrativos. Según Lorenzo (2017), la eficiencia de la legislación determina el funcionamiento de la estructura institucional y administrativa. Es fundamental que la organización se integre a la cultura organizacional, pues sólo así se podrá evaluar la eficacia de la institución u organización (Campos, 2017). Según Beltrán y Martínez (2017), es imprudente desestimar la importancia de la disposición de la información y la visibilidad de los sujetos en el sitio de transparencia. Una gestión eficaz implica modificaciones en la forma de organizar los procesos y conducir la propia gestión; conlleva una comprensión más profunda de la orientación estratégica y gestión administrativa. (Hernández et al., 2017).

### **2.2.1.3. Dirección de la gestión del tiempo**

Las actividades de un proyecto tienen fechas concretas de inicio y finalización; como la gestión del tiempo es una comunicación entre una persona y un ordenador, es crucial tener en cuenta la exactitud de los tiempos que permitirán seguir el progreso de cada trabajo. Es importante señalar que el cálculo matemático de los recursos necesarios para el desarrollo del proyecto se ve favorecido por el uso de la tecnología informática. Las estimaciones del período necesario para esta planificación son necesarias y deben revisarse y seguirse periódicamente para identificar y reducir los posibles peligros a lo largo del proceso de la aplicación. Los retrasos y las revisiones del cronograma que puedan planificarse en la planificación también son consideraciones cruciales para garantizar que la entrega al área del usuario no se retrase. (Gilbert, 2012).

Se hace hincapié en controlar y gestionar el tiempo mientras se realizan las actividades. Implica tener la flexibilidad para decidir y adaptarse según sea



necesario para garantizar que las tareas se completen dentro del tiempo asignado. Se necesitan fuertes habilidades de liderazgo para inspirar a las personas o grupos a mantenerse concentrados en sus tareas y cumplir con los plazos, así como la capacidad de resolver los problemas que puedan surgir en el desempeño de las funciones previstas.

Según, Stoner et al. (2012), el trabajo de administración de gestionar a los individuos es lo que las mantiene centradas en los objetivos de la empresa. Los supervisores deben brindarles a las personas la motivación que necesitan para llevar a cabo sus planes y cumplir con las políticas establecidas por la institución.

Según Anzola (2010), La capacidad de motivar al personal para que cumpla los objetivos de la empresa es la base de una gestión eficaz. En su forma más básica, la gestión es el arte de utilizar a otros para alcanzar los objetivos. (p. 110).

Asimismo, Anzola (2010) destacó que los componentes de la administración son los siguientes: a) un líder, con la capacidad de inspirar a otros a trabajar hacia ciertos objetivos; b) un motivador, que alienta a una persona a completar una tarea para compensar una deficiencia; y c) la información, que proporciona ideas y conocimientos para que otros los comprendan.

En el artículo de Vásquez & Barba-Briceño (2020) según varios autores, la idea de planeación es: Según Medina (2012), la supervisión, la motivación, la toma de decisiones, la integración y la comunicación son partes de la gestión. Además de operar sobre la base de la toma de decisiones, la gestión es la etapa donde es necesario garantizar que las estrategias planteadas se están implementando, según Burgos y Cervera (2017) y Chilingua (2013).



Según Medina (2012) el fomento de las relaciones entre las personas es un componente clave de la gestión y está fuertemente vinculado al impacto que los directivos tienen sobre los empleados. Por el contrario, los directores asumen el papel de cabeza visible, capaces de establecer relaciones con cualquier trabajador, sin importar su puesto en la empresa, según Mintzberg (1991, citado por Mejía, 2009). El liderazgo, que incluye tanto las tareas interpersonales como las organizacionales con los trabajadores, es otro nombre para la gestión. Implica motivar a las personas y mantener una estructura administrativa estable (Osorio, 2014). Según Gutiérrez (2012), los líderes eficaces son capaces de ganarse la confianza de los integrantes de su equipo, y ese respeto a su vez fomenta la dedicación de los empleados a la empresa.

### **2.2.2. Productividad**

Las gestiones de una multitud de recursos conducen a la productividad, no al revés. Es el vínculo que se establece entre el resultado y los recursos utilizados durante la producción. Está determinado por el tiempo invertido y los resultados obtenidos en el caso de los recursos humanos. Dicho de otro modo, es el trabajo realizado, el enfoque sensato y, lo más importante, el impulso y el deseo de las empresas.(Chiavenato, 2019).

Según Fuentes (2012) la actitud de productividad busca mejorar continuamente todo lo que existe. Su principio subyacente es que las tareas se pueden completar con mayor eficacia hoy que ayer y con mayor eficacia mañana que hoy. Además, se requiere un trabajo constante para aplicar nuevas ideas y metodologías y modificar la actividad económica a las circunstancias cambiantes.



En términos técnicos, la productividad es una métrica económica que nos dice cuánto de cada elemento se utilizó para generar cuántos bienes y servicios. La productividad es la capacidad de realizar más trabajo en un período de tiempo determinado. Si una empresa puede aumentar la productividad, indica que el valor de los artículos que produce aumenta más rápido que el valor de las materias primas que utiliza para fabricar esos productos. En este caso, estamos hablando de la productividad de la planta.

La productividad se define como la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos a través de un uso eficiente de sus recursos, reflejándose en el resultado de un trabajo estructurado y metódico. Este concepto implica la combinación de eficacia y eficiencia en el desempeño humano dentro de un entorno laboral determinado, asegurando el cumplimiento de metas de manera óptima y sostenible. (Moliner, 2014)

Carro y González (2016), sostienen que lo que se entiende por productividad es la utilización efectiva por parte de una entidad de las cosas o servicios que produce. Es un proceso que agrega valor a través de un mejor desempeño de los trabajadores y que ocurre en toda la economía (p. 7). El punto de vista presentado por Galindo y Ríos (2015) mencionan que la productividad es el incremento en la producción de una institución gubernamental o no gubernamental mientras utiliza los recursos requeridos, incluyendo recursos financieros y talento humano—es significativo (p. 32). Ambos autores dijeron que la productividad es el vínculo entre el resultado generado y los medios de producción, incluyendo trabajo, capital, recursos y tiempo. La productividad está entonces correlacionada con la eficiencia y el tiempo, la productividad y la eficacia del sistema están directamente



relacionadas con el potencial del trabajador, considerado como capacidad humana, y aumentan con el tiempo necesario para alcanzar las metas deseadas.

Jacobs (2013). La productividad es una métrica que se utiliza a menudo para evaluar el éxito con el que los establecimientos educativos utilizan sus recursos. Medir la productividad es fundamental para comprender cómo los instructores llevan a cabo sus tareas en las instituciones educativas, ya que la gestión de operaciones se centra en utilizar los recursos de la mejor manera posible para la institución.

Crespo (2013), la industria manufacturera sirve como ejemplo de cuán bien o mal se utilizan los componentes de verdadero valor económico, lo que indica que la competencia es la fuente del conocimiento empresarial. Como resultado, se analiza cuántos recursos produce una empresa en relación con cuántos trabajadores utilizan herramientas y otros componentes necesarios para producir esos recursos.

Asimismo, Robbins & Decenzo (2009) sostuvieron que la productividad se determina dividiendo la cantidad total de bienes o servicios generados por las sensaciones necesarias para lograr ese resultado. Por lo tanto, se deben tener en cuenta los factores que afectan tanto a las operaciones como a las personas.

Según Schroeder (2008) en general, la productividad se define como la relación entre los recursos utilizados para lograr la utilidad de un programa de crecimiento y la utilidad del programa en sí. También puede encontrarse como la relación entre las respuestas y el tiempo requerido para obtenerlas; cuanto más eficiente sea el programa, menor será el tiempo necesario para obtener las conclusiones necesarias.



Ei Estrategias en inversión (2024). Una idea clave en la empresa es la productividad, que es la capacidad de una organización para producir el mayor número de bienes o servicios con el menor número posible de recursos. Implica determinar la eficiencia con la que se produce cada componente durante un período de tiempo.

La relación entre el resultado que se obtiene y los componentes que se utilizan para producirlo se conoce como productividad. Dicho de otro modo, cuantifica la cantidad de productos o servicios generados por cada unidad de insumo utilizada. Se trata de una métrica económica que permitiría evaluar la rentabilidad y la eficiencia de una empresa en relación con los recursos que utiliza.

### **Importancia de la productividad en las empresas**

Un factor clave para la competitividad y el éxito de una empresa es la productividad. Un mejor uso de los recursos, que se deriva de una mayor producción, conduce a resultados económicos más ventajosos. Además, una empresa rentable puede aumentar la inversión, pagar más a su personal y apoyar la expansión económica.

### **Factores que influyen en la productividad**

Hay muchos factores que pueden influir en la productividad. Los principales son la calidad y la accesibilidad de los componentes naturales, la cantidad y la calidad del capital humano, el grado de tecnología, el gasto de capital y la estructura del sector en el que opera la empresa. También deben tenerse en cuenta los entornos macroeconómicos y microeconómicos en los que opera la empresa.



## **Tipos de productividad**

Se tiene:

### **Productividad laboral**

Un componente importante del éxito empresarial es la productividad laboral, que refleja la forma en que los trabajadores utilizan sus recursos para producir productos y servicios. La productividad laboral debe medirse y evaluarse para reconocer áreas problemáticas y optimizar los flujos de trabajo.

### **Cómo medir la productividad laboral**

La productividad laboral se puede medir mediante una variedad de métricas, entre ellas, la producción por hora, la cantidad de bienes terminados producidos y la eficiencia en el uso de los recursos, entre otras. Estas métricas permiten medir el desempeño y evaluarlo en relación con parámetros de referencia internos o del sector.

### **Estrategias para mejorar la productividad laboral**

Establecer un ambiente de trabajo colaborativo e inspirador es fundamental para aumentar la productividad. También es crucial brindar a los empleados los componentes y las asistencias que necesitan para hacer bien su trabajo. El uso de la tecnología, la asignación correcta de tareas y la capacitación continua son tácticas útiles para aumentar la productividad en el trabajo.

### **Impacto de la productividad en los resultados de la empresa**

La productividad afecta directamente la rentabilidad y el desempeño financiero de una empresa. Una mayor producción, menores costos y mayor competitividad están relacionados con una mayor eficiencia laboral. De manera



similar, una mayor productividad de los trabajadores puede tener un impacto favorable en la condición de los bienes o servicios proporcionados, lo que les otorga una ventaja sobre los competidores en el mercado.

### **Productividad total de los factores**

Cuando se combinan mano de obra, capital y recursos naturales para generar productos y servicios, la eficiencia de este proceso se conoce como PTF. Esta métrica integral evalúa el uso que hace una empresa de sus recursos en general.

### **Concepto y cálculo de la PTF**

Para determinar la Productividad Factorial Total (PTF), se divide la producción total por la suma de los insumos utilizados. Esta estadística evalúa el uso de insumos por parte de la empresa para producir los mejores resultados posibles. Los cálculos de la PTF pueden ser complejos y requieren un examen exhaustivo de los insumos y de cómo afectan la producción.

### **Importancia de la PTF en la eficiencia empresarial**

Para evaluar el desempeño general de una empresa, el PTF es crucial. Ayuda a identificar áreas de mejora potenciales en el uso de los recursos y a optimizar los procesos para aumentar la producción. El uso eficiente de los recursos por parte de una empresa, que se refleja en un PTF alto, puede generar mayores ganancias y una mayor competitividad en el mercado.

### **La importancia de la productividad en las empresas**

Dado que la productividad está directamente vinculada con la capacidad de una organización para optimizar la eficiencia y los hallazgos, es un componente fundamental del éxito. En este artículo se analizarán las ventajas de aumentar la



productividad, la importancia de su vinculación con la rentabilidad y su impacto en la condición de vida de los trabajadores.

### **Beneficios de aumentar la productividad**

Mayor eficiencia operativa: las empresas pueden optimizar sus flujos de trabajo y hacer un mejor uso de sus recursos al aumentar la productividad. Esto da como resultado una mayor producción o prestación de servicios en la misma cantidad de tiempo.

Reducción de costos: la productividad permite utilizar los recursos de manera más eficaz, lo que reduciría los costos e incrementa la capacidad de una empresa para competir en el mercado.

Mejora de la calidad: Las empresas que aumentan su productividad pueden centrarse en áreas de producción clave, lo que eleva el nivel de los productos y servicios que ofrecen.

Mayor competitividad: una empresa rentable tiene una ventaja sobre sus rivales porque puede ofrecer precios más asequibles, satisfacer mejor las demandas de los clientes.

#### **2.2.2.1. Eficiencia**

La eficiencia se ha definido como "la evaluación de la vinculación entre los objetivos alcanzados y los métodos empleados". Además, la eficiencia puede examinarse en relación con la producción, ya que proporciona una respuesta a la cuestión de cuánto más se puede producir con el mismo nivel de gasto. (Ruiz, 2005, p.5).



La eficiencia, según Monzón et al. (2019), se evalúan los resultados de los recursos utilizados y que los hicieron posibles, no es lo mismo que entregar resultados de alta calidad. Por lo tanto, es importante recordar que tener una conexión suficiente entre ambos es el factor a considerar cuando se busca la eficiencia; sin embargo, Koontz y Weihrich (2012, p. 14) La eficiencia es la capacidad de alcanzar objetivos con la menor cantidad de recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos.

Es la conexión entre los recursos o la ejecución de los ejercicios; por ejemplo, la conexión entre los proyectos y la cantidad de recursos utilizados, que se convierten en componentes, y la medición de los recursos utilizados y la medición de los recursos evaluados.

Huiza (2017) afirma que la rentabilidad y la eficiencia están relacionadas. Sin embargo, si este indicador es el único que se utiliza para medir la rentabilidad, la eficiencia está relacionada con el uso de los recursos; solo se toma en cuenta la cantidad y no la calidad del recurso. El líder se destaca como el centro de la organización en su conjunto, orientando la productividad y desarrollando un estilo profesional que se evidencia en una cuidadosa revisión y gestión del cumplimiento de los planes de costos financieros, la utilización de las horas disponibles y otros factores.

### **2.2.2.2. Eficacia**

Se refiere a la correspondencia entre los resultados observables y los objetivos organizacionales. Un conjunto bien definido de objetivos y resultados,



junto con una comparación notable entre ellos, son requisitos previos para la eficacia. (Freeman, 1982, p.12).

De igual forma, la efectividad tiene como finalidad fijar metas y alcanzar objetivos, es decir, depende de un desempeño que satisfaga tanto los planes estratégicos operativos como los institucionales de las entidades. Por ello, es fundamental priorizar las actividades de manera que rindan los mejores resultados y, además, requieren de condiciones mínimas de trabajo para que cada colaborador pueda desempeñar su función. (George et al. 2021).

En la misma línea, como afirman Calvo et al. (2018), otros autores la definen como la comparación de metas y resultados teniendo en cuenta las condiciones ideales, utilizando los términos de Lam y Hernández (2008). Señalan que la eficiencia es el grado en el cual se ha alcanzado un fin o el desempeño hacia dicha meta, y Parejo (1995, p. 94).

En cuanto a Huiza (2017) Hace hincapié en el resultado de las acciones, el producto o la gestión. No es suficiente con el 100% de la cantidad o calidad disponible; sin embargo, es imprescindible que exista un océano que sea comparable al suficiente; uno que realmente pueda satisfacer las necesidades del cliente o el efecto que se tiene disponible.

El fraccional de los resultados es posible de ninguna marcadora de la investigación de estos tres marcadores, por lo que ninguno de ellos puede ser el único. Por lo que se deben tomar en consideración los indicadores que ayudan a determinar el nivel necesario de eficiencia.



## 2.3. Marco conceptual

- a. **Gestión.** - La gestión, que puede aplicarse tanto a procesos comerciales como personales, es el enfoque sistemático para llevar a cabo funciones a través de un flujo de trabajo eficiente. Esto incluye: la consideración de proporcionar las herramientas y los marcos necesarios para que se produzca el comercio. La sincronización de sus acciones y las que son comparables a ellas.
- b. **Gestión del tiempo.** - La planificación y el ejercicio de un control deliberado sobre la cantidad de tiempo dedicado a determinadas tareas, en particular con el objetivo de mejorar la productividad, la eficiencia o la eficacia, es la práctica de la gestión, programación u organización del tiempo.
- c. **Personal administrativo.** - La definición de personal administrativo incluye todos los aspectos de las gestiones de la documentación, la prestación de servicio al cliente, la realización de tareas dentro de los departamentos, la asistencia a otros departamentos, la organización y programación de eventos internos y externos y otras actividades relacionadas con la gestión administrativa.
- d. **Productividad.** - El vínculo entre los hallazgos de sistemas de producciones y los recursos necesarios para lograrlo se conoce como productividad. La productividad es una métrica que muestra la conexión entre el resultado de una actividad, la cantidad de tiempo invertido en ella y los recursos utilizados para completarla. Este indicador, que a menudo refleja la relación entre el trabajo y el resultado final, se mide en unidades de tiempo.



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Enfoque de la investigación

##### Cuantitativo

Usan medidas numéricas como principal herramienta de investigación. Para abordar sus inquietudes de estudio, recopilan datos mediante la observación de procesos y los evalúan. Este método hace uso del análisis estadístico. Sus fundamentos incluyen la medición de parámetros, el análisis de frecuencias y las estadísticas de población. (Otero, 2018).

#### 3.2. Método de la investigación

##### Hipotético-deductivo

Se trata de un proceso que realiza suposiciones sobre hipótesis que se aceptarían como verdaderas inclusive cuando no hay pruebas de ellas, en un esfuerzo por abordar los numerosos problemas que plantea la ciencia. (Gianella, 1995).



### 3.3. Tipo de investigación

Básica

La finalidad de la exploración básica en la comunidad científica es aumentar nuestra comprensión de un fenómeno o tema en particular. También se la conoce como investigación básica o investigación pura. (Narvaez, 2013).

### 3.4. Nivel de investigación

Correlacional

Su objetivo es determinar el grado de correlación -y no de causalidad- entre dos o más variables. En estas investigaciones, primero se miden las variables y luego se utilizan pruebas de hipótesis correlacionales y técnicas estadísticas para evaluar la relación. Incluso cuando la investigación correlacional es incapaz de mostrar claramente relaciones causales, puede, no obstante, ofrecer indicios sobre las causas de un fenómeno. (Arias, 2012).

### 3.5. Diseño de investigación

No experimental

Palabra que se usa para exploraciones que no emplean enfoques experimentales. Es básicamente de naturaleza descriptiva y usa la técnica de observación descriptiva. (Sánchez et al., 2018).

### 3.6. Población y muestra

#### 3.6.1. Población

El número total de unidades de exploración que acatan los criterios para ser clasificadas como tales podría denominarse población. (Ñaupas et al., 2018).

En esta exploración, la población será de 200 Estudiantes del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024

#### 3.6.2. Muestra

El espécimen puede incluir una "unidades básicas formadas por personas o cosas, y unidades complejas formadas por un conjunto de personas o cosas". (Ñaupas et al., 2018).

El cálculo se obtiene a través de una formulación estadística basada en el muestreo finito, permitiendo establecer una estimación precisa de los parámetros poblacionales. Según la metodología aplicada, se determina el tamaño de la muestra de acuerdo con los criterios establecidos en la formulación, garantizando la representatividad de los datos analizados.

$$n = \frac{N * Z_{\infty}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

Donde:

n = tamaño de muestra

N = tamaño de la población

z = parámetro de estadística (Nivel de confiabilidad)

e = error de estimación



q = probabilidad de que no ocurra un evento

p = probabilidad de que ocurra un evento

$$n = \frac{200 * 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (200 - 1) + 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}$$

En este estudio, la muestra será de 132 Educandos del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024.

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

#### **3.7.1. Técnicas de la investigación**

Encuesta

Las encuestas son un tipo de método de recopilación de información que permiten la exploración de una variedad de diferentes temas sobre los individuos o conjuntos investigados a través del uso de cuestionarios estandarizados. (Katz et al., 2019).

#### **3.7.2. Instrumentos de la investigación**

Cuestionario

Es un paso crucial en cualquier proceso de exploración ya que permite al explorador recauda la mayor cantidad de información posible. (Diaz, 2011).



### **3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación**

#### **3.8.1. Validación de los instrumentos**

La validez de un instrumento de medición se define por su capacidad para evaluar con precisión la variable de interés, asegurando que realmente mida lo que se propone analizar. Un instrumento válido proporciona resultados confiables y representativos, permitiendo la obtención de datos precisos y fundamentados en la investigación. (Hernández et al., 2014).

#### **3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad de un instrumento de medición se basa en la coherencia y consistencia de la información que genera. Según algunos investigadores, como Tavakol y Dennick (2011), el coeficiente de confiabilidad óptimo debe situarse entre 0.70 y 0.90, recomendando valores superiores a 0.80 para una mejor precisión.

Por otro lado, Lauriola (2003) sugiere que una escala debe tener un coeficiente mínimo de 0.90 para garantizar estabilidad, mientras que para la comparación entre grupos se recomienda un valor no menor a 0.70. En la misma línea, Garson (2013) considera que un coeficiente de 0.80 es indicativo de una buena confiabilidad en términos explicativos, mientras que valores de 0.60 son apropiados para análisis exploratorios y de 0.70 para estudios confirmatorios.

Sin embargo, cuando el coeficiente de confiabilidad supera 0.90, podría ser un indicio de redundancia en los ítems del instrumento, lo que sugiere la necesidad de reducir elementos innecesarios o reformular ciertas mediciones para evitar sobreajustes. (Hernández et al., 2014).

### 3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

#### Diseño estadístico

Para evaluar la validez de la hipótesis planteada en este estudio correlacional, se aplicará el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Este método permitirá determinar el grado de asociación entre las variables analizadas, proporcionando una medida confiable de la relación existente dentro del marco de la investigación.

La fórmula Rho de Spearman:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

#### Determinación de las hipótesis estadísticas.

H1:  $R_{xy} \neq 0$  (significaría que hay vinculación directamente entre dos variables)

H0:  $R_{xy} = 0$  (significaría que no hay vinculación directamente entre dos variables)

#### Nivel de significancia.

Cuando se establece un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0.05$ ), se considera un umbral estadístico que define la probabilidad de error al rechazar una hipótesis nula. Dependiendo del contexto del análisis, este umbral puede variar dentro de un rango del 1% al 10%, ajustándose a los requerimientos del estudio para garantizar la precisión y confiabilidad de los resultados obtenidos.

#### Estadística de prueba

Se ha de usar la distribución T con  $n-2$  niveles de libertad.



En la cual:

$t_c$  ; T calculada

$n$  : tamaño de muestra

$r$  : coeficiencia de efecto.

### Regla de decisión.

Si  $t_c > t_t$ , rechazarse  $H_0$

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

##### 4.1.1. Interpretación de los resultados

Tabla 2

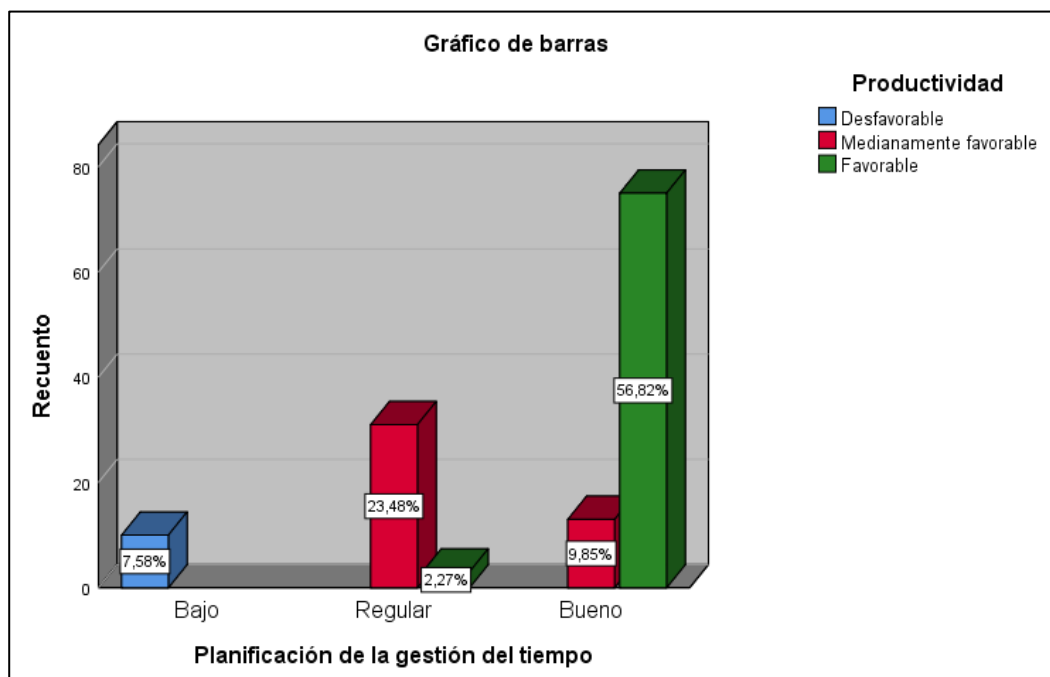
Tabla cruzada Planificación de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024

Planificación de la gestión del tiempo	Productividad						Total	
	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	10	7,6%	0	0,0%	0	0,0%	10	7,6%
Regular	0	0,0%	31	23,5%	3	2,3%	34	25,8%
Bueno	0	0,0%	13	9,8%	75	56,8%	88	66,7%
<b>Total</b>	10	7,6%	44	33,3%	78	59,1%	132	100,0%

**Nota.** Formulario de recolección de datos.

### Figura 1

*Distribución de frecuencia de la planificación de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024*



**Nota.** Representación gráfica de la Tabla 2

### Interpretación:

La tabla muestra una vinculación entre la planificación de gestionar el tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón en 2024. Los datos están organizados según tres categorías de planificación del tiempo: bajo, regular y bueno, y se evalúan en relación con tres niveles de productividad: desfavorable, medianamente favorable y favorable.

Primero, se observa que cuando la planificación de la gestión del tiempo es baja, un total de 10 personas (7.6% del total de la muestra) reportan una productividad desfavorable. En este nivel de planificación, no hay registros de productividad medianamente favorable ni favorable, lo que sugiere que una mala



planificación del tiempo está fuertemente asociada con una productividad baja. Esto implica que quienes no organizan bien su tiempo tienden a no alcanzar los estándares de productividad esperados, lo que impacta negativamente su rendimiento.

En la categoría de planificación regular, 31 personas (23.5% del total) se encuentran con una productividad medianamente favorable. Además, solo 3 personas (2.3%) alcanzan una productividad favorable. No hay casos de productividad desfavorable en este grupo, lo que indica que, aunque la planificación no es óptima, es suficiente para evitar que el personal caiga en niveles bajos de rendimiento. Sin embargo, el hecho de que la mayoría de los trabajadores en esta categoría solo logran un nivel intermedio de productividad refleja que una planificación moderada del tiempo podría ser insuficiente para alcanzar los niveles más altos de desempeño.

Finalmente, en la categoría de planificación buena, se encuentra que 75 personas (56.8% del total) logran una productividad favorable, lo que representa la mayoría de los casos dentro de este nivel de planificación. También hay 13 personas (9.8%) con una productividad medianamente favorable, pero no se reportan casos de productividad desfavorable. Esta tendencia pone de manifiesto que los altos niveles de producción están relacionados con una gestión eficaz del tiempo. Los trabajadores que planifican bien su trabajo deberían ser capaces de completar sus tareas con mayor rapidez y eficacia, lo que mejorará su rendimiento en general.

En conjunto, el análisis de la tabla indica una buena relación entre la productividad del personal de administración y la planificación del tiempo. La productividad suele aumentar con una mejor planificación. Según las estadísticas,

se puede inferir que los individuos con una planificación inadecuada tienden a mostrar los niveles de producción más bajos, mientras que aquellos con una preparación eficaz suelen alcanzar niveles de rendimiento aceptables. Dado que una mejor gestión del tiempo parece estar relacionada con un mayor rendimiento laboral, este hallazgo pone de relieve las necesidades de poner en prácticas técnicas de gestión del tiempo dentro de la organización.

El 7,6% de los 132 trabajadores encuestados tiene una productividad negativa, el 33,3% tiene una productividad bastante buena y el 59,1% tiene una productividad positiva, según la columna total. Esto implica que, aunque la mayoría de los empleados están funcionando a un nivel satisfactorio o excelente, una parte considerable todavía se beneficia de técnicas de gestión del tiempo mejoradas para aumentar la producción.

### Tabla 3

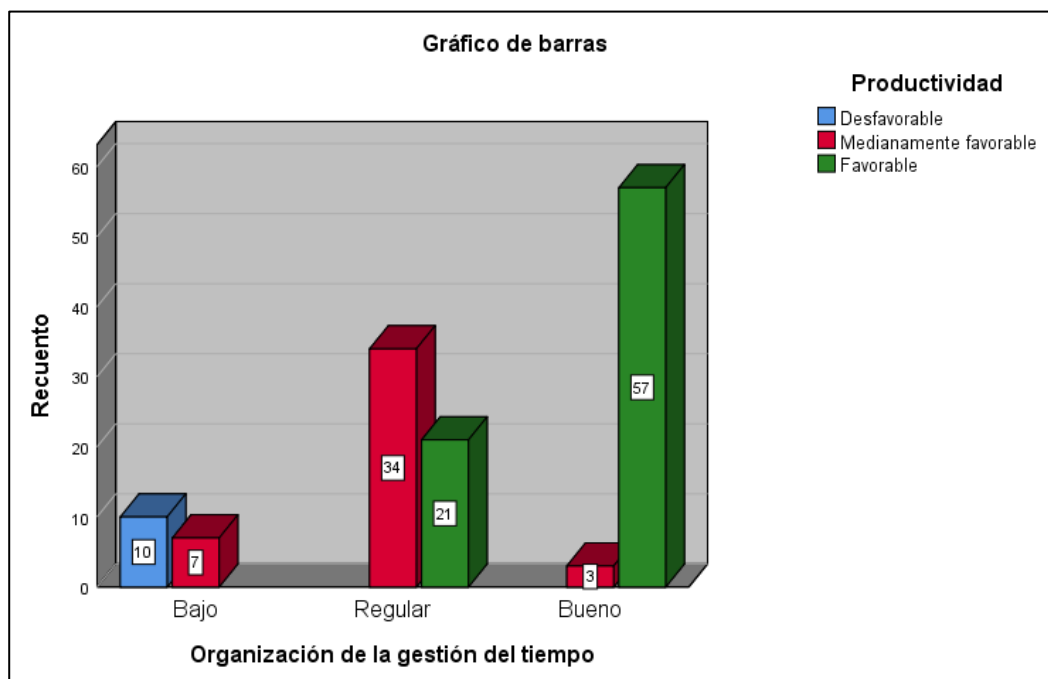
*Tabla cruzada organización de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024*

Organización de la gestión del tiempo	Productividad						Total	
	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
<b>Bajo</b>	10	7,6%	7	5,3%	0	0,0%	17	12,9%
<b>Regular</b>	0	0,0%	34	25,8%	21	15,9%	55	41,7%
<b>Bueno</b>	0	0,0%	3	2,3%	57	43,2%	60	45,5%
<b>Total</b>	10	7,6%	44	33,3%	78	59,1%	132	100,0%

**Nota.** Formulario de recolección de datos.

### Figura 2

*Distribución de frecuencia de la organización de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024*



**Nota.** Representación gráfica de la Tabla 3.

### Interpretación:

La tabla presentada analiza la vinculación entre la organización de las gestiones del tiempo y las productividades del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón en 2024. Los datos se dividen en tres categorías de organización del tiempo: bajo, regular y bueno, y se relacionan con tres niveles de productividad: desfavorable, medianamente favorable y favorable.

Primero, se observa que en la categoría de organización del tiempo baja, un total de 10 personas, que representan el 7.6% del total de la muestra, tienen una productividad desfavorable. Además, 7 personas (5.3%) alcanzan una productividad medianamente favorable, mientras que ninguna persona en esta



categoría tiene una productividad favorable. Este patrón sugiere que una mala organización del tiempo está estrechamente relacionada con bajos niveles de productividad. La ausencia de casos con productividad favorable en esta categoría es indicativa de que una gestión del tiempo deficiente imposibilita que los trabajadores administrativos alcancen altos niveles de rendimiento. Esto implica que las capacidades de los miembros del personal para alcanzar eficazmente fines y metas se ve limitada en ausencia de una estructura adecuada de tareas y responsabilidades.

En la siguiente categoría, que representa una organización regular del tiempo, no se registran casos de productividad desfavorable. Sin embargo, la mayor parte del personal en esta categoría, es decir, 34 personas (25.8%), tiene una productividad medianamente favorable. Además, 21 personas (15.9%) alcanzan una productividad favorable. Este grupo muestra que, con una organización moderada del tiempo, es posible evitar niveles bajos de productividad, aunque una proporción significativa del personal todavía se encuentra en un rendimiento intermedio. Solo una parte relativamente pequeña logra un desempeño óptimo. Estos datos indican que, aunque una organización del tiempo regular puede ayudar a evitar el bajo rendimiento, no es suficiente para que la mayoría del personal alcance su máximo potencial.

La categoría con mejor organización del tiempo revela una tendencia opuesta. En este grupo, no se reportan casos de productividad desfavorable, lo que indica que una buena organización del tiempo es un factor clave para evitar bajos niveles de productividad. Solo 3 personas (2.3%) presentan una productividad medianamente favorable, mientras que la mayoría, es decir, 57 personas (43.2%), logran una productividad favorable. Este patrón demuestra cómo las gestiones



eficientes del tiempo afectan directa y favorablemente el desenvolvimiento laboral. La mayoría de los empleados de este grupo son muy productivos, lo que sugiere que los empleados tienen más probabilidades de cumplir con el más alto estándar cuando establecen plazos justos, asignan bien las tareas y tienen claros sus objetivos.

La columna total de la tabla proporciona una visión general del desempeño del personal administrativo en términos de productividad. De las 132 personas encuestadas, el 7.6% tiene una productividad desfavorable, el 33.3% tiene una productividad medianamente favorable, y el 59.1% alcanza una productividad favorable. Esto implica que, aunque la mayoría del personal tiene un rendimiento aceptable o bueno, aún existe una parte que presenta dificultades en términos de productividad, lo que podría estar relacionado con una gestión deficiente de su tiempo. Estos resultados reflejan la relevancia de la organización del tiempo como una causal clave para optimizar el rendimiento en el trabajo.

La categoría de organización del tiempo baja representa el 12.9% de la muestra total, lo que indica que una parte del personal tiene dificultades significativas en la gestión de su tiempo. La gran parte de este grupo tiene una productividad desfavorable o medianamente favorable, lo que sugiere que la falta de una adecuada organización del tiempo está estrechamente relacionada con el bajo rendimiento laboral. Este hallazgo es consistente con la idea de que una gestión desorganizada del tiempo puede llevar a la ineficiencia, al estrés y a la incapacidad de cumplir con las responsabilidades asignadas.

Por otro lado, la categoría de organización regular del tiempo constituye el 41.7% del total. Aunque en este grupo no se registran casos de productividad desfavorable, lo que indica que una organización moderada del tiempo es suficiente



para evitar el bajo rendimiento, una parte significativa de los trabajadores (25.8%) aún se encuentra en un nivel intermedio de productividad. Esto sugiere que, aunque la organización regular del tiempo permite cierto nivel de eficacia en el trabajo, no siempre es suficiente para alcanzar un rendimiento óptimo. Las 21 personas que alcanzan una productividad favorable en esta categoría podrían estar implementando algunas estrategias de organización que les permiten mejorar su rendimiento, pero no de manera tan consistente como aquellos en la categoría de organización buena.

Finalmente, La categoría con mejores resultados es la de excelente gestión del tiempo, con un 45,5% de la muestra. La mayoría de los individuos de esta categoría (43,2%) tienen una productividad positiva, lo que sugiere que las gestiones eficaces del tiempo es un componente clave para lograr altos niveles de rendimiento. Para optimizar la productividad en el trabajo, la planificación del tiempo es crucial, como lo demuestra la baja frecuencia de productividad moderadamente favorable (2,3%) y la ausencia de incidentes de productividad negativa en este grupo.

**Tabla 4**

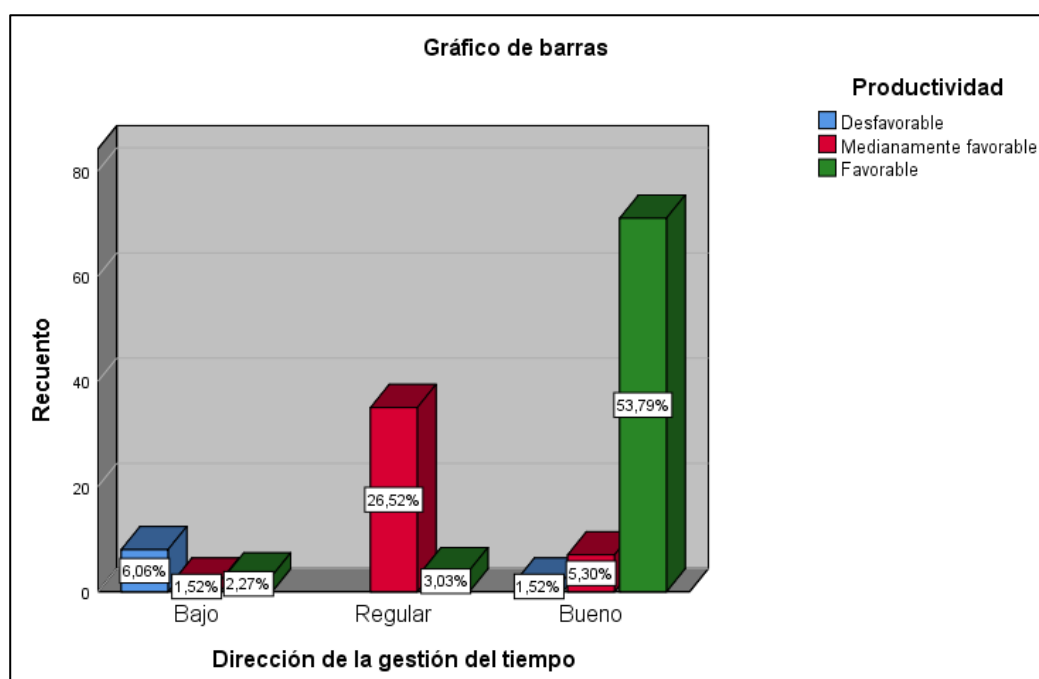
*Tabla cruzada dirección de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024*

Dirección de la gestión del tiempo	Productividad						Total	
	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
<b>Bajo</b>	8	6,1%	2	1,5%	3	2,3%	13	9,8%
<b>Regular</b>	0	0,0%	35	26,5%	4	3,0%	39	29,5%
<b>Bueno</b>	2	1,5%	7	5,3%	71	53,8%	80	60,6%
<b>Total</b>	10	7,6%	44	33,3%	78	59,1%	132	100,0%

**Nota.** Formulario de recolección de datos.

**Figura 3**

*Distribución de frecuencia de la dirección de la gestión del tiempo y productividad del personal administrativo del del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024*



**Nota.** Representación gráfica de la Tabla 4.



### **Interpretación:**

La tabla analiza la vinculación entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón en el año 2024. Los datos se distribuyen en tres niveles de dirección de la gestión del tiempo: bajo, regular y bueno, y estos se cruzan con tres niveles de productividad: desfavorable, medianamente favorable y favorable.

Al observar los datos correspondientes a la dirección baja de la gestión del tiempo, se puede ver que 8 personas, lo que representa el 6.1% del total, tienen una productividad desfavorable. Además, 2 personas (1.5%) se encuentran en la categoría de productividad medianamente favorable, mientras que solo 3 personas (2.3%) alcanzan una productividad favorable. Este patrón sugiere que una dirección deficiente de la gestión del tiempo está fuertemente asociada con bajos niveles de productividad. El hecho de que gran parte de los individuos en este grupo se ubiquen en niveles de productividad desfavorable o medianamente favorable indica que, sin una adecuada dirección del tiempo, los trabajadores enfrentan dificultades para ser productivos. La falta de habilidades efectivas para dirigir el uso del tiempo puede estar conduciendo a la procrastinación, la desorganización y, finalmente, a un rendimiento deficiente.

Por otro lado, la categoría con una dirección regular de la gestión del tiempo muestra que 35 personas, que representan el 26.5% del total, tienen una productividad medianamente favorable. Solo 4 personas (3.0%) en esta categoría logran una productividad favorable, y no hay casos de productividad desfavorable. Esto sugiere que una dirección del tiempo regular ayuda a evitar un rendimiento bajo, pero aún no es suficiente para que la mayoría del personal alcance un nivel de productividad óptimo. En este grupo, una gran parte del personal administrativo



logra un rendimiento intermedio, lo cual indica que, aunque están haciendo un esfuerzo por dirigir el uso de su tiempo, aún no están maximizando su eficiencia. La ausencia de personas con productividad desfavorable podría ser un reflejo de que una dirección del tiempo moderadamente efectiva es suficiente para mantener un nivel mínimo de productividad, pero para alcanzar niveles más altos, se requiere una dirección más estratégica y enfocada.

Finalmente, el grupo con una buena dirección de la gestión del tiempo ofrece los resultados más interesantes. En esta categoría, solo 2 personas (1.5%) presentan una productividad desfavorable, lo que muestra que una buena dirección del tiempo minimiza significativamente el riesgo de tener un bajo rendimiento. Además, 7 personas (5.3%) tienen una productividad medianamente favorable, pero lo más notable es que 71 personas, que representan el 53.8% del total, alcanzan una productividad favorable. Este dato resalta la fuerte relación entre una buena dirección del tiempo y altos niveles de productividad. La mayoría del personal que dirige eficazmente su tiempo consigue un rendimiento sobresaliente. Esto sugiere que tener control sobre cómo se utiliza el tiempo, saber priorizar tareas y tomar decisiones oportunas en cuanto a la asignación de recursos temporales son factores clave para lograr un alto nivel de productividad.

La columna total ofrece una perspectiva global sobre la vinculación entre la dirección del tiempo y la productividad. De las 132 personas encuestadas, 10 (7.6%) tienen una productividad desfavorable, 44 (33.3%) tienen una productividad medianamente favorable, y 78 (59.1%) alcanzan una productividad favorable. Este desglose muestra que la mayoría del personal administrativo tiene un rendimiento aceptable o alto, lo que sugiere que, en general, la gestión del tiempo dentro del instituto es razonablemente efectiva. Sin embargo, el 7.6% de personas con



productividad desfavorable indica que aún hay margen de mejora, especialmente en aquellos grupos que tienen dificultades para dirigir su tiempo de manera eficaz.

Cuando se examinan las tendencias generales en la tabla, Es evidente que la productividad tiende a incrementar a medida que se gestiona mejor el tiempo. La mayoría de los que pertenecen al grupo con una mala gestión del tiempo son los menos productivos, mientras que la mayoría de los que pertenecen al grupo con una gestión excelente del tiempo lo hacen bien. Esto implica que el grado de productividad alcanzado en el lugar de trabajo está correlacionado positivamente con la capacidad de un individuo para gestionar eficientemente el tiempo.

El personal que gestiona su tiempo de manera justa aún tiene margen de desarrollo, como lo demuestra el hecho de que la gestión regular del tiempo está vinculada en su mayoría a un rendimiento moderadamente bueno. Si bien la mayoría de los individuos de este grupo no han tenido un rendimiento inferior al esperado, no han alcanzado los niveles máximos de productividad que se pueden lograr con una mejor gestión del tiempo. Estos hallazgos pueden indicar la necesidad de cursos de capacitación o tratamientos dirigidos a ayudar a la gestión del tiempo de este grupo.

Por el contrario, el conjunto que destaca en las gestiones del tiempo destaca de forma positiva porque más de la mitad de sus miembros alcanzan niveles aceptables de producción. Esta investigación pone de relieve lo crucial que es tener un enfoque preciso y bien pensado de la gestión del tiempo. Este grupo probablemente tiene las siguientes características que les permiten ejecutar al máximo de sus capacidades: delegación eficaz, organización eficiente, capacidad para establecer prioridades y seguimiento del progreso del trabajo. La baja tasa de productividad adversa en este grupo sugiere que la gestión eficaz del tiempo

protege contra el rendimiento inferior al esperado y aumenta la probabilidad de alcanzar un alto nivel de productividad.

## 4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

### Hipótesis General

Hay vinculación significativa del vínculo entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024.

#### 1. Formulación de hipótesis estadísticas

**Ho:** No hay vinculación significativa del vínculo entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024.

**Ha:** Hay vinculación significativa del vínculo entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024.

#### 2. Elección del nivel de significancia

$\alpha=0,05$

#### 3. Selección de la prueba estadística

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables del estudio. La muestra fue seleccionada de manera aleatoria, garantizando la representatividad de los datos. Asimismo, se llevaron a cabo todos los procedimientos metodológicos pertinentes para asegurar la validez y fiabilidad del análisis, considerando la totalidad de los procesos relevantes en la investigación.

#### 4. Lectura de P – valor

Si el valor de p es inferior al nivel de significancia establecido, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), indicando que existe suficiente evidencia estadística para respaldar la relación planteada en la investigación. Por el contrario, si el valor de p es superior al umbral de significancia, no se rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que no hay evidencia suficiente para confirmar una relación significativa entre las variables analizadas.

**Tabla 5**

*Relación entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024*

		Gestión del tiempo	Productividad	
Rho de Spearman	Gestión del tiempo	Coeficiencia vinculante	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Productividad	Coeficiencia vinculante	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

\*\* . La asociación es significativa en un grado 0,01 (bilateral).

**Nota.** Elaborado por el tesista.

#### Decisión estadística

Para determinar si se debe aceptar o rechazar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), es fundamental basarse en un análisis estadístico riguroso. Este proceso implica la evaluación de diversos factores clave, como el nivel de significancia, el valor de p y la consistencia de los datos obtenidos. A continuación, se presentan los criterios esenciales que guían esta decisión.



### **Criterio: regla de decisión**

P valor  $> 0,05$ : Aceptaríamos la  $H_0$  y rechazaríamos la  $H_a$ .

P valor  $< 0,05$ : Aceptaríamos la  $H_a$  y rechazaríamos la  $H_0$ .

### **Interpretación:**

El análisis de la vinculación entre gestionar el tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón para el año 2024, basado en la coeficiencia vinculante de Spearman, revelaría una vinculación significativa y positiva. Esta examinación usa el Rho de Spearman, la cual ha sido una medida no paramétrica de la asociación entre dos variables, en tal caso, las gestiones del tiempo y la productividad. Seguidamente, se interpretarían los hallazgos que se obtuvieron de esta evaluación.

La coeficiencia vinculante de Spearman entre gestionar el tiempo y la productividad es de 0.567. Tal valoración indicaría que hay una vinculación positiva moderada entre tales variables. Es decir, la productividad del personal administrativo tiende a aumentar junto con una mejor gestión del tiempo. Una coeficiencia positiva sugiere que las dos variables aumentan juntas como una sola. En este caso, el resultado implica que los trabajadores con mayor competencia en gestión del tiempo tienen más probabilidades de ser productivos. Además, esta asociación es estadísticamente significativa al nivel 0,01 según la significativa bilateral de esta coeficiencia, que es 0,000. Esto aumenta la confianza en la validez de la asociación observada, ya que indica que hay muy pocas probabilidades de que este resultado se haya producido por accidente.

Hay menos de un 1% de posibilidades de que este vínculo se haya producido por accidente, según el umbral significativo de 0,01 de la correlación. Dicho de otro



modo, hay un respaldo estadístico sustancial para la afirmación de que la gestión del tiempo afecta directamente a la productividad del personal administrativo. Esta significancia estadística es importante porque respalda la solidez del análisis y permite descartar la idea de que el resultado observado es solo consecuencia de una variación aleatoria en los datos.

Al examinar el número de observaciones ( $N=132$ ), se puede ver que el análisis incluye una muestra considerable de 132 empleados. Esto añade más validez a los resultados, ya que una muestra más grande generalmente permite obtener conclusiones más representativas y precisas. La inclusión de una muestra amplia sugiere que los resultados obtenidos pueden generalizarse a todo el personal administrativo del instituto, lo que añade mayor credibilidad al análisis.

La dirección positiva de la correlación indica que, en términos prácticos, cuando los empleados gestionan su tiempo de manera efectiva, su productividad tiende a mejorar. Este hallazgo tiene implicaciones significativas para la administración y gestión del personal en el instituto. Una buena gestión del tiempo implica una planificación eficiente, la capacidad de priorizar tareas, delegar responsabilidades de manera adecuada y utilizar los recursos temporales de manera óptima. Cuando los empleados son capaces de manejar su tiempo de manera eficaz, son menos propensos a experimentar retrasos, distracciones o sobrecarga de tareas, lo que se traduce en una mayor eficiencia en el trabajo y un rendimiento superior.

Es fundamental recordar que, a pesar de la correlación positiva, el valor de 0,567 no significa un vínculo perfecto o excepcionalmente fuerte, sino más bien moderado. Esto implica que, si bien las gestiones eficaces del tiempo desempeñan un papel fundamental en la productividad, no es el determinante exclusivo. La



productividad del personal también puede verse afectada por otros elementos, incluidos el liderazgo, la competencia técnica, el entorno de trabajo, los recursos disponibles y la motivación. La gestión del tiempo es solo un factor que afecta a la productividad, que es un fenómeno complicado. No obstante, la fuerte correlación entre productividad y gestión del tiempo destaca la necesidad de concentrar los esfuerzos en optimizar esta capacidad en el personal administrativo.

El hecho de que la coeficiencia vinculante no revele causalidad es otro hallazgo importante. Si bien existe una fuerte asociación entre productividad y gestión del tiempo, no es posible decir con certeza cuál afecta a la otra. Es probable que otras variables estén teniendo un impacto en ambas variables o que exista una relación recíproca, es decir, que una mayor productividad también pueda conducir a una mejor gestión del tiempo. En lugar de utilizar un análisis correlacional, se requeriría una investigación longitudinal o experimental para demostrar claramente un vínculo causal.

A pesar de estos inconvenientes, los resultados proporcionan datos esclarecedores que ayudarán a la toma de decisiones del instituto. Estos resultados pueden ser utilizados por la administración del IESTP Manuel Núñez Butrón para crear planes para optimizar las habilidades de gestión del tiempo de sus empleados administrativos. Las estrategias eficaces para aumentar la productividad incluyen, por ejemplo, proporcionar capacitación en gestión del tiempo, utilizar tecnología para ayudar al personal a gestionar sus responsabilidades diarias y fomentar un entorno de oficina que enfatice la eficiencia y la preparación. Estas intervenciones pueden mejorar la eficacia de cada trabajador individual, así como el desempeño general de la institución, lo que da como resultado un entorno de trabajo más estructurado y eficiente.



Estos resultados también pueden ser útiles para evaluar la eficacia de los empleados administrativos. Dado el vínculo entre la productividad y la gestión del tiempo, puede ser útil incluir indicadores de gestión del tiempo en los sistemas de evaluación del desempeño para reconocer las áreas que necesitan desarrollo y proporcionar a los trabajadores que tienen dificultades con la gestión del tiempo la asistencia que necesitan. Esto promovería avances continuos en la eficacia de las tareas administrativas.

### **Prueba de Hipótesis específica 1**

Hay vinculación significativa entre la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.

#### **1. Formulación de hipótesis estadísticas**

**Ho:** No hay vinculación significativa entre la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.

**Ha:** Hay vinculación significativa entre la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.

#### **2. Criterio: regla de decisión**

P valor  $> 0,05$ : Aceptaríamos la  $H_0$  y rechazaríamos la  $H_a$ .

P valor  $< 0,05$ : Aceptaríamos la  $H_a$  y rechazaríamos la  $H_0$ .

Tabla 6

*Relación entre la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.*

		Planificación de la gestión del tiempo	Productividad	
Rho de Spearman	Planificación de la gestión del tiempo	Coeficiencia vinculante	,446**	
		Sig. (bilateral)	,002	
	Productividad	N	132	132
		Coeficiencia vinculante	,446**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	132	132

\*\* . La asociación es significativa en un grado 0,01 (bilateral).

**Nota.** Elaborado por el tesista.

### Interpretación:

El análisis de la vinculación entre la planificación para gestionar el tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón en 2024, basado en la coeficiencia vinculante de Spearman, revelaría una vinculación significativa y positiva. Esta examinación usa el Rho de Spearman, la cual ha sido una medida no paramétrica de la vinculación entre dos variables ordinales o continuas sin asumir una distribución específica. En este caso, la valoración que se ha obtenido es de 0.446, tal indicaría una vinculación positiva moderada entre la planificación para gestionar el tiempo y la productividad del personal de administración.

La coeficiencia vinculante de Spearman de 0.446 implica que, a medida que mejora la planificación del tiempo, la productividad del personal de administración

tiende a aumentar. La planificación adecuada del tiempo incluye la organización de las tareas, la asignación de prioridades y el establecimiento de plazos realistas, lo que favorece un rendimiento más eficiente en el entorno laboral. Esta relación sugiere que aquellos empleados que planifican su tiempo de manera más efectiva logran ser más productivos en sus actividades diarias.

El valor de significación bilateral ( $p = 0.002$ ) indicaría que la vinculación observada es estadísticamente significativa al nivel del 0.01, lo que significaría que hay menos del 1% de probabilidad de que esta vinculación haya ocurrido por azar. Esto respalda la validez de los hallazgos y ofrece una prueba convincente de que la productividad y la planificación del tiempo están estrechamente correlacionadas.

Con 132 participantes, el tamaño de la muestra es suficiente para garantizar tanto la exactitud del análisis como la representatividad de los datos. Debido al gran tamaño de la muestra y la capacidad de extrapolar los hallazgos al personal administrativo del instituto, podemos inferir que una mejor gestión del tiempo puede mejorar la producción general del equipo administrativo.

### **Prueba de Hipótesis específica 2**

Hay vinculación significativa entre la organización de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024.

### **3. Formulación de hipótesis estadísticas**

**Ho:** No hay vinculación significativa entre la organización de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024.

**Ha:** Hay vinculación significativa entre la organización de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024.

#### 4. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptaríamos la  $H_0$  y rechazaríamos la  $H_a$ .

P valor < 0,05: Aceptaríamos la  $H_a$  y rechazaríamos la  $H_0$ .

**Tabla 7**

*Relación entre la organización de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón 2024*

		Organización de la gestión del tiempo	Productividad
Rho de Spearman	Organización de la gestión del tiempo	Coefficiencia vinculante	,676**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	20
	Productividad	Coefficiencia vinculante	,676**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	20

\*\* . La asociación es significativa en un grado 0,01 (bilateral).

**Nota.** Relación de dimensiones evaluadas.

El análisis de la vinculación entre la organización para gestionar el tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón en 2024, basado en la coeficiencia vinculante de Spearman, revelaría una vinculación significativa y positiva. La coeficiencia vinculante Rho Spearman tuvo como resultado 0.676, que representaría un vinculante positiva fuerte entre la organización del tiempo y la productividad del personal de administración. Esto significa que de manera que la organización del tiempo mejore, también lo haría la productividad de los empleados.



Una correlación de 0.676 señala que hay una asociación considerable entre el gestionar del tiempo más organizada y un desenvolvimiento laboral más eficiente. Una gestión eficaz del tiempo consiste en reservar periodos específicos para cada actividad, designar tareas diarias concretas y aprovechar al máximo los recursos disponibles. Los trabajadores que pueden gestionar eficazmente su tiempo podrán afrontar mejor sus obligaciones, lo que les permitirá alcanzar sus objetivos laborales con mayor rapidez y con menos estrés.

Este vínculo es extremadamente significativo, lo que indicaría que es improbable que el hallazgo sea producto del azar, según el umbral de significación estadística de  $p = 0,001$ . Esto respalda la idea de que una mayor productividad está estrechamente relacionada con una gestión eficaz del tiempo. Se confirma que existe un respaldo estadístico significativo para este vínculo en el nivel significativo de 0,01.

Aunque se trata de una muestra pequeña, la investigación se basa en 20 participantes y los resultados muestran claramente que una mayor productividad podría ser resultado de una mejor gestión del tiempo. El coeficiente de correlación y la significación estadística indican una asociación sustancial que podría investigarse más a fondo en futuras investigaciones con muestras más grandes, a pesar del pequeño tamaño de la muestra.

En conclusión, los hallazgos indican que una mayor productividad entre los miembros del personal administrativo está correlacionada con una mejor capacidad de gestión del tiempo. Esto demuestra que los intentos de ayudar al personal a ser más competente en la gestión del tiempo mediante la formación o el uso de herramientas de gestión pueden tener un efecto favorable en su rendimiento laboral. Una gestión del tiempo más eficaz puede dar lugar a un mayor rendimiento



organizativo y al logro de los fines institucionales en el contexto de una entidad educacional, donde las tareas administrativas son esenciales para el buen funcionamiento de la institución.

### **Prueba de Hipótesis específica 3**

Hay vinculación significativa entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.

#### **1. Formulación de hipótesis estadísticas**

**Ho:** No hay vinculación significativa entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024

**Ha:** Hay vinculación significativa entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024.

#### **2. Criterio: regla de decisión.**

P valor > 0,05: Aceptaríamos la Ho y rechazaríamos la Ha.

P valor < 0,05: Aceptaríamos la Ha y rechazaríamos la Ho.

**Tabla 8**

*Relación entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, 2024*

		Dirección de la gestión del tiempo	Productividad	
Rho de Spearman	Dirección de la gestión del tiempo	Coeficiencia vinculante	1,000	,551
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Productividad	Coeficiencia vinculante	,551	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	132	132	

**Nota.** Elaborado por el tesista.

### Interpretación:

El análisis de la vinculación entre la dirección para gestionar el tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón en 2024, basado en la coeficiencia vinculante de Spearman, revelaría una vinculación significativa y positiva. La coeficiencia vinculante Rho Spearman tuvo como resultado 0.551, que representaría un vinculante moderada a fuerte entre la capacidad de dirección del tiempo y la productividad del personal de administración.

Un liderazgo eficaz en la gestión del tiempo implica tomar decisiones inteligentes sobre la distribución del tiempo entre los puestos de trabajo, garantizando que los fines se acaten en los plazos predeterminados. Un número de 0,551 indica que la productividad tiende a incrementar drásticamente a medida que los trabajadores se vuelven más hábiles en la gestión de su tiempo. Esto puede



ser el resultado de una gestión del tiempo más eficaz, objetivos diarios más definidos y una mejor priorización del trabajo.

Este vínculo es estadísticamente significativo en el nivel de 0,01, como lo demuestra el valor significativo bilateral ( $p = 0,000$ ), lo que sugiere que es muy improbable que esta correlación se haya producido por accidente. Los hallazgos son genuinos y hay pruebas sustanciales que respaldan la asociación beneficiosa entre la productividad del personal de administración y el liderazgo en la gestión del tiempo, como lo demuestra la alta significancia de los datos.

Esta exploración tiene una representatividad sustancial ya que se basa en una muestra de 132 personas. Los hallazgos pueden considerarse una representación fiable de la conexión entre estos factores en el contexto de la institución debido al tamaño suficientemente grande de la muestra. Una muestra de este tamaño también garantiza la consistencia de los resultados y la capacidad de extrapolar los hallazgos a todo el equipo administrativo.

En conclusión, las gestiones eficientes del tiempo tienen una impactación positiva en la productividad. Los mejores administradores del tiempo suelen ser trabajadores más productivos, lo que sugiere que ofrecer herramientas para ayudar con la toma de decisiones sobre el uso del tiempo e implementar programas de capacitación en habilidades de gestión del tiempo podría mejorar el desempeño laboral de los miembros del personal administrativo. Considerando el papel fundamental que desempeña la gerencia en el funcionamiento de la empresa, optimizar las habilidades de gestiones del tiempo de los trabajadores puede conducir a un lugar de trabajo más productivo y a un logro más exitoso de los objetivos corporativos.



### 4.3. Discusión de los resultados

Utilizando el análisis paramétrico de Rho-Spearman, descubrimos que ( $p$  calculada = 0,000) < ( $p$  tabular = 0,05) en esta investigación, lo que nos ayudaría a darnos cuenta de que existe una relación entre las variables. Estos hallazgos que afluyen en la exploración de Vásquez & Barba-Briceño (2020) que tenía por finalidad determinar en qué medida las gestiones administrativas, en el marco de una investigación correlacional y transversal, se corresponde con la satisfacción del alumnado del Programa de Educación Superior a Distancia (PROESAD) de una universidad privada de Lima. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios computarizados, elaborados en escala Likert, aplicados a una muestra de 227 estudiantes. Para la verificación de los instrumentos se usó la validación de especialistas y el examen de estadística alfa de Cronbach. Se observó una correlación robusta, afirmativa y estadísticamente significativa entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción ( $= 0,717^{**}$ ,  $p < 0,05$ ). En resumen, los estudiantes estarán muy satisfechos con la infraestructura, los servicios, la seguridad, los costos y la instrucción en los niveles altos de la gestión administrativa. Se pueden comparar los hallazgos de este estudio sobre la productividad del personal de administración del IESTP Manuel Núñez Butrón (2024) y el estudio de Vásquez y Barba-Briceño (2020) sobre la vinculación entre las gestiones administrativas y la satisfacción de los estudiantes en el Programa de Educación Superior a Distancia (PROESAD) de una universidad privada de Lima. De ambos estudios se desprende que una administración eficaz es fundamental para la efectividad y la satisfacción de todas las partes involucradas, incluidos los estudiantes y el personal administrativo.



En la exploración de Vásquez y Barba-Briceño (2020), con un valor de correlación de 0,717, se demostró que las gestiones administrativas y la felicidad del alumnado estaban significativa y fuertemente correlacionadas. Esta es una correlación sustancial entre altos niveles de felicidad de los estudiantes y una gestión administrativa eficaz, que implica una asignación y estructura adecuadas de los recursos. De forma similar, los hallazgos de nuestra exploración sobre productividad y gestión del tiempo demuestran que importantes habilidades de gestión del tiempo como organizar, dirigir y planificar tienen una fuerte relación positiva con la productividad del personal administrativo. Por ejemplo, la coeficiencia vinculante entre la productividad y la organización de la gestión del tiempo fue de 0,676, lo que muestra una alta asociación positiva, pero la correlación entre la planificación y la productividad fue de 0,446, lo que indica una relación más modesta pero aún significativa. Los hallazgos de las dos investigaciones muestran una tendencia similar: la gestión administrativa o del tiempo influye en la felicidad y el desempeño laboral. Aunque la investigación de Vásquez y Barba-Briceño (2020) enfatiza que las percepciones del alumnado sobre la infraestructura, los servicios y la educación mejoran con una excelente gestión administrativa, el estudio actual muestra que la productividad del personal administrativo aumenta cuando administra bien su tiempo. Esto implica que, para maximizar los resultados en una variedad de entornos educativos, la eficiencia en la organización temporal y administrativa y en la administración de los recursos es crucial.

Además, ambas exploraciones demuestran claramente la importancia de la dirección y la planificación. Si bien la planificación del tiempo fue esencial para el desempeño del personal en nuestra exploración, Vásquez y Barba-Briceño (2020) sostienen que la administración administrativa eficiente abarca la infraestructura y



los servicios. La asociación modesta (0,446) entre la productividad y la planificación del tiempo enfatiza que, si bien la planificación del tiempo es crucial, no es el único factor decisivo. Con un valor de correlación de 0,551, la gestión eficaz del tiempo muestra que los niveles de productividad pueden verse significativamente afectados por el liderazgo demostrado en la distribución y utilización del tiempo.

Por lo tanto, es fácil sacar la conclusión de una comparación de estas investigaciones de que la gestión eficaz, ya sea de recursos administrativos o temporales, es esencial para maximizar el rendimiento en cualquier tipo de entorno educativo. La correlación que existe entre la gestión eficaz y los resultados favorables, como el aumento de la productividad o la satisfacción laboral, resalta la necesidad de implementar estrategias de gestión adecuadas que atiendan las necesidades tanto del profesorado como de los estudiantes. La investigación sugiere que mejorar la capacitación en habilidades gerenciales e implementar procedimientos que ayuden en la planificación y la organización puede mejorar el rendimiento académico en las instituciones educativas.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** De acuerdo con los resultados se determinó que existe relación significativa positiva entre gestionar el tiempo y la productividad de empleados administrativos del IESTP Manuel Núñez Butrón, con un coeficiente de correlación según Rho Spearman de 0.567, con un p valor menor al nivel de significancia ( $0.000 < 0.05$ ). Esto indica que una mejor gestión del tiempo está asociada con un aumento en la productividad del personal, destacando la importancia de una adecuada planificación y organización.

**SEGUNDA.** A partir de los resultados de la investigación indican una correlación considerable entre la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del IESTP Manuel Núñez Butrón, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.446, con un p valor menor al nivel de significancia ( $0.05 < 0.05$ ). Esto sugiere que una planificación eficaz del tiempo está asociada con mayores niveles de productividad, subrayando la relevancia de una organización oportuna en la optimización del rendimiento laboral.

**TERCERA.** De los resultados de la investigación se determinó que existe relación significativa entre la organización para gestionar el tiempo y productividad en los empleados administrativos del IESTP Manuel Núñez, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.676, con un p valor menor al nivel de significancia ( $0.000 < 0.05$ ).



Esto indica que una mejor organización del tiempo está asociada con un incremento notable en la productividad, destacando la relevancia de una gestión del tiempo bien estructurada para optimizar el rendimiento laboral.

**CUARTA.** De los resultados de la investigación se determinó que existe relación significativa entre la dirección para gestionar el tiempo y empleados administrativos del IESTP Manuel Núñez, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.55, con un p valor menor al nivel de significancia ( $0.000 < 0.05$ ). Esto indica que una dirección eficaz del tiempo está asociada con una mayor productividad, resaltando la importancia de una gestión proactiva y estratégica del tiempo para mejorar el rendimiento en el entorno laboral.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Al director del IESTP Manuel Núñez Butrón, fortalecer las estrategias de gestión del tiempo mediante una adecuada planificación y organización. Esto ayudará a maximizar la productividad del personal administrativo, ya que una gestión eficiente del tiempo se relaciona directamente con un aumento en el rendimiento laboral.
- SEGUNDA.** Al director del IESTP Manuel Núñez Butrón, mejorar la planificación del tiempo, asegurando que se implemente una planificación eficaz. Esto es crucial para elevar los niveles de productividad, ya que una planificación bien ejecutada contribuye significativamente a una mejora en el rendimiento del personal administrativo.
- TERCERA.** Al director del IESTP Manuel Núñez Butrón implementar prácticas que optimicen la organización del tiempo. Una organización eficiente del tiempo está estrechamente vinculada a un notable incremento en la productividad. Por lo tanto, es esencial desarrollar e integrar métodos que faciliten una mejor estructuración del tiempo en las actividades diarias.
- CUARTA.** Al director del IESTP Manuel Núñez Butrón fomentar una dirección eficaz del tiempo mediante una gestión proactiva y estratégica. Una dirección bien administrada del tiempo tiene una impactación positiva en la producción. Es recomendable establecer estrategias que promuevan una gestión del tiempo más eficaz para optimizar el rendimiento en el entorno laboral.



## REFERENCIAS

- Alvarado, M. C. D. (2021). *Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021*. 1–83. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67799>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica* (Sexta Ed.). Editorial Epísteme. [http://www.formaciondocente.com.mx/06\\_RinconInvestigacion/01\\_Documentos/El Proyecto de Investigacion.pdf](http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El Proyecto de Investigacion.pdf)
- Cacsire, G. I. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Oficina de Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno*. 1–83. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>
- Calderón, J., & Flores, E. (2015). *Gestión administrativa e institucional y procesos administrativos según los docentes de la RED N°09 de la UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho*. 2015.
- Capcha, R. P. E. (2020). *Gestión del tiempo y la productividad laboral de una entidad de salud de Lima, año 2022*. 1–5. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131736?show=full>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*.
- Churata, J. E. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019*. Universidad Peruana Union, 1–74. <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstreams/323c99b4-df1b-42cf-bf81-cc86e5615d3d/download>



- Crespo, G. (2013). *Productividad*. <https://www.gedesco.es/blog/definicion-de-productividad/>
- Díaz, S. L. (2011). *La observación*. [https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La\\_observacion\\_Lidia\\_Diaz\\_Sanjuan\\_Texto\\_Apoyo\\_Didactico\\_Metodo\\_Clinico\\_3\\_Sem.m.pdf](https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.m.pdf)
- Ei Estrategias en inversión. (2024). *Qué es la productividad, definición, tipos, herramientas*. <https://www.estrategiasdeinversion.com/herramientas/diccionario/economia/que-es-la-productividad-definicion-tipos-herramientas-t-1670>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*.
- Gamba, V. J. Á. (2015). "La motivación y su relación con la productividad" (pp. 1–83). <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/3208/RI002723.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- García, J., & Falcón, P. (2009). *La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California*. 1–223. [https://iide.ens.uabc.mx/documentos/divulgacion/tesis/MCE/2006/Jihan\\_Ruth\\_Garcia\\_Poyato\\_Falcon.pdf](https://iide.ens.uabc.mx/documentos/divulgacion/tesis/MCE/2006/Jihan_Ruth_Garcia_Poyato_Falcon.pdf)
- Gilbert, W. (2012). *PMBOK Gestión del Tiempo*. <https://gestiontiempoproyecto.wordpress.com/author/gestiontiempoproyecto/>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Ed.). Editorial McGraw Hill.



- Hidalgo, C. A. M. (2016). La gestión administrativa en el Colegio "JATARI UNANCHA" y su incidencia en la imagen institucional, período enero a julio del 2014. *Unach*, 53. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/1484>
- Huanca, B. G. I. del P. (2020). Gestión del Tiempo en el Trabajo y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico - Huancané - Puno, año 2018. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*, 79. [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5440/GLENIA IRIS DEL PILAR HUANCA BAUTISTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5440/GLENIA%20IRIS%20DEL%20PILAR%20HUANCA%20BAUTISTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huiza, A. K. (2017). Gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017. *Repositorio Institucional* - UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14896>
- Jacobs, R. (2013). *Administración de operaciones*. McGraw-Hill Interamericana,.
- Medina, P. J. L. (2012). *Modelo de gestión administrativa para el gobierno de la parroquia de Yaruquí, cantón Quito, provincia de Pichincha*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1220/1/T-UCE-0003-21.pdf>
- Narvaez, M. (2013). *Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos*. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>
- Osorio, G. I. L. (2014). *El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Osorio-Imelda.pdf>
- Otero, A. (2018). Enfoques de investigación. *Métodos Para El Diseño Del Proyecto de Investigación*, August. [https://www.researchgate.net/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_IN](https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_IN)



## VESTIGACION

- Pérez, J. J. (2010). Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las Practicas de Liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta "Pedro Nuño." *Proceedings of the Royal Society of London. Series A. Mathematical and Physical Sciences*, 11(2), 531–548.
- Ramirez, C. M. N. (2016). *Calidad de formación académica y productividad en el docente de la escuela académica profesional de marketing y negocios internacionales de la universidad de Huánuco – 2016.*  
<https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/323;jsessionid=3DD3F72948C08FA5CD7B7D4B2DDD43E8>
- Ramos, M. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la municipalidad de Ituata, 2015.* 1–105.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3473>
- Rivera, F. D. G., Alvarez, F. J. E., Espín, M. A. D., & Guerrero, P. A. E. (2024). Gestión administrativa: Clima institucional en los ambientes académicos escolares. *Revista Inclusiones*, 11(3), 76–88.  
<https://doi.org/10.58210/fprc3555>
- Robbins, S., & Decenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración.* Pearson Educación.
- Rojas, C. M. S. (2017). *Hostigamiento Psicológico Laboral y la Productividad del Personal de Enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo.*  
<https://docplayer.es/98073683-Hostigamiento-psicologico-laboral-y-la-productividad-del-personal-de-enfermeria-del-hospital-nacional-dos-de-mayo-2017.html>
- Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S. K. (2018). *Manual de términos en*



- investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera Ed). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Schroeder, R. (2008). *Administración de operaciones*. McGraw Hill.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2012). *Administración. México*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Sydle. (2022). *Gestión del tiempo: ¿qué es y cómo aplicarla? Descubre su importancia*. <https://www.sydle.com/es/blog/gestion-del-tiempo-60ccb3d36ed0c97012c9bfef>
- Taylor, F. W. (1995). *Administración científica*. [https://concepto.de/administracion-cientifica/#:~:text=Creador de la administraci3n cient3fica,-F. W.&text=El estadounidense Frederick Winslow Taylor,Taylor" o "taylorismo"](https://concepto.de/administracion-cientifica/#:~:text=Creador de la administraci3n cient3fica,-F. W.&text=El estadounidense Frederick Winslow Taylor,Taylor).
- Vásquez, P. M. C., Herrera, V. M. del R., & Rodríguez, R. A. (2021). Gestión organizacional y productividad laboral en las unidades educativas en el Sur De Manabí De Ecuador. *South Florida Journal of Development*, 2(4), 4963–4989. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n4-003>
- Vásquez, V. L., & Barba-Briceño, L. estuardo. (2020). Gestión administrativa y satisfacción de los estudiantes, en el programa de educación superior a distancia, en una universidad privada de Lima. *Paidagogo. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 2(1), 83–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.52936/p.v2i1.27>



## ANEXOS



### Anexo 01. Matriz de consistencia

Título de tesis: <b>VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, 2024</b>													
PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES										
PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DE ESTUDIO 1: Gestión del tiempo										
¿Cuál es la relación del vínculo entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024?	Determinar la relación del vínculo entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024.	Existe relación significativa del vínculo entre la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón 2024.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem / Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planificación de la gestión del tiempo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo estimado</li> <li>Curso de acción</li> <li>Ciclo de vida</li> <li>Plazo de ejecución</li> <li>Administración de riesgos</li> </ul> </td> <td rowspan="3">a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre</td> </tr> <tr> <td>Organización de la gestión del tiempo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de imprevistos.</li> <li>Organización del espacio</li> <li>Organización por actividades</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>Dirección de la gestión del tiempo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cronograma planteado</li> <li>Restricciones del cronograma</li> <li>Análisis de riesgo</li> <li>Atrasos en cronograma</li> <li>Actualización de fechas</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices	Planificación de la gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo estimado</li> <li>Curso de acción</li> <li>Ciclo de vida</li> <li>Plazo de ejecución</li> <li>Administración de riesgos</li> </ul>	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre	Organización de la gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de imprevistos.</li> <li>Organización del espacio</li> <li>Organización por actividades</li> </ul>	Dirección de la gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cronograma planteado</li> <li>Restricciones del cronograma</li> <li>Análisis de riesgo</li> <li>Atrasos en cronograma</li> <li>Actualización de fechas</li> </ul>
Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices											
Planificación de la gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo estimado</li> <li>Curso de acción</li> <li>Ciclo de vida</li> <li>Plazo de ejecución</li> <li>Administración de riesgos</li> </ul>	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre											
Organización de la gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de imprevistos.</li> <li>Organización del espacio</li> <li>Organización por actividades</li> </ul>												
Dirección de la gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cronograma planteado</li> <li>Restricciones del cronograma</li> <li>Análisis de riesgo</li> <li>Atrasos en cronograma</li> <li>Actualización de fechas</li> </ul>												
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DE ESTUDIO 2: Productividad										
<p><b>PE1.</b> ¿Qué relación existe entre la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024?</p> <p><b>PE2.</b> ¿Qué relación existe entre la organización de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024?</p> <p><b>PE3.</b> ¿Qué relación existe entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024?</p>	<p><b>O1.</b> Determinar la relación existe entre la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024.</p> <p><b>O2.</b> Determinar la relación existe entre la organización de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024.</p> <p><b>O3.</b> Determinar la relación existe entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024.</p>	<p><b>H1.</b> Existe relación significativa entre la planificación de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024.</p> <p><b>H2.</b> Existe relación significativa entre la organización de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón 2024.</p> <p><b>H3.</b> Existe relación significativa entre la dirección de la gestión del tiempo y la productividad del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón, 2024.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem / Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eficiencia</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Esfuerzos y recursos utilizados</li> <li>Resultados alcanzados en el proyecto</li> <li>Comparación entre los resultados y los objetivos previstos</li> </ul> </td> <td rowspan="2">a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de recursos</li> <li>Recursos proyectados</li> <li>Grado de aprovechamiento de recursos</li> <li>Relación costo beneficio</li> <li>Demostración de habilidades</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esfuerzos y recursos utilizados</li> <li>Resultados alcanzados en el proyecto</li> <li>Comparación entre los resultados y los objetivos previstos</li> </ul>	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de recursos</li> <li>Recursos proyectados</li> <li>Grado de aprovechamiento de recursos</li> <li>Relación costo beneficio</li> <li>Demostración de habilidades</li> </ul>		
Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices											
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esfuerzos y recursos utilizados</li> <li>Resultados alcanzados en el proyecto</li> <li>Comparación entre los resultados y los objetivos previstos</li> </ul>	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre											
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de recursos</li> <li>Recursos proyectados</li> <li>Grado de aprovechamiento de recursos</li> <li>Relación costo beneficio</li> <li>Demostración de habilidades</li> </ul>												



### Anexo 02. Matriz instrumental

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b> Cuantitativo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental</p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b> Hipotético - deductivo</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Correlacional</p> <p><b>Notación funcional:</b></p> <div style="text-align: center;"> </div> <p><b>Dónde:</b> M: Muestra Ov1 = (X) Observación de la variable 1: Gestión del tiempo Observación de la variable 2: Productividad r = Correlación entre dichas variables</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Básico</p>	<p><b>Universo</b> En este estudio, el universo será de Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón 2024</p> <p><b>Población</b> En este estudio, la población será de 200 Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón 2024</p> <p><b>Muestra</b> De acuerdo a la fórmula se tiene</p> $n = \frac{N * Z_{\infty}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$ <p>Donde:</p> <p>n = tamaño de muestra N = tamaño de la población z = parámetro estadístico (Nivel de confianza) e = error de estimación p = probabilidad de que ocurra un evento q = probabilidad de que no ocurra un evento</p> $n = \frac{200 * 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (200 - 1) + 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}$ <p>En este estudio, la muestra será de 132 Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón 2024</p>	<p><b>TÉCNICAS</b> De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo.</p> <p><b>Técnica de investigación según método:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>ENCUESTA</b> Otro de los mecanismos para recolectar los datos necesarios, el cual permitirá obtener información.</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS</b> De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) son las herramientas conceptuales o materiales, mediante los cuales se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exigen respuestas del investigado. Asumen diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base.</p> <p><b>Instrumento de investigación según técnica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>CUESTIONARIO</b> Una forma sencilla de investigar la relación entre variables es mediante encuestas y cuestionarios.</li> </ul>	<p><b>DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS</b> <b>DISEÑO ESTADÍSTICO</b> Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizará la explicación de Rho de Spearman La fórmula de Rho de Spearman es el siguiente:</p> $r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{[\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}]^{1/2}}$ <p><b>DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS.</b> H1: Rxy≠0 (significa que existe relación directa entre las dos variables) Ho: Rxy=0 (significa que no existe relación directa entre las dos variables)</p> <p><b>NIVEL DE SIGNIFICANCIA.</b> Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, α=0.05</p> <p><b>ESTADÍSTICA DE PRUEBA</b> Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad.</p> <p><b>Dónde:</b> t<sub>c</sub>; T calculada n : tamaño de muestra r : coeficiente de efecto.</p> <p><b>REGLA DE DECISIÓN.</b> Si t<sub>c</sub> &gt; t<sub>t</sub>, entonces se rechaza H<sub>0</sub></p>



Anexo 03. Matriz de datos

	3	3	4	4	3	2	3	4	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	3	2	4	3	2	2	1	4	4	4	5	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	
2	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	1	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	
3	3	2	3	3	2	1	2	3	5	4	4	3	2	2	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2
2	3	3	4	3	3	3	2	4	5	4	4	4	3	1	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3
2	3	2	3	4	2	2	2	4	5	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	2	
2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	
2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	
3	2	3	4	2	2	2	1	5	4	5	5	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	2	
2	2	2	5	3	3	2	1	4	5	5	4	5	2	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	
3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	5	5	4	3	1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	
2	2	2	5	4	1	2	1	4	4	5	5	5	2	2	4	5	3	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	
1	2	2	5	2	2	2	1	3	5	4	5	5	2	2	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	2	
3	2	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	
3	2	2	5	3	3	2	2	5	5	4	5	5	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	2	5	2	
2	3	3	5	2	2	2	2	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	



3	2	3	4	3	3	3	2	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	
3	3	3	4	2	2	1	1	4	4	5	4	4	2	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	2	
3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	
3	2	2	5	2	2	3	2	4	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	
2	2	2	4	3	3	1	2	5	4	5	5	4	2	2	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	2	
3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	5	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
3	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	
2	3	1	3	4	2	1	1	5	3	3	4	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	2	4	1	
3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	
1	2	1	3	5	2	1	2	4	3	4	3	3	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	1	
3	3	3	5	5	2	3	2	3	4	4	3	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3
2	1	1	4	4	2	1	1	4	4	3	3	4	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	1
3	2	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
3	2	2	5	3	3	1	1	5	4	4	3	5	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	2	
3	3	3	4	2	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	3	
2	2	1	5	4	1	1	1	4	4	4	4	5	1	1	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	1	
3	2	1	3	5	1	1	1	4	3	3	3	3	1	1	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1



2	2	1	4	4	1	1	1	1	4	5	4	5	4	1	1	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	1	
2	3	2	4	4	2	1	1	1	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	2	
3	2	1	5	4	1	1	1	1	4	5	5	4	5	3	1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	1	
3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	2	5	3
3	3	3	5	4	2	2	1	4	4	4	3	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	2	
3	1	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	3	2	4	3	2	2	1	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2
1	2	1	4	2	1	1	2	2	4	3	3	3	3	1	1	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	1
3	2	1	3	3	1	1	1	1	3	5	4	4	3	3	1	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1
2	3	3	4	3	2	2	1	4	5	4	4	4	4	2	1	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2
1	3	1	3	4	1	1	1	1	4	5	4	4	3	1	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	1
2	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	5	4	2	2	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	2
2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	2
3	2	3	4	2	2	3	2	5	4	5	5	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	2	
2	2	2	5	3	2	2	2	2	4	5	5	4	5	2	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2
1	2	2	4	3	2	3	2	3	5	5	5	4	1	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2
2	2	3	5	4	3	3	2	4	4	5	5	5	2	1	4	5	3	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	3



3	3	3	5	2	3	2	3	3	5	4	5	5	1	1	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3
3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3
3	2	2	5	3	2	2	2	5	5	4	5	5	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	2	5	2
2	3	3	5	2	3	3	3	3	4	5	4	5	2	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3
3	2	2	4	3	2	2	2	4	5	4	5	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	2
3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3
2	2	2	5	2	2	2	1	4	5	3	4	5	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2
2	2	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	2	1	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3
3	2	2	4	3	2	2	1	3	3	4	5	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2
3	2	2	4	3	2	2	1	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	2
2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	2	4	2
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3
3	2	3	3	5	3	2	3	4	3	4	3	3	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3
3	3	3	5	5	3	3	2	3	4	4	3	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3
2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3
3	2	3	4	3	3	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3



3	2	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	3	1	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3
3	3	3	4	2	3	2	2	4	5	5	5	4	3	1	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	3	
2	3	3	5	4	3	2	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	
3	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	
2	2	3	4	4	2	2	2	4	5	4	5	4	2	2	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	2	
2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3	
3	3	2	5	4	2	2	2	4	5	5	4	5	2	1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	2	
3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	2	5	3	
3	3	3	5	4	2	2	2	4	4	4	3	5	2	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	2	
1	1	3	4	4	2	2	2	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
3	3	2	4	3	2	2	2	4	4	4	5	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	
3	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	
2	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	
3	3	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	
2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	1	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	
2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	



3	3	3	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	
2	3	3	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
1	2	2	4	3	2	1	2	3	5	5	5	4	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2
2	2	2	5	4	2	2	2	4	4	5	5	5	2	2	4	5	3	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	2	
1	3	3	5	2	3	3	3	3	5	4	5	5	3	1	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	
3	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	2		
3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	2	5	3		
2	3	3	5	2	3	3	2	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3		
3	2	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	
3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3		
3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	
3	3	3	5	2	3	3	1	4	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
2	2	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3		
3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3		
3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3		
2	3	2	3	4	2	2	2	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	2	4	2		
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3		



1	2	3	3	5	2	2	2	4	3	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2
3	2	3	5	5	3	3	2	3	4	4	3	5	3	1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3
2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	2	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2
3	2	2	4	3	2	1	2	3	5	4	3	4	2	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2
3	2	3	5	3	1	2	2	5	4	4	3	5	2	1	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	2
3	2	3	4	2	3	2	2	4	5	5	5	4	2	2	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	2
2	3	3	5	4	2	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3
3	2	3	3	5	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3
2	2	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3
2	3	3	4	4	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3
3	3	3	5	4	2	3	3	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3
3	3	3	4	5	1	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	2	5	3
3	3	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3
3	3	3	4	4	2	3	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	5	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2
3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3



2	3	3	4	3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3
2	3	2	3	4	3	2	2	4	5	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	2
2	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	5	4	2	2	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	2



## Anexo 04. Instrumento(s) de la investigación

<b>GESTION DEL TIEMPO</b>	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1. Planificación de la Gestión del Tiempo</b>					
"Planifico mis tareas diarias con anticipación para asegurar que se completen a tiempo."					
"Utilizo herramientas de planificación, como agendas o aplicaciones, para gestionar mi tiempo eficazmente."					
"Revisar y ajustar mi planificación diaria me ayuda a cumplir con los plazos establecidos."					
"Establezco prioridades claras en mi planificación para asegurarme de enfocarme en las tareas más importantes."					
<b>Dimensión 2. Organización de la Gestión del Tiempo</b>					
"Mantengo mi espacio de trabajo organizado para facilitar una mejor gestión del tiempo."					
"Utilizo métodos sistemáticos para organizar mis tareas y evitar el desorden."					
"La organización eficiente de mi tiempo me ayuda a cumplir con mis objetivos y metas."					
"Tengo un sistema claro para gestionar y seguir el progreso de mis tareas y proyectos."					
<b>Dimensión 3. Dirección de la Gestión del Tiempo</b>					
"Dirijo mi tiempo de manera proactiva para anticipar y resolver posibles problemas antes de que ocurran."					
"Hago ajustes en mi planificación y organización cuando enfrento obstáculos inesperados."					
"Evalúo regularmente la efectividad de mi gestión del tiempo para mejorar continuamente mi rendimiento."					
"Implemento estrategias para optimizar mi tiempo y asegurar una mayor eficiencia en el trabajo."					



<b>PRODUCTIVIDAD</b>	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1. Eficiencia</b>					
Completo mis tareas utilizando la menor cantidad de recursos posible.					
"Optimizo mi tiempo y esfuerzos para realizar mis tareas de manera rápida y efectiva."					
"Utilizo herramientas y técnicas para mejorar la eficiencia en el cumplimiento de mis responsabilidades."					
"Reduzco al mínimo los tiempos de inactividad y retrasos en mis tareas diarias."					
<b>Dimensión 2. Eficacia</b>					
"Mis tareas se completan de acuerdo con los estándares de calidad establecidos."					
"Logro los objetivos y metas que me propongo en mi trabajo."					
"Mi trabajo produce resultados satisfactorios y cumple con las expectativas de calidad."					
"Me aseguro de que mis tareas y proyectos estén alineados con los objetivos organizacionales."					





## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS
- 1.2. Validado por: Dr. FREDY T. CHALCO VARGAS
- 1.3. Título de la investigación:  
VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PÚBLICO MANUEL NUÑEZ DUTRA, 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

### II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	X			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%
- V. OBSERVACIONES: .....
- LUGAR Y FECHA: 26 DE AGOSTO DEL 2024

FIRMA DEL EXPERTO  
Dr. Fredy T. Chalco Vargas





ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 30-01-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LUZ MIRELLA ATENCIO ENCINAS

Dirección: Jr. PUMACAHUA 337

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42083092

Teléfono: 951 015 333 email: Bayiguiti@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: ESCUELA DE POSGRADO

Escuela Profesional o Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: VÍNCULO ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL

NÚÑEZ BUTRÓN, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN DEL TIEMPO, PRODUCTIVIDAD, PLANIFICACIÓN, ESTUDIANTES,  
PERSONAL ADMINISTRATIVO

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

1

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33

Firma de Autor



huella digital

30-01-2025

Fecha