



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del tiempo y productividad de los colaboradores del
Banco de Crédito del Perú, agencia Sucre, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Burgos Vilela, Ana Milagros (ORCID: 0000-0001-6004-0942)

Quispe Flores, Katherine Abigail (ORCID: 0000-0001-5390-7974)

ASESOR:

Dr. Cardenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios en primer lugar, por darnos la dicha de existir y por bendecirnos cada día para poder lograr y persistir nuestras metas. A nuestras familias, por ser la razón principal de haber elegido este camino a ser profesional.

Ana Milagros

Quiero dedicar esta tesis a mis padres por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Katherine Abigail

Agradecimiento

Gracias a Dios porque sin él, nada de esto sería posible. A nuestros padres por siempre creer en nosotros y apoyarnos en todo momento. A nuestro asesor el Dr. Abraham Cárdenas por adquirir sus enseñanzas y ser nuestra guía en el desarrollo de la investigación.

Ana Milagros

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. Así mismo, agradecer el apoyo de nuestro asesor el Dr. Abraham Cárdenas por brindarnos toda su enseñanza y dedicación en esta etapa.

Katherine Abigail

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

índice de tablas

Tabla 1:	Niveles de Gestión del Tiempo del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021.	14
Tabla 2:	Niveles de flexibilidad laboral del BCP “Agencia Sucre- Lima	15
Tabla 3:	Niveles de Organización del BCP “Agencia Sucre” – Lima	16
Tabla 4:	Niveles de Cambios Tecnológicos del BCP “Agencia Sucre” – Lima	17
Tabla 5:	Niveles de Productividad del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021	18
Tabla 6:	Niveles de Eficiencia de la empresa BCP “Agencia Sucre” – Lima	19
Tabla 7:	Niveles de Producción de la empresa BCP “Agencia Sucre” – Lima	20
Tabla 8:	Niveles Desempeño laboral de la empresa BCP “Agencia Sucre” – Lima	21
Tabla 9:	Prueba de normalidad para las variables 1 y 2	22
Tabla 10:	Correlación entre las variables gestión del tiempo y productividad	24
Tabla 11:	Correlación entre la variable gestión del tiempo y la dimensión eficiencia	24
Tabla 12:	Correlación entre la variable gestión del tiempo y la dimensión producción	25
Tabla 13:	Correlación entre la variable gestión del tiempo y la dimensión desempeño laboral	26

Índice de figuras

Figura 1:	Porcentaje de la variable 1 en la empresa BCP	14
Figura 2:	Porcentaje de la dimensión flexibilidad laboral	15
Figura 3:	Porcentaje de la dimensión organización	16
Figura 4:	Porcentaje de la dimensión cambios tecnológicos	17
Figura 5:	Porcentaje de nivel de la variable 2 en la empresa BCP	18
Figura 6:	Porcentaje de la dimensión eficiencia	19
Figura 7:	Porcentaje de la dimensión producción	20
Figura 8:	Porcentaje de la dimensión desempeño laboral	21
Figura 9:	Figura de la distribución normal para la variable 1	23
Figura 10:	Figura de la distribución normal para la variable 2	23

Resumen

El presente trabajo de investigación de nombre Gestión del tiempo y productividad de los colaboradores y clientes del Banco de Crédito del Perú, agencia Sucre, Lima, 2021. Se realizó con el objetivo principal para determinar la relación entre gestión del tiempo y productividad de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, agencia Sucre, Lima, 2021. La metodología se basó en el nivel de investigación descriptivo, siendo de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y con un enfoque cuantitativo. En cuanto a la población fue de 50 colaboradores, siendo población igual que la muestra. Para la recolección de datos fue la encuesta por medio del cuestionario de 20 preguntas, provenientes de la descomposición de las variables mencionadas y debidamente validadas por medio de juicios de expertos y fiabilidad de Alfa de Cronbach el cual se obtuvo un resultado de 0.815. Del mismo modo para mayor entendimiento y aumentar la investigación se recurrió a diversas teorías como la teoría de gestión del tiempo eficaz, teoría de administración del tiempo, teoría de la productividad laboral, teoría de la productividad. Los resultados obtenidos demostraron una correlación positiva entre las variables gestión del tiempo y productividad en el Banco de Crédito del Perú, agencia Sucre, demostrada por una correlación positiva (0,314) representativa para la población (p -valor de 0.000).

Palabras clave: Gestión del tiempo, Productividad, Desempeño laboral

Abstract

The present research work named Time management and productivity of the collaborators of Banco de Crédito del Perú, Sucre agency, Lima, 2021, was carried out with the main objective of determining the relationship between time management and productivity of the collaborators of Banco de Crédito del Perú, Sucre agency, Lima, 2021. The methodology was based on the descriptive research level, being of applied type, non-experimental cross-sectional design and with a quantitative approach. The population was 50 collaborators, being the same population as the sample. For data collection, the survey was carried out by means of a 20-question questionnaire, derived from the decomposition of the variables mentioned and duly validated by means of expert judgments and Cronbach's Alpha reliability, which obtained a result of 0.815. Similarly, for greater understanding and to enhance the research, various theories such as effective time management theory, time management theory, labor productivity theory, and productivity theory were used. The results obtained show a positive correlation between the variables time management and productivity in Banco de Credito del Peru, Sucre agency, demonstrated by a positive correlation (0.314) representative for the population (p-value of 0.000).

Keywords: Time management, Productivity, Job performance

I. INTRODUCCIÓN

Debido a la pandemia mundial en las entidades financieras ya sea bancos, cooperativas de créditos, cajas de ahorro, etc. Se encuentran en constantes cambios y mejora continua para seguir contribuyendo al desarrollo económico, brindando créditos y servicios necesarios para el desarrollo de operaciones comerciales, en este contexto internacional según Cabieses (2020) menciona que la pandemia nos enfrenta a un dilema ya que mientras más extensa sea la cuarentena, aún más baja sería la tasa de infecciones pero más profunda la crisis económica, debido al aumento del desempleo que repercute en las ganancias de las empresas. En el ámbito nacional Furlong (2020) nos indica que pese al impacto que se ha dado en la economía peruana, debido al coronavirus, los ratios en el ámbito financiero están aún estables: el riesgo permanece entre los más bajos de la región y las calificaciones de la deuda de nuestro país solo están detrás de Chile.

Por ello para seguir en ese camino es importante fortalecer nuestro sistema financiero. Además, en el ámbito local según Naranjo (2020) sostiene que se tuvo una ágil capacidad de reinversión del sistema frente a la pandemia, brindando charlas y/o capacitaciones de FAE Mype, Reactiva Perú, etc., asimismo las posibilidades de aplazar los créditos y trabajar con las provisiones, siendo así esto la respuesta política empleada por el sector financiero frente al COVID 19. Por consiguiente la unidad de análisis donde se realiza el trabajo de investigación es un banco comercial privado donde se observa la necesidad y requerimiento del cliente que ahora aún más ha ido creciendo, es por ello por lo que la empresa evidenció determinadas limitaciones en la gestión del tiempo, esto repercute en la productividad de la compañía, además que se necesita una mejor organización, un buen manejo de información y evitar las distracciones que se producen de manera externa.

La actual investigación plantea como problemática original: ¿Cómo se relacionó la gestión del tiempo y la productividad del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021 ?, al mismo tiempo se proponen los problemas específicos referidos a establecer(a) ¿Cómo se relacionó la gestión del tiempo y la eficiencia del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021?, (b) ¿Cómo se relacionó la gestión del tiempo y la

producción del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021?, (c) ¿Cómo se relacionó la gestión del tiempo y el desempeño laboral del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021?

En la justificación Teórica fue de vital importancia ya que el objetivo fue de analizar la gestión del tiempo con relación a la productividad, con esto se implementara nuevas técnicas de gestión, conocimientos puestos en práctica para la mejora en las alternativas de solución hacia el cliente , asimismo, se planteó dar herramientas de la gestión del tiempo y la productividad laboral, permitiéndonos saber en qué se distribuye el tiempo y como se maximiza la productividad en los colaboradores; al respecto Blanco y Villalpando(2012) indagar sobre este tipo de justificación señalando que el objetivo del estudio es el de hacer reflexión y discusión académica sobre un conocimiento planteado contrastándolo con la teoría y generando ciencia. En la justificación Metodológica Mejía, Novoa y Villagómez (2014) indican un concepto más extenso ya que sostienen que en un estudio metodológicamente se realizara un nuevo instrumento para la recolección de datos y se adiciona otras formas de experimentar una o más variables asimismo estudiar determinada población. Por ello se desarrolló un instrumento que es el cuestionario para obtener datos esenciales con mayor profundidad de los conocimientos de nuestros. Además, está conformado por dos variables divididas cada una en tres dimensiones y seis indicadores en general. La indagación sostuvo un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional teniendo como fin la correlación de las variables. Por último, en la justificación Practica se buscó mejorar y reforzar la gestión de tiempo en los procesos que realizan los colaboradores dando como resultado una eficiente productividad para la empresa, al respecto Salinas y Cárdenas (2009) indican que en un estudio de investigación se puede dar aportes prácticos ya sea directos como indirectos que estén en relación con la problemática estudiada.

Como objetivo general se planteó, determinar la relación entre gestión del tiempo y productividad en un banco privado del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. Se implemento para los objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre gestión del tiempo y eficiencia del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. 2) Determinar la relación entre la gestión del tiempo y la producción del BCP

“Agencia Sucre”- Lima, 2021. 3) Determinar la relación entre la gestión del tiempo y desempeño laboral del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021

Se abordó como hipótesis general: Existió relación entre gestión del tiempo y la productividad del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. Asimismo, se establecieron hipótesis específicas: 1) Existió relación entre la gestión del tiempo y la eficiencia del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. 2) Existió relación entre la gestión del tiempo y la producción del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. 3) Existe relación entre la gestión del tiempo y el desempeño laboral del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación de acuerdo con el nivel nacional por ambas variables según los autores como Farro (2018) su objetivo fundamental fue deducir la relación de sus variables gestión documental y administración del tiempo en una institución pública. La indagación de tipo aplicada, enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, la población de 50 empleados de la entidad pública; la técnica usada fue la encuesta y el instrumento elegido fue el cuestionario. Concluyendo una vinculo positivo existente ($r=0.622$) y significativa ($p<0.05$) entre sus variables.

Mengual Ana (2017) en su artículo denominado “Gestión del tiempo como habilidad directiva” tuvo como objetivo principal analizar desde la perspectiva de las habilidades gerenciales, con el fin de reconocer la necesidad de hacer objetivos y trabajar en ellos. Sostiene que para la mejora de administrar el tiempo tiene que pasar por 3 fases: inertización, ejercicio de voluntad y automotivación, asimismo clasificar las actividades a realizar en urgentes, importantes, no urgentes y no importantes. Podemos concluir que es importante que el directivo sepa cuáles son sus metas, conocer que espera la organización de él para que pueda priorizar las actividades y desarrollarlas.

Tafur (2018) su objetivo principal fue de determinar el vínculo que hay entre administración del tiempo y la gestión de recurso en una entidad bancaria en Puente Piedra- Lima. La investigación de tipo aplicada, diseño correlacional con enfoque cuantitativo, la población fue de 50 trabajadores de la entidad bancaria, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyendo que existe relación significativa entre las variables que va a permitir mejorar la relación entre sus variables.

Risco (2018) su objetivo fundamental fue realizar un proceso de gestión logística para disminuir el tiempo de observación de los pedidos en la municipalidad de Nuevo Chimbote. La investigación fue un estudio explicativo, es preexperimental antes y posterior a la prueba, su población fueron los tiempos de observación del área de logística, con un muestreo no probabilístico. Concluyendo que la utilidad de la gestión logística minimizo el periodo de atención del pedido en dicha institución.

Urco (2019) su objetivo fundamental fue determinar el vínculo entre gestión del periodo procrastinación académica en los estudiantes de ingeniería de dicha universidad. La indagación fue descriptiva – correlacional, diseño no experimental con enfoque cuantitativo; la muestra fueron 214 estudiantes a quienes se le realizó una encuesta y se formuló preguntas a través de un cuestionario. Se pudo concluir que no existe cierto vínculo entre las variables según los datos demostrados con el estadístico de correlación de Pearson (sig. Bilateral =0.401; r de Pearson =0.084).

Lorenzo (2018) en su tesis tiene el objetivo de determinar el vínculo entre la productividad y la aptitud laboral de los servidores públicos. La investigación fue correlacional, diseño no experimental transversal; por lo cual estuvo conformada por una población de 65 servidores públicos a quienes se le realizaron encuestas a través de un cuestionario. Podemos concluir que existe una relación positiva, ello quiere decir que, si tenemos mayor competencia profesional alcanzada por los trabajadores, se tiene a ascender la productividad.

Eugenio y Toyama (2018) realiza que su objetivo fue verificar si la felicidad interviene sobre la productividad de los empleados de la empresa. Dicha indagación fue de tipo cuantitativo- correlacional, con un diseño no experimental transversal y con una población de 322 colaboradores que fueron encuestados. Se concluyó que la felicidad no interviene en el rendimiento de los trabajadores de la organización.

Yonclei (2018) su objetivo fue resolver en que volumen la calidad laboral se vincula con la productividad de los empleados de la Municipalidad de Huaura. Por ello el análisis tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, por lo cual su diseño fue no experimental-transaccional-correlacional teniendo una población 466 colaboradores a los cuales se les realizó una encuesta a través de un cuestionario. Finalmente se concluyó que la calidad laboral si se relaciona con la productividad dando un resultado positivo considerable de 0.841.

Ramírez (2018) tuvo como objetivo calcular la productividad y determinar el impacto que se produce en el cálculo del salario variable y total de los trabajadores. Considerando que su estudio tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, obteniendo una población 329 colaboradores recolectando información. Se concluye que si se calcula la productividad de la empresa y se

determinó el impacto que estas producen en el cálculo del salario variable y total de los trabajadores.

Yeren (2017) en su tesis su objetivo fue decretar el vínculo entre la satisfacción y la productividad de los trabajadores en la empresa Klaus. Esta investigación es de tipo correlacional, tuvo una población de 40 empleados a quienes se les realizaron encuestas y análisis documental. Se concluyó en esta tesis que la relación es positiva al 562* y según el estadístico indica que hay una nivelación de significancia del 0.00 el cual, explica que, a mayor satisfacción, la productividad será elevada en la empresa Klaus.

Continuando con las tesis internacionales según los autores nos indica Garzón y Gil (2018) su objetivo fundamental fue estudiar el vínculo entre gestión del periodo y rendimiento académico de los estudiantes colombianos, la investigación tuvo un diseño expo-facto correlacional con instrumento de un cuestionario, se usó una muestra de 494 universitarios del 1° ciclo. Se concluyó con los resultados obtenido alcanzando una fiabilidad de 0.83 que hay cierto vinculo positiva entre las variables.

García (2017) en su artículo tuvo como objetivo principal analizar dichas variables en mención. La investigación tuvo como población los asistentes del congreso de la Universidad Nacional de Educación a distancia en Canarias-España, teniendo como muestra a las personas que respondieron los 2 cuestionarios que usaron como instrumento. Se concluyó que los asistentes tienen mayor preferencia a los estilos de aprendizaje teórico y reflexivo.

Garrote y Jiménez (2018) en su artículo tuvo como objetivo fundamental conocer el tiempo que dedican los estudiantes al uso del teléfono móvil e internet diario y semanalmente, la investigación que, de tipo cuantitativa, diseño descriptivo y como instrumento se aplicó un cuestionario. Se evidencia tiempo excedido al móvil e internet, por ende, se concluye cierta tendencia de adicción al uso de estas herramientas.

Pérez Carlos (2017) indica en su artículo “Tiempo y experiencia para la productividad: dos variables imprescindibles de la administración” que el tiempo no se estabiliza y que no se puede detener ni acumular el tiempo perdido, es por ello que hay que aprender a través de estrategias a optimizarlo haciendo un buen manejo de los recursos, desarrollando habilidades de planificación y organización el fin de lograr nuestro objetivo.

Ocón y Núñez (2019) en su artículo tuvo como objetivo fundamental el sector audiovisual andaluz, para la metodología se optó por la triangulación metodológica mezclando el equipo de discusión y la entrevista semiestructurada a profundidad. En conclusión, una de las razones del escaso número en la obra audiovisual es la falta de autonomía de la gestión del uso de su tiempo.

Barrera (2017) su propósito fue reconocer el vínculo del estilo de liderazgo y productividad. El tipo de indagación fue correlacional- descriptiva, además la acumulación de datos se usó el cuestionario como instrumento, por el cual el trabajo de investigación progreso en el sector de industria aeronáutica donde se observó el estilo de liderazgo, las habilidades departamentales y las acciones emprendida en la empresa, verificando mejoras en el procedimiento de la productividad.

Matos y Sarmiento (2021) tienen como fin saber la influencia de la aplicación al suelo de los polímeros super absorbente en la productividad agronómica en la cosecha del frijol. Usaron diseño experimental empleándola línea central de aspersores y los tratamientos de cosecha el frijol con hidrogel en el suelo. Por consiguiente, los resultados dieron que dicha aplicación es eficiente ya que se redujo a 3 el número de riegos, logrando así un ahorro de agua durante todo el cultivo.

Díaz y Quintana (2021) en su artículo tuvieron como objetivo conocerla relevancia de administrar el talento humano y como impacta en la productividad de la organización. Es un estudio descriptivo, cualitativa y correlacional en la que se estudiaron criterios de diversos autores sobre la gestión del talento humano. La indagación concluye que la administración del talento humano es determinante en el aumento o disminución de la productividad de la empresa.

Forero, Correa y Pazmiño (2019) su objetivo fue analizar el ambiente laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores del restaurante. de lo cual se desarrollará una metodología mixta de tipo cuantitativo con nivel descriptivo, con una herramienta para la cosecha de datos en la encuesta. Se concluye que después de la información en base a la literatura, teorías, y casos, tiene una visión amplia de acuerdo con el estudio realizado.

Andrade (2017) su objetivo fue establecer un estilo de gestión de mejora para así optimizar la evolución de producción de satisfacción en Pesquera Centro mar. Tiene un enfoque mixto, donde se usó la técnica de la encuesta, entrevistas

por ello como instrumento tienen el cuestionario. Se concluye que el procedimiento de producción de Pesquera Centro mar expulsa derivaciones y soluciones efectivos que superen las expectativas.

Teoría de las variables Guillermo Ballenato Prieto (2017) define que el tiempo es un recurso indispensable para un accionar, siendo así, la administración del tiempo es un proceso único que se da en actividades como planificar, organizar, ejecutar, dirigir y controlar para poder lograr las metas trazadas, finalmente se debe poner como prioridad las tareas de mayor relevancia para poder lograrlo en el tiempo determinado.

Acosta Vera (2016) sostiene que hay situaciones que sentimos que no se dispone con el tiempo adecuado para hacer nuestro trabajo por ello es necesario saber la naturaleza del tiempo como recurso para saber manejarlo ya que la clave del éxito está justamente en saber cómo organizarse llegando así se eficiente y eficaz en lo que realiza.

López Rodríguez (2015) indica que el tiempo no se estabiliza y que no se puede detener ni acumular el tiempo perdido, es por ello que hay que aprender a través de estrategias a optimizarlo haciendo un buen manejo de los recursos, desarrollando habilidades de planificación y organización en fin de lograr nuestro objetivo.

Prokopenko (1989) nos indica en su teoría que la productividad es la explicación de un sistema de producción y los materiales utilizados. Por ello se define como el uso eficaz de materiales, capital, energía, trabajo; de acuerdo a la productividad de diferentes bienes y servicios.

Carro, Gonzales y Gómez (2012) indican que la productividad se basa a la mejora del procedimiento activo. Debido a la mejora favorable entre la variedad de recursos empleados y la cantidad de bienes producidos. Así mismo podemos indicar que la productividad está correlacionado a lo producido por un sistema de salidas y la demanda de entradas.

Cuervo (1997) añade que su teoría es en base al rendimiento en una actitud mental, que busca mejorar entre todo lo existente, llegando así a la conclusión de que uno puede hacer todo mejor que ayer o que hoy.

De acuerdo con las variables de Gestión del Tiempo y productividad tendremos las siguientes definiciones de cada dimensión. Martines (2018) nos

manifiesta que la flexibilidad laboral se basa en implementar modelos laborales más productivos que beneficien tanto al empleado como al empleador (pg11).

Tavera (2017) fundamenta que la innovación es hacedora de ganancia y de aumento en los porcentajes de utilidad asimismo es parte importante de las etapas de la gestión empresarial con el fin de diferenciarse de otras organizaciones (pg. 145).

Estacio (2017) nos sustenta que la organización entre los colaboradores es muy efectiva ya que permite que haya trabajo en equipo y siempre se ven buenos resultados; por lo que se genera la motivación para que la finalidad sea satisfactoria en las tareas encomendadas (pag22).

Rojas, Jaimes y Valencia (2018) nos indica que la eficiencia es la extensión de organizar algo para obtener un efecto propuesto, también podemos decir que es un aspecto que mide la capacidad de un sujeto o sistema económico para tener un buen cumplimiento.

Vilcarromero (2017) la producción es un grupo de técnicas administrativas, que van reflejadas la productividad dentro de una empresa, por ende, se promedia con la planificación, ejecución, y control de varios métodos para así visualizar un producto índole.

Alvares, Indacoche y Porraspita (2018) indican que respecto al desarrollo laboral es una herramienta importante en una organización considerando que se debe apreciar el potencial y el desenvolvimiento de cada trabajador de acuerdo su área.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La actual indagación fue de tipo aplicada ya que se usa el conocimiento para solucionar el problema expuesto, dentro de ese contexto, Vargas (2020) nos indica que este tipo de investigación tuvo como fin resolver un problema específico, consolidando el conocimiento, logrando así resultados sencillos.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo debido que se analizó y recolecto información para responder a la pregunta de investigación y hacer la prueba de hipótesis por consiguiente Sánchez (2019) sostiene que este tipo de enfoque es donde se reafirma teorías de estudios muestrales y estadísticos por medio de pruebas de validación y confiabilidad.

El diseño fue no experimental con corte transversal ya que no se hizo ninguna variación en las variables elegidas. Baena (2018) nos manifiesta que la indagación no experimental es empírica y sistemática de acuerdo a las variables independientes que no se manipulan.

El nivel de estudio fue descriptivo debido a que se detallan los datos y las características de la población, al respecto Rojas (2017) sostiene que este nivel de estudio procura dar una ideal percepción del fenómeno y de la forma que se comportan las variables, generalmente partiendo de preguntas de investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1

Gestión del Tiempo

Roblero (2020) sostiene que el buen manejo del tiempo sin duda alguna es el proceso por el cual se logran las metas establecidas de manera eficiente, priorizando las tareas a realizar y fijándose objetivos diarios.

Variable 2

Productividad

Anibar (2016) define que la productividad es la consecuencia de acciones que se deben realizar para lograr lo que se desea en la organización, teniendo en cuenta la numeración de productos y los recursos usados para elaborar tal producción.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Arias (2016) indica que la población de estudios es un todo de casos definidos, limitados que será el referente para la elección de la muestra cumpliendo con una secuencia de criterios predeterminados.

El estudio se realizó en el BCP en la “Agencia Sucre” y se tomó como población a 50 entre colaboradores y clientes

La muestra fue censal ya que se considerará los 50 colaboradores y clientes, se recolectará información para el desarrollo de la investigación. Para Otzen y Manterola (2017), consideran que lo que representa una muestra permite generar resultados observados.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores y clientes en un rango establecido de 18 a 65 años de edad.
- Colaboradores y clientes que hayan ido a la entidad privada en los últimos 3 meses.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores y clientes que se acercan solo a los cajeros automáticos del banco.

3.4. Técnicas e instrumentos de selección de datos

La técnica que se utilizó para recolectar información fue la encuesta, que tendrá el objetivo llegar a los resultados y ver si hay una relación en base a la gestión del tiempo y la productividad en un banco privado de Lima. En ese sentido Caro (2021) nos indica que una encuesta es el método que permite obtener la información requerida de una variedad de personas.

Así mismo, el instrumento que se aplicó en la indagación fue el cuestionario, realizándolo el indagador, lo cual estará compuesto por 20 preguntas con cinco respuestas de tipo Likert; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Del mismo modo Pozzo, Borgobello y Pierella (2018) determina que el cuestionario es un método que se utiliza para obtener la información del problema en estudio, lo cual es un total de interrogantes escritas que deben ser respondidas por la persona que se entrevista.

Para la validación del instrumento fue imprescindible la aprobación de tres expertos relacionados al tema de investigación, los cuales fueron el Dr. Cárdenas Saavedra Abraham, Dr. Manrique Céspedes Julio Cesar y la Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira. Según Fernández (2019), afirma que es el grado en que un instrumento mide lo que en realidad se debe medir.

Por consecuente, para constatar la confiabilidad, se ha realizado una medición sobre el método de Alfa de Alfa de Cron Bach, se realizó una prueba piloto de 15 colaboradores y clientes encuestados, generando como resultado 0.815 lo cual indica que el instrumento de recolección de datos del presente de investigación es confiable. Así pues, Fernández (2019) indica que la confiabilidad es el grado de congruencia con el cual un instrumento mide la variable.

3.5. Procedimientos

La actual indagación, se realizó mediante el llenado del cuestionario, lo cual se ejecuto de manera online por medio de un link que se remitió por la plataforma Gmail y WhatsApp, este proceso se realizará de este método debido a las circunstancias actuales del país.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio para la indagación se recolecto la información por medio del instrumento que es el cuestionario, después reflejarlo en una base de datos, el cual se realizó en la herramienta de Excel, de esta manera se determinará el coeficiente de Cronbach con fin de validar el cuestionario.

3.7. Aspectos éticos

En la presente indagación, se hizo valer los derechos de propiedad intelectual de otros autores evitando las copias y mencionando a los autores en cada cita textual, además se evitará las modificaciones en el protocolo aprobado.

Según Opazo, H (2016) nos indica que los códigos éticos son de vital importancia y relevante frente a un trabajo de investigación ya que el trabajo debe realizarse correctamente acatando las normas establecidas y protegiendo al participante asimismo trabajar con honestidad, justicia y respeto. (pg. 66)

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de Gestión del Tiempo del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021.

GESTIÓN DEL TIEMPO		
NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0
MEDIO	16	32
ALTO	34	68
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia

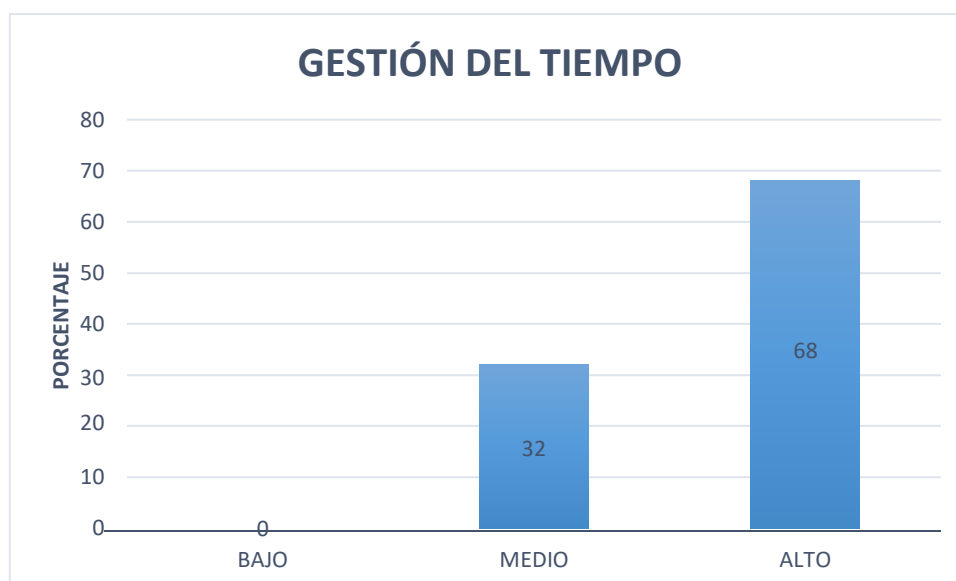


Figura 1: Porcentaje de la variable 1 en la empresa BCP

Interpretación:

Se visualiza el resultado de la variable 1: Gestión del tiempo, donde se demuestra que, del 100% de los trabajadores encuestados, un 68% sostuvieron que hay un nivel alto en la gestión del tiempo de la organización, un 32% considera que hay un nivel medio y nadie manifestó que hay un nivel bajo.

Tabla 2

Niveles de flexibilidad laboral del BCP "Agencia Sucre- Lima

FLEXIBILIDAD LABORAL		
NIVEL	FRECUENCIA	%
BAJO	3	6
MEDIO	26	52
ALTO	21	42
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia

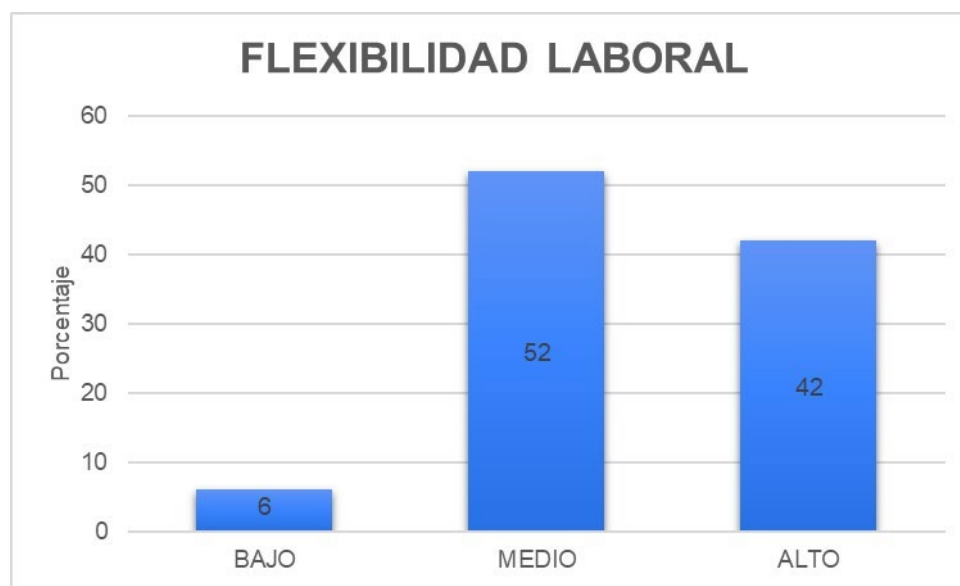


Figura 2: Porcentaje de la dimensión flexibilidad laboral

De acuerdo a los datos de la tabla y figura 2 se pudo evidenciar que un 52% de los trabajadores de la empresa BCP consideran que tienen un nivel medio de flexibilidad laboral, así mismo un 6% menciona que la flexibilidad laboral es baja y un 42% estima que la flexibilidad es alta.

Tabla 3

Niveles de Organización del BCP “Agencia Sucre” – Lima

ORGANIZACIÓN		
NIVEL	FRECUENCIA	%
BAJO	0	0
MEDIO	13	26
ALTO	37	74
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia



Figura 3: Porcentaje de la dimensión organización

En relación a los resultados de la tabla y figura 3 se evidencia que el 26% de colaboradores de la empresa BCP tiene un nivel regular en su organización, mientras que un 74% de ellos consideran que la empresa tiene un nivel alto y nadie estima que tiene un nivel bajo de organización.

Tabla 4

Niveles de Cambios Tecnológicos del BCP “Agencia Sucre” – Lima

CAMBIOS TECNOLOGICOS		
NIVEL	FRECUENCIA	%
BAJO	0	0
MEDIO	17	34
ALTO	33	66
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia

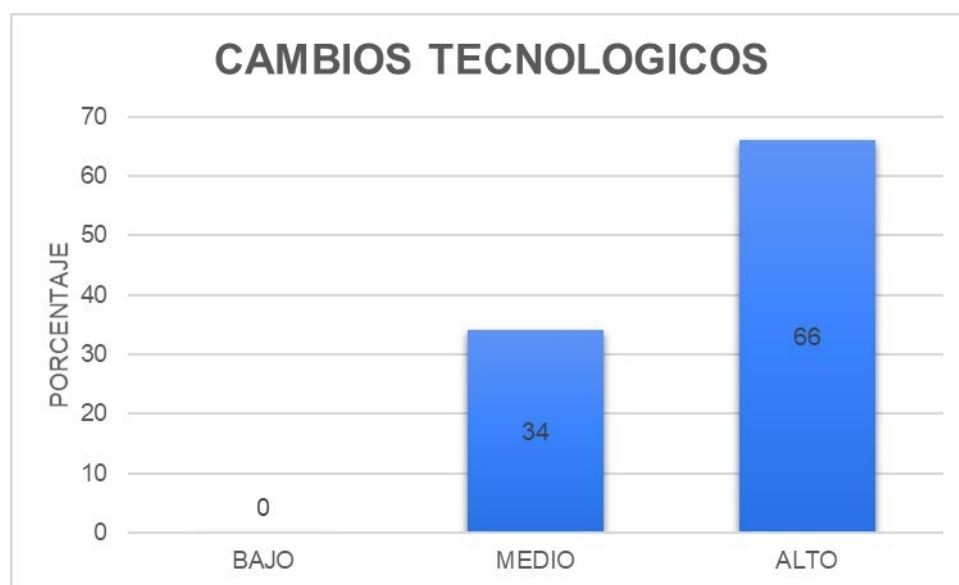


Figura 4: Porcentaje de la dimensión cambios tecnológicos

Respecto a los datos de la tabla y figura 4 se muestra que el 34% de los empleados considera que la empresa BCP cuenta con un nivel regular de cambios tecnológicos mientras que un 66% de los mismos mencionan que la empresa tiene un nivel alto de cambios tecnológicos y por último nadie indica que existe un nivel bajo.

Tabla 5

Niveles de Productividad del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021

PRODUCTIVIDAD		
NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0
MEDIO	9	18
ALTO	41	82
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia

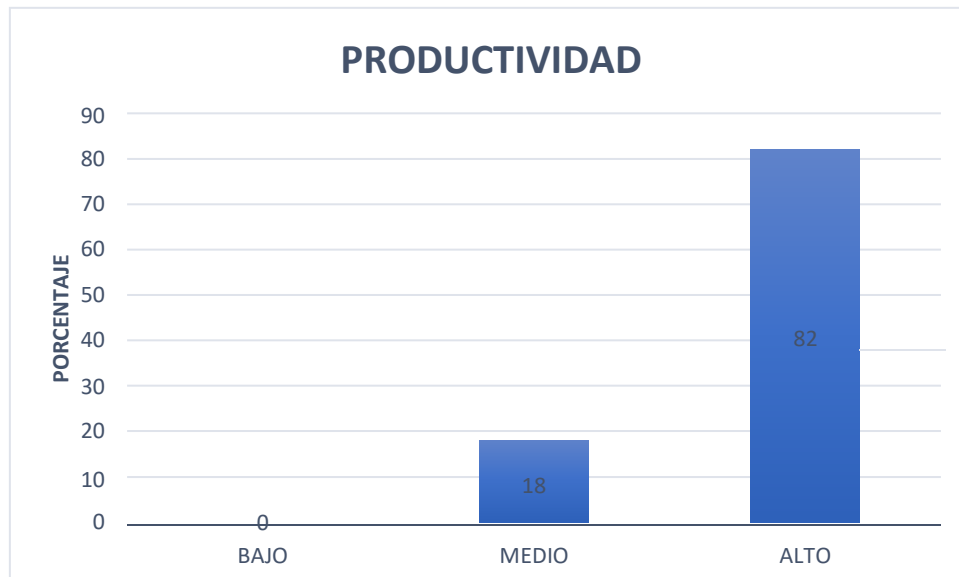


Figura 5: Porcentaje de nivel de la variable 2 en la empresa BCP

Interpretación:

Se visualizaron los resultados de la variable 2: Productividad, donde se observa que, del 100% de los trabajadores encuestados, un 82% sostuvieron que hay un nivel alto en la productividad de la organización, un 18 considera que hay un nivel medio y nadie manifestó que existe un nivel bajo.

Tabla 6

Niveles de Eficiencia de la empresa BCP “Agencia Sucre” – Lima

EFICIENCIA		
NIVEL	FRECUENCIA	%
BAJO	0	0
MEDIO	11	22
ALTO	39	78
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia

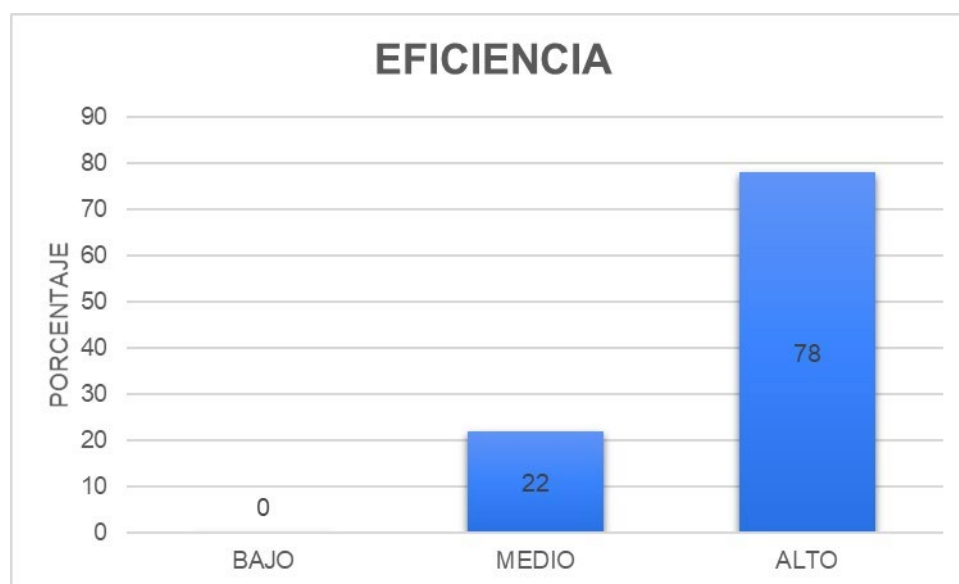


Figura 6: Porcentaje de la dimensión eficiencia

En relación a la tabla y figura 6 se evidencia que el 22% de los agentes de la empresa BCP consideran que el nivel de eficiencia es regular. Sin embargo, un 78% refiere que el nivel de eficiencia es alto y por último nadie menciona que el nivel de eficiencia es bajo.

Tabla 7

Niveles de Producción de la empresa BCP “Agencia Sucre” - Lima

PRODUCCIÓN		
NIVEL	FRECUENCIA	%
BAJO	0	0
MEDIO	25	50
ALTO	25	50
TOTAL	50	100

Fuente: Elaboración propia

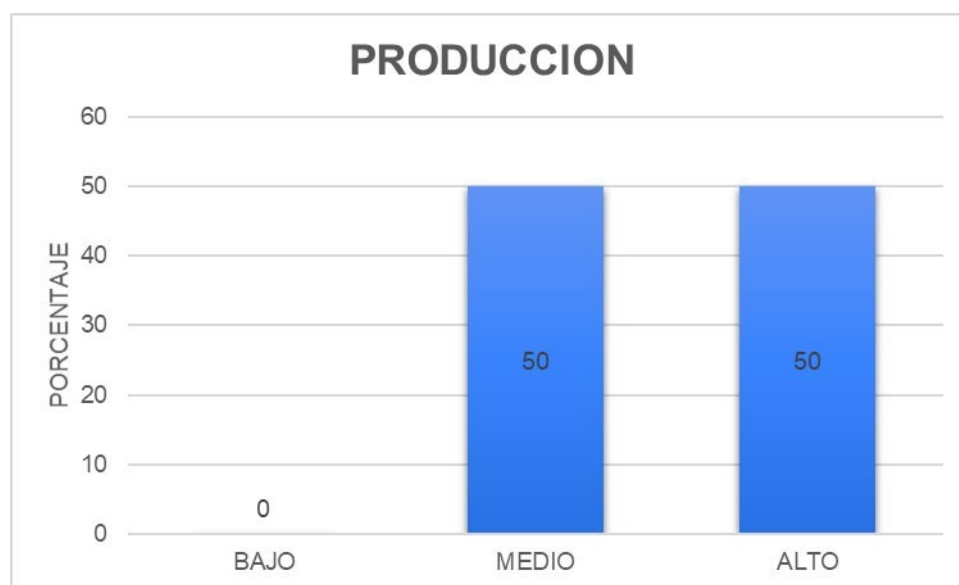


Figura 7: Porcentaje de la dimensión producción

En cuanto a la tabla y figura 7 % se aprecia que el 50% de los empleados de la organización BCP considera que la producción es alta y el otro 50% estima que el nivel de producción es regular, asimismo nadie indica que el nivel de producción es bajo.

Tabla 8

Niveles Desempeño laboral de la empresa BCP “Agencia Sucre” - Lima

DESEMPEÑO LABORAL		
NIVEL	FRECUENCIA	%
BAJO	0	0
MEDIO	11	22
ALTO	39	78
TOTAL	50	100

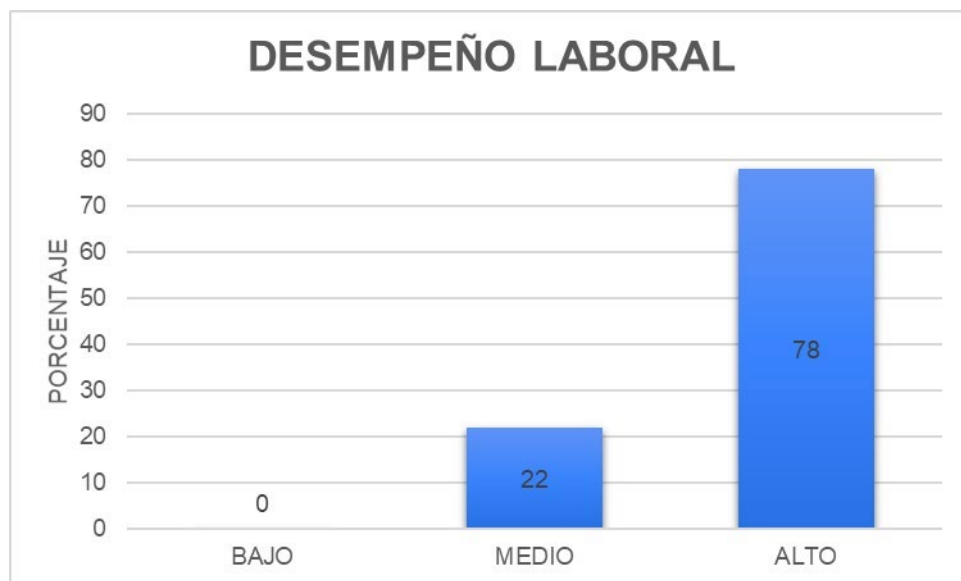


Figura 8: Porcentaje de la dimensión desempeño laboral

De acuerdo a la tabla y figura 8 un 22% de los colaboradores considera que el desempeño laboral en la empresa BCP es regular, no obstante, el 78% de ellos mencionan que el desempeño laboral tiene un nivel alto. Por último, nadie indica que existe un nivel bajo de desempeño laboral.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Tabla 9

Prueba de normalidad para las variables 1 y 2

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
GESTIONDELTIME	,112	50	,161	,962	50	,111
PRODUCTIVIDAD	,087	50	,200*	,953	50	,043

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los datos de Shapiro-Wilk se observa que $p=0.111 > 0.05$; para la variable gestión del tiempo y $p=0.043 < 0.05$ para la variable productividad, en consecuencia, los datos que provienen del tamaño de la muestra tienen una distribución normal. Concluyo que para contrastar las hipótesis se utilizará los estadísticos no paramétricos.

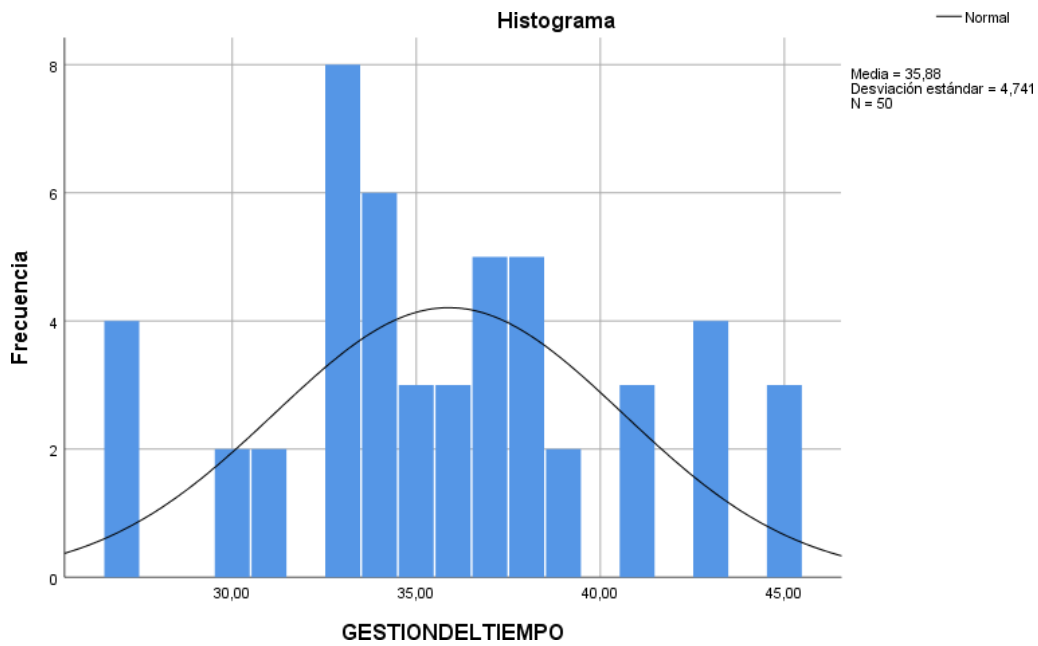


Figura 9: Figura de la distribución normal para la variable 1

Interpretación: Se observa que los datos que provienen del tamaño de la muestra tienen una distribución normal.

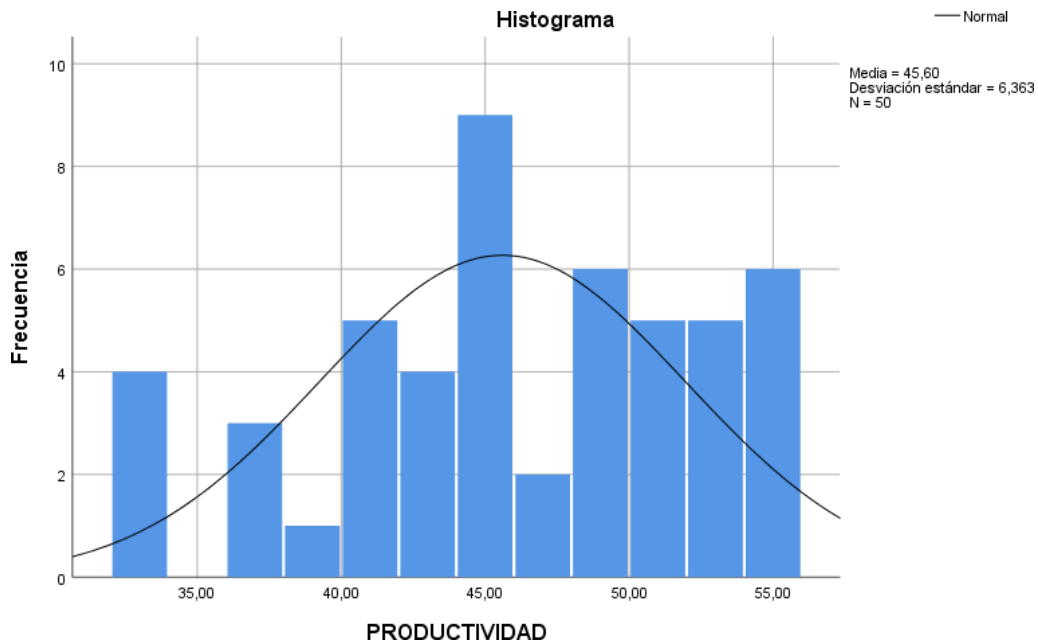


Figura 10: Figura de la distribución normal para la variable 2

Interpretación: Se observa que los datos que provienen del tamaño de la muestra tienen una distribución normal.

Tabla 10*Correlación entre las variables gestión del tiempo y productividad*

		GESTIONDELTIEMPO	PRODUCTIVIDAD
GESTIONDELTIEMPO	Correlación de Pearson	1	,314*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	50	50
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,314*	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los datos del coeficiente de correlación de Pearson el cual es igual a 0,314 por lo que se deduce que hay una correlación positiva baja de la variable 1: gestión del tiempo con la variable 2: Productividad, del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. Además, se evidencia que el nivel de significancia (sig. = 0.026 >p=0.05) entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Hipótesis Específica 1:

Tabla 11*Correlación entre la variable gestión del tiempo y la dimensión eficiencia*

		GESTIONDELTIEMPO	EFICIENCIA
GESTIONDELTIEMPO	Correlación de Pearson	1	,102
	Sig. (bilateral)		,479
	N	50	50
EFICIENCIA	Correlación de Pearson	,102	1
	Sig. (bilateral)	,479	
	N	50	50

Los datos del coeficiente de correlación de Pearson son = 0,102 por lo que se deduce que hay una correlación positiva muy baja de la variable 1: gestión del tiempo con la dimensión eficiencia de la variable 2, del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. Asimismo, se evidencia que el nivel de significancia (sig. = 0.479 < 0.05) entonces se rechaza la hipótesis alterna (Ha) y se acepta la hipótesis nula(H0).

Hipótesis Específica 2:

Tabla 12

Correlación entre la variable gestión del tiempo y la dimensión producción

		GESTIÓN EL TIEMPO	PRODUCCI ÓN
GESTIONDEL TIEMPO	Correlación de Pearson	1	,318*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	50	50
PRODUCCION	Correlación de Pearson	,318*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los datos del coeficiente de correlación de Pearson son igual a 0,318 por lo que se deduce que hay una correlación positiva muy baja de la variable 1: gestión del tiempo con la dimensión producción de la variable 2, del BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. Asimismo, se evidencia que el nivel de significancia (sig. = 0.024 < 0.05) entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Hipótesis Específica 3:

Tabla 13

Correlación entre la variable gestión del tiempo y la dimensión desempeño laboral

		GESTIOND ELTIEMPO	DESEMPE ÑOLABORA L
GESTIONDELTIEM PO	Correlación de Pearson	1	,366**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	50	50
DESEMPEÑOLAB ORAL	Correlación de Pearson	,366**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	50	50

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

Los datos del coeficiente de correlación de Pearson son = 0,366 por lo que se deduce que hay una correlación positiva muy baja de la variable 1: gestión del tiempo con la dimensión desempeño laboral de la variable 2, del BCP "Agencia Sucre"- Lima, 2021. Asimismo, se evidencia que el nivel de significancia (sig. = 0.009 < 0.05) entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

V. DISCUSIÓN

La actual indagación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación entre gestión del tiempo y productividad en el Banco de Crédito del Perú “Agencia Sucre”- Lima, 2021, la cual se buscó referir la relación entre las dimensiones de la variable gestión del tiempo y productividad.

Los resultados presentados en la investigación revelaron que para los empleados del BCP la variable gestión del tiempo se encuentra en un nivel alto de aceptación, donde se manifiesta un 0% de nivel bajo, un 32% manifestaron un nivel regular y 68% manifestaron que hay un nivel alto.

Examinando el vínculo de las variables gestión del tiempo con productividad se decretó que los resultados obtenidos a la prueba de hipótesis que existe una relación directa entre las variables, confirmando con la prueba estadística de correlación de Pearson es de 0.314 con un nivel de significancia (bilateral) ($p=0.000 \leq 0.05$).

En nuestros antecedentes considerados en nuestra tesis tales como Farro (2018), en su tesis titulada “Gestión Documental y Administración del Tiempo en el Poder Judicial Corte Superior, Independencia 2018”, la cual obtuvo como resultado descriptivo de la variable administración del tiempo que de los 50 colaboradores encuestados el 36,7 % de los trabajadores percibe que el nivel de Administración del Tiempo es de nivel “bajo”, el 33,3% señala que es de nivel “regular” y el 30,0% es de nivel “alto”, dentro de este contexto hay cierta similitud con nuestro trabajo de investigación con respecto al 33.3% indicaron que existe un nivel regular de administración del tiempo mientras que en nuestro estudio se obtiene un resultado del 32% para ese nivel, estos resultados parecidos se explican por diversos motivos como por ejemplo la población de estudio que fue de 50 colaboradores.

Urco (2019) en su tesis de maestría, “Relación entre la gestión del tiempo y procrastinación académica en los estudiantes de la facultad de ingeniería de la universidad católica sedes sapientiae, filial tarma, 2018” tuvo como desenlace descriptivo de la variable Gestión del tiempo que de los 214 empleados encuestados un 2.9% considera la variable con nivel bueno asimismo un 74,6% indican un nivel regular y un 22,5 manifestaron un nivel bajo, dentro de este contexto se puede evidenciar una buena semejanza sobre todo en la estimación

del nivel alto ya que en nuestro trabajo de investigación el porcentaje es de 68% para el nivel alto, esta diferencia se debe principalmente al rubro al cual pertenecen las empresas siendo una educativa y financiera respectivamente, es por ello se tiene una percepción diferente de la variable mencionada.

Yonclei (2018) en su tesis titulada "Satisfacción Laboral Y La Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Huaura, 2017" la cual obtuvo como resultado descriptivo de la variable Productividad de los 50 empleados encuestados el 79,4% de los trabajadores perciben que el nivel de Productividad es de nivel alto, el 20,6% refleja que es nivel regular y el 0% es de nivel bajo, dentro de este contexto hay cierta similitud con nuestro trabajo de investigación con respecto al 20% indicaron que existe un nivel regular de Productividad mientras que en nuestro estudio se obtiene un resultado del 18% para ese nivel, estos resultados tienen similitud con el tamaño de la muestra utilizada (50 colaboradores) en ambos estudios.

Yeren (2017) en su tesis denominada "Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima 2016" tuvo un desenlace descriptivo de la variable Productividad de los 40 asistentes encuestados un 20% aprecia la variable con un nivel alto, el 55% de esta muestra de la variable tiene una apreciación a nivel medio y tan solo un 25% considera de nivel bajo este escenario refleja que es poco compatible con los resultados de los 50 colaboradores encuestados, un 82% sostuvieron que hay un nivel alto en la Productividad de la organización , un 18% considera que existe un nivel medio y un 0% manifestaron que existe un nivel bajo en donde se nota una grandiferencia sobre todo en la apreciación del nivel bajo, esta notoria diferencia se debe principalmente al sector al cual pertenece siendo una de sector envasado y la otra financiera, por ello se tiene una percepción distinta.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Al respecto con el objetivo de la indagación el cual fue identificar el vínculo de la Gestión del tiempo y productividad de los colaboradores en el BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. Se confirmó que hay un vínculo positivo bajo entre Gestión del tiempo y productividad de los colaboradores en el BCP-Agencia Sucre validado por la correlación de Pearson positiva (0,314), representativa para la población (p-valor de 0,000).

Segunda. Al respecto con el objetivo específico 1 de la indagación fue identificar el vínculo de la gestión del tiempo con la eficiencia en el BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. Se confirmó que hay un vínculo positivo muy baja entre Gestión del tiempo y productividad de los colaboradores del BCP, validado por la correlación de Pearson positiva (0,479), representativa para la población (p-valor de 0,000).

Tercera. Al respecto con el objetivo específico 2 de la indagación el cual fue establecer el vínculo de Gestión del tiempo y producción de los colaboradores en el BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. Se demostró que hay una relación positiva muy baja entre Gestión del tiempo y producción de los colaboradores en el BCP, validado por la correlación de Pearson positiva (0,024), representativa para la población (p-valor de 0,000).

Cuarta. Al respecto con el objetivo específico 3 de la indagación el cual consistió en establecer el vínculo Gestión del tiempo y desempeño laboral de los colaboradores en el BCP “Agencia Sucre”- Lima, 2021. Se evidenció que hay un vínculo positivo muy baja Gestión del tiempo y desempeño laboral de los trabajadores BCP, validado por la correlación de Pearson positiva (0,366), representativa para la población (p-valor de 0,000).

VII. RECOMENDACIONES

Luego de visualizar e interpretar los resultados de la indagación se manifiestan ciertas recomendaciones:

Primera. En base a la gestión del tiempo se sugiere al gerente de la “agencia Sucre” del BCP priorizar las tareas relevantes y asignarlas en plazos idóneos a cada colaborador.

Segunda. Se recomienda al gerente de la “agencia Sucre” del BCP identificar y eliminar actividades que no agregan valor para lograr un eficiente desempeño laboral.

Tercera. Con respecto a la productividad se sugiere al gerente de la “agencia Sucre” del BCP promover reconocimientos al desempeño laboral y formación continua para sus colaboradores para que puedan comprometerse con el objetivo de la organización.

Cuarta. Se recomienda al gerente de la “agencia Sucre” del BCP contar con los equipos tecnológicos y herramientas técnicas necesarias, ya que es de vital importancia llegar al objetivo de productividad en cada área.

REFERENCIAS

- Acosta, José (2016). Uso Eficaz del tiempo (5ta Ed). Recuperado de:
casadellibro.com/libro-uso-eficaz-del-tiempo-5-ed/9788416115327/6413764.
- Alvarez I, Porraspita D, E Indacochea B (2018) El desempeño laboral un problema social de la ciencia. Revista didáctica y educación. Vol. 9 pág. 147-158.
- Andrade, P (2017) "Propuesta De Un Sistema De Gestión Orientado A La Mejora Continua De Los Procesos De Producción De La Empresa Pesquera Centromar S.A." (Tesis De Maestría) Universidad De Guayaquil.
- Baena Guillermina (2018) Metodología de la investigación (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com>.
- Ballenato, Guillermo (2017). Gestión del tiempo. Ediciones Pirámide. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=302685>
- Barrera, J (2017) "El Estilo De Liderazgo Como Factor Estratégico Para La Productividad Laboral En La Industria Aeronáutica". (Tesis De Maestría) Universidad Autónoma De Querétaro.
- Cabieses, B., & Blukacz, A. (2021). Reforzar el acceso a la salud en el contexto de Covid-19 en migrantes recién llegados a Chile. Revista Chilena de Salud Pública, 24(2), p. 166-166. doi:10.5354/0719-5281.2020.61271
- Caro, I. (2021) Técnicas e instrumentos para la recolección de datos. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>.
- Carro, R Y González G, Daniel A. (2012). Productividad y competitividad. Universidad nacional de mar de plata
- Covey Stephen (2017). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: la revolución ética en la vicia cotidiana y en la empresa. -1" ed.- Buenos AiresPaidós-Argentina.

- Cué, J. L. G., & Rincón, J. A. S. (2010). Análisis de la relación entre la gestión del tiempo libre, el ocio y los estilos de aprendizaje. *Revista De Estilos De Aprendizaje*, 3(5). Recuperado a partir de <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/899>
- Cuervo, J (1998) Importancia de la productividad y la calidad. *Revista cintex*. Vol. 9. Recuperado: revistas.pascualbravo.edu.com
- Escalante, M (2017) “El Liderazgo En La Productividad De Los Colaboradores De La Corporación Impactex Cía. Ltda., Provincia De Tungurahua, Cantón Ambato” (Tesis De Psicólogo) Universidad Técnica De Ambato.
- Eugenio, Y; Tomaya, J (2018) “La Influencia De La Felicidad En La Productividad De Una Empresa”. (Tesis De Magíster) Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Farro, Sandra (2018). “Gestión Documental y Administración del Tiempo en el Poder Judicial Corte Superior, Independencia 2018” (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Fernández, R., Martínez, R., Palmero, D., Sánchez, S., & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista cubana de medicina militar*, vol 48, pag 441-450. Recuperado de <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Forero, P; Correa, J; Pazmiño, V; Juárez, V (2019) “Análisis Del Clima Laboral Y Su Impacto En La Productividad De Los Empleados Del Restaurante El Sabor Paisita De La Ciudad De Armenia (Quindío, Colombia) Entre Enero Y Marzo Del Año 2019” (Tesis De Grado) Corporación Universitaria De Asturias.
- García (2017). Análisis de la relación entre la gestión del tiempo libre, el ocio y los estilos de aprendizaje. Recuperado de <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/899/1587>
- García, E; Sierra, M (2020) Factores Determinantes De La Baja Productividad Laboral Percibidos Por Un Grupo De Trabajadores Del Área Comercial De

Una Organización Del Sector De Hidrocarburos De La Ciudad De Medellín. (Tesis De Maestría). Universidad EAFIT.

Garzón & Gil (2018). Gestión del tiempo en alumnado universitario con diferentes niveles de rendimiento académico. Universidad El bosque, Bogotá-Colombia.

Guillermo, Y (2018) “Satisfacción Laboral Y La Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Huaura, 2017”. (Tesis De Licenciado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

López & Fachelli (2016). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo 1.2. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163564>

Lorenzo, L (2018) “La Productividad Laboral Y Competencia Laboral De Los Servidores Públicos De La Dirección General De Formación Profesional Y Capacitación Laboral Del Mtppe – Lima, 2017”. (Tesis De Maestría). Universidad Cesar Vallejo.

Mendoza, R. (2006). Investigación cualitativa y cuantitativa. (1era edición) Lima-Perú.

Ocón & Núñez (2019). Gestión del tiempo de mujeres y hombres en la producción cinematográfica andaluza. Recuperado de <C:/Users/Usuario/Downloads/66582-Texto%20del%20artículo-4564456589141-1-10-20200613.pdf>

Ortiz, C. (2014). ¿Qué diferencia hay entre investigación básica e investigación aplicada? Recuperado: <https://curiosoando.com/que-diferencia-investigacion-basica-e-investigacion-aplicada>.

Pareto Vilfredo (1896). Ley de Pareto. Recuperado de <https://envira.es/es/como-se-utiliza-diagrama-pareto-ambito-industrial/>

Pozzo, M.; Borgobello, A.; Pierella, M. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. Revista latinoamericana de metodología de las

ciencias sociales. En memoria académica. Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9347/pr.9347.pdf

Principe, Freddy (2019). "Influencia de la guía del pmbok en la gestión del tiempo y costo en las construcciones de la empresa cg contratistas generales, 2018" (Tesis de licenciatura). Universidad privada Telesup.

Prokopenko, J. (1989) La gestión de la productividad. Oficina internacional del trabajo, ginebra

Ramírez, R (2018) "La Productividad Laboral Y Su Relación En El Sistema De Remuneración De Operadores De Caja De Conecta Retail S.A. Chiclayo". (Tesis De Licenciado). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

Reichart ChS, Cook TD. (2001). Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación. (1era edición). Madrid: Ediciones Morata.

Risco, Yoselyn (2018). Aplicación de Modelo de Gestión Logística Para Reducir Tiempos de Atención de Pedidos en Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Rodríguez, Daniela. (2020). Investigación aplicada: características, definición, ejemplos. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>.

Rojas, Jaimes, Valencia, M. (2018) Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Revista espacios vol. 39. Pág. 11 recuperado: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>

Sánchez (2019). Metodología de la investigación. 6ta ed. México: McGraw-Hill/interamericana.

Urco (2019). Relación entre la gestión del tiempo y procrastinación académica en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería (Tesis de licenciatura) Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima, Perú.

Vilcarrromero R, (2017) La gestión de la producción. Universidad tecnológica del Perú

Yeren, Y (2017) "Satisfacción Laboral Y Productividad De Los Colaboradores En La Empresa Klauss. S.A. Lima – 2016". (Tesis De Licenciado) Universidad Autónoma Del Perú.

ANEXOS

Anexo. Matriz de operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DEL TIEMPO	FLEXIBILIDAD LABORAL	HORARIOS	la empresa es flexible con los horarios que se le asigna.	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca
		TELETRABAJO	hay actividades que podría realizarlas trabajando desde casa.	
		ROTACION DE PERSONAL	La empresa prescinde de sus colaboradores continuamente	
	ORGANIZACIÓN	TRABAJO EN EQUIPO	Trabajar en equipo es vital para el cumplimiento de las metas	
		COORDINACION	Hay coordinación entre los colaboradores de la empresa	
		OBJETIVO PLANTEADO	La organización plantea objetivos en el horizonte del tiempo	
	CAMBIOS TECNOLOGICOS	INNOVACION	la innovación organizacional implica cambios positivos para la empresa.	
		MEJORA CONTINUA	Existe un plan de mejora continua en su centro de labores.	
		HERRAMIENTAS DIGITALES	Las herramientas digitales son necesarias para los procesos a realizar.	
PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	TIEMPO	Administrar su tiempo, conlleva a ser más eficiente.	
		CALIDAD	El servicio de calidad brinda a los clientes una buena experiencia de compra	
		INCENTIVOS	La empresa otorga incentivos por los objetivos logrados	
	PRODUCCION	RECURSOS	Se gestiona correctamente los recursos de la empresa.	
		HORAS DE TRABAJO	Se cumple con los horarios establecidos	
		TECNICAS	Se requiere implementar nuevas técnicas y metodologías de gestión de negocio.	
	DESEMPEÑO LABORAL	ACTITUDES	Hay buena actitud ante las dificultades que se presentan	
		ESFUERZO	El logro de su esfuerzo le permite sentirse orgulloso de su trabajo	
			Se valora el esfuerzo que usted hace por la empresa	
		APTITUDES	Los cargos en la empresa cumplen con el perfil del puesto Existe una excelente aptitud en el área de trabajo	

Anexo. Matriz de consistencia

Gestión del tiempo y productividad de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú agencia Sucre Lima, 2021						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	
GENERAL: ¿Cómo se relación la gestión del tiempo y la productividad del BCP "Agencia Sucre"- Lima, 2021?	GENERAL: Determinar la relación entre gestión del tiempo y productividad en un banco privado de Lima Metropolitana, 2021	GENERAL: Existe relación entre gestión del tiempo y la productividad del BCP "Agencia Sucre"- Lima, 2021.	GESTION DEL TIEMPO	Flexibilidad	La investigación es hipotético-deductivo	
				Organización	ENFOQUE	
				Cambios Tecnológicos	Cuantitativo	
ESPECIFICOS: ¿Cómo se relaciona la gestión del tiempo y la eficiencia de un banco privado de Lima Metropolitana, 2021? ¿Cómo se relación la gestión del tiempo y la producción del BCP "Agencia Sucre"- Lima, 2021? ¿Cómo se relación la gestión del tiempo y el desempeño laboral del BCP "Agencia Sucre"- Lima, 2021?.	ESPECIFICOS: Determinar la relación entre gestión del tiempo y eficiencia del BCP "Agencia Sucre"- Lima, 2021.	ESPECIFICOS: Existe relación entre la gestión del tiempo y la eficiencia del BCP "Agencia Sucre"- Lima, 2021.	PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	TIPO	
					Aplicada	
	Determinar la relación entre la gestión del tiempo y la producción del BCP "Agencia Sucre"- Lima, 2021.	Existe relación entre la gestión del tiempo y la producción del BCP "Agencia Sucre"- Lima, 2021.		Existe relación entre la gestión del tiempo y el desempeño laboral del BCP "Agencia Sucre"- Lima, 2021.	Producción	NIVEL
						Descriptivo-Correlacional
	Determinar la relación entre la gestión del tiempo y desempeño laboral del BCP "Agencia Sucre"- Lima, 2021				Desempeño Laboral	DISEÑO
						No experimental y de corte transversal.

MODELO DE ENCUESTA DE LA VARIABLE 1: GESTION DEL TIEMPO

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	La empresa es flexible con los horarios que se le asigna.					
2	Hay actividades que podría realizarlas trabajando desde casa.					
3	La empresa prescinde de sus colaboradores continuamente					
4	Trabajar en equipo es vital para el cumplimiento de las metas					
5	Hay coordinación entre los colaboradores de la empresa					
6	La organización plantea objetivos en el horizonte del tiempo					
7	La innovación organizacional implica cambios positivos para la empresa.					
8	Existe un plan de mejora continua en su centro de labores.					
9	Las herramientas digitales son necesarias para los procesos a realizar.					

MODELO DE ENCUESTA DE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACION				
		5	4	3	2	1
1	Administrar su tiempo, conlleva a ser más eficiente.					
2	El servicio de calidad brinda a los clientes una buena experiencia de compra					
3	La empresa otorga incentivos por los objetivos logrados					
4	Se gestiona correctamente los recursos de la empresa.					
5	Se cumple con los horarios establecidos					
6	Se requiere implementar nuevas técnicas y metodologías de gestión de negocio.					
7	Hay buena actitud ante las dificultades que se presentan					
8	El logro de su esfuerzo le permite sentirse orgulloso de su trabajo					
9	Se valora el esfuerzo que usted hace por la empresa					
10	Los cargos en la empresa cumplen con el perfil del puesto					
11	Existe una excelente aptitud en el área de trabajo					

Anexo. Base de datos

N	VARIABLE 1: GESTION DEL TIEMPO									VARIABLE 2: PRODUCCION										
	FLEXIBILIDAD LABORAL			ORGANIZACION			CAMBIOS TECNOLOGICOS			EFICIENCIA			PRODUCCION			DESEMPEÑO LABORAL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	3	3	2	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	2
2	3	4	3	4	3	3	3	2	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4
3	4	1	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	3	
6	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	
7	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
8	3	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	5	5	2	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	
12	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
14	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
15	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	4	5	4	4	
16	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	
17	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	
18	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	3	5	3	5	
19	1	5	2	3	4	5	5	5	5	4	3	1	4	3	3	3	4	2	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	
22	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
23	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	
24	5	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	
26	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	
27	5	4	3	4	5	2	3	4	3	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	
28	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
30	1	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	
31	3	4	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	
32	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
34	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
36	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	
37	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	3	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	
42	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	2	3	3	4	4	5	4	4	
43	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	2	
44	5	4	3	4	5	2	3	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	
45	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	3	5	3	5	
46	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	1	4	3	3	3	4	2	5	
47	3	3	2	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	3	4	3	4	3	3	3	2	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	
49	5	4	3	4	5	2	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
50	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Anexo. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TIEMPO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Flexibilidad laboral								
1	La empresa es flexible con los horarios que se le asigna	✓		✓		✓		
2	Hay actividades que podría realizarlas trabajando desde casa.	✓		✓		✓		
3	La empresa prescinde de sus colaboradores continuamente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización								
4	Trabajar en equipo es vital para el cumplimiento de las metas	✓		✓		✓		
5	Hay coordinación entre los colaboradores de la empresa	✓		✓		✓		
6	La organización plantea objetivos en el horizonte del tiempo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Cambios tecnológicos								
7	La innovación organizacional implica cambios positivos para la empresa.	✓		✓		✓		
8	Existe un plan de mejora continua en su centro de labores.	✓		✓		✓		
9	Las herramientas digitales son necesarias para los procesos a realizar.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira

DNI: 07586867

Especialidad del validador: Dra. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para

02 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
1	Administrar su tiempo, conlleva a ser más eficiente	✓		✓		✓		
2	El servicio de calidad brinda a los clientes una buena experiencia de compra	✓		✓		✓		
3	La empresa otorga incentivos por los objetivos logrados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Producción	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se gestiona correctamente los recursos de la empresa.	✓		✓		✓		
5	Se cumple con los horarios establecidos	✓		✓		✓		
6	Se requiere implementar nuevas técnicas y metodologías de gestión de negocio	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Hay buena actitud ante las dificultades que se presentan	✓		✓		✓		
8	El logro de su esfuerzo le permite sentirse orgulloso de su trabajo	✓		✓		✓		
9	Se valora el esfuerzo que usted hace por la empresa	✓		✓		✓		
10	Los cargos en la empresa cumplen con el perfil del puesto	✓		✓		✓		
11	Existe una excelente aptitud en el área de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira

DNI: 07586867

Especialidad del validador: Dra. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para

02 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TIEMPO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Flexibilidad laboral							
1	La empresa es flexible con los horarios que se le asigna	✓		✓		✓		
2	Hay actividades que podría realizarlas trabajando desde casa.	✓		✓		✓		
3	La empresa prescinde de sus colaboradores continuamente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
4	Trabajar en equipo es vital para el cumplimiento de las metas	✓		✓		✓		
5	Hay coordinación entre los colaboradores de la empresa	✓		✓		✓		
6	La organización plantea objetivos en el horizonte del tiempo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Cambios tecnológicos							
7	La innovación organizacional implica cambios positivos para la empresa.	✓		✓		✓		
8	Existe un plan de mejora continua en su centro de labores.	✓		✓		✓		
9	Las herramientas digitales son necesarias para los procesos a realizar.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Manrique Cespedes Julio César**

DNI: 06695445

Especialidad del validador: **Dr. en Administración**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para

02 de junio del 2021



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
1	Administrar su tiempo, conlleva a ser más eficiente	✓		✓		✓		
2	El servicio de calidad brinda a los clientes una buena experiencia de compra	✓		✓		✓		
3	La empresa otorga incentivos por los objetivos logrados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Producción							
4	Se gestiona correctamente los recursos de la empresa.	✓		✓		✓		
5	Se cumple con los horarios establecidos	✓		✓		✓		
6	Se requiere implementar nuevas técnicas y metodologías de gestión de negocio	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño laboral							
7	Hay buena actitud ante las dificultades que se presentan	✓		✓		✓		
8	El logro de su esfuerzo le permite sentirse orgulloso de su trabajo	✓		✓		✓		
9	Se valora el esfuerzo que usted hace por la empresa	✓		✓		✓		
10	Los cargos en la empresa cumplen con el perfil del puesto	✓		✓		✓		
11	Existe una excelente aptitud en el área de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Manrique Cespedes Julio César**

DNI: 06695445

Especialidad del validador: **Dr. en Administración**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para

02 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TIEMPO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Flexibilidad laboral							
1	La empresa es flexible con los horarios que se le asigna	✓		✓		✓		
2	Hay actividades que podría realizarlas trabajando desde casa.	✓		✓		✓		
3	La empresa prescinde de sus colaboradores continuamente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
4	Trabajar en equipo es vital para el cumplimiento de las metas	✓		✓		✓		
5	Hay coordinación entre los colaboradores de la empresa	✓		✓		✓		
6	La organización plantea objetivos en el horizonte del tiempo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Cambios tecnológicos							
7	La innovación organizacional implica cambios positivos para la empresa.	✓		✓		✓		
8	Existe un plan de mejora continua en su centro de labores.	✓		✓		✓		
9	Las herramientas digitales son necesarias para los procesos a realizar.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Cárdenas Saavedra Abraham**

DNI: **07424958**

Especialidad del validador: **Dr. en Administración**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para

02 de junio del 2021



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
1	Administrar su tiempo, conlleva a ser más eficiente	✓		✓		✓		
2	El servicio de calidad brinda a los clientes una buena experiencia de compra	✓		✓		✓		
3	La empresa otorga incentivos por los objetivos logrados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Producción	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se gestiona correctamente los recursos de la empresa.	✓		✓		✓		
5	Se cumple con los horarios establecidos	✓		✓		✓		
6	Se requiere implementar nuevas técnicas y metodologías de gestión de negocio	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Hay buena actitud ante las dificultades que se presentan	✓		✓		✓		
8	El logro de su esfuerzo le permite sentirse orgulloso de su trabajo	✓		✓		✓		
9	Se valora el esfuerzo que usted hace por la empresa	✓		✓		✓		
10	Los cargos en la empresa cumplen con el perfil del puesto	✓		✓		✓		
11	Existe una excelente aptitud en el área de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Cárdenas Saavedra Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para

02 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo. Consentimiento Informado



PERMISO DE LA EMPRESA BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ

Por medio de la presente reciba mi mas cordial saludo y al mismo tiempo se les autoriza a los estudiantes Burgos Vilela Ana Milagros con DNI: 48605960 y Quispe Flores Katherine Abigail con DNI: 70827740. A realizar las investigaciones correspondientes con el fin de poder elaborar su trabajo de Proyecto de Investigación titulado Gestión del tiempo y productividad de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, agencia Sucre, Lima 2021.

Sin otro particular me despido

Atentamente.

Renzo Mantilla D.
Gerente de Agencia
DNI 42341492 / 7747 57017
División de Cuentas de Ahorros

Renzo Mantilla
Gerente

Anexo. Análisis de fiabilidad

Estadística de la fiabilidad de la variable 1 (Gestión del tiempo)

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.667	9

Fuente: elaboración propia

Estadística de la fiabilidad de la variable 2 (Productividad)

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.705	11

Fuente: elaboración propia