TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

"IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EMBALAJES (LIMA – PERÚ), 2025"

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Angela Vanessa Aliaga Ojeda (0000-0003-2545-3121)

Jenny Jackelyn Plasencia Palacios (0000-0001-7693-908X)

Asesor:

Hugo Jesús Salas Canales (0000-0003-2754-9514)

Lima – Perú

2026

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 02 de octubre del 2026

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente: Dr. OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 1: Mg. ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO
Miembro 2: Dr. ANTONIO HUACHACA URBINA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada: IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EMBALAJES (LIMA – PERÚ), 2025 CÓDIGO: PRE-1-2025-00386

Presentada por las bachilleres:

- ANGELA VANESSA ALIAGA OJEDA
- JENNY JACKELYN PLASENCIA PALACIOS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas
Asesoradas por: Dr. HUGO JESÚS SALAS CANALES.

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de las egresadas de la carrera de Administración de Empresas en la sustentación, se concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesistas: ANGELA VANESSA ALIAGA OJEDA			Nota (en letras):QUINCE
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )
Tesistas: JENNY JACKELYN PLASENCIA PALACIOS			Nota (en letras): QUINCE
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

Dr. OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO

Presidente del Jurado

Dr. HUGO JESÚS SALAS CANALES.

Asesor (a)

Mg. ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO

Miembro 1

Dr. ANTONIO HUACHACA URBINA

Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DEL INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (versión 2.0) [1]

Lima, 05 de octubre de 2026

Señor,
Dr. Percy Mayta Tristan

Vicerrectorado de Investigación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Los abajo firmantes – Angela Vanessa Aliaga Ojeda y Jenny Jackelyn Plasencia Palacios, egresadas del Programa académico de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, y el asesor de tesis, Dr. Hugo Jesús Salas Canales – declaramos que este informe final de tesis titulado "IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EMBALAJES (LIMA – PERÚ), 2025", que presentamos para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas, es original.

En consecuencia, declaramos que el informe no contiene plagio ni total ni parcial; que, cuando se utilizó información de fuentes externas, se reconoció su autoría mediante la citación correspondiente; y que los resultados obtenidos son producto íntegro de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo ello en cumplimiento del Código de ética en la Investigación, Reglamento de Disciplina de Pregrado y Posgrado, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Declaramos, además, que no se han utilizado herramientas de inteligencia artificial (IA) generativa, de forma parcial ni total, en ninguna fase del desarrollo de la investigación ni en la redacción del informe final de tesis/trabajo de investigación. Sí declaramos haber utilizado herramientas de IA no generativa para apoyarnos en la corrección ortográfica y de estilo, gestión de referencias y traducción, conforme a la normativa de la Universidad [3]. Todo el material ha sido revisado por los autores, quienes asumen la responsabilidad de su contenido.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, uso indebido de IA generativa o uso no declarado de IA, nos sometemos al proceso de investigación que establezca la Universidad y aceptamos las sanciones que pudieran corresponder. También declaramos conocer las normativas institucionales que regulan las sanciones aplicables en estos casos, incluido el de la compra y venta de tesis.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
Angela Vanessa Aliaga Ojeda
DNI: 44448712



Firma tesista
Jenny Jackelyn Plasencia Palacios
DNI: 42993805



Firma del asesor de tesis
Dr. Hugo Jesús Salas Canales
DNI: 46160527

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[2] Los documentos están en: https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/3652
[3] GEA-GIE-POL-05 Política del uso de inteligencia artificial

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Impacto de la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025

Autores. Angela Vanessa Aliaga Ojeda; Jenny Jackelyn Plasencia Palacios

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 3087070814).

Código de registro. PRE-1-2025-00386

Resultado de la evaluación. 8%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Impacto de la gestión

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	7%	1%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
2	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.ulp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	<1%

Dedicatoria

A Dios, por ser la fuente de fe y fortaleza que me dio la energía para lograr este sueño.

A mis amados hijos, Del Piero y Fabiana, mi constante motor de alegría e inspiración. Gracias por sus sonrisas y abrazos, recordándome cada día la razón por la que lucho.

A Junior, mi esposo y mejor amigo. Gracias por ser la roca firme de nuestro hogar durante todo este proceso. No solo asumiste la carga de mis ausencias, sino que fuiste mi fuerza y mi voz de aliento en cada momento de duda.

En eterna memoria de mis padres, Esther y Humberto, cuyo amor y sacrificio inculcaron en mí el valor de la perseverancia y la resiliencia.

A mis queridos tíos, Feli y Jorge, por ser mis segundos guías. Gracias por todo su cariño.

A mis suegros, Edith y Juan, y a toda la familia, por su apoyo incondicional en este sueño.

Con todo mi amor y profunda gratitud,

Jenny Jackelyn Plasencia Palacios

A Dios, por haberme dado salud y la fortaleza para iniciar y culminar este trabajo investigativo.

A mis padres, José y Edda, por haberme dado la vida y por su amor incondicional, que fue el pilar fundamental en este largo camino. Este logro es, ante todo, de ustedes.

A mi abuelita, por sus oraciones, sus buenos deseos y porque siempre creyó en mí.

A mi hermano mayor Elver, por ser mi primera y constante inspiración; siempre seguí tus pasos con admiración, a los menores Josimar y Brayan, con el profundo deseo de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

haber sido para ustedes un ejemplo de que, con dedicación, todo lo que se propongan se puede cumplir.

A las amistades que me impulsaron a continuar con mis metas, dándome fuerzas y confiando en mí en los momentos en los que sentía que ya no podía. Su fe en mí fue el aliento que necesitaba para cruzar la meta.

A Tonny mi fiel compañero de cuatro patas, gracias por acompañarme incondicionalmente en cada noche de estudio y desvelo, brindándome tu calidez y amor en el silencio.

Angela Vanessa Aliaga Ojeda

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Agradecimientos

La realización de esta tesis ha sido un desafío superado gracias al apoyo invaluable de figuras e instituciones clave.

En primer lugar, elevamos un profundo agradecimiento al Ser Supremo, por habernos dotado de la salud, la templanza y la claridad mental necesarias para navegar y concluir este extenso proyecto de investigación.

Nuestro reconocimiento profesional se dirige al Dr. Hugo Jesús Salas Canales, nuestro asesor, cuya experticia y meticulosa dirección fueron cruciales para la solidez metodológica y la calidad científica de este trabajo.

Extendemos nuestra gratitud a la Universidad Científica del Sur y a cada uno de los catedráticos que contribuyeron a nuestra formación. Su compromiso con la enseñanza superior es la base de nuestro presente y futuro profesional.

Agradecemos a todos los colaboradores que contribuyeron en la fase de recogida de data y a la vida académica diaria. Reconocemos especialmente el apoyo moral, la paciencia y el aliento constante de nuestros familiares y amigos, quienes nos sostuvieron en los momentos más exigentes.

Finalmente, este logro es el resultado de un esfuerzo colectivo. Estamos profundamente agradecidas con cada una de las personas que, de alguna manera, ha influido en la realización de este trabajo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria 2

Agradecimientos 7

ÍNDICE GENERAL 8

ÍNDICE DE FIGURAS 11

ÍNDICE DE TABLAS 12

ÍNDICE DE ANEXOS 13

Resumen 14

Abstract 15

Introducción 16

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 19

1.1. Descripción de la realidad problemática 19

1.2. Formulación del problema 25

1.2.1. Problema general 25

1.2.2. Problemas específicos 25

1.3. Justificación de la investigación 26

1.4. Limitaciones de la investigación 29

1.5. Viabilidad de la investigación 30

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 31

2.1. Antecedentes de la investigación 32

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2.2. Bases teóricas 40

2.3. Objetivos de la investigación 46

2.3.1. Objetivo general 46

2.3.2. Objetivos específicos 46

2.4. Formulación de hipótesis 47

2.4.1. Hipótesis general 47

2.4.2. Hipótesis específicas 47

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO 48

3.1. Diseño de la investigación 48

3.2. Tipo 48

3.3. Enfoque 48

3.4. Población 49

3.5. Muestra 49

3.6. Operacionalización de variables 50

3.7. Técnicas para la recolección de datos 50

3.7.1. Descripción de los instrumentos 50

3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos 51

3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos 53

3.9. Aspectos éticos 53

CAPÍTULO IV: RESULTADOS 55

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

4.1. Resultados descriptivos 55

4.2. Prueba de normalidad 63

4.3. Contraste de hipótesis 63

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 71

5.1. Discusión 71

5.2. Conclusiones 78

5.3. Recomendaciones 80

Referencias bibliográficas 85

Definiciones conceptuales 91

ANEXOS 93

Anexo 1: Matriz de consistencia 93

Anexo 2: Matriz de operacionalización 94

Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación 96

Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos 102

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ÍNDICE DE FIGURAS

Número		Página
1	Desglose operativo de los constructos del estudio	47
2	Estructura demográfica por grupos de edad del colectivo analizado)	52
3	Desglose de la composición muestral en función de la identidad de género	53
4	Grado de instrucción alcanzado	54
5	Tiempo de vinculación laboral con la organización	55

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ÍNDICE DE TABLAS

Número		Página
1	Síntesis de la validación por juicio de expertos	49
2	Índice de consistencia interna por constructo (Alfa de Cronbach)	49
3	Estadísticos descriptivos	59
4	Verificación del cumplimiento del supuesto de normalidad mediante la prueba de Shapiro-Wilk	60
5	Evaluación mediante regresión lineal aplicada a la hipótesis general	62
6	Evaluación mediante regresión lineal aplicada a la hipótesis específica 1	63
7	Evaluación mediante regresión lineal aplicada a la hipótesis específica 2	65
8	Evaluación mediante regresión lineal aplicada a la hipótesis específica	66

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ÍNDICE DE ANEXOS

Número		Página
1	Matriz de consistencia	90
2	Matriz de operacionalización	91
3	Encuesta/instrumento de evaluación	93
4	Validez de instrumentos por Jueces Expertos	99

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Resumen

En el entorno económico actual, la gestión del tiempo se ha vuelto clave para la productividad empresarial, aunque los nuevos modelos laborales han intensificado desafíos como el estrés y la sobrecarga que impactan de forma sustancial en el equilibrio emocional y en el rendimiento funcional del personal. En este trabajo investigativo se analizó la repercusión de la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los 20 trabajadores de las áreas de Facturación, Ventas, Créditos y Cobranzas de una empresa comercializadora de embalajes en Lima (Perú); se aplicó un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo transeccional, correlacional - causal. Metodológicamente, se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de data, los hallazgos confirman la hipótesis alterna: la gestión del tiempo impacta de manera directa y significativa en el desempeño laboral, con un valor-p de 0.000 y un R-cuadrado de 64.9%. Específicamente, el análisis revela que esta variable incide en un 59.6% en la productividad, 50.2% en la formación profesional y 30.8% en la calidad del trabajo, estas cifras subrayan que la administración del tiempo es un factor estratégico que influye en la eficiencia, el desarrollo y los resultados del entorno laboral. En conclusión, se establece una relación causal significativa entre ambos constructos; por ello, se recomienda a la empresa implementar un sistema de facturación y de incentivos que promueva el uso eficiente del tiempo y lo vincule con el desarrollo profesional.

Palabras clave: Gestión del tiempo, desempeño laboral, productividad, calidad de trabajo, formación profesional.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Abstract

In the current economic landscape, time management has become a key factor in business productivity. However, emerging work models have intensified challenges such as stress and overload, which significantly affect employees' emotional balance and functional performance. This research analyzes the impact of time management on the job performance of 20 employees working in the Billing, Sales, Credit, and Collections departments of a packaging distribution company in Lima, Peru. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational-causal study design was applied. Methodologically, a questionnaire was used as the data collection instrument. The findings confirm the alternative hypothesis: time management has a direct and significant effect on job performance, with a p-value of 0.000 and an R-squared of 64.9%. Specifically, the analysis reveals that this variable influences productivity by 59.6%, professional development by 50.2%, and work quality by 30.8%. These figures underscore that time management is a strategic factor that affects efficiency, growth, and outcomes in the workplace. In conclusion, a significant causal relationship between both constructs is established; therefore, it is recommended that the company implement a billing and incentive system that promotes efficient time use and links it to professional development.

Keywords: Time management, job performance, productivity, work quality, professional development.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Introducción

En el contexto económico global actual, las organizaciones se encuentran en una búsqueda constante por optimizar sus procesos y maximizar la productividad, lo que ha posicionado a la gestión del tiempo como un recurso estratégico y una competencia fundamental para el éxito empresarial; sin embargo, la creciente presión laboral, sumada a la evolución de los modelos de trabajo, como el teletrabajo, ha traído consigo nuevos desafíos, evidenciados en problemas como la sobrecarga de tareas además del estrés ocupacional —considerado un detonante crítico—, factores que repercuten directamente en la percepción del bienestar de los empleados y en su desempeño laboral. De hecho, organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han alertado sobre el impacto de los trastornos mentales en la productividad, destacando que la inversión en la salud de los empleados es crucial para el desempeño organizacional. A nivel local, la problemática no es ajena; una proporción considerable de ciudadanos peruanos experimenta obstáculos al intentar armonizar sus compromisos profesionales con sus deberes personales, lo que genera estrés y agotamiento, ante este panorama, se ha vuelto imperativo que las empresas implementen políticas y herramientas que no solo mejoren la eficiencia de sus equipos, sino que, al mismo tiempo, propicien un ecosistema laboral orientado al cuidado de la salud y a la permanencia sostenible de las dinámicas organizacionales.

El eje fundamental de esta investigación se centró en precisar el impacto que la gestión del tiempo ejerce en el desempeño de la fuerza laboral dentro del contexto abordado. El estudio se centró en una problemática específica identificada en las áreas administrativas de Facturación, Ventas y Créditos & Cobranzas, donde los retrasos en

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

los procesos y la falta de control sobre la información estaban generando ineficiencias, reprocesos y una disminución notable en el rendimiento del personal.

El desarrollo de esta tesis se estructuró en cinco capítulos principales, cada uno abordando un aspecto fundamental del proceso investigativo.

El Capítulo I presenta el planteamiento del Problema, se dedicó a contextualizar la situación actual a nivel global y local, abordando las dificultades inherentes a los constructos en el entorno laboral —aspectos que condujeron a la formulación del problema general y sus respectivas derivaciones específicas, además de definir las justificaciones teórica, práctica y metodológica que sustentaron la relevancia del estudio. En este apartado también se identificaron las limitaciones y la factibilidad de la pesquisa, como la restricción de la muestra y el acceso a la empresa.

El Capítulo II correspondiente al marco teórico, dirigió su atención hacia la exploración sistemática de los aportes teóricos pertinentes —con especial énfasis en fuentes académicas consolidadas—, se analizaron antecedentes de investigaciones tanto a nivel internacional como nacional que abordaron los constructos bajo análisis, lo que permitió establecer un diálogo con estudios previos y contextualizar los hallazgos; asimismo, se definieron las bases teóricas que sustentaron las variables de estudio, como la planificación del tiempo, los cambios tecnológicos y la calidad del trabajo, lo que proporcionó un soporte conceptual sólido a la tesis. En este apartado se definieron los propósitos centrales de la investigación, así como las hipótesis que los sustentan, distinguiéndose entre aquellas de carácter general y las de naturaleza específica.

El Capítulo III dedicado al diseño metodológico, detalló los procedimientos utilizados para llevar a cabo el estudio, basados en la descripción del tipo, el enfoque y el diseño investigativo; asimismo, se especificó la población y la muestra, así como la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

técnica de recolección de datos empleada y las variables operacionalizadas. Se incluyó, además, la descripción de los instrumentos utilizados, su validez y confiabilidad, así como la técnica de análisis de datos y los aspectos éticos que se consideraron durante todo el proceso.

En el Capítulo IV referido a los resultados, fueron presentados los hallazgos obtenidos tras la implementación del instrumento aplicado a los participantes, lo que permitió exponer los resultados descriptivos —incluyendo las características sociodemográficas de la muestra analizada—; posteriormente, se implementó el procedimiento para comprobar la normalidad, y con base en sus resultados se contrastaron las hipótesis planteadas en la investigación, lo que permitió determinar la causalidad entre las variables de estudio.

Finalmente, el capítulo V relativo a la discusión, conclusiones y recomendaciones, se centró en contrastar los resultados empíricos con los referentes conceptuales previamente establecidos —lo que permitió identificar puntos de convergencia y disonancia—, discutiendo su relevancia y las implicancias teóricas y prácticas que estos resultados generaron. Se presentaron las conclusiones derivadas del estudio y se formularon recomendaciones concretas para la empresa y para futuras investigaciones; asimismo, se incluyó un listado detallado de las referencias bibliográficas utilizadas a lo largo del proceso investigativo, acompañado de los anexos más significativos para una visión completa del estudio.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, las organizaciones procuran ser más productivas para alcanzar los objetivos trazados, utilizando herramientas que permitan identificar las actividades prioritarias y planificar el tiempo de manera adecuada. Sin embargo, es importante tener en cuenta que se debe equilibrar las tareas asignadas a los colaboradores, evitando así la sobrecarga y el estrés laboral, lo cual podría perjudicar su estado mental.

Organismos globales como la OMS y la OIT expresan que el desempeño laboral se caracteriza por una creciente comprensión de la interrelación entre la salud mental y la productividad. La depresión y la ansiedad ejercen una influencia notable en el entorno laboral, resultando en la pérdida de cerca de 12.000 millones de días laborales anuales. Esto se manifiesta en pérdidas económicas que rondan el billón de dólares a nivel global. La evidencia muestra que el 15% de los adultos en edad laboral experimentan trastornos mentales, lo que impacta directamente en su rendimiento. Los principales factores que contribuyen a esta reducción son la sobrecarga laboral, los entornos estresantes y los comportamientos negativos.

Por ello, es fundamental considerar que invertir en los empleados significa mejorar significativamente la productividad y el desempeño organizacional (OIT, 2022). De acuerdo con un estudio realizado por Llopis y Camacho (2020), describen que la gestión del tiempo es fundamental para lograr las metas, dado que el tiempo es un recurso limitado y para lograrlo, es esencial adoptar una actitud proactiva, lo que incluye establecer metas claras y planificar el proceso necesario para alcanzarlas. Es importante destacar que no existe un único camino; es necesario elegir la opción que mejor se adapte a las circunstancias o que se consideren más eficientes. De acuerdo con Kayar y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Yesilada (2024), la sostenibilidad en el rendimiento laboral constituye un pilar esencial para el éxito organizacional, beneficiando no solo a las empresas y sus directivos, sino también a los empleados. Para alcanzar sus metas y obtener una ventaja competitiva en su sector, las organizaciones deben contar con trabajadores que sostengan elevados niveles de desempeño. Asimismo, la habilidad de los empleados para desempeñar sus funciones con eficacia se traduce en orgullo, competencia y satisfacción, siendo un requisito fundamental para alcanzar logros significativos en el ámbito laboral, como altos ingresos, una carrera profesional satisfactoria y una reputación social favorable. En este marco, el compromiso organizacional actúa como un mediador que puede incrementar la eficacia y productividad, impactando en los resultados generales de la empresa. Por lo tanto, las políticas enfocadas en promover el compromiso organizacional han ganado importancia en los últimos años, con el propósito de erradicar aquellos factores que limitan el rendimiento y afectan negativamente tanto los resultados organizativos como la percepción de los empleados. En el Diario El Economista, Ramirez (2024) refiere que, la importancia de la gestión del tiempo ha aumentado notablemente con la evolución de las formas de trabajo, sobre todo a raíz del contexto pandémico; la adopción del teletrabajo y de modelos híbridos ha cambiado drásticamente la manera y el lugar en que se ejecutan las tareas, así como la estructura organizativa que las acompañan. En este contexto, una gestión del tiempo eficiente se puede lograr mediante el uso de herramientas o aplicaciones que facilitan la administración de horarios, estas soluciones han proporcionado a los trabajadores recursos adicionales para organizar su jornada laboral, ayudando a planificar y monitorear tareas de manera más efectiva.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En el ámbito local según el Diario El Peruano (2024), muchas personas actualmente enfrentan dificultades en la administración del tiempo, debido a que se encuentran atrapadas en un ciclo interminable de responsabilidades laborales, familiares y personales, lo que a menudo resulta en estrés y agotamiento. El verdadero problema no es la falta de esfuerzo, sino la ausencia de estrategias adecuadas para gestionar el tiempo de manera eficiente. Para abordar este desafío, es crucial cultivar hábitos que no solo incrementen la productividad, sino que también promuevan un bienestar integral, implicando cambiar la relación con el tiempo y permitir disfrutar de una vida más equilibrada y satisfactoria. En el Perú, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil, 2023) desempeña un papel fundamental en la promoción de condiciones laborales saludables y seguras. A través de su Dirección de Prevención y Promoción, esta entidad organiza seminarios informativos y formativos, estas iniciativas están diseñadas con el propósito de concientizar a los empleadores sobre la importancia de respetar la jornada laboral ordinaria, que está establecida en 8 horas diarias o 48 horas semanales. El cumplimiento de estos límites temporales no solo se trata de una obligación legal, sino que también es fundamental para asegurar el bienestar integral de los trabajadores. Al respetar estas normas, se busca prevenir la fatiga y el agotamiento, condiciones que pueden afectar gravemente la salud física y mental de los empleados. Además, un trabajador que goza de un horario adecuado es más propenso a ser productivo y comprometido con su labor. De esta manera, la SUNAFIL contribuye activamente a la construcción de un entorno laboral donde se valore la salud y se promueva la responsabilidad social de las compañías. Para ello es importante mantener un horario regular y trazar límites claros entre las actividades del trabajo y la vida personal. Por otro lado, el Diario La República (2025) refiere que, en el contexto laboral

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

actual, las empresas se enfrentan a retos continuos para aumentar la productividad y maximizar el rendimiento de sus equipos, lo que hace que el desempeño del capital humano represente un componente crucial para cumplir con los objetivos estratégicos. Bajo esta lógica, la evaluación de desempeño se posiciona como una herramienta clave para medir resultados y, simultáneamente, evaluar el alineamiento de los colaboradores con los pilares estratégicos y culturales de la compañía. Lluncor et al. (2021) mencionan que el clima organizacional es un elemento esencial para fomentar un desempeño laboral efectivo, es vital ofrecer capacitación oportuna, así como asegurar el reconocimiento y respeto por parte de la entidad, facilitando que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades asignadas. En consecuencia, se recomienda que todas las organizaciones reimplementen programas de evaluación periódica para sus trabajadores, orientados a fortalecer tanto los conocimientos como las prácticas de uso efectivo en el ámbito laboral. Del mismo modo, es vital implementar políticas de incentivos financieros o reconocimientos que impulsen la motivación de los trabajadores, promoviendo así la satisfacción de los empleados y, como resultado, un desempeño laboral excelente. Este enfoque no solo impulsa el crecimiento individual, sino que también fortalece el compromiso y promueve dinámicas de crecimiento colectivo, fundamentales para consolidar la viabilidad organizacional en el largo plazo.

La investigación se desarrolló en una empresa comercializadora de embalaje ubicada en San Isidro, constituida legalmente como persona jurídica, con 130 trabajadores distribuidos en diversas áreas administrativas y operativas. La empresa se especializa en la venta de productos para el sellado de cajas, incluyendo cintas de embalaje con diferentes composiciones como acrílico, caucho y papel engomado, además de etiquetas, cintas para cajas registradoras y equipos para impresión de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

códigos de barra y QR, detector de metales, envasadoras, etc. Su mercado objetivo es amplio y diversificado, abarcando sectores estratégicos como industria, alimentación, bebidas, farmacéutico, agroindustrial y minería. Esta variedad de sectores refleja la versatilidad y adaptabilidad de los productos y servicios ofertados por la compañía.

El estudio se centró específicamente en tres áreas administrativas: Facturación, Ventas y Créditos & Cobranzas, conformadas por 20 trabajadores. La motivación para esta investigación surgió de una problemática crítica identificada en el último año, caracterizada por el proceso de facturación, que se debe a los retrasos en la presentación y el registro de las facturas en portales de los clientes, lo que está generando problemas operativos y organizacionales, creando un ciclo de ineficiencia que afecta al Área de Ventas, limitando su capacidad para generar pedidos debido al bloqueo de cuentas por deudas pendientes que el Área de Créditos y Cobranzas realiza cuando los clientes reportan deuda vencida a causa del no envío de facturas, la falta de registro en el portal correspondiente y el envío de documentación a contactos incorrectos, lo que generó una diversidad de inconvenientes que han obstaculizado la operatividad normal de la empresa y deteriorado la relación con los clientes, esto conllevó a que se emitieran notas de crédito por diferentes motivos, pero el principal fue la refacturación, la cual únicamente se da cuando no se presentan las facturas a tiempo a los clientes; esta refacturación de documentos perjudicó al Área de Créditos y Cobranzas porque se ha tenido que realizar ampliaciones de líneas de crédito y respecto a las cobranzas, estas cayeron, incrementando los días de mora y la falta de recaudación.

Constantemente, los trabajadores de las áreas mencionadas se han visto obligados a interrumpir sus funciones principales para resolver estos problemas administrativos originados por el área de facturación, debido a una inadecuada gestión

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

del tiempo que ha estado generando atrasos en la presentación y/o registro de facturas, estos retrasos han ocasionado la necesidad de involucrar a otras áreas para revisar y detectar los motivos por el cual no se reciben oportunamente el pago, lo que ha conllevado a tener que refacturar documentos mediante la emisión de notas de crédito, los cuales pasaron de un promedio mensual de 80 a 130 documentos; asimismo, se buscaron reuniones con el cliente, generando pérdidas de tiempo y reprocesos para los diferentes áreas involucradas y como consecuencia directa, se ha observado un aumento significativo del estrés laboral que ha estado disminuyendo notablemente el desempeño de los trabajadores.

Esta problemática presentada en la gestión administrativa, particularmente en el Área de Facturación, donde la ausencia de un control eficiente sobre la presentación de facturas a los clientes (ya sea a través de portales web, correo electrónico o de forma presencial) ha ocasionado el incumplimiento de las metas de recaudación, el aumento de morosidad pasando de un 3.6% a un 10.8%; asimismo, ha repercutido en el Área Comercial debido a que no recibían oportunamente sus comisiones. Esta deficiencia en la planificación del tiempo se ha agravado por las limitaciones del sistema SAP para rastrear el estado de las facturas, lo que ha obligado a la implementación de procesos manuales en Excel, incrementando la probabilidad de errores y la necesidad de refacturaciones. Estos retrabajos no solo han impactado en la productividad del Área de Facturación, sino que también han afectado la calidad del trabajo al generar facturas fuera de fecha, lo cual es rechazado por los clientes y requiere la emisión de notas de crédito por parte del Área Comercial y la gestión de ampliaciones de línea por el Área de Crédito; adicionalmente, esta situación ha generado desmotivación en el Área Comercial debido al retraso en el pago de sus comisiones. Se suma a esto la falta de control en la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

generación de pedidos por parte del Área Comercial, que en ocasiones han omitido los sustentos necesarios para la facturación, derivando nuevamente en refacturaciones. En consecuencia, la ineficiente gestión del tiempo y la información en estos procesos administrativos ha estado afectando negativamente el desempeño laboral en términos de productividad, calidad del trabajo e, indirectamente, podría limitar las oportunidades de formación profesional al consumir tiempo valioso en la corrección de errores y tareas manuales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera impacta la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025?

1.2.2. Problemas específicos

P.E. 1.- ¿De qué manera impacta la gestión del tiempo en la productividad de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025?

P.E. 2.- ¿De qué manera impacta la gestión del tiempo en la formación profesional de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025?

P.E. 3.- ¿De qué manera impacta la gestión del tiempo en la calidad del trabajo de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025?

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

Esta indagación se realizó con la intencionalidad de enriquecer los conocimientos fundamentales para evidenciar cómo repercute un constructo sobre el otro dentro de la compañía. Este estudio tuvo como finalidad analizar las variables relevantes que permitieron ofrecer a empresas y centros de estudio una comprensión más profunda sobre la importancia de una planificación efectiva de la gestión del tiempo, con el fin de alcanzar un óptimo desempeño laboral.

En este contexto, se han explorado diferentes enfoques y metodologías de gestión del tiempo que han demostrado ser eficaces en diversas organizaciones. Además, se investigaron herramientas y técnicas que facilitaron una mejor organización del tiempo, lo que, a su vez, ha podido contribuir a mejorar el desempeño individual y colectivo.

Al identificar y analizar estas variables, el estudio buscó proporcionar recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas por empresas y centros de estudio. De esta manera, se espera no solo mejorar el desempeño laboral, sino también fomentar simultáneamente espacios de trabajo saludables y emocionalmente positivos para quienes integran la organización, promoviendo así un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Para apoyar esta afirmación, se presentaron los fundamentos teóricos basados en la investigación de reconocidos autores. Por un lado, Ramos (2018), Willink (2020) y Koba (2022), respaldan el constructo de gestión del tiempo, cuyos estudios demostraron que la planificación, priorización y control del

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

tiempo influyeron directamente en la eficacia operativa. Por otro lado, Chiavenato (2020) y Robbins (2017), respaldan el constructo de desempeño laboral, explicando que este depende de factores como la motivación, el uso adecuado de recursos, la claridad en las funciones y la organización del entorno de trabajo. Sus estudios permiten comprender cómo la adecuada administración del tiempo puede potenciar los niveles de desempeño en las organizaciones.

1.3.2. Justificación práctica

La investigación se enfocó en demostrar si existía una relación causal entre los constructos previamente descritos, específicamente en los colaboradores de la comercializadora de embalajes. El objetivo fue identificar acciones que han permitido abordar y resolver los inconvenientes que surgieron, tales como los reprocesos de trabajo y el estrés laboral, que han conducido a un bajo rendimiento en el desempeño de los empleados. Además, se consideraron otros problemas que surgieron a lo largo del proceso investigativo, con el fin de proponer soluciones efectivas y sostenibles.

Con el resultado de esta investigación, se podría ayudar a distintas empresas del rubro comercial u otras que tengan similares problemas a los que se han presentado en esta investigación; asimismo, serviría de guía para los estudiantes que investiguen esta problemática.

La finalidad de esta investigación ha sido lograr que los colaboradores gestionen su tiempo de manera más eficiente, así puedan desempeñarse mejor en sus funciones y lograr óptimos resultados para la organización y beneficios para ellos mismos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

1.3.3. Justificación metodológica

La investigación se orientó hacia un enfoque de carácter cuantitativo, empleando la técnica de encuesta como medio de recopilación de datos. La elección de esta metodología se sustentó en diversas razones.

En primer lugar, el abordaje cuantitativo permitió obtener información numérica y estadística susceptible de análisis objetivo y preciso, lo cual resultó esencial para medir la interrelación causal entre los constructos estudiados y verificar las hipótesis formuladas.

En segundo lugar, la encuesta resultó pertinente al posibilitar la obtención de información directa de la fuerza laboral de las áreas involucradas, mediante cuestionarios estructurados y escalas validadas que garantizaron la confiabilidad y validez de los datos.

Asimismo, la justificación metodológica se vinculó con el alcance explicativo de la pesquisa, dado que era necesario recurrir a métodos cuantitativos para establecer relaciones causales y dimensionar la magnitud de su influencia.

El enfoque cuantitativo, además, facilitó el procesamiento estadístico y la aplicación de técnicas analíticas avanzadas, como la regresión lineal, que aportaron resultados más sólidos y confiables.

Finalmente, la elección de esta metodología y de la encuesta se alineó con prácticas y estándares ampliamente aceptados en investigaciones similares, lo que permitió enriquecer la comparación y el contraste con estudios previos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

1.4. Limitaciones de la investigación

Esta pesquisa presentó diversas limitaciones que fue importante considerar, ya que afectaron tanto la recolección de datos como la generalización de los resultados obtenidos. A continuación, se describen las principales limitaciones identificadas como:

- Protección de la confidencialidad: En cumplimiento de las políticas de confidencialidad de la empresa comercializadora de embalajes objeto del estudio y de acuerdo con lo estipulado en el inciso 1.19 del Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (7ma. ed.), y en atención a las políticas de confidencialidad de la empresa participante en este estudio, se ha optado por no revelar su identidad. En consecuencia, a lo largo del documento se utilizaron términos genéricos para referirse a dicha organización.
- Limitación en la aplicación de instrumentos de medición: El tiempo fue un factor significativo en la empresa comercializadora de embalajes, dado que el personal tenía diversas responsabilidades y horarios complejos, esto dificultó la implementación del instrumento de medición y para abordar esta situación, se propuso el uso de encuestas digitales a través de Google Forms.
- El tamaño de la muestra, compuesto por 20 trabajadores, limitó la generalización de los resultados y la profundidad del análisis del estudio. Sin embargo, estos trabajadores fueron considerados los más indicados para proporcionar información precisa y confiable al momento de responder el instrumento.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

1.5. Viabilidad de la investigación

Esta pesquisa fue realizable gracias a la disponibilidad de información teórica confiable y de acceso público. El acceso a la empresa por parte de una de las investigadoras permitió la ejecución, recolección y análisis de cuestionarios dirigidos a los empleados más eficaces; asimismo, se dispuso de datos internos y externos trascendentales. Finalmente, los recursos económicos y tecnológicos, indispensables para la ejecución exitosa de la indagación, también estuvieron garantizados.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

En esta investigación, la selección y recuperación de fuentes bibliográficas se realizó mediante una estrategia sistemática centrada en el tema central: el impacto de la gestión del tiempo en el desempeño laboral. Para garantizar la pertinencia, actualidad y calidad de las referencias, se consultaron bases de datos académicas reconocidas internacionalmente, como SciELO, Redalyc, ScienceDirect, Zenodo, entre otras, así como repositorios institucionales de universidades. Además, se utilizó Google Académico para ampliar la búsqueda de literatura relevante.

Para identificar estudios vinculados al objeto de análisis, se emplearon descriptores clave en español e inglés, combinados estratégicamente para optimizar los resultados. Entre los términos utilizados destacan: “gestión del tiempo”, “desempeño laboral”, “productividad”, “gestión de recursos humanos” y “trabajadores en empresas comerciales”. Esta combinación permitió abordar la temática desde perspectivas teóricas y contextuales afines al entorno empresarial peruano.

Como parte del proceso, se revisaron las listas de referencias de los documentos seleccionados para identificar estudios adicionales no detectados en las búsquedas iniciales. La selección final de las fuentes se basó en tres criterios esenciales:

1) Relevancia temática: Estudios enfocados en gestión del tiempo, desempeño laboral o variables intervinientes como la gestión del talento humano, la productividad o la cultura organizacional.
2) Vigencia: Priorizando publicaciones de los últimos cinco años (2020-2025) para reflejar tendencias actuales, aunque se incluyeron obras clásicas cuando eran fundamentales para el marco teórico.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

3) Reputación: Se priorizaron artículos arbitrados en revistas indexadas, tesis y libros publicados por autores reconocidos o instituciones de prestigio, asegurando la rigurosidad académica.

Aunque el estudio se sustentó principalmente en datos primarios obtenidos mediante encuestas a miembros de la fuerza laboral de la compañía bajo análisis, la revisión literaria cumplió un rol complementario al proporcionar un soporte teórico sólido. Esto permitió contextualizar las prácticas de gestión del tiempo en empresas similares, comparar resultados empíricos con hallazgos previos y fortalecer la validez de las conclusiones. De esta manera, se garantizó la coherencia entre el marco conceptual y el análisis de los datos recopilados, resaltando implicancias prácticas para el contexto peruano.

Este enfoque garantiza transparencia metodológica y respalda la contribución científica del estudio, al vincular teoría y práctica en el análisis de la repercusión de un constructo sobre el otro.

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ötken et al. (2020) buscaron comprender si la gestión del tiempo y el ocio cibernético estaban relacionados. El estudio tuvo diseño cuantitativo de alcance correlacional, fue desarrollado en Estambul (Turquía). Los datos fueron recolectados de 300 empleados de diversos sectores, incluyendo banca, automotriz, construcción y textil. Se utilizó un cuestionario de 27 reactivos con escala de valoración tipo Likert como instrumento de recogida de data. El estudio demostró que la mala gestión del tiempo se asociaba con menos holgazanería cibernética grave, mientras que la buena planificación permitía descansos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

cibernéticos menores. Se concluyó que entender la relación entre gestión del tiempo y uso de internet era crucial para mejorar la eficiencia y el bienestar laboral.

Yener et al. (2020) buscaron analizar un modelo con dos moderadores para estudiar los efectos nocivos del uso extensivo de la tecnología en el trabajo y sus efectos indirectos en el desempeño laboral. Para ello, examinaron los roles moderadores de la autoeficacia tecnológica y la gestión del tiempo en la relación entre el tecnoestrés y el desempeño de los empleados a través del burnout. La pesquisa se desarrolló en la región noroccidental de Turquía, empleando una muestra de 328 colaboradores, elegidos al azar de las listas proporcionadas por los sindicatos de funcionarios y las filiales de la cámara de comercio. Los datos se recogieron mediante cuestionarios y se analizaron utilizando la técnica PLS-SEM para la prueba de hipótesis. Los resultados revelaron apoyo para todas las hipótesis, y los moderadores propuestos podían utilizarse para mitigar los daños del tecnoestrés y el burnout. En concreto, se descubrió que la autoeficacia tecnológica moderaba la relación entre el tecnoestrés y el burnout, mientras que la gestión del tiempo moderaba la interrelación entre el burnout y el desempeño laboral.

Islam et al. (2021) buscaron identificar los componentes de la gestión del tiempo que se relacionaban con el desempeño laboral, especialmente en el contexto de los empleados malayos, para lo cual estudiaron un total de 223 empleados de diversos sectores en Malasia. La pesquisa fue de tipo cuantitativa, de corte transversal, no experimental-correlacional. Para medir las variables de gestión del tiempo, desempeño laboral y al-wasatiyyah (libro religioso

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

musulmán), los autores diseñaron un cuestionario de 2 partes, con preguntas de opción múltiple en escala Likert de 5 puntos, midiendo grado de acuerdo o desacuerdo. Los resultados mostraron que la priorización de tareas, el uso de horarios y el instrumento de gestión del tiempo se relacionaron de manera positiva y significativa con el desempeño laboral. Además, las variables de al-wasatiyyah como trabajar con sinceridad, seguir el camino medio para evitar excesos en el lugar de trabajo, practicar valores en el lugar de trabajo y garantizar la equidad en la asignación de tareas también mostraron relaciones positivas y significativas con el desempeño laboral.

El estudio de Ратушняк et al. (2022) tuvo como objetivo sistematizar enfoques para definir la esencia de la gestión del tiempo como un componente de la actividad eficiente de la empresa en las condiciones económicas modernas. El diseño del estudio consistió en la sistematización de los enfoques para definir la esencia de la gestión del tiempo, y se efectivizó en la Universidad Técnica Nacional de Vinnytsia (Ucrania). Los resultados obtenidos mostraron que la gestión del tiempo debería considerarse como un conjunto de principios y métodos cuyo uso permitiría utilizar el tiempo de manera más eficiente a través del establecimiento, la planificación y el control adecuados de los objetivos sobre la propia vida, tanto en el ámbito personal como en el profesional. Además, se identificaron las principales ventajas de aplicar los principios y métodos de gestión del tiempo para una empresa en las condiciones comerciales actuales, y se propuso un modelo lógico estructural para mejorar la gestión del tiempo en la empresa.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Se emprendió una indagación por Vaquerano et al. (2024) sobre el desempeño organizacional en firmas salvadoreñas del sector de servicios, buscando analizar el desempeño desde la perspectiva de los trabajadores contratados formalmente, focalizándose en las habilidades de autoconciencia, conciencia interpersonal, conducta individual y conducta colectiva. La pesquisa tuvo un diseño cuantitativo, no experimental, de alcance descriptivo y transversal. La indagación se extendió a lo largo del país y se procedió a analizar una muestra de 550 trabajadores de organizaciones del sector servicios de El Salvador. Se utilizó una encuesta estructurada como técnica de compilación de data, con ítems en escala de Likert. Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores, independientemente de su sexo, eran conscientes de sus emociones y del efecto que estas generaban en su comportamiento organizacional. Sin embargo, se identificó que las mujeres trabajadoras percibían una menor autoestima en comparación con los hombres, lo cual podía afectar su desempeño y hacerlas vulnerables a la violencia en el trabajo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

El estudio de Santoyo (2022) se orientó a la determinación del vínculo entre la gestión del tiempo y la productividad laboral en los servicios de atención al Covid-19 en un centro hospitalario de Huancavelica. La metodología implementada se basó en una indagación de tipo primario, con un nivel de correlación y un diseño transeccional no experimental. El conjunto poblacional se conformó por 56 trabajadores de enfermería del mencionado hospital. Los resultados mostraron que un 58.93% de los participantes tenían entre 23 y 35 años, el 71.43% eran de sexo femenino, el 73.21% eran trabajadores contratados

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

y el 75% eran licenciados en enfermería. Se constató que el 30.36 % de los empleados asignados a los servicios Covid-19 exhibían una gestión del tiempo y productividad aún en evolución, mientras que el 10.71 % mantenía un desempeño insuficiente en dichos aspectos. Se concluyó que existía una interrelación favorable débil entre los constructos explorados en el hospital objeto de estudio, con un valor de Rho = 0.433 y un valor p de 0.001.

En el distrito de Magdalena del Mar, la pesquisa emprendida por Guerrero (2023) se enfocó en la determinación de la repercusión de la gestión del tiempo en el desempeño laboral en una firma generadora de energía eléctrica, durante el año 2022. La indagación se llevó a cabo mediante un paradigma cuantitativo, una estructura no experimental y un alcance de tipo causal. La muestra se constituyó por 102 trabajadores de la compañía de generación eléctrica, seleccionados a través de un muestreo probabilístico. Los datos se recopilaron mediante encuestas, utilizando un cuestionario diseñado para medir los constructos de estudio, el cual demostró un nivel de confiabilidad de 0.91. Los hallazgos revelaron una incidencia alta y significativa ($\rho<0.05$) de la gestión del tiempo en el desempeño laboral. Se confirmó que una adecuada gestión del tiempo en las tareas diarias de las diversas áreas de la compañía mejoraba significativamente el desempeño de la fuerza laboral. Asimismo, se validó la hipótesis de investigación mediante la prueba de Chi cuadrado, la cual exhibió una adecuada capacidad predictiva para identificar la probabilidad de que la gestión del tiempo repercutiera en el desempeño de la fuerza laboral dentro de la firma. El análisis permitió confirmar que la gestión del tiempo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

representaba una variable determinante para elevar los niveles de desempeño en la compañía materia de estudio.

En Chiclayo, con el propósito de examinar la vinculación entre las compensaciones y el desempeño del capital humano, Becerra et al. (2024) desarrollaron una pesquisa en una empresa comercializadora, durante el año 2024; construida sobre un enfoque cuantitativo, con aplicación de un diseño no experimental y de tipo transversal. La muestra fue de 80 empleados, y la recopilación de datos se realizó mediante un cuestionario estructurado, cuyos resultados fueron analizados a través del SPSS. Se constató una asociación relevante entre los constructos analizados, con un R de Pearson de 0.986 y un valor $p < 0.05$, lo que evidenció una interrelación sólida entre ambas variables. Además, se identificó una vinculación relevante entre las compensaciones financieras y el desempeño laboral ($R = 0.975$, $p < 0.05$), así como entre las compensaciones no financieras y el desempeño laboral ($R = 0.983$, $p < 0.05$). Se destacó en el cierre del estudio la necesidad de establecer un esquema de compensaciones que combine estímulos financieros y motivacionales para potenciar el desempeño de los colaboradores. Finalmente, se recomendó a las empresas del sector comercial considerar estas estrategias con el fin de fomentar un entorno laboral positivo y motivador para sus empleados.

Delgado y Morán (2024) condujeron una pesquisa con la intencionalidad principal de examinar la interrelación entre la gestión del tiempo y el desempeño del capital humano en una empresa comercial e industrial situada en Lima. Se optó por un abordaje cuantitativo, un diseño transversal no experimental y una perspectiva correlacional para el desarrollo del estudio; además, participaron en

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

el estudio 109 trabajadores adscritos al Área Administrativa de la compañía. El acopio de datos se efectuó mediante la aplicación de dos herramientas de cuestionario, cuya validez fue confirmada por expertos, diseñadas para la evaluación de los constructos de estudio. Se constató una vinculación favorable y estadísticamente significativa entre las dos variables en estudio. Este hallazgo sugirió que los empleados que demostraron una mayor habilidad para gestionar su tiempo tendían a exhibir un desempeño laboral más eficiente; en otras palabras, la capacidad de organización, planificación y priorización.

En Lima, aplicado en una compañía de saneamiento ambiental, Nieto y Rojas (2024) desplegaron una investigación académica en torno a la gestión del tiempo y productividad laboral, con la intención de abordar la vinculación entre tales constructos. Desde el punto de vista metodológico, se trató de un estudio de tipo básico, sustentado en un paradigma cuantitativo, no experimental y correlacional. La población y muestra se conformó por 17 trabajadores, a quienes se les sometió a la técnica de la encuesta con un cuestionario tipo Likert. Los resultados, analizados con el coeficiente rho de Spearman, revelaron una interrelación positiva considerable entre los constructos, con un Rho = 0.733 y un p-valor de 0.001<0.05. Finalmente, los autores verificaron que se daba una vinculación significativa y favorable entre los constructos abordados en la empresa materia de análisis.

La pesquisa realizada por Vilca (2024) tuvo como propósito central abordar la vinculación existente entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en una compañía limeña, durante el semestre comprendido entre enero y junio de 2023. Se optó por una investigación de índole aplicada,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

con base en una estrategia cuantitativa, articulada mediante un diseño no experimental de alcance correlacional y corte transversal. La muestra se compuso de 30 profesionales de la empresa analizada. Para la obtención de la data, se utilizó un cuestionario avalado por expertos, con un alfa de Cronbach de 0.867 para el primer constructo y 0.828 para el segundo, lo que indicó una alta confiabilidad en los instrumentos. Los resultados revelaron una correlación muy fuerte (Rho = 0.954) entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, lo que sugirió que ambas variables estaban significativamente relacionadas. Se observó que el 56.7% de los encuestados evaluó la gestión por competencias como regular y el 60% calificó el desempeño laboral como medio; finalmente, la investigación determinó una relación significativa entre estos constructos en la compañía materia de análisis.

La gestión del tiempo laboral del personal asistencial en un centro de salud del Callao fue objeto de análisis en la investigación académica de Aldonantes (2025), quien la abordó mediante un enfoque cuantitativo, básico, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Se aplicó un cuestionario estructurado —diseñado bajo el formato de escala tipo Likert— a 90 profesionales de la salud, quienes conformaron la muestra analizada. Los hallazgos reflejaron que el 57.8% del personal alcanzó un nivel alto en el primer constructo, y que el 92.2% obtuvo un nivel superior en el segundo constructo, lo que confirmó una tendencia positiva en ambos constructos. La autora evidenció una correlación positiva y con significancia estadística entre la gestión del tiempo y la productividad laboral (Rho = 0.340; p = 0.001). Finalmente, concluyó que el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

fortalecimiento de estas habilidades organizativas impactó positivamente en el desempeño del personal.

En síntesis, los antecedentes internacionales ofrecieron modelos teóricos, metodológicos y psicosociales que permitieron conceptualizar la gestión del tiempo como un recurso estratégico, mientras que los antecedentes nacionales aportaron evidencia contextual y sectorial que validó su impacto en la realidad peruana. La combinación de ambos planos fortaleció la investigación al demostrar que la administración del tiempo no solo incidía en la productividad, la calidad del trabajo y la formación profesional, sino que también se vinculaba con la salud, la motivación y la sostenibilidad organizacional.

De esta manera, el apartado de antecedentes se convirtió en un pilar que otorgó coherencia, pertinencia y aplicabilidad al estudio, consolidando la relación causal entre los constructos estudiados en el caso de la empresa materia de este análisis.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable independiente: Gestión del tiempo

Ramos (2018) describe la gestión del tiempo como la asignación pertinente del tiempo de trabajo de un individuo a las variadas tareas que debe desempeñar, permitiendo la administración de la jornada laboral con el propósito de obtener la máxima productividad, estableciendo la jerarquía de las actividades, ponderando su trascendencia y el impacto que ejercen en la consecución de las metas establecidas.

Лысикова (2022) lo concibe como un conjunto de tecnologías, herramientas y métodos para el desarrollo personal y el avance hacia el logro de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

objetivos, que implica una hábil gestión del propio tiempo y un cuidadoso respeto por el mismo.

2.2.1.1. Planificación del tiempo

De acuerdo con Koba (2022), la planificación del tiempo implica una programación eficaz del tiempo de trabajo para alcanzar los objetivos, priorizar las tareas y supervisar la ejecución, garantizando una distribución óptima de los recursos y la resolución oportuna de los problemas.

De acuerdo con Muhammad et al. (2024), la planificación del tiempo constituye una dimensión clave de la gestión del tiempo, que detalla cómo las personas pueden organizar su tiempo de manera efectiva. Además, dichos autores destacan que la planificación eficaz del tiempo es crucial para gestionar los recursos humanos y alcanzar los objetivos organizacionales, ya que permite completar mejor las tareas y aumentar la productividad.

2.2.1.2. Cambios tecnológicos

De acuerdo con Coccia (2024), los cambios tecnológicos funcionan como un motor clave del progreso económico en la sociedad humana, siendo esencial para comprender las diferencias y los avances en los campos científicos y tecnológicos.

De acuerdo con Lipowski (2024), los cambios tecnológicos son avances e innovaciones en la tecnología que tienen un impacto significativo en varios sectores, particularmente en el mercado laboral, lo cual requieren una adaptación constante, especialmente en la formación profesional, para incorporar habilidades digitales y no rutinarias.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2.2.1.3. Flexibilidad laboral

De acuerdo con Madero et al. (2021), la flexibilidad laboral se entiende como la destreza para adaptar el entorno laboral a los requerimientos y preferencias del personal, promoviendo un ambiente que favorezca el bienestar y satisfacción, lo que a su vez puede aumentar la productividad y el compromiso organizacional.

De acuerdo con Yeves et al. (2024), se entiende por flexibilidad laboral, la adopción de sistemas de empleo alternativos, que deslindan de los parámetros tradicionales de una organización de trabajo, y que incluyen variables, como lo son el tipo de relación laboral, la programación del trabajo, y la localización del mismo.

2.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral

Sheen (2017) sostiene que el desempeño de los trabajadores se refiere al contexto en el cual se lleva a cabo el trabajo, abarcando no solo las conductas observables de los empleados, sino también las actitudes subyacentes, creencias, hábitos, prejuicios y competencias que cada integrante de la organización manifiesta. Este conjunto de factores no solo determina la calidad del trabajo realizado, sino que también afecta la cohesión del equipo y el ambiente general de la organización, impactando así en los resultados finales.

Rubió (2016) aborda el concepto de desempeño laboral a través de la evaluación del desempeño, que se concibe como un proceso formal diseñado para mantener tanto la objetividad como la coherencia en su aplicación. Este proceso no solo implica valorar la actuación y los resultados de los individuos en su quehacer diario, sino que también busca proporcionar una retroalimentación

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

constructiva. La evaluación se realiza con base en el cumplimiento de los objetivos establecidos para cada posición, especialmente en aquellas que conllevan responsabilidades evaluables y que son cruciales para el éxito organizacional.

Según Chiavenato (2020), la evaluación del desempeño opera como una herramienta crítica en los procesos de dirección y desarrollo del recurso humano. A través de esta práctica, los gerentes pueden analizar el talento humano, adquirir una comprensión más precisa del desempeño individual de cada empleado y realizar elecciones informadas en cuanto a promociones, ajustes salariales y otras cuestiones relacionadas con la plantilla. Por otra parte, esta evaluación también beneficia a los trabajadores, al permitirles identificar sus puntos fuertes y áreas de mejora, facilitando así su desarrollo profesional.

2.2.2.1. Productividad

Allen (2015) sostiene que la clave para alcanzar una productividad óptima radica en la premisa de que el rendimiento personal se maximiza cuando se logra mantener la mente despejada y se gestiona eficazmente el flujo de trabajo, este enfoque implica que la claridad mental es esencial para tomar decisiones efectivas y para concentrarse en las tareas prioritarias, cuando la mente está libre de distracciones y preocupaciones, se facilita un ambiente propicio para la creatividad y la resolución de problemas, se puede decir que la productividad no solo es cuestión de hacer más en menos tiempo, sino de hacer las cosas correctas con un nivel de eficacia que promueva el bienestar personal y profesional.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En su análisis, Prado (2020) afirma que la productividad sostenida requiere compromiso diario, una organización efectiva y la priorización de las tareas. Enfatiza la importancia de un entorno laboral adecuado, libre de distracciones, tanto en el ámbito físico como digital, la organización del espacio de trabajo, del escritorio y de la bandeja de entrada de correos electrónicos es fundamental. Además, dicho autor aconseja planificar las tareas, fijar plazos realistas y evaluar la subcontratación como una estrategia para optimizar el tiempo y el esfuerzo invertido

De acuerdo con Hellriegel y Slocum (2009), la productividad se presenta como un criterio que mide la eficacia en el uso de recursos para la creación de bienes o servicios. La atención se centra en la relación entre insumos (recursos aplicados) y productos (bienes o servicios obtenidos). Es posible mejorar la productividad al aumentar la producción con la misma cantidad de insumos, al disminuir los insumos necesarios para alcanzar la misma producción, o al optimizar ambos factores. Además, el documento destaca la relevancia de la productividad en las organizaciones y cómo esta puede verse afectada por distintos elementos, incluyendo el comportamiento organizacional.

2.2.2.2. Formación profesional

Coimbra (2023) indica que la formación laboral en las organizaciones se perfila como un elemento crucial de la administración del capital humano, centrado en el desarrollo del talento a través de la identificación de necesidades formativas específicas; esto incluye la implementación de programas de capacitación en áreas técnicas, conductuales y de desarrollo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

personal, así como el fortalecimiento del liderazgo, que busca cultivar líderes dentro de la organización. Además, la promoción del crecimiento interno motiva a los empleados a avanzar en sus carreras dentro de la misma empresa, lo que incrementa su satisfacción y contribuye a la retención del talento. El objetivo de estas iniciativas es mejorar el desempeño de los empleados, impactando positivamente en la productividad y la eficiencia organizacional, y posicionando a la empresa de manera competitiva en el mercado, asegurando así su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

En su estudio, Cristóbal (2023) afirma que la formación profesional del capital humano es una herramienta metodológica vital para el crecimiento y la sostenibilidad de las firmas, ya que no solo impulsa la creación de valor, sino que también fomenta la mejora continua y permite a las empresas diferenciarse en un entorno competitivo. La inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados es crucial, ya que un personal bien capacitado puede adaptarse a los cambios del mercado, innovar y participar de manera más efectiva en la materialización de los objetivos organizacionales. No formar al personal por temor a que abandone la empresa es un error que implica un costo de oportunidad significativo, ya que limita el potencial de la fuerza laboral y puede resultar en un estancamiento en la calidad del trabajo.

2.2.2.3. Calidad del trabajo

Según Deepika y Reddy (2024), la calidad del trabajo es un concepto integral que impacta no solo en la vida de los empleados, sino también en el rendimiento general de la organización. Al considerar factores como la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

seguridad laboral, el desempeño y la satisfacción de los empleados, se puede crear un ambiente que no solo promueva el bienestar individual, sino que también impulse la cohesión y el compromiso dentro del equipo.

De acuerdo con Bunyamin et al. (2024), la calidad del trabajo es un resultado medible que refleja la eficacia y la eficiencia de las tareas realizadas por los trabajadores, la cual está influenciada por varios factores como la experiencia y el carácter de los mismos. En consonancia con Arasma et al. (2024), la calidad del trabajo se refiere al entorno y las condiciones generales en las que operan los empleados, los cuales influyen en el estrés o su nivel de satisfacción.

2.3. Objetivos de la investigación

2.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera impacta la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

2.3.2. Objetivos específicos

O. E. 1.- Analizar de qué manera impacta la gestión del tiempo en la productividad de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

O. E. 2.- Evaluar de qué manera impacta la gestión del tiempo en la formación profesional de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

O. E. 3.- Establecer de qué manera impacta la gestión del tiempo en la calidad del trabajo de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del tiempo impacta de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

H. E. 1.- La gestión del tiempo impacta de manera directa y significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

H. E. 2.- La gestión del tiempo impacta de manera directa y significativa en la formación profesional de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

H. E. 3.- La gestión del tiempo impacta de manera directa y significativa en la calidad del trabajo de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

En línea con lo estipulado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), la pesquisa se fundamentó en un diseño no experimental, puesto que no se efectuó ninguna manipulación intencional o intervención de los constructos por parte de las investigadoras. Se implementó, también, un diseño transeccional, ya que la información se recopiló en un lugar, período y momento específicos. Asimismo, el diseño fue de tipo correlacional-causal, con la intención de abordar la vinculación causal entre la variable "gestión del tiempo" y el "desempeño laboral" de los trabajadores de la compañía examinada.

3.2. Tipo

Siguiendo los lineamientos conceptuales de Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), se infirió que el tipo de investigación debía ser asumido como el alcance del estudio, el cual se definió como explicativo. Dicho alcance se seleccionó con la finalidad de evaluar el impacto del constructo gestión del tiempo (variable independiente) sobre el desempeño laboral (variable dependiente) dentro del ámbito abordado.

3.3. Enfoque

Basándose en las pautas de Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, la cual se fundamentó en el manejo de datos numéricos y se centró en variables que admitieron su cuantificación. Complementariamente, se recurrió a herramientas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales para el escrutinio de la información compilada.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

3.4. Población

La presente investigación examinó una población de 20 colaboradores que desempeñaban sus labores en los departamentos administrativos de Facturación, Ventas y Créditos & Cobranzas de una empresa dedicada a la comercialización de embalajes. La selección de estas tres áreas se fundamentó en su estrecha interrelación y rol crucial en la gestión integral de los clientes, donde el Área de Ventas establece el primer contacto y genera la relación comercial, Créditos & Cobranzas asegura las condiciones de pago y mitiga riesgos, mientras que Facturación formaliza la transacción con la emisión, registro y/o presentación de facturas. Esta interdependencia funcional fue vital para ofrecer una gestión coordinada y eficiente con los clientes, convirtiendo a estas áreas en un punto estratégico para comprender dinámicas internas relevantes para el estudio.

3.5. Muestra

Debido al reducido número de empleados en los departamentos administrativos, esta pesquisa se caracterizó por la implementación de un muestreo censal, implicando la inclusión exhaustiva de la totalidad de los componentes del grupo estudiado.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

3.6. Operacionalización de variables

Figura 1

Desglose operativo de los constructos del estudio

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión del tiempo	Dimensión 1: Planificación del tiempo	Priorización de actividades	1,2
		Distribución de recursos	3
		Cumplimiento de objetivos	4,5
	Dimensión 2: Cambios tecnológicos	Nuevas tecnologías	6
		Automatización de tareas	7
		Capacitación tecnológica	8
	Dimensión 3: Flexibilidad laboral	Variedad de tareas	9
		Autonomía en la planificación de tareas	10
		Opciones de teletrabajo	11,12
Desempeño laboral	Dimensión 1: Productividad	Gestión del flujo de trabajo	13
		Planificación de actividades	14, 15
		Optimización de recursos	16,17
	Dimensión 2: Formación profesional	Necesidades de capacitación	18,19
		Desarrollo de liderazgo	20
		Impacto del desempeño	21
	Dimensión 3: Calidad del trabajo	Eficiencia en el trabajo	22
		Claridad de funciones	23
		Compromiso laboral	24,25

3.7. Técnicas para la recolección de datos

3.7.1. Descripción de los instrumentos

Para la obtención de datos, se aplicó un cuestionario diseñado con preguntas de escala de Likert, permitiendo así una evaluación precisa de los

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

conceptos estudiados. Este instrumento, se aplicó a través de una encuesta; para una mejor apreciación, véase el anexo 3.

Para crear el cuestionario, se revisó la literatura relevante para fundamentar las dimensiones y los ítems. Este análisis incluyó estudios y teorías que aseguraron que las preguntas fueran adecuadas. Los estudios llevados a cabo por Ötken et al. (2020) y Guerrero (2023) fueron importantes para reconocer las dimensiones que los conformaban. Del mismo modo, Delgado y Morán (2024) resaltaron la relevancia de que los colaboradores que demuestren una buena planificación del tiempo realicen un trabajo de calidad.

Para la recolección de datos de esta investigación se diseñó un cuestionario aplicado a través de la plataforma Google Forms, herramienta eficaz en estudios con muestras de características específicas, como en el caso de los veinte trabajadores pertenecientes a las áreas administrativas de Facturación, Ventas y Créditos & Cobranzas. El empleo de este recurso digital garantizó la accesibilidad de los colaboradores, quienes, debido a la naturaleza de sus funciones —horarios variables, carga laboral y participación en diversos procesos internos—, habrían encontrado dificultades para responder encuestas presenciales. Asimismo, la flexibilidad de Google Forms facilitó el procesamiento estadístico de la información, reduciendo errores de digitación y asegurando la consistencia en la recopilación de datos, condición indispensable para obtener resultados confiables en un entorno laboral dinámico como el de la empresa abordada.

3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

A fin de asegurar la validez del instrumento de medición utilizado en este estudio, se sometió a evaluación de un panel de cinco expertos adscritos a la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur. Los expertos revisaron detalladamente el instrumento diseñado para el estudio y aprobaron su aplicación, tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1

Síntesis de la validación por juicio de expertos

Experto	Especialidad	Aplicable
1. Carmen Giovana Cruz Chagmani de Paye	Administración	Sí
2. Antonio Roberto Huachaca Urbina	Metodólogo en Investigación	Sí
3. José Alfredo Diaz León	Tecnología de la Información	Sí
4. Luis Alberto Torres Cabanillas	Ingeniería	Sí
5. Oscar David La Cruz Arango	Administración	Sí

Con el objetivo de validar la consistencia interna del instrumento investigativo, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, el cual arrojó resultados que reflejan una alta confiabilidad en cada una de las variables examinadas, de acuerdo con los datos consignados en la tabla 2 que se incorpora a continuación.

Tabla 2

Índice de consistencia interna por constructo (Alfa de Cronbach)

Variables	Valores obtenidos	N° de elementos
Gestión del tiempo	0.776	12
Desempeño laboral	0.859	13

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Se recurrió a técnicas de análisis numérico, que abarcaron tanto la estadística descriptiva como la inferencial, para la recogida y tratamiento de la data. La estadística descriptiva se aplicó con el fin de generar visualizaciones gráficas que facilitaran la interpretación de las características de la muestra bajo estudio. El análisis de los datos se ejecutó mediante el software IBM SPSS Statistics 26. La validación de la hipótesis de distribución normal se realizó a través de la prueba de Shapiro-Wilk. Las hipótesis formuladas fueron contrastadas mediante procedimientos propios de la estadística inferencial.

3.9. Aspectos éticos

Durante el transcurso de la presente indagación, se concedió una atención meticulosa a la salvaguarda de la información confidencial suministrada por la organización empresarial participante. La totalidad de los datos de índole reservada fue custodiada con rigor, mediante la implementación de medidas de seguridad idóneas, incluyendo la realización de copias de seguridad (*backup*) para asegurar su integridad y disponibilidad.

Paralelamente, se ha aplicado un protocolo estricto para la referenciación de fuentes secundarias, ciñéndose a las normas dictadas en la séptima edición del Manual de Publicación de la American Psychological Association (APA). Esto certificó el reconocimiento apropiado de las aportaciones de otros autores y la transparencia en el uso de la literatura existente.

Es imperativo enfatizar que los resultados conseguidos mediante el formulario de recogida de data fueron tratados con la máxima discreción. La información reunida se destinó exclusivamente a los fines de esta investigación, garantizando la no

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

revelación de datos que podrían identificar a los participantes o a la compañía en cuestión. Este compromiso con la ética y la privacidad fue crucial para sostener la confianza de los participantes y la integridad del estudio.

Finalmente, el presente estudio fue eximido del trámite de revisión ética por parte del respectivo Comité, gracias al aval del responsable de investigación de la especialidad correspondiente; este respaldo institucional permitió que el trabajo investigativo quedara libre de la obligación de someterse al análisis y evaluación formal requeridos por las normativas vigentes en materia de ética investigativa. Como resultado, el desarrollo del estudio pudo proseguir sin necesidad de pasar por un examen exhaustivo de sus implicaciones éticas, lo cual, de haberse realizado, podría haber generado un análisis más profundo en torno a su metodología, alcances y hallazgos obtenidos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

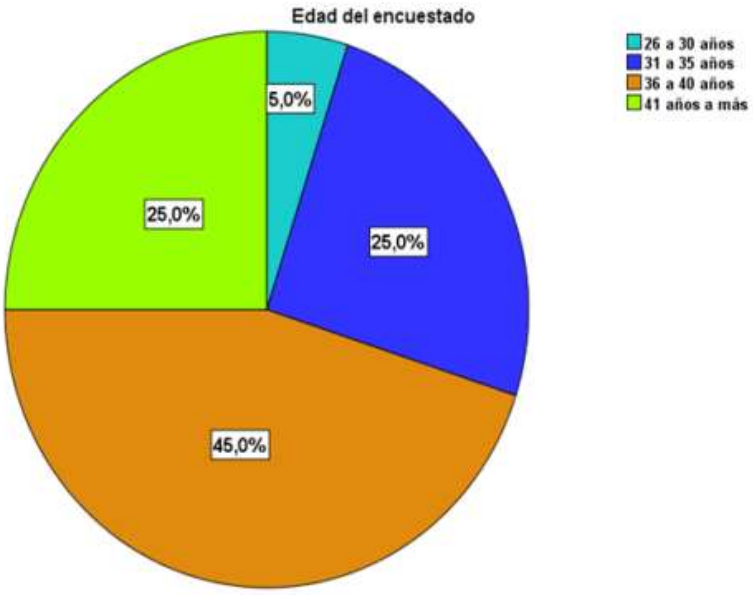
4.1.1. Características sociodemográficas de los elementos muestrales

Gracias a las representaciones visuales incluidas más adelante, fue posible realizar un análisis pormenorizado de la información recolectada, lo que condujo a una visión general ilustrativa y fácil de interpretar respecto a los atributos y perfiles de los sujetos involucrados en el estudio.

La figura 2 expone la composición etaria de la muestra considerada en la investigación. Un amplio segmento de los individuos encuestados, un 45%, tenían entre 36 y 40 años. Los grupos de edad de 31 a 35 años y de 41 años o más representaron cada uno un 25%. Un grupo muy reducido fue el de 26 a 30 años, que constituyó el 5%, como se denota en la figura 2.

Figura 2

Estructura demográfica por grupos de edad del colectivo analizado



Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En relación con el género, los resultados de la encuesta muestran una clara igualdad entre los participantes. Un 50% de los encuestados se identificó como de género femenino, mientras que el 50% restante se clasificó como de género masculino. Este equilibrio en la representación de géneros sugiere una diversidad de opiniones y experiencias en la muestra, lo que puede enriquecer el análisis de los datos recopilados (véase figura 3).

Figura 3

Desglose de la composición muestral en función de la identidad de género

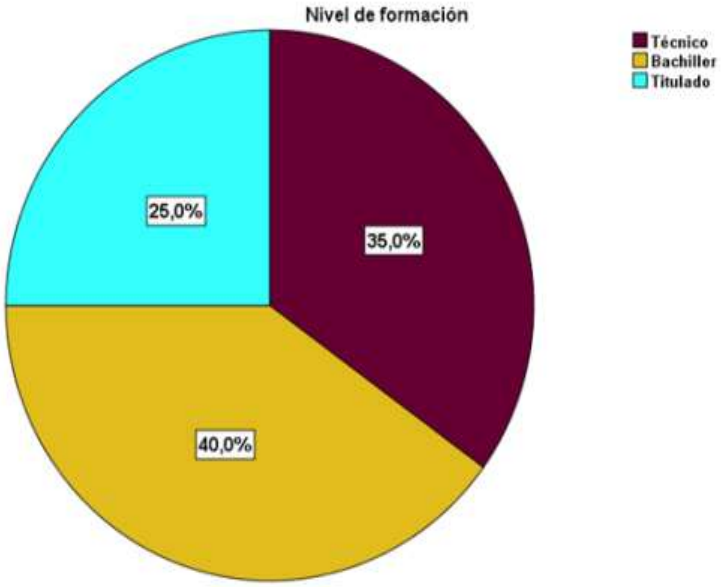


Respecto al nivel de formación de los 20 colaboradores que participaron en la encuesta, el 40% contaba con el grado de bachiller, el 35% eran técnicos y, finalmente, el 25% poseía un título profesional, de acuerdo con lo expuesto visualmente en la figura 4.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Figura 4

Grado de instrucción alcanzado

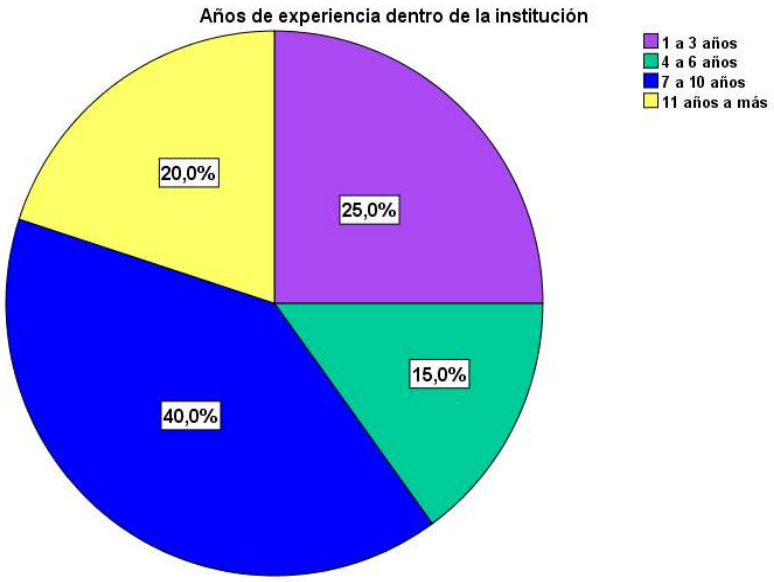


Finalmente, en relación con el tiempo que el personal ha estado en la empresa, se observó que la mayor parte de los empleados (40%) tenía entre 7 y 10 años de experiencia. Les siguieron aquellos con entre 1 y 3 años, que representaron el 25% de la muestra. Las personas con 11 años o más de experiencia constituyeron el 20%, mientras que el grupo más reducido, con un 15%, estuvo formado por quienes tenían entre 4 y 6 años de experiencia. Estos datos demostraron que la empresa mantenía un buen equilibrio entre personal experimentado y nuevos ingresos, tal como se evidencia en la figura 5.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Figura 5

Tiempo de vinculación laboral con la organización



4.1.2. Estadísticos descriptivos

Con base en la tabla 3, que resume las estadísticas descriptivas, se realizó una revisión exhaustiva de los datos, teniendo en cuenta que la muestra incluye 20 observaciones por variable; además, se analizaron minuciosamente las métricas referentes a la posición central, la variabilidad y la distribución de los valores registrados.

La variable independiente denominada “Gestión del tiempo” tiene un tamaño de muestra de 20 casos. Los valores mínimo y máximo observados son 34 y 58 respectivamente, lo que da una amplitud razonable dentro del rango de medición utilizado. La media alcanzada es de 46.20, lo cual refleja un nivel relativamente alto en esta variable. La desviación estándar es de 5.755, lo que sugiere una dispersión moderada de los datos alrededor de la media, indicando cierta homogeneidad entre los sujetos evaluados. En cuanto a la forma de la distribución, el coeficiente de asimetría es de 0.071, lo que indica prácticamente

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

simetría en la distribución de los datos. Por otro lado, el coeficiente de curtosis es de -0.011, lo que sugiere una forma muy cercana a una distribución normal, con tendencias ligeramente platicúrticas, es decir, colas más planas que las de una curva normal típica.

Al analizar las dimensiones que conforman la gestión del tiempo, se encuentra en primer lugar “Planificación del tiempo”, cuya media es de 19.70 y una desviación estándar de 2.830. Estos valores muestran una variabilidad moderada, lo que implica que los participantes tienden a agruparse relativamente cerca del valor promedio. El coeficiente de asimetría es de 0.030, lo cual refleja una distribución casi simétrica. En cuanto a la curtosis, su valor es de 0.664, lo que sugiere una ligera tendencia leptocúrtica, es decir, colas algo más pesadas que en una distribución normal. La segunda dimensión es “Cambios tecnológicos”, que tiene una media de 10.30 y una desviación estándar de 2.029, lo cual denota baja dispersión, lo que implica cierta uniformidad en las respuestas. Su coeficiente de asimetría es de -0.119, lo que señala una leve asimetría negativa, con una cola izquierda ligeramente más extendida. Respecto a la curtosis, su valor es de -0.324, lo cual indica una distribución platicúrtica suave, con colas más planas. La tercera dimensión es “Flexibilidad laboral”, con una media de 16.20 y una desviación estándar de 2.285, lo que representa una variabilidad moderada. En términos de asimetría, se registra un valor de 0.109, lo que muestra una ligera inclinación positiva. En cuanto a la curtosis, el valor es de -0.745, lo que revela una clara distribución platicúrtica, con colas significativamente más planas que las de una distribución normal.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

La variable dependiente, denominada “Desempeño laboral”, tiene una media de 50.60 y una desviación estándar de 5.661, lo cual indica una dispersión moderada alrededor del promedio. Este nivel medio es relativamente alto, lo que sugiere un buen desempeño general percibido por los participantes. El coeficiente de asimetría es de 0.179, lo que indica una leve asimetría positiva, con una cola derecha algo más alargada. En cuanto a la curtosis, su valor es de -0.528, lo que apunta hacia una distribución platicúrtica, con colas más planas que las de una distribución normal.

En relación con las dimensiones de desempeño laboral, la primera es “Productividad”, cuya media es de 19.95 y una desviación estándar de 2.395, lo que refleja una variabilidad moderada entre los sujetos. El coeficiente de asimetría es de -0.241, lo que sugiere una leve asimetría negativa, con algunos valores extremos hacia la izquierda. En cuanto a la curtosis, el valor es de -0.270, lo cual indica una distribución con una ligera tendencia platicúrtica. La segunda dimensión es “Formación profesional”, con una media de 14.40 y una desviación estándar de 2.303, lo que muestra una dispersión moderada. El coeficiente de asimetría es de 0.430, lo que revela una asimetría positiva clara, con una cola derecha más pronunciada. Respecto a la curtosis, su valor es de -0.687, lo cual indica una marcada distribución platicúrtica, con colas más planas. Finalmente, la tercera dimensión es “Calidad del trabajo”, cuya media es de 16.25 y una desviación estándar de 1.943, lo que implica una baja dispersión y una alta consistencia en las puntuaciones. Su coeficiente de asimetría es de 0.374, lo que muestra una asimetría positiva moderada. En cuanto a la curtosis, el valor es de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

-1.112, lo cual indica una marcada distribución platicúrtica, con colas mucho más planas que las de una distribución normal.

A modo de síntesis, se puede afirmar que los estadísticos descriptivos obtenidos muestran que tanto la variable independiente como la dependiente presentan niveles relativamente altos en sus medias, lo que sugiere percepciones favorables en ambos constructos. Las desviaciones estándar son en general moderadas, lo que permite identificar variaciones individuales, pero sin llegar a ser exageradas. En términos de asimetría, la mayoría de las dimensiones presentan distribuciones próximas a la simetría, aunque algunas evidencian sesgos positivos o negativos leves. Respecto a la curtosis, varias dimensiones muestran distribuciones platicúrticas, lo que implica menor concentración de valores extremos; este análisis proporciona una base sólida para posteriores estudios inferenciales, ya que permite comprender la distribución básica de las variables analizadas.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tabla 3

Estadísticos descriptivos

Variables y dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Estadístico	Desv. Error
Variable independiente: Gestión del tiempo	20	34	58	46.20	5.755	0.071	0.512	-0.011	0.992
• Planificación del tiempo	20	13	25	19.70	2.830	0.030	0.512	0.664	0.992
• Cambios tecnológicos	20	6	14	10.30	2.029	-0.119	0.512	-0.324	0.992
• Flexibilidad laboral	20	12	20	16.20	2.285	0.109	0.512	-0.745	0.992
Variable dependiente: Desempeño laboral	20	41	61	50.60	5.661	0.179	0.512	-0.528	0.992
• Productividad	20	15	24	19.95	2.395	-0.241	0.512	-0.270	0.992
• Formación profesional	20	11	19	14.40	2.303	0.430	0.512	-0.687	0.992
• Calidad del trabajo	20	14	20	16.25	1.943	0.374	0.512	-1.112	0.992

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

4.2. Prueba de normalidad

Con el ánimo de asegurar la base metodológica para los análisis estadísticos siguientes, se condujo una prueba de normalidad empleando el test de Shapiro-Wilk, ampliamente utilizado por su capacidad discriminadora ante desviaciones de la distribución normal. Los resultados obtenidos, particularmente los valores de significancia asociados a los constructos mostrados en la tabla 4, no reflejaron alteraciones significativas de este supuesto, lo cual permitió utilizar la regresión lineal, una herramienta paramétrica más sólida, para explorar la vinculación causal entre ambas variables.

Tabla 4

Verificación del cumplimiento del supuesto de normalidad mediante la prueba de Shapiro-Wilk

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Grados de libertad	Valores de significancia
Gestión del tiempo	0.986	20	0.988
Desempeño laboral	0.961	20	0.569

4.3. Contraste de hipótesis

4.3.1. Contraste de la hipótesis general

Hipótesis nula

La gestión del tiempo no impacta de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Hipótesis alterna

La gestión del tiempo sí impacta de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

- Se estableció un valor-p igual a 0.05 como nivel de significancia, una medida que goza de amplia aceptación en el área de las Ciencias Sociales para discernir si los resultados observados son estadísticamente significativos.
- Constituye el soporte empírico del análisis un total de 20 observaciones recopiladas, cuyo número define el tamaño efectivo de la muestra utilizada en la investigación.
- El análisis estadístico se fundamentó en la implementación del modelo de regresión lineal, escogido por su pertinencia para evaluar la posible dependencia entre las variables consideradas en el estudio.

Durante la ejecución de la presente investigación, el programa informático aplicado generó una amplia gama de representaciones estadísticas, destacando especialmente la tabla 5, que resume los hallazgos más pertinentes con el fin de validar la hipótesis propuesta y anticipar posibles tendencias en los constructos bajo análisis.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 5

Evaluación mediante regresión lineal aplicada a la hipótesis general

Coeficientes	Valores
p-valor (sig)	0.000
R de Pearson	0.806
R-cuadrado	0.649

Interpretación:

- El análisis estadístico reveló un valor p de 0.000, lo cual representa una significancia estadística muy por debajo del nivel crítico establecido. En virtud de este resultado, es pertinente rechazar la hipótesis nula y afirmar, en cambio, el fundamento de la hipótesis alterna.
- Según la información proporcionada, el R de Pearson arrojó un valor de 0.806, evidenciando así una conexión claramente positiva y significativa entre los constructos estudiados. La evidencia obtenida resalta la pertinencia de ampliar el examen en torno a la fuerza y trascendencia de dicha vinculación.
- El valor del coeficiente R^2 fue de 0.649, lo que revela que la gestión del tiempo incide en un 64.9% sobre el desempeño laboral, subrayando así su relevancia como factor explicativo dentro del contexto organizacional analizado.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

4.3.2. Contraste de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula

La gestión del tiempo no impacta de manera directa y significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

Hipótesis alterna

La gestión del tiempo sí impacta de manera directa y significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

El programa informático empleado en el análisis desarrolló una serie de cuadros estadísticos; específicamente, la tabla 6 sintetiza los resultados más trascendentes, cuyo propósito es doble: servir como base para la validación de la hipótesis propuesta y proyectar la evolución de la variable y su respectiva dimensión objeto de evaluación.

Tabla 6

Evaluación mediante regresión lineal aplicada a la hipótesis específica 1

Coeficientes	Valores
p-valor (sig)	0.000
R de Pearson	0.772
R-cuadrado	0.596

Interpretación:

- El valor p registrado alcanzó una magnitud de 0.000, lo cual, al compararse con el umbral de significancia predefinido, respalda sólidamente la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

aceptación de la hipótesis alterna, relegando a la hipótesis nula a un escenario no sostenible bajo los resultados obtenidos.

- Se registró un índice R de Pearson de 0.772, evidenciando así una conexión lineal directa entre la variable y la dimensión estudiadas, lo cual habilita el examen detallado de la fortaleza de esta relación causal en el apartado inmediatamente posterior.
- La medición del R-cuadrado produjo un dato cuantitativo de 0.596, lo cual indica que la gestión del tiempo incide en un 59.6% sobre la productividad de los colaboradores, evidenciando su impacto explicativo dentro del contexto organizacional.

4.3.3. Contraste de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula

La gestión del tiempo no impacta de manera directa y significativa en la formación profesional de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

Hipótesis alterna

La gestión del tiempo sí impacta de manera directa y significativa en la formación profesional de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

El programa informático utilizado en el desarrollo del estudio dio lugar a diversas representaciones tabulares con contenido estadístico; específicamente, la tabla 7 presenta una síntesis de los hallazgos más trascendentes, destinados a validar la hipótesis formulada y a anticipar la dinámica futura asociada a la variable y su respectiva dimensión analizada.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 7

Evaluación mediante regresión lineal aplicada a la hipótesis específica 2

Coeficientes	Valores
p-valor (sig)	0.000
R de Pearson	0.708
R-cuadrado	0.502

Interpretación:

- La prueba estadística arrojó una significancia (valor p) de 0.000, magnitud que claramente se sitúa por debajo del nivel crítico preestablecido. Esta evidencia empírica sustenta la decisión de aceptar la hipótesis alterna, dejando sin efecto la hipótesis nula.
- Se registró un valor de 0.708 para el estadístico R de Pearson, evidenciando con ello una conexión directa y proporcional entre las variables estudiadas; esta relación sirvió como base para profundizar en el siguiente apartado sobre la magnitud efectiva de dicha vinculación.
- Con un R^2 de 0.502, se puede inferir que la gestión del tiempo repercute en más de la mitad -exactamente en un 50.2%- sobre la formación profesional de los empleados de la compañía bajo análisis, consolidándola como un elemento clave en su desempeño.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

4.3.4. Contraste de la hipótesis específica 3

Hipótesis nula

La gestión del tiempo no impacta de manera directa y significativa en la calidad del trabajo de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

Hipótesis alterna

La gestión del tiempo sí impacta de manera directa y significativa en la calidad del trabajo de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.

Gracias al programa informático implementado en el proceso de análisis, fue posible generar múltiples salidas tabulares con datos estadísticos relevantes; entre ellas, la tabla 8 se configura como un compendio esencial que reúne la información crítica para someter a prueba la hipótesis planteada y modelar la relación prospectiva entre la variable y dimensión estudiadas.

Tabla 8

Evaluación mediante regresión lineal aplicada a la hipótesis específica 3

Coeficientes	Valores
p-valor (sig)	0.011
R de Pearson	0.555
R-cuadrado	0.308

Interpretación:

- Dado que el valor p resultó ser de 0.011, valor que se sitúa claramente por debajo del umbral convencional de significancia, se optó por asumir la validez

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de la hipótesis alterna, marginando así la hipótesis nula del contexto analítico del estudio.

- La medición del índice de correlación alcanzó un valor de 0.555, indicativo de una relación directamente proporcional entre la variable y la dimensión bajo investigación; con base en este hallazgo, se puso en marcha un análisis complementario orientado a determinar la magnitud de la asociación causal identificada.
- Con un R^2 de 0.308, se puede inferir que la gestión del tiempo incide en un 30.8% sobre la calidad del trabajo por parte del personal de la compañía investigada, consolidándola como un factor moderadamente explicativo dentro del estudio.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En el análisis general, el modelo arrojó un R^2 de 64.9%, lo que significó que la gestión del tiempo explicó casi dos tercios de la variabilidad observada en el desempeño laboral. En términos prácticos, este hallazgo indica que las decisiones relacionadas con la planificación y organización del tiempo tienen una repercusión directa y sustancial en la eficiencia de la fuerza laboral. Para la compañía, este resultado se traduce en una evidencia clara: mejorar la administración del tiempo no es un aspecto secundario, sino un factor estratégico que puede transformar el rendimiento global de sus equipos.

La vinculación causal entre los constructos analizados, corroborada empíricamente en este estudio, no solo refuerza su importancia teórica, sino que también se alinea con investigaciones previas. Guerrero (2023), señala en su estudio sobre empresas de generación eléctrica, que una adecuada planificación del tiempo permite optimizar recursos humanos y reducir la percepción de estrés, factores que inciden directamente en el desempeño laboral. Este hallazgo se complementa con el enfoque de Vilca (2024), quien, al analizar la gestión por competencias en contextos empresariales limeños, subraya que la capacidad de priorizar tareas y gestionar el tiempo equilibradamente potencia el alcance de metas individuales y colectivas. Ambas perspectivas refuerzan la idea de que la gestión del tiempo no es un mero hábito personal, sino un constructo estratégico que incide en el desempeño laboral.

Además, los resultados coinciden con la investigación de Becerra et al. (2024), quienes, en su estudio sobre compensaciones y desempeño laboral en una compañía comercializadora de Chiclayo, encontraron una correlación significativa (R de Pearson = 0.986) entre prácticas de gestión eficiente y resultados productivos. Aunque su enfoque

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

se centra en incentivos económicos, estos autores coinciden en que la percepción de control sobre el tiempo laboral incrementa la motivación intrínseca, un factor clave para el compromiso y la excelencia operativa. Este punto es crucial, ya que sugiere que la gestión del tiempo, cuando se combina con políticas de reconocimiento, amplifica su impacto en el desempeño laboral.

En torno a la primera hipótesis específica, en cuanto a la productividad, el modelo mostró un R^2 de 59.6%, lo que implicó que más de la mitad de los cambios en la productividad se debieron a la manera en que los trabajadores gestionaron su tiempo. En la práctica, este resultado sugiere que implementar herramientas de control de horarios, establecer prioridades claras y reducir reprocesos puede elevar significativamente la capacidad de producción, optimizando recursos y disminuyendo pérdidas operativas.

Los hallazgos obtenidos en esta investigación refuerzan la importancia de la gestión del tiempo como un factor incisivo en la productividad laboral, respaldando la hipótesis alterna formulada. Los datos analizados, aunque derivados de una muestra reducida (n=20), evidencian una relación causal estadísticamente significativa entre la variable y dimensión examinadas, lo cual se alinea con estudios previos que destacan la conexión entre una planificación eficiente y el desempeño organizacional (Guerrero, 2023; Vilca, 2024). Este nexo no solo refleja coherencia empírica, sino que también subraya la pertinencia de abordar prácticas de gestión temporal como estrategias para optimizar recursos humanos y operativos en empresas comerciales.

Desde una perspectiva teórica, Willink (2020) define la gestión del tiempo como un enfoque estratégico orientado a incrementar la productividad mediante herramientas y procesos que permitan priorizar tareas y reducir distracciones. Este

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

marco conceptual se materializa en los resultados del estudio, donde la dimensión de planificación del tiempo mostró una correlación alta con la productividad, indicando que la capacidad de distribuir recursos temporales de manera estructurada influye directamente en la eficiencia laboral. Prado (2020), por su parte, enfatiza la necesidad de compromiso diario y la organización efectiva para sostener niveles óptimos de productividad, aspectos que, según los datos, son clave en el contexto analizado.

Un elemento destacado es la relevancia de la optimización de recursos, vinculada directamente a la productividad. Hellriegel y Slocum (2009) señalan que la productividad se mide por la relación entre insumos y outputs, y que su mejora depende de ajustes en la gestión de recursos. En este sentido, los trabajadores de la empresa estudiada reportaron mayor eficacia cuando aplicaron métodos de planificación (como listas de tareas o software especializado), lo cual concuerda con Delgado y Morán (2024), quienes resaltan que una buena planificación reduce errores y ahorra tiempo valioso en correcciones manuales. Estos resultados sugieren que invertir en capacitación en técnicas de gestión del tiempo puede traducirse en ahorros de costos operativos y mayor calidad en los resultados.

La vinculación entre la segunda hipótesis específica sobre gestión del tiempo y la formación profesional emerge como un factor crítico para el desarrollo de competencias laborales, tal como se evidencia en los hallazgos del estudio. Respecto a la formación profesional, el análisis reveló un R^2 de 50.2%. Este valor indicó que la gestión del tiempo explicó la mitad de la variabilidad en el desarrollo profesional de los colaboradores. En términos prácticos, significa que cuando los trabajadores administran mejor sus tiempos, pueden dedicar espacios a la capacitación, la actualización de conocimientos y la mejora de sus competencias. Para la empresa, este hallazgo refuerza la necesidad de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

vincular la gestión del tiempo con programas de formación continua, pues el impacto fue tangible en la preparación y crecimiento de su capital humano. Los datos obtenidos respaldan la hipótesis alterna, demostrando que una planificación eficiente del tiempo no solo optimiza la productividad, sino que también potencia la capacitación y el crecimiento profesional de los trabajadores. Este resultado se alinea con las reflexiones de Delgado y Morán (2024), quienes destacan que una gestión adecuada del tiempo permite a los empleados dedicar recursos a actividades de aprendizaje y mejora continua, en lugar de consumir horas en tareas repetitivas o corrección de errores derivados de la improvisación.

Desde una perspectiva teórica, este nexo causal refuerza los planteamientos de Rubió (2016), quien subraya que la evaluación del desempeño laboral debe ir acompañada de estrategias que vinculen la planificación temporal con oportunidades de desarrollo profesional. En efecto, cuando los trabajadores disponen de herramientas para organizar su jornada laboral, como priorización de tareas o técnicas de bloqueo horario, pueden integrar más fácilmente procesos formativos en su rutina, tal como señala Willink (2020) en su enfoque sobre productividad estratégica. Este aspecto cobra relevancia en contextos empresariales donde, como señala Becerra et al. (2024), las compensaciones y reconocimientos están vinculados a la capacidad de los colaboradores para demostrar habilidades adquiridas a través de su gestión del tiempo.

No obstante, es necesario contextualizar estos avances dentro de los desafíos identificados en la investigación. Por ejemplo, una de los limitantes mencionados es la escasez de políticas institucionales que incentiven la formación profesional mediante la asignación explícita de tiempo para capacitaciones. Esto concuerda con las observaciones de Santoyo (2022), quien, en un estudio sobre profesionales de la salud

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

durante la pandemia, concluyó que la falta de estructuración temporal restringe el acceso a programas de actualización, afectando tanto la calidad del servicio como la motivación del personal. En este sentido, el presente estudio sugiere que las organizaciones deben diseñar marcos normativos que integren la gestión del tiempo como un recurso estratégico para la formación, tal como propone Lluncor et al. (2021) en su análisis sobre el desempeño en sectores públicos y privados.

Respecto a la tercera hipótesis específica, esta investigación confirma que la gestión del tiempo ejerce un impacto directo y significativo en la calidad del trabajo de los colaboradores de la compañía abordada. El modelo presentó un R^2 de 30.8%, lo que reflejó que casi un tercio de la variabilidad en la calidad estuvo determinada por la gestión del tiempo. Aunque este porcentaje fue menor en comparación con las otras dimensiones, en la práctica significa que una gestión adecuada del tiempo reduce errores, mejora la precisión en la elaboración de documentos y fortalece la confianza de los clientes. Para la empresa, este resultado sugiere que, si bien la calidad depende también de otros factores (como la motivación o el clima organizacional), la planificación temporal sigue siendo un componente relevante para garantizar estándares aceptables en los procesos. Este hallazgo no solo rechaza la hipótesis nula, sino que se alinea con una corriente teórica que subraya la relevancia de estrategias organizativas para optimizar los procesos laborales. Como señala Guerrero (2023), en el contexto de empresas generadoras de energía, una planificación eficiente del tiempo permite reducir la incertidumbre en las tareas diarias, lo cual se traduce en una ejecución más precisa y consistente de las responsabilidades asignadas. De manera similar, Delgado y Morán (2024) destacan que la capacidad de priorizar actividades y distribuir recursos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

temporales influye directamente en la percepción de la calidad del trabajo realizado, ya que evita errores derivados de la improvisación o el estrés asociado a plazos apretados.

Desde una perspectiva teórica, Willink (2020) conceptualiza la gestión del tiempo como un enfoque estratégico que implica desarrollar herramientas para incrementar la productividad y la eficiencia en ámbitos profesionales y personales. Este marco teórico encuentra respaldo empírico en los resultados obtenidos, donde la implementación de prácticas como la segmentación de tareas y el uso de cronogramas se vincula con una mejora en la precisión y terminación de proyectos.

Asimismo, los resultados reflejan que la calidad del trabajo no solo depende de la cantidad de horas invertidas, sino de cómo estas se distribuyen. Rubió (2016) argumenta que la evaluación del desempeño debe basarse en el cumplimiento de objetivos claramente definidos, lo cual requiere que los colaboradores dispongan de herramientas a fin de estructurar su jornada de forma autodirigida. En esta línea, Becerra et al. (2024) destacan que, en entornos comerciales, donde la demanda de entregas rápidas es constante, la capacidad de organizar prioridades sin descuidar los estándares de calidad se convierte en un factor diferenciador. Por otro lado, el análisis estadístico revela que, aunque el impacto es significativo, no explica la totalidad de la varianza en la calidad del trabajo ($R^2 = 0.308$), lo que sugiere que otras variables, como el clima organizacional o las competencias técnicas, también juegan un rol complementario.

En cuanto a las implicancias prácticas, estos hallazgos respaldan las recomendaciones de Vilca (2024) sobre la importancia de integrar la gestión por competencias con estrategias de planificación temporal. Si bien los hallazgos obtenidos confirmaron la relación causal significativa entre la gestión del tiempo y el desempeño

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

laboral, es necesario reconocer que el tamaño de la muestra utilizada en el estudio fue reducido, lo que limitó la posibilidad de generalizar plenamente los resultados a otros contextos organizacionales. La participación de solo veinte trabajadores permitió identificar tendencias claras y consistentes, pero también dejó abierta la necesidad de replicar la investigación con muestras más amplias y diversas que fortalezcan la validez externa de los hallazgos. En este sentido, los resultados deben interpretarse como un punto de partida sólido, aunque preliminar, que invita a futuras investigaciones a ampliar el alcance y confirmar la robustez de las conclusiones aquí planteadas.

En síntesis, la vinculación entre gestión del tiempo y calidad del trabajo se sustenta en su capacidad para estructurar procesos, minimizar errores y fomentar un entorno de trabajo proactivo. Esto no solo refuerza los postulados teóricos de Hellriegel y Slocum (2009) sobre el comportamiento organizacional, sino que también proporciona evidencia empírica para empresas peruanas que buscan mejorar su competitividad mediante prácticas de autogestión. No obstante, como advierte Prado (2020), la productividad no debe convertirse en una presión excesiva, sino en un equilibrio entre eficacia y bienestar. Para ello se requiere una acción bidireccional dentro de la organización, siendo por un lado, que los gestores o directivos deben transformar la gestión del tiempo de una herramienta de control a una estrategia de inversión, garantizando la eficacia operativa mediante el rediseño de procesos clave (como la facturación) para eliminar reprocesos y la sobrecarga innecesaria, por otro lado, los colaboradores deberán asumir autogestión y la planificación como un mecanismo para liberar activamente tiempo, dedicándolo al desarrollo profesional y la capacitación integrada, reduciendo así el estrés y asegurando que la productividad sea sostenible y esté alineada con su bienestar personal.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

5.2. Conclusiones

En atención al objetivo general, la investigación concluye que la gestión del tiempo impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía analizada, especialmente en la calidad del trabajo, debido a que una planificación adecuada no solo optimiza la ejecución de tareas, sino que reduce errores, reprocesos y retrasos operativos, en este sentido, Delgado y Morán (2024) señalan que, una buena gestión del tiempo disminuye las correcciones manuales y ahorra recursos valiosos, hallazgo que se evidenció en este estudio; asimismo, se encontró que atrasos en la facturación generaron bloqueos de cuentas, pérdida de pedidos y estrés en áreas clave como Ventas y Créditos, también se observó que la mala gestión del tiempo limita la formación profesional, al obligar a los colaboradores a invertir horas en corregir errores en lugar de desarrollarse. En síntesis, una gestión eficaz del tiempo incide directamente en la calidad del trabajo, mejora los procesos y fortalece la salud organizacional, reafirmando, así como un factor determinante del desempeño laboral y la competitividad empresarial.

El análisis basado en el objetivo específico número 1, demostró que la gestión del tiempo tiene una repercusión directa en la productividad laboral de los colaboradores en el Área Comercial y de Cobranzas de la empresa, a partir de la evidencia generada por el análisis de regresión en el que se reveló que la gestión del tiempo impacta significativamente en 59.6% sobre la productividad del personal, confirmando así la primera hipótesis específica del estudio, este hallazgo subraya la importancia crítica de cómo los empleados organizan y priorizan sus tareas para lograr un mayor rendimiento en sus funciones. El 40.4% restante sugiere que la productividad también está condicionada por factores externos a la gestión del tiempo, como la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

disponibilidad de recursos y la interacción entre áreas, esto refuerza la necesidad de integrar la administración del tiempo con mejoras en los flujos de información y soporte tecnológico.

El objetivo específico número 2 reveló que la gestión del tiempo incide en un 50.2 % sobre la formación profesional de los empleados, lo que permite concluir que dicha gestión no se limita a ser una herramienta para cumplir tareas con mayor eficiencia, sino que trasciende como base estratégica para el fortalecimiento del desarrollo profesional continuo de los trabajadores, en ese sentido al analizar su impacto en la formación, se evidencia que los colaboradores que organizan, priorizan y administran conscientemente su jornada laboral disponen de un espacio real, tanto físico como mental, para incorporar procesos de aprendizaje, capacitación y mejora de competencias, lejos de ser un recurso escaso e inalcanzable, el tiempo se configura como un activo estratégico que, cuando es gestionado con intencionalidad, posibilita el crecimiento personal y profesional sostenible. El 49.8% restante evidencia que la formación profesional requiere apoyo institucional adicional, como acceso a tecnología, planificación de capacitaciones y políticas formales de desarrollo de competencias, por tanto, el impacto de la gestión del tiempo debe complementarse con estrategias organizacionales que faciliten la formación continua.

El tercer objetivo específico reveló que la gestión del tiempo tiene un impacto del 30.8% en la calidad del trabajo, este hallazgo no solo demuestra una relación causal significativa, sino que también subraya que la gestión del tiempo es una condición organizacional, debido a que si se fomenta a través de la estructura, las herramientas y la cultura laboral, esta práctica mejora la calidad del servicio y la satisfacción del colaborador, por lo tanto, una gestión intencional del tiempo fortalece no solo la eficacia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

operativa, sino también el sentido de pertenencia y la responsabilidad en el desempeño laboral diario.

5.3. Recomendaciones

De acuerdo con la conclusión general, se determina que la gestión del tiempo impacta significativamente en el desempeño laboral, especialmente en la calidad del trabajo, al optimizar la ejecución de tareas, reducir errores, reprocesos y retrasos operativos, se recomienda a la alta dirección de la empresa implementar, de manera inmediata y transversal, un Programa Integral de Gestión del Tiempo y Eficacia Operativa, este programa no debe concebirse como una mera capacitación puntual, sino como un ecosistema de mejora continua que integre:

- La estandarización de procesos críticos, como la facturación y el registro de facturas en portales.
- La adopción de herramientas tecnológicas que reemplacen las hojas de cálculo manuales y se integren con SAP para rastrear el estado de las facturas en tiempo real.
- Crucialmente, la instauración de una cultura organizacional que valore la planificación sobre la reacción.

Es imperativo, por tanto, que la gerencia asuma un rol protagónico, no solo asignando recursos, sino modelando comportamientos de gestión eficaz del tiempo, pues, como bien se evidenció, los cuellos de botella en el área de Facturación generan ondas expansivas de ineficiencia, estrés y desmotivación en otras como Ventas y Créditos & Cobranzas.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Solo mediante un abordaje sistémico, que ataque las causas profundas y no los síntomas, se podrá transformar el tiempo de un recurso escaso y mal administrado en el principal activo estratégico de la organización.

A partir de la conclusión N° 2 donde se demostró que, la gestión del tiempo impacta en un 59.6% sobre la productividad de los colaboradores, y que la capacidad de organizar y priorizar tareas es crítica para el rendimiento, se recomienda diseñar e implementar un Sistema de Planificación y Priorización de Tareas por Áreas Funcionales. Este sistema debe ser cocreado con los propios trabajadores de las áreas de Facturación, Ventas y Créditos & Cobranzas, para asegurar su pertinencia y adopción, debiendo incluir:

- Matrices de priorización (como la matriz de Eisenhower) adaptadas a las actividades específicas de cada departamento;
- La implementación obligatoria de herramientas digitales de gestión de proyectos (por ejemplo, Trello, Asana o incluso módulos dentro de SAP) que permitan visualizar flujos de trabajo, asignar responsabilidades.
- Establecer plazos claros; y la realización de reuniones semanales breves de máximo 15 minutos de alineación, donde se revisen los avances, se identifiquen bloqueos y se prioricen tareas según la urgencia y la importancia estratégica.

Paralelamente, la gerencia debe revisar y, en su caso, redefinir los indicadores de productividad, asegurándose de que midan resultados de valor y no solo volumen de actividad, para evitar que una presión por “hacer más” derive en una calidad deficiente y en el agotamiento del talento humano.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Considerando que el 40.4% de la productividad depende de factores externos a la gestión individual del tiempo, se recomienda fortalecer los flujos de información entre las áreas operativas y mejorar la disponibilidad de recursos tecnológicos y operativos. Para ello, la empresa debe establecer mecanismos de comunicación más claros y constantes entre Facturación, Ventas y Créditos & Cobranzas, de modo que se reduzca la duplicidad de tareas, los retrasos y los vacíos de información; asimismo, se recomienda incorporar herramientas tecnológicas que automaticen actividades críticas, integren procesos con SAP y permitan un seguimiento más eficiente de las operaciones diarias, lo cual contribuirá a elevar los niveles de productividad y evitar la dependencia de procedimientos manuales que generan demoras y reprocesos.

En función de la conclusión N° 3 donde se señala que la gestión del tiempo incide en un 50.2% sobre la formación profesional, y que una mala administración del tiempo obliga a los colaboradores a invertir horas en corregir errores en lugar de desarrollarse, se propone crear un sistema de incentivos que vincule el uso eficiente del tiempo con oportunidades reales de desarrollo profesional. Esto implica que la empresa no solo debe capacitar en gestión del tiempo, sino también reconocer y premiar a aquellos colaboradores que demuestren un uso estratégico de su jornada laboral para incorporar actividades de formación, mejora continua o innovación en sus procesos. Este sistema podría incluir:

- Acceso a programas de mentoría o liderazgo para quienes destaquen en la gestión de su tiempo.
- Reconocimiento interno (como “colaborador del mes”) con base en indicadores de eficiencia y aprendizaje.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- Creación de una plataforma interna de aprendizaje que permita a los trabajadores acceder a cursos cortos durante su jornada, previa planificación con su superior.

Con esta recomendación se busca romper con la lógica reactiva de "no hay tiempo para capacitarse" y promover una cultura organizacional que valore el aprendizaje como una inversión y no como una pérdida de tiempo. Además, los líderes inmediatos deben ser capacitados para convertirse en mentores que guíen a sus colaboradores en la definición de planes de desarrollo personalizados, transformando así la gestión del tiempo de una herramienta de supervivencia operativa en un instrumento de crecimiento y realización profesional sostenible.

Dado que el 49.8% de la formación profesional depende de factores institucionales y no únicamente de la gestión individual del tiempo, se recomienda que la empresa implemente un Plan de Formación Continua que asegure igualdad de acceso a oportunidades de capacitación y actualización de competencias. Este plan debe contemplar horarios programados que no interfieran con las tareas operativas, contenidos alineados a las exigencias tecnológicas de la empresa y plataformas adecuadas para el aprendizaje virtual y presencial; asimismo, se considera necesario garantizar que los colaboradores cuenten con los recursos digitales, equipos y conectividad necesarios para desarrollarse profesionalmente, de manera que la formación no dependa únicamente de la disponibilidad personal, sino que sea promovida, organizada y respaldada directamente por la empresa.

A la luz de la conclusión N° 4 donde se señala que, la gestión del tiempo tiene un impacto del 30.8% en la calidad del trabajo, y que esta práctica debe ser fomentada como una condición organizacional que mejora la calidad del servicio y la satisfacción

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

del colaborador, se recomienda lanzar una Iniciativa de “Calidad desde la Planificación”. Incorporando criterios de gestión del tiempo en sus procesos de evaluación de desempeño. Esto significa que, además de evaluar resultados, se debe medir cómo se alcanzaron esos resultados, considerando aspectos como: cumplimiento de plazos, nivel de retrasos generados, necesidad de refacturación, errores por falta de planificación, entre otros, esta iniciativa debe centrarse en rediseñar los procesos clave, especialmente aquellos propensos a errores como:

- La generación y envío de facturas, incorporando controles de calidad preventivos en cada etapa. Por ejemplo, antes de enviar una factura, se podría implementar una lista de verificación digital que asegure que el documento está dirigido al contacto correcto, que cumple con los requisitos del portal del cliente y que está dentro del plazo permitido.
- Fomentar una cultura de “error cero” no como un castigo, sino como un estándar de excelencia, donde los equipos celebren públicamente la entrega de trabajo sin reprocesos.

Para ello, es fundamental que la Alta Dirección comunique con claridad que la calidad es prioritaria sobre la velocidad cuando estas entran en conflicto; y que los sistemas de reconocimiento y evaluación del desempeño premien explícitamente la precisión, la claridad en las funciones y el compromiso con la excelencia, consolidando así la gestión del tiempo no como una carga, sino como el fundamento de un trabajo digno, orgulloso y de alto valor.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Referencias bibliográficas

Aldonantes, F. C. (2025). *Gestión del tiempo y productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud del Callao, 2025* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/170460

Allen, D. (2015). *Organízate con eficacia. El arte de la productividad sin estrés.* Empresa Activa.

Arasma, B., Fahmy, R. y Yulihasri. (2024). The Influence of Quality of Work Life on Work Life Balance Which is Mediated by Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment (Study on Employees PT Nindya Karya Project Indonesia). *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, *07*(06), 3095-3110. https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i6-07

Becerra, S. N., Cruzado, Y. K., Ramirez, E. G., Rodriguez, A. D. y Tello, M. (2024). Compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercializadora- Chiclayo. *Revista Horizonte Empresarial, 11*(1), 33-46. https://doi.org/10.26495/c54g1a03

Bunyamin, Pramanda, H., Diara, W. y Sarana, D. (2024). Analisis Pengaruh Pengalaman dan Karakter Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Kecamatan Kuta Alam dan Syiah Kuala) [Analysis of the Influence of Experience and Human Resource Character on the Quality of Construction Project Work (Case Study: Kuta Alam and Syiah Kuala Districts)]. *Tameh: Journal of Civil Engineering University of Muhammadiyah Aceh*, *13*(01), 55–66. https://doi.org/10.37598/tameh.v13i1.145

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (P. Mascaró, Trad., 5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores. (Trabajo original publicado en 2018).

Coimbra, D. (2023). *Gestión de recursos humanos estrategias y prácticas para reclutar, seleccionar, desarrollar y retener el talento en las organizaciones*. Socratica.

Cristóbal, G. (2023). *Lecciones para los recursos humanos. Respuestas para la gestión de las personas y su talento.* Esic.

Deepika, M. y Reddy, N. R. (2024). A study on quality of work life. *International Journal Of Progressive Research In Engineering Management And Science (IJPREMS)*, *04*(06), 1550-1554. https://www.doi.org/10.58257/IJPREMS35054

Delgado, L. E. y Morán, J. A. (2024). *Gestión del tiempo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una empresa comercial e industrial en Lima, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.14005/14350

El Peruano (2023, mayo 19). *Gestión del tiempo: Hábitos para potenciar nuestra productividad*. https://www.elperuano.pe/noticia/234110-gestion-del-tiempo-habitos-para-potenciar-nuestra-productividad

Guerrero, D. L. (2023). *Gestión del tiempo y su impacto en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, distrito de Magdalena del Mar, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109154

Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional* (12ª ed.). Cengage Learning.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2023). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Islam, R., Ali, M. Y. y Osmani, N. M. (2021). Time management for better job performance: An analysis from al-wasatiyyah perspective. *Asian Academy of Management Journal*, *26*(1), 171-196. https://doi.org/10.1108/ITP-09-2019-0462

Kayar. S. y Yesilada, T. (2024). Quartet of Sustainable Job Security, Job Performance, Organizational Commitment, and Motivation in an Emerging Economy: Focusing on Northern Cyprus. *Sustainability, 16*(16), 6764. https://doi.org/10.3390/su16166764

Koba, Y. (2022). Time management and review of software applications. *Collection of Scientific Papers «ΛΌГОΣ»*, (July 8, 2022; Paris, France), 290–291. https://doi.org/10.36074/logos-08.07.2022.085

La República (2025, enero 22). *Laboral: ¿Cómo la evaluación de desempeño potencia el crecimiento de los colaboradores?* https://larepublica.pe/nota-de-prensa/2025/01/22/laboral-como-la-evaluacion-de-desempeno-potencia-el-crecimiento-de-los-colaboradores-1913692

Lipowski, C. M. (2024). *Technological Change: Origins and Impacts in the Labor Market* [Tesis doctoral, Universiteit Utrecht]. Utrecht University Repository. https://doi.org/10.33540/2432

Llopis, D. y Camacho, F. J. (2020). *Gestión del tiempo*. https://riunet.upv.es/handle/10251/142710

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W. y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros, 9*(1), 12-20. https://doi.org/10.37787/yyxgep18

Madero, S., Ortiz, O. y Guerra, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT*, *15*(2), 122-134. https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462

Muhammad, A. F. H., Mustafa, S. A. L., Abu Farha, E. A. y Muhammad, M. T. (2024). Time Management as an Input to Organizational Development in Human Resources: A Case study Directorate of Education in North Sinai. *Journal of Agricultural Sciences and Sustainable Development*, *1*(4), 358-375. https://doi.org/10.21608/jassd.2024.296009.1027

Nieto, A. B. y Rojas, J. J. N. (2024). *Gestión del tiempo y productividad laboral en una empresa de saneamiento ambiental, Lima 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/165512

Organización Internacional del Trabajo (2022, septiembre 28). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oms-y-la-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud

Ötken, A. B., Bayram, A., Beşer, S. G. y Kaya, Ç. (2020). Are Time Management and Cyberloafing Related? Investigating Employees' Attitudes. *Global Business Review*, *21*(6), 1487–1499. https://doi.org/10.1177/0972150920931060

Prado, A. (2020). *Desata tu productividad. Desata tu productividad la guía esencial para mantenerse productivo.*

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Ramirez, R. (2024, julio 17). Gestión del tiempo, una habilidad decisiva frente a las nuevas formas de trabajo. *El Economista*. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Gestion-del-tiempo-una-habilidad-decisiva-frente-a-las-nuevas-formas-de-trabajo-20240716-0123.html

Ramos, M. (2018). *Gestión del tiempo. Una herramienta para mejorar nuestra productividad y calidad de vida*. Departamento Salud Ocupacional, Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud, Gobierno de Chile. https://ispch.cl/documento/nota-tecnica-n057/

Rubió, T. (2016). *Recursos humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro.

Santoyo, E. L. (2022). *Gestión del tiempo y productividad laboral en servicios de COVID 19 en un hospital de Huancavelica* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH. https://repositorio.unh.edu.pe/handle/20.500.14597/5497

Sheen, R. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial. Un acercamiento a tres compañías peruanas*. Universidad de Lima. Fondo Editorial.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2023). *Seminario: La jornada de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores.* https://www.gob.pe/institucion/sunafil/campa%C3%B1as/29440-seminario-la-jornada-de-trabajo-y-su-impacto-en-la-salud-de-los-trabajadores

Vaquerano, J. A., Rosales, de S. Y. y Mártir, A. L. (2024). El desempeño organizacional en las empresas salvadoreñas del sector servicios. *En Nuevos retos para la promoción de la sostenibilidad desde la administración en las organizaciones* (pp. 351-368). https://doi.org/10.5281/zenodo.12191854

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Vilca, A. J. (2024). Gestión por competencias y desempeño laboral en una empresa de Lima, 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(4), 1079-1092. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4

Willink, T. (2020). *Gestión del tiempo: 7 pasos sencillos para copiar los hábitos de productividad de las personas exitosas*. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_Del_Tiempo/8On3DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=willink+gestion+del+tiempo&pg=PP1&printsec=frontcover

Yener, S., Arslan, A. y Kılınç, S. (2020). The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout. *Information Technology & People*, *34*(4), 1193-1213. https://doi.org/10.1108/ITP-09-2019-0462

Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E. y Ureta, S. (2024). Flexibilidad laboral en pandemia y sus efectos en estrés, inseguridad y satisfacción laboral. *Psykhe*, *33*(1), 1–22. https://doi.org/10.7764/psykhe.2021.41401

Лысикова, О. В. (2022). Тайм-менеджмент как основа личной эффективности в сервисе и туризме. *Сервис plus*, *16*(4), 18-26. https://doi.org/10.5281/zenodo.7715795

Ратушняк, О. Г., Бадя, Я. В. у Гірник, М. І. (2022). Тайм-менеджмент як основна складова ефективної діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання. Innovation and Sustainability, (3), 186-192. https://doi.org/10.31649/ins.2022.3.186.192

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Definiciones conceptuales

- **Comportamiento organizacional:**

  Es el análisis de cómo los individuos interactúan en el seno de una organización y cómo estas interacciones repercuten en el rendimiento, la cultura y la estructura organizacional.

- **Compromiso organizacional:**

  Es cuando los empleados se sienten leales y conectados emocionalmente con su empresa, lo que los motiva a trabajar duro y quedarse a largo plazo.

- **Desarrollo profesional:**

  El desarrollo profesional alude a la progresión constante en la adquisición y perfeccionamiento de destrezas, conocimientos y competencias a lo largo de la carrera laboral de un individuo.

- **Eficiencia organizacional:**

  Se describe como la destreza de una compañía para maximizar sus recursos y lograr resultados óptimos con el menor desperdicio posible. Demanda la administración efectiva de los recursos humanos, capitales y materiales para la materialización de los objetivos y metas fijados.

- **Evaluación de desempeño:**

  Es un proceso sistemático en las compañías para mensurar y analizar el rendimiento laboral del capital humano, evaluando aspectos como calidad, cantidad y comportamiento.

- **Éxito organizacional:**

  Se refiere al logro de los objetivos y metas establecidos por una empresa, lo que se traduce en un rendimiento sostenible y positivo en diversas áreas, como la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

rentabilidad, la satisfacción del cliente, la innovación, y el desarrollo del capital humano.

- **Jornada laboral:**

  Es el periodo de tiempo durante el cual un trabajador está a disposición de su empleador para cumplir con las funciones acordadas al momento de la contratación.

- **Objetivos organizacionales:**

  Son metas específicas que una empresa establece para lograrlo en un período determinado, involucrando a todos los empleados en el proceso.

- **Retención del talento:**

  Alude al compendio de estrategias y prácticas que una compañía despliega para preservar a su talento humano más valioso y obstaculizar su partida.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Método
¿De qué manera impacta la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025?	Determinar de qué manera impacta la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.	La gestión del tiempo impacta de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.	Metodología: Diseño no experimental transeccional correlacional-causal. Tipo: Alcance explicativo Enfoque: Cuantitativo Población: 20 trabajadores Muestra: Censal Técnica de recolección de datos: Encuesta (Instrumento: cuestionario) Técnica de procesamiento de datos: Uso de estadística descriptiva e inferencial.
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**	
¿De qué manera impacta la gestión del tiempo en la productividad de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025?	Analizar de qué manera impacta la gestión del tiempo en la productividad de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.	La gestión del tiempo impacta de manera directa y significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.	
¿De qué manera impacta la gestión del tiempo en la formación profesional de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025?	Evaluar de qué manera impacta la gestión del tiempo en la formación profesional de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.	La gestión del tiempo impacta de manera directa y significativa en la formación profesional de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.	
¿De qué manera impacta la gestión del tiempo en la calidad del trabajo de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025?	Establecer de qué manera impacta la gestión del tiempo en la calidad del trabajo de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.	La gestión del tiempo impacta de manera directa y significativa en la calidad del trabajo de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025.	

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Gestión del Tiempo	Es un enfoque estratégico que implica desarrollar herramientas y procesos orientados a incrementar la productividad y eficiencia tanto en el ámbito profesional como personal (Willink, 2020).	**Dimensión 1:** Planificación del tiempo	Priorización de actividades	1,2	Likert 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	Cuestionario estructurado
			Distribución de recursos	3		
			Cumplimiento de objetivos	4,5		
		Dimensión 2: Cambios tecnológicos	Nuevas tecnologías	6		
			Automatización de tareas	7		
			Capacitación tecnológica	8		
		Dimensión 3: Flexibilidad laboral	Variedad de tareas	9		
			Autonomía en la planificación de tareas	10		
			Opciones de teletrabajo	11,12		

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Desempeño laboral	La capacidad de desempeño humano es la base vital de las relaciones entre la organización y sus trabajadores. En última instancia, su función es trabajar, y toda labor implica un nivel de rendimiento. La gestión de este desempeño implica un proceso que impacta significativamente en el éxito de la organización (Chiavenato, 2020).	**Dimensión 1:** Productividad	Gestión del flujo de trabajo	13	Likert 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	Cuestionario estructurado
			Planificación de actividades	14, 15		
			Optimización de recursos	16,17		
		Dimensión 2: Formación profesional	Necesidades de capacitación	18,19		
			Desarrollo de liderazgo	20		
			Impacto del desempeño	21		
		Dimensión 3: Calidad del trabajo	Eficiencia en el trabajo	22		
			Claridad de funciones	23		
			Compromiso laboral	24,25		

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación

“IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EMBALAJES (LIMA – PERÚ), 2025”

El propósito del estudio es determinar el impacto de la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima-Perú), 2025. Durante su participación, le solicitaremos que pueda responder, de manera voluntaria, las preguntas que se le presentarán.

La información recabada será confidencial y solo se empleará con fines académicos. ¡Muchas gracias por su participación!

Datos generales:

Edad:

[ ] 26 a 30 años

[ ] 31 a 35 años

[ ] 36 a 40 años

[ ] 41 años a más

Género:

[ ] Masculino [ ] Femenino [ ] No deseo responder

Nivel de formación:

[ ] Técnico

[ ] Bachiller

[ ] Titulado

Años de experiencia dentro de la institución:

[ ] 1 a 3 años

[ ] 4 a 6 años

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

[ ] 7 a 10 años

[ ] 11 años a más

Por favor, muestre su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones que aparecen a continuación, marcando con una X, según la siguiente valoración:

[1] Totalmente en desacuerdo

[2] En desacuerdo

[3] Ni de acuerdo ni en desacuerdo

[4] De acuerdo

[5] Totalmente de acuerdo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Gestión del tiempo

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Planificación del tiempo	Priorización de actividades	1. ¿Generalmente, sabe distinguir fácilmente cuáles son las tareas más importantes que debe realizar en su trabajo?					
		2. ¿Siente que dedica más tiempo a las tareas que realmente son prioritarias para su trabajo?					
	Distribución de recursos	3. ¿La empresa le proporciona los recursos adecuados para poder completar sus tareas de manera eficiente?					
	Cumplimiento de objetivos	4. ¿Siente que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas?					
		5. ¿Recibe retroalimentación oportuna sobre su desempeño en relación con el cumplimiento de sus objetivos?					
Cambios tecnológicos	Nuevas tecnologías	6. ¿Las nuevas tecnologías (SAP, Hubspot, etc) le permiten ahorrar tiempo en la					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

		realización de sus tareas?					
	Automatización de tareas	7. ¿En su trabajo, se han automatizado tareas repetitivas o manuales?					
	Capacitación tecnológica	8. ¿Considera que la empresa invierte lo suficiente en la capacitación tecnológica de sus empleados?					
Flexibilidad laboral	Variedad de tareas	9. ¿Considera que la variedad de tareas le permite desarrollar diferentes habilidades?					
	Autonomía en la planificación de tareas	10. ¿Tiene libertad para decidir cómo organizar y planificar sus propias tareas?					
	Opciones de teletrabajo	11. ¿La empresa ofrece opciones de trabajo híbrido o trabajo remoto?					
		12. ¿Ha tenido la oportunidad de trabajar de forma remota?					

Nota: cuestionario de elaboración propia en base a Willink (2020).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Desempeño laboral

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Productividad	Gestión del flujo de trabajo	13 ¿Considera que la gestión del flujo de trabajo en la empresa le permite cumplir con los plazos establecidos para sus tareas?					
	Planificación de actividades	14 ¿Considera que los objetivos de su trabajo son claros y bien definidos?					
		15 ¿Utiliza alguna herramienta o método para planificar sus actividades (listas, calendarios, software, etc.)?					
	Optimización de recursos	16 ¿Trabaja en equipo para maximizar el uso de los recursos?					
		17 ¿Realiza seguimiento regular de los objetivos para asegurar de que se cumplan de manera eficiente??					
Formación profesional	Necesidades de capacitación	18 ¿Considera que la empresa identifica adecuadamente las áreas donde los trabajadores necesitan mejorar sus habilidades o conocimientos?					
		19 ¿Cree que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar su gestión del tiempo y su desempeño en el trabajo?					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	Desarrollo de liderazgo	20 ¿Siente que existen oportunidades para asumir roles de liderazgo o mayor responsabilidad en la empresa?					
	Impacto del desempeño	21 ¿Siente que la manera en que gestiona su tiempo le ayuda a alcanzar los objetivos de su trabajo de manera más efectiva?					
Calidad del trabajo	Eficiencia en el trabajo	22 ¿Considera que los procesos de trabajo en su área están diseñados para ser eficientes y evitar pérdidas de tiempo?					
	Claridad de funciones	23 ¿Considera que los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo están bien definidos y no se superponen?					
	Compromiso laboral	24 ¿Se siente identificado y comprometido con los objetivos y valores de la empresa?					
		25 ¿Se mantiene comprometido con su trabajo incluso cuando enfrenta dificultades o desafíos?					

Nota: cuestionario de elaboración propia en base a los estudios de Chiavenato (2020).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos

Primer juez experto

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Lima, 12 de abril de 2025

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"Impacto de la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025"
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Aliaga Ojeda, Angela Vanessa Plasencia Palacios, Jenny Jackelyn

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TIEMPO

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Planificación del tiempo	1. ¿Generalmente, sabe distinguir fácilmente cuáles son las tareas más importantes que debe realizar en su trabajo?	4	4	4	4
	2. ¿Siente que dedica más tiempo a las tareas que realmente son prioritarias para su trabajo?	3	3	3	3
	3. ¿La empresa le proporciona los recursos adecuados para poder completar sus tareas de manera eficiente?	4	4	4	4
	4. ¿Siente que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas?	4	4	4	4
	5. ¿Recibe retroalimentación oportuna sobre su desempeño en relación con el cumplimiento de sus objetivos?	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Cambios tecnológicos	6. ¿Las nuevas tecnologías (SAP, Hubspot, etc) le permiten ahorrar tiempo en la realización de sus tareas?	4	4	4	4
	7. ¿En su trabajo, se han automatizado tareas repetitivas o manuales?	4	4	4	4
	8. ¿Considera que la empresa invierte lo suficiente en la capacitación tecnológica de sus empleados?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Flexibilidad laboral	9. ¿Considera que la variedad de tareas le permite desarrollar diferentes habilidades?	4	4	4	4
	10.¿Tiene libertad para decidir cómo organizar y planificar sus propias tareas?	4	4	4	4
	11.¿La empresa ofrece opciones de trabajo híbrido o trabajo remoto?	4	4	4	4
	12.¿Ha tenido la oportunidad de trabajar de forma remota?	4	4	4	4

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Productividad	13.¿Considera que la gestión del flujo de trabajo en la empresa le permite cumplir con los plazos establecidos para sus tareas?	4	4	4	4
	14.¿Considera que los objetivos de su trabajo son claros y bien definidos?	4	4	4	4
	15.¿Utiliza alguna herramienta o método para planificar sus actividades (listas, calendarios, software, etc.)?	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	16.¿Trabaja en equipo para maximizar el uso de los recursos?	4	4	4	4
	17.¿Realiza seguimiento regular de los objetivos para asegurar de que se cumplan de manera eficiente?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Formación profesional	18.¿Considera que la empresa identifica adecuadamente las áreas donde los trabajadores necesitan mejorar sus habilidades o conocimientos?	4	4	4	4
	19.¿Cree que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar su gestión del tiempo y su desempeño en el trabajo?	4	4	4	4
	20.¿Siente que existen oportunidades para asumir roles de liderazgo o mayor responsabilidad en la empresa?	4	4	4	4
	21.¿Siente que la manera en que gestiona su tiempo le ayuda a alcanzar los objetivos de su trabajo de manera más efectiva?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Calidad del trabajo	22.¿Considera que los procesos de trabajo en su área están diseñados para ser eficientes y evitar pérdidas de tiempo?	4	4	4	4
	23.¿Considera que los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo están bien definidos y no se superponen?	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	24.¿Se siente identificado y comprometido con los objetivos y valores de la empresa?	4	4	4	4
	25.¿Se mantiene comprometido con su trabajo incluso cuando enfrenta dificultades o desafíos?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Cruz Chagmani de Paye Carmen Giovanna
Especialidad del experto	Doctor en Administración
Código de colegiatura	43789
Ficha CTI Vitae (*)	Declaro estar registrada en la SUNEDU

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Segundo juez experto

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Lima, 12 de abril de 2025

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"Impacto de la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025"
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Aliaga Ojeda, Angela Vanessa Plasencia Palacios, Jenny Jackelyn

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TIEMPO

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Planificación del tiempo	1. ¿Generalmente, sabe distinguir fácilmente cuáles son las tareas más importantes que debe realizar en su trabajo?	4	4	4	4
	2. ¿Siente que dedica más tiempo a las tareas que realmente son prioritarias para su trabajo?	4	4	4	4
	3. ¿La empresa le proporciona los recursos adecuados para poder completar sus tareas de manera eficiente?	4	4	4	4
	4. ¿Siente que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas?	4	4	4	4
	5. ¿Recibe retroalimentación oportuna sobre su desempeño en relación con el cumplimiento de sus objetivos?	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Cambios tecnológicos	6. ¿Las nuevas tecnologías (SAP, Hubspot, etc) le permiten ahorrar tiempo en la realización de sus tareas?	4	4	4	4
	7. ¿En su trabajo, se han automatizado tareas repetitivas o manuales?	4	4	4	4
	8. ¿Considera que la empresa invierte lo suficiente en la capacitación tecnológica de sus empleados?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Flexibilidad laboral	9. ¿Considera que la variedad de tareas le permite desarrollar diferentes habilidades?	4	4	4	4
	10.¿Tiene libertad para decidir cómo organizar y planificar sus propias tareas?	4	4	4	4
	11.¿La empresa ofrece opciones de trabajo híbrido o trabajo remoto?	4	4	4	4
	12.¿Ha tenido la oportunidad de trabajar de forma remota?	4	4	4	4

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Productividad	13.¿Considera que la gestión del flujo de trabajo en la empresa le permite cumplir con los plazos establecidos para sus tareas?	4	4	4	4
	14.¿Considera que los objetivos de su trabajo son claros y bien definidos?	4	4	4	4
	15.¿Utiliza alguna herramienta o método para planificar sus actividades	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	(listas, calendarios, software, etc.)?				
	16.¿Trabaja en equipo para maximizar el uso de los recursos?	4	4	4	4
	17.¿Realiza seguimiento regular de los objetivos para asegurar de que se cumplan de manera eficiente?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Formación profesional	18.¿Considera que la empresa identifica adecuadamente las áreas donde los trabajadores necesitan mejorar sus habilidades o conocimientos?	4	4	4	4
	19.¿Cree que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar su gestión del tiempo y su desempeño en el trabajo?	4	4	4	4
	20.¿Siente que existen oportunidades para asumir roles de liderazgo o mayor responsabilidad en la empresa?	4	4	4	4
	21.¿Siente que la manera en que gestiona su tiempo le ayuda a alcanzar los objetivos de su trabajo de manera más efectiva?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Calidad del trabajo	22.¿Considera que los procesos de trabajo en su área están diseñados para ser eficientes y evitar pérdidas de tiempo?	4	4	4	4
	23.¿Considera que los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo están	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	bien definidos y no se superponen?				
	24.¿Se siente identificado y comprometido con los objetivos y valores de la empresa?	4	4	4	4
	25.¿Se mantiene comprometido con su trabajo incluso cuando enfrenta dificultades o desafíos?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Huachaca Urbina, Antonio Roberto
Especialidad del experto	Dr. Ciencias de la Educación; Licenciado en tecnología e Informática, Metodólogo en Investigación.
Código de colegiatura	https://orcid.org/0000-0003-4784-6524
Ficha CTI Vitae (*)	https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=162250

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tercer juez experto

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Lima, 12 de abril de 2025

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"Impacto de la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025"
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Aliaga Ojeda, Angela Vanessa Plasencia Palacios, Jenny Jackelyn

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TIEMPO

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Planificación del tiempo	1. ¿Generalmente, sabe distinguir fácilmente cuáles son las tareas más importantes que debe realizar en su trabajo?	4	4	4	4
	2. ¿Siente que dedica más tiempo a las tareas que realmente son prioritarias para su trabajo?	4	4	4	4
	3. ¿La empresa le proporciona los recursos adecuados para poder completar sus tareas de manera eficiente?	3	3	4	4
	4. ¿Siente que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas?	4	4	4	4
	5. ¿Recibe retroalimentación oportuna sobre su desempeño en relación con el cumplimiento de sus objetivos?	3	4	4	3

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Cambios tecnológicos	6. ¿Las nuevas tecnologías (SAP, Hubspot, etc) le permiten ahorrar tiempo en la realización de sus tareas?	4	4	4	4
	7. ¿En su trabajo, se han automatizado tareas repetitivas o manuales?	4	4	4	4
	8. ¿Considera que la empresa invierte lo suficiente en la capacitación tecnológica de sus empleados?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Flexibilidad laboral	9. ¿Considera que la variedad de tareas le permite desarrollar diferentes habilidades?	4	4	4	4
	10.¿Tiene libertad para decidir cómo organizar y planificar sus propias tareas?	4	4	4	4
	11.¿La empresa ofrece opciones de trabajo híbrido o trabajo remoto?	3	4	4	4
	12.¿Ha tenido la oportunidad de trabajar de forma remota?	3	4	4	4

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Productividad	13.¿Considera que la gestión del flujo de trabajo en la empresa le permite cumplir con los plazos establecidos para sus tareas?	4	4	4	4
	14.¿Considera que los objetivos de su trabajo son claros y bien definidos?	4	4	4	4
	15.¿Utiliza alguna herramienta o método para planificar sus actividades	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	(listas, calendarios, software, etc.)?				
	16.¿Trabaja en equipo para maximizar el uso de los recursos?	4	4	4	4
	17.¿Realiza seguimiento regular de los objetivos para asegurar de que se cumplan de manera eficiente?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Formación profesional	18.¿Considera que la empresa identifica adecuadamente las áreas donde los trabajadores necesitan mejorar sus habilidades o conocimientos?	4	4	4	4
	19.¿Cree que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar su gestión del tiempo y su desempeño en el trabajo?	4	4	4	4
	20.¿Siente que existen oportunidades para asumir roles de liderazgo o mayor responsabilidad en la empresa?	4	4	4	4
	21.¿Siente que la manera en que gestiona su tiempo le ayuda a alcanzar los objetivos de su trabajo de manera más efectiva?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Calidad del trabajo	22.¿Considera que los procesos de trabajo en su área están diseñados para ser eficientes y evitar pérdidas de tiempo?	4	4	4	4
	23.¿Considera que los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo están	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	bien definidos y no se superponen?				
	24.¿Se siente identificado y comprometido con los objetivos y valores de la empresa?	4	4	4	4
	25.¿Se mantiene comprometido con su trabajo incluso cuando enfrenta dificultades o desafíos?	4	4	4	4



.....
Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	**JOSE ALFREDO DIAZ LEON**
Especialidad del experto	TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN
Código de colegiatura	CEL 4651
Ficha CTI Vitae (*)	https://orcid.org/0000-0003-2831-192X Renacyt: P0110424

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Cuarto juez experto

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Lima, 12 de abril de 2025

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"Impacto de la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025"
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Aliaga Ojeda, Angela Vanessa Plasencia Palacios, Jenny Jackelyn

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TIEMPO

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Planificación del tiempo	1. ¿Generalmente, sabe distinguir fácilmente cuáles son las tareas más importantes que debe realizar en su trabajo?	4	4	4	4
	2. ¿Siente que dedica más tiempo a las tareas que realmente son prioritarias para su trabajo?	4	4	4	4
	3. ¿La empresa le proporciona los recursos adecuados para poder completar sus tareas de manera eficiente?	4	4	4	4
	4. ¿Siente que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas?	4	4	4	4
	5. ¿Recibe retroalimentación oportuna sobre su desempeño en relación con el cumplimiento de sus objetivos?	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Cambios tecnológicos	6. ¿Las nuevas tecnologías (SAP, Hubspot, etc) le permiten ahorrar tiempo en la realización de sus tareas?	4	4	4	4
	7. ¿En su trabajo, se han automatizado tareas repetitivas o manuales?	4	4	4	4
	8. ¿Considera que la empresa invierte lo suficiente en la capacitación tecnológica de sus empleados?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Flexibilidad laboral	9. ¿Considera que la variedad de tareas le permite desarrollar diferentes habilidades?	4	4	4	4
	10.¿Tiene libertad para decidir cómo organizar y planificar sus propias tareas?	4	4	4	4
	11.¿La empresa ofrece opciones de trabajo híbrido o trabajo remoto?	4	4	4	4
	12.¿Ha tenido la oportunidad de trabajar de forma remota?	4	4	4	4

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Productividad	13.¿Considera que la gestión del flujo de trabajo en la empresa le permite cumplir con los plazos establecidos para sus tareas?	4	4	4	4
	14.¿Considera que los objetivos de su trabajo son claros y bien definidos?	4	4	4	4
	15.¿Utiliza alguna herramienta o método para planificar sus actividades	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	(listas, calendarios, software, etc.)?				
	16.¿Trabaja en equipo para maximizar el uso de los recursos?	4	4	4	4
	17.¿Realiza seguimiento regular de los objetivos para asegurar de que se cumplan de manera eficiente?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Formación profesional	18.¿Considera que la empresa identifica adecuadamente las áreas donde los trabajadores necesitan mejorar sus habilidades o conocimientos?	4	4	4	4
	19.¿Cree que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar su gestión del tiempo y su desempeño en el trabajo?	4	4	4	4
	20.¿Siente que existen oportunidades para asumir roles de liderazgo o mayor responsabilidad en la empresa?	4	4	4	4
	21.¿Siente que la manera en que gestiona su tiempo le ayuda a alcanzar los objetivos de su trabajo de manera más efectiva?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Calidad del trabajo	22.¿Considera que los procesos de trabajo en su área están diseñados para ser eficientes y evitar pérdidas de tiempo?	4	4	4	4
	23.¿Considera que los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo están	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	bien definidos y no se superponen?				
	24.¿Se siente identificado y comprometido con los objetivos y valores de la empresa?	4	4	4	4
	25.¿Se mantiene comprometido con su trabajo incluso cuando enfrenta dificultades o desafíos?	4	4	4	4



Dr. Luis Alberto Torres Cabanillas
INGENIERO ESTADÍSTICO
CIP: 49863

Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	**TORRES CABANILLAS LUIS ALBERTO**
Especialidad del experto	DOCTOR EN INGENIERIA
Código de colegiatura	CIP 49863
Ficha CTI Vitae (*)	Consignar link https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Quinto juez experto

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Lima, 12 de abril de 2025

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"Impacto de la gestión del tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de embalajes (Lima – Perú), 2025"
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Aliaga Ojeda, Angela Vanessa Plasencia Palacios, Jenny Jackelyn

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TIEMPO

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Planificación del tiempo	1. ¿Generalmente, sabe distinguir fácilmente cuáles son las tareas más importantes que debe realizar en su trabajo?	4	3	3	4
	2. ¿Siente que dedica más tiempo a las tareas que realmente son prioritarias para su trabajo?	4	4	4	4
	3. ¿La empresa le proporciona los recursos adecuados para poder completar sus tareas de manera eficiente?	4	4	4	4
	4. ¿Siente que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas?	4	4	4	4
	5. ¿Recibe retroalimentación oportuna sobre su desempeño en relación con el cumplimiento de sus objetivos?	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Cambios tecnológicos	6. ¿Las nuevas tecnologías (SAP, Hubspot, etc) le permiten ahorrar tiempo en la realización de sus tareas?	3	3	4	4
	7. ¿En su trabajo, se han automatizado tareas repetitivas o manuales?	4	4	4	4
	8. ¿Considera que la empresa invierte lo suficiente en la capacitación tecnológica de sus empleados?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Flexibilidad laboral	9. ¿Considera que la variedad de tareas le permite desarrollar diferentes habilidades?	4	4	4	4
	10.¿Tiene libertad para decidir cómo organizar y planificar sus propias tareas?	4	3	3	4
	11.¿La empresa ofrece opciones de trabajo híbrido o trabajo remoto?	4	4	4	4
	12.¿Ha tenido la oportunidad de trabajar de forma remota?	4	4	4	4

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Productividad	13.¿Considera que la gestión del flujo de trabajo en la empresa le permite cumplir con los plazos establecidos para sus tareas?	4	4	4	4
	14.¿Considera que los objetivos de su trabajo son claros y bien definidos?	4	4	4	4
	15.¿Utiliza alguna herramienta o método para planificar sus actividades	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	(listas, calendarios, software, etc.)?				
	16.¿Trabaja en equipo para maximizar el uso de los recursos?	4	4	4	4
	17.¿Realiza seguimiento regular de los objetivos para asegurar de que se cumplan de manera eficiente?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Formación profesional	18.¿Considera que la empresa identifica adecuadamente las áreas donde los trabajadores necesitan mejorar sus habilidades o conocimientos?	4	4	4	4
	19.¿Cree que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar su gestión del tiempo y su desempeño en el trabajo?	4	4	4	4
	20.¿Siente que existen oportunidades para asumir roles de liderazgo o mayor responsabilidad en la empresa?	4	4	4	4
	21.¿Siente que la manera en que gestiona su tiempo le ayuda a alcanzar los objetivos de su trabajo de manera más efectiva?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Calidad del trabajo	22.¿Considera que los procesos de trabajo en su área están diseñados para ser eficientes y evitar pérdidas de tiempo?	4	4	4	4
	23.¿Considera que los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo están	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	bien definidos y no se superponen?				
	24.¿Se siente identificado y comprometido con los objetivos y valores de la empresa?	4	4	4	4
	25.¿Se mantiene comprometido con su trabajo incluso cuando enfrenta dificultades o desafíos?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	**OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO**
Especialidad del experto	Administración
Código de colegiatura	036824
Ficha CTI Vitae (*)	https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=101264

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

RESOLUCIÓN DE FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES N°116-ADM-U. CIENTÍFICA-2025

Lima 15 de noviembre del 2025

VISTO:

El informe de resolución independiente académico del proyecto de tesis titulado: IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EMBALAJES (LIMA – PERÚ), 2025 presentado por:

- ANGELA VANESSA ALIAGA OJEDA // JENNY JACKELYN PLASENCIA PALACIOS

CONSIDERADO:

Que, de acuerdo con el reglamento general de la universidad Científica del sur y los reglamentos de para obtener el título en la Carrera de Administración de Empresas se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, el inciso 4 del artículo 79 del Reglamento de Estudios de Pregrado vigente establece que:
"Todos los proyectos de tesis luego de tener un informe aprobatorio de la revisión independiente deben presentarse a uno de los dos Comités Institucionales de Ética en Investigación (CIEI) para su revisión y aprobación, salvo que el responsable de investigación considerase el no envío de la tesis en conformidad con las indicaciones emitidas por la DGIDI."

Que, mediante Resolución Directoral No. 008-DGIDI-CIENTIFICA-2023, que aprueba el documento titulado
"Precisiones respecto a la evaluación de proyectos de tesis e investigación realizados por los miembros de la Universidad Científica del Sur (versión 2023)" dispone que las situaciones por las que un proyecto de tesis puede ser eximido de ser enviado a evaluación de un comité de ética e integridad científica son las siguientes:
1. Proyectos no realizados en personas ni muestras de material biológico obtenido de seres humanos.
2. Análisis secundario de bases de datos públicamente disponibles o que provengan de investigaciones aprobadas por un comité de ética.
3. Revisiones sistemáticas con o sin metaanálisis.
4. Estudios bibliométricos.
5. Estudios con permisos otorgados por las instituciones nacionales competentes para la protección del sujeto de investigación y que son supervisados por estas.

QUE, el responsable de investigación de la carrera de Administración de Empresas ha informado que la tesis en cuestión consiste en un estudio de recolección de datos anónimos que no altera las condiciones humanas, físicas, psicológicas ni emocionales

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de los participantes.
QUE, por la naturaleza del estudio (encuestas anónimas) el proyecto se ajusta a los criterios de exoneración previstos en la normativa vigente de la DGIDI.

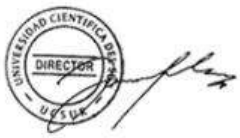
QUE, el segundo párrafo del artículo 70 del Reglamento de Estudios de Pregrado dispone que: A partir de la fecha de aprobación, el tesista tiene como máximo 18 meses para la ejecución y presentación de la tesis para sustentación.

Que, de acuerdo normativa vigente de la universidad científica del sur, en uso de las atribuciones conferidas al director académico de carrera.

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis titulado: IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EMBALAJES (LIMA – PERÚ), 2025 con número de registro: PRE-1-2025-00386 y establecer el inicio del periodo de ejecución del mencionado proyecto.
Nombrar al docente HUGO SALAS CANALES // como asesor para el desarrollo de tesis en cuestión.

Regístrese, Comuníquese y archívese



Director Académico
Carrera de Administración de Empresas

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis