



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Metodologías ágiles y su influencia en la productividad laboral  
Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Sánchez Valcárcel, Lucero (ORCID: 0000-0003-3955-4767)

**ASESOR:**

Dr. Barrutia Barreto, Israel (ORCID: 0000-0002-5728-0651)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**CALLAO – PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

La presente tesis se la dedico en primer lugar a Dios y a mis padres, quienes en todo momento han alentado mis esfuerzos, se merecen esto y mucho más. Gracias a mi esposo e hijo por inspirarme para seguir emprendiendo.

### **Agradecimiento**

A mi asesor el Dr. Israel Barrutia por demostrarme su pasión por la investigación, y por la calidad que lo caracteriza y a la Universidad Cesar Vallejo, que me dio la oportunidad de escalar un paso más en mi vida académica.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de Autenticidad

d

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
Realidad Problemática .....	1
Trabajos previos .....	2
Teorías relacionadas .....	3
Formulación del problema.....	11
Justificación del estudio .....	12
Objetivos de la investigación.....	12
Hipótesis.....	13
II.MÉTODO.....	13
Tipo de estudio.....	13
Diseño de la investigación.....	13
Variables de operalización.....	14
Población y muestra.....	18
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	19
Método de análisis de datos.....	22
Aspectos éticos.....	22
III.RESULTADOS.....	23
Análisis descriptivo .....	23
Prueba de correlación.....	27
IV.DISCUSIÓN .....	33
Discusión –Hipótesis general.....	33
Discusión- Hipótesis específicas 1 .....	34
Discusión Hipótesis Específicas 2.....	35
Discusión Hipótesis Específicas 3.....	35
V.CONCLUSIONES.....	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS .....	42

## **Resumen**

En el presente proyecto de investigación es de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo, donde el objetivo es determinar si las metodologías ágiles influyen la productividad de los trabajadores de la empresa Innova S.A.C 2019. Se utilizó teorías estudiadas por Coulter, Chiavenato, Maslow, Frederick Herzberg y otros autores. La población de estudio estuvo conformada por 110 colaboradores de empresa, para lo cual se empleó una muestra de 80 trabajadores, a quienes se les entregó una encuesta en base a preguntas relacionadas con las variables. Luego se procesó la información recabada en el software SPSS, donde se utilizó la estadística descriptiva permitiendo el cruce de tablas según en los objetivos para esta investigación. Se analizó y se interpretó los resultados, y en cuanto a los resultados alcanzados en las diferentes pruebas estadísticas, se mostró una correlación alta y fuerte con lo cual demuestra que las metodologías ágiles tienen influencia sobre la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Innova S.A.C.

Palabras claves: Metodologías ágiles y productividad.

## **Abstract**

In this research project, it is an applied type of correlational descriptive level, a non-experimental design of a transversal cut and a quantitative approach, where the objective is to determine whether agile methodologies influence the productivity of the employees of Inversiones Innova SAC 2018. Theories studied by Coulter, Chiavenato, Maslow, Frederick Herzberg and other authors were used. The study population consisted of 149 company employees, for which a sample of 109 workers was employed, who were given a survey based on questions related to the variables. The information collected in the SPSS software was then processed, where descriptive statistics were used allowing the crossing of tables according to the objectives for this investigation. The results were analyzed and interpreted, and in terms of the results achieved in the Cron Brach Alpha test, a moderate correlation was shown, which shows that

**Keywords:** Agile methodologies and productivity

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **Realidad Problemática**

Actualmente las organizaciones buscan vender más y a la vez reducir costo, pero que hay detrás de esa rentabilidad y esa gestión de reducción costos, como se logra conectarse de manera efectiva cliente-empresa, y lograr resultados positivos para ambas partes. La empresa grande o mediana se enfrenta al reto de lanzar nuevos productos, renovar sus servicios, ofrecer un plus, tal como lo hacen las empresas emergentes en su día a día y no como lo realizan las organizaciones tradicionales y para lograr ser competitivo se necesita de estas nuevas metodologías ágiles y flexibles para avanzar.

Las empresas nacionales, tienen como uno de sus problemas a la trazabilidad, donde no pueden medir, registrar y dar uso en tiempo real a sus productos y servicios, porque no cuentan con un sistema flexible que los ayude a trabajar con mayor precisión y efectividad. Según el diario El Comercio (2019) en el año 2018 un 36 % de las empresas implementaron sus proyectos con metodologías ágiles, el cual resulta una mejora en 5% a lo registrado en el año anterior. Así mismo se encontró que un 40% de las grandes empresas ya empezaron a utilizar el año pasado este tipo de metodologías ágiles en sus organizaciones y se estima que para este año serán el 70%.

El cambio de metodologías ágiles en el trabajo se empezó a desarrollar en el 2017 con proyectos experimentales, de un 5% aplicado en corporaciones, luego creció a un 30% y se presume que llegaría a un máximo de 80%, porque siempre existirán áreas “core” que son las áreas principales de la organización donde no se puede aplicar estos procesos modernos. La era digital que se vive en estos momentos exige a las organizaciones desvivirse por el cliente y elegir las adecuadas herramientas tecnológicas para llegar en el momento oportuno y con costos más bajos.

Según estudios realizados por IDC- Everis (2017) la transformación digital se está llevando a cabo en un 85% de las empresas en América latina, con un modelo repetible y gestionado. Eso es 6% más que en el 2017.

Es necesario recordar que la empresa Innova S.A esta pasando por una deficiente productiva de su personal administrativo, debido a que es una empresa mediana en crecimiento con 7 años en el mercado y no cuenta con las herramientas tecnológicas necesarias que permitan una mejor participación en el mercado y un adecuado control de sus tiempos. Esto ha ocasionado que muchas veces sus servicios sean rechazados y sus productos no vendidos,

disminuyendo sus ventas y a la vez desmotivando el trabajo tradicional que vienen realizando los empleados.

Por lo tanto, la presente investigación pretende demostrar la influencia que tienen las metodologías ágiles en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A.C de los Olivos-2019.

### **Trabajos previos**

La presente investigación tiene carácter científico, como son las investigaciones y artículos científicos de fuentes confiables, realizadas en un periodo no mayor a 5 años de antigüedad, considerando el marco nacional e internacional.

### **Internacionales**

Según la Revista Dimensión empresarial (2018) menciona que las empresas desarrolladas tienen presente la importancia de utilizar un software que contribuya a la productividad de su organización, como lo maneja Alemania y Europa. Sin embargo, en los países emergentes como Colombia tienen aún una cultura tecnológica débil, principalmente ya que el 95% de los empresarios son empresarios de sistemas sin información administrativa, escasa inversión nacional, desconfianza del cliente potencial, entre otros.

Así mismo la Revista EAN de España (2018) explica sobre los beneficios de utilizar la metodología Lean Startup, un método que evita desperdiciar tiempo, recursos y esfuerzos, se manifiesta en aprender y enseñar al mismo tiempo, centrándose en hacerlo en menos tiempo posible y con la mínima inversión, ofreciendo productos y servicios de mejor calidad para sus usuarios y consumidores.

También la Revista Iberoamericana de Tecnología en educación y Educación en Tecnología (2018) nos explica la forma de aplicación de Scrum un método ágil para gestionar el desarrollo de software en las aulas donde se aprende eficazmente, de forma más agradable y desarrollando en mayor medida las capacidades y el trabajo en conjunto de los integrantes.

Según la Transalated by contenengine LLC en su publicación de título *Labor productivity backs up from Mexico at the en of 2018*, nos informa que, en el último trimestre de 2018, la tasa de productividad laboral de la Economía, basado en las horas trabajadas, registró una disminución del 0.2% en comparación con el trimestre anterior, informó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Por grupos de actividad económica, la productividad laboral en las actividades industriales se redujo en un 1,3%, mientras que en

las actividades agrícolas aumentó un 2,4% y en las actividades terciarias relacionadas con el comercio, el transporte y otros servicios no presentaron variación en su comparación trimestral.

Los antecedentes indagados se enfocan al desarrollo de la investigación, ya que están relacionados directamente con las variables a estudiar, tal como se detalla a continuación:

### **Nacionales**

Huaylinos (2017) de la Universidad Nacional del Centro del Perú, para conseguir grado de Maestro en ingeniería de Sistemas, señaló como objetivo definir las relaciones de implementación de una aplicación móvil con las metodologías ágiles en la gestión de citas en la clínica dental PERIO DENT- Huancayo, bajo la metodología Cuasi experimental, de diseño pre-experimental , con una población de 560 participantes entre doctores y pacientes y con una muestra de 30 personas entre clientes y doctores. Como resultado se finiquita que la implementación de una aplicación móvil con metodologías ágiles influye significativamente en el tiempo de registrar citas en la clínica dental Perio Dent-Huancayo.

Así mismo Castillo (2016) de la Universidad Mayor de San Marcos, para optar el título de profesional de Ingeniero de sistemas, planteo como objetivo desarrollar un sistema web a través de la aplicación de una metodología ágil para la empresa Manufibras Perez SRL, con la finalidad de incrementar valor con la mejora de promoción de productos, gestión de pedidos y el registro de ventas, bajo pruebas a lo largo del proyecto con la participación del equipo de desarrollo junto con los clientes. Como resultado obtuvo que es ideal aplicar este tipo de metodología en el desarrollo de aplicaciones web debido a que se estará generando valor a la organización.

Al respecto Huanca (2015) de la Universidad Católica del Perú, para conseguir el título de Magister Informática, planteo como objetivo de investigación presentar estudios empíricos con referencias a la calidad en las practicas ágiles, bajo la metodología de revisión sistemática y métodos empleados se especifican en un método de revisión, con una población 780 artículos de estudios , bajo la muestra de 61 estudios empíricos Como resultado se concluye que 31 eran experimentos, 25 eran estudios de casos y 5 fueron estudios mixtos.

### **Teorías relacionadas**

La investigación ha sido formulada de acuerdo a las variables de Metodologías ágiles y Productividad, sustentando la investigación con teorías de diversos autores, así lograremos un soporte dentro del marco teórico.

## **Metodologías ágiles**

Según GESTION (2019) define que estos procedimientos permiten adecuarse a la forma que viene trabajando en el proyecto, consiguiendo flexibilidad y rapidez en la solución “Aquellas que permiten adaptar la forma de trabajo a las condiciones del proyecto, y su desarrollo a las circunstancias que lo amerita, genera calidad de servicio en los productos y/o servicios entregados”. (p.1).

Se refiere aquellos métodos de gestión que se adaptan a la forma de trabajo de cada organización, teniendo como pilares a la flexibilidad y agilidad y a su vez considerando al mercado competitivo y exigente que tenemos, consiguiendo reducir los costos, entrega oportuna de los proyectos, trabajo en equipo por parte de todos los colaboradores y la calidad en los trabajos realizados.

### Tipos de Metodologías Ágiles

#### Scrum

“Es un marco de trabajo con secuencias establecidas para el desarrollo de proyectos, procesos y nuevas tecnologías. Estructura el desarrollo en ciclos de trabajo llamado sprints, son iteraciones de 1 a 4 semanas, y se va dando unas tras otra [...] Se limitan en el tiempo. Los integrantes realizan un compromiso de finalizar los elementos al final del proceso. Durante el proceso no se deben modificar los elementos elegidos. [...]” (The scrum Primer, 2009, p.5).

Según Fernández “Es una metodología que nace a través de los principios de reingeniería por Goldratt, Takeuchi y Nonaka en los años 1980, este método establece ciertos mecanismos para controlar y manipular lo impredecible y controlar la flexibilidad”. (p.13)

#### Fases del scrum

Pre-juego: En esta etapa inicial se revisan las funciones que debe tener el sistema.

Juego: Se distribuyen las tareas para cada integrante del equipo, para lograr los objetivos. Como regla, se debe mantener una reunión diaria que no exceda de los 30 minutos.

Post-juego: Se verifica el cumplimiento de las funciones designadas y se ven las tareas pendientes, también se evalúa el proyecto y se realiza ajuste como la reducción de tiempos, sea el caso.

Según Jeff Sutherland, uno de los pioneros de Scrum, este se sostiene en la base de tres ejes:

Transparencia: En todo momento del proceso

Inspección: Cada cierto tiempo del proceso

Adaptación: De los procesos ya revisados.

Los roles del Scrum

El Scrum Master: Es el responsable de vela por el cumplimiento de los procesos.

El dueño del producto: Supervisa la maximización del valor del producto.

El equipo: Encargado de realizar la tarea.

Modelos de trabajo en scrum

Dynamic Systems Development Method

Se crea con el fin de crear un proceso rápido unificado para las actividades de producción de software.

Fases de DSMD

Estudio de la viabilidad: Primero se debe conocer si esta metodología se puede o no aplicar al proyecto.

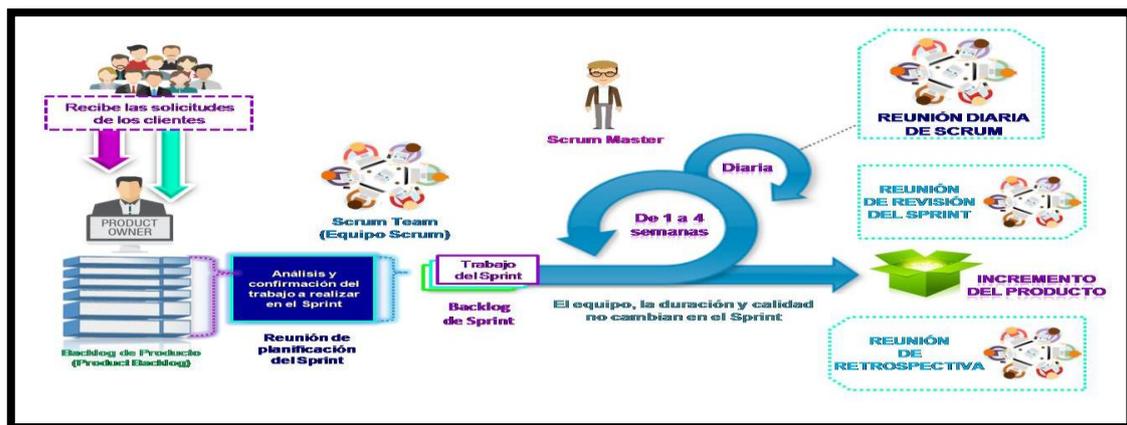
Estudio del negocio: Se debe conocer las características y funcionamiento del negocio.

Modelo Funcional: En cada iteración de plana que procesos se debe aplicar sobre el prototipo.

Diseño y construcción: En esta etapa el prototipo se vuelve apto para los integrantes puedan utilizarse.

Implementación: De un diseño se lleva a un sistema de producción y se capacita a los usuarios para que lo manejen.

Figura 1. Proceso scrum



Fuente: Openwebinars

## Kanban

Al respecto Anderson (2005) “[...] es un sistema o proceso diseñado para disparar trabajo cuando hay capacidad para procesarlo [...]” (p.15).

### Reglas del Kanban

Mostrar el proceso: El objetivo es que se vean los procesos y/o impedimentos que puedan ir apareciendo. La visualización se da a través de tableros físicos para esto se debe seguir el siguiente proceso:

- ✓ Limitar el principio y el final de la visualización del proceso, a partir de esto los equipos puede negociar los procesos anteriores y posteriores.
- ✓ Los tipos de puntos que se trabajara en el proceso de trabajo.
- ✓ La información incluida en cada tarjeta debe ser la adecuada para permitir toma de decisiones adecuadas en cualquier momento del proceso del proyecto.

### *Tablero Kanban*

BUFFER	ANALISIS		BUFER	DESARROLLO		BUFER	TEST		DEPLOY
	EN CURSO	TERMINADO		EN CURSO	TERMINADO		EN CURSO	TERMINADO	

Elaboración: Propia

Define la cantidad de puntos simultáneos que pueden desarrollarse en un unico proceso. Estos límites WIP ayudan a detectar los cuellos de botella de forma veloz. Solo observando el tablero y centrándonos en el proceso anterior y posterior inmediato, podremos deducir cual es el problema y ponernos a buscar la solución.

La meta de optimizar el flujo de trabajo en este sistema es lograr un proceso de desarrollo estable el cual se dará a notar por el ritmo de trabajo parejo que se lleve en todo el equipo y para lograr esta regla, se debe trabajar sobre los cuellos de botella, un análisis en las colas de entrada y aplicar mejoras encada modificación del proceso.

### Extreme programming (XP)

XP fue creada por Kent Beck con la finalidad de orientar equipos de desarrollo de software en ambientes cambiantes.

Como pilares se tiene a la retroalimentación veloz, simplicidad, la aceptación del cambio, el cambio creciente y el trabajo de calidad.

La práctica del XP está basada en darle solución a las actividades básicas de un proceso de desarrollo, como los son:

- Pequeñas entregas: El uso de ciclos cortos de desarrollo, que le permite ver al cliente software terminado y a la vez obtiene retroalimentación.
- Diseño simple: Los desarrolladores deben asistir a las historias del usuario diseñadas para la iteración actual, teniendo en cuenta el cambio de sus funciones en el mañana.
- Programación en pareja
- Pruebas
- Refactoring
- Integración continúa
- Pasos sostenibles

Dentro de la variable Metodologías ágiles, se consideró como dimensiones los siguientes aspectos: Flexibilidad, agilidad y calidad.

### **Dimensión Flexibilidad**

Según Alter (1996) la flexibilidad en el ámbito investigativo lo define como la cualidad que, en referencia a la elasticidad muscular permite el mayor recorrido de las articulaciones en diversas posturas, permitiendo al sujeto realizar acciones que requieran mayor destreza. (p.63).

Así mismo llevándolo al ámbito tecnológico, la flexibilidad es esa elasticidad que permite que se llegue a los objetivos planteados mediante métodos eficaces que ayudan en el proceso.

Según Di Cesare (2000) mencionan que hay 02 Tipos de Flexibilidad:

- ✓ Flexibilidad general: Es la movilidad de realizar grandes movimientos.
- ✓ Flexibilidad especial: Consiste en llegar a tomar la máxima amplitud y que se manifiesta en articulaciones, conforme a las exigencias.

Así mismo se ha considerado el siguiente indicador: Adaptación

### **Adaptación**

Según Pineda y Cortez (2018) definen a la adaptación como una necesidad competitiva que requiere todas las organizaciones de hoy.

Así también se identifican 07 factores principales que intervienen en que las empresas se adapten al cambio.

- ✓ Liderazgo
- ✓ Aspectos motivacionales y psicológicos

- ✓ Flexibilidad y respuesta rápida
- ✓ Capacidades dinámicas
- ✓ Aprendizaje y experiencia
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Planeación estratégica

### **Dimensión Agilidad**

Según Bompa y Haff (2009) definen a la agilidad como habilidades cruciales que pueden afectar el rendimiento en una variedad de actividades.

Dentro de esta dimensión se considera al indicador tiempo, quien cumple una función de medición de plazos.

#### **Tiempo**

Según Álvarez (2019) el tiempo es un recurso no recuperable que se debe gestionar de forma ordenada y en jerarquía, a continuación explicamos:

- ✓ Causas de una mala gestión de tiempo
- ✓ Falta de organización
- ✓ Falta de jerarquías de prioridades
- ✓ Falta de planificación

Finalmente se ha considerado a la dimensión Calidad, siendo un pilar fundamental en todo proceso que realice una empresa.

### **Dimensión Calidad**

Deming (1993) se refería a la calidad como saber qué es lo que necesita el consumidor poderlas medir de acuerdo a características, solo así el producto puede ser diseñado y darle un precio justo por el cual el cliente pague.

Según Ishikawa decía que la calidad estaba en todo en lo que brindabas, en el proceso, en el sistema, en la empresa, todo era un conjunto que podía brindar calidad mediante sus procesos o donde estén.

Según investigaciones realizadas por Crosby (1999) nos afirmaba que calidad es estar conforme con lo que solicitamos, por ello es indispensable medir los requerimientos de los clientes.

#### **Importancia de la calidad**

Colugna Dávila (1973) nos afirma porque es importante la calidad en nuestros productos:

Reduce costos: Al realizar bien el proceso, habrá menos errores y menos reproceso y los

tiempos serán utilizados para otros procesos.

Disminución en los precios: Al ser más productivo el personal el precio del producto o servicios se puede reducir.

Permanencia en el mercado: Existe una alta probabilidad de fidelidad de los clientes con la marca.

Generar empleos: Estar presentes en el mercado, es sinónimo de seguir empleando, a su vez la empresa sigue creciendo y cumpliendo sus metas.

Se tomo como indicador relevante medir a la calidad en base a su resistencia por ello se mencionó al indicador la Duración.

### **Duración**

Según LA REVISTA Factorial en Recursos Humanos (2019) nos cometa que muchas fugas de talento humano se relaciona con el tiempo que pasa el colaborador en un mismo puesto. Si este tiempo es demasiado largo, los empleados tienden a buscar mejores oportunidades y retos.

### **Productividad laboral**

RAE define “Relación entre lo producido y los recursos utilizados, como mano de obra, materiales, energía y otros”.

Así mismo la eficacia que desarrolle cada individuo en sus labores, será recompensada a través de una motivación intrínseca o extrínseca, consiguiendo un clima laboral asertivo en la organización.

Dentro de la variable Productividad laboral, se consideró como dimensiones los siguientes aspectos: Eficiencia, Clima laboral y Motivación

### **Dimensión Eficiencia**

El área de recursos humanos es fundamental contar con personas capacitadas para desarrollar adecuadamente sus funciones, donde maximicen su potencial y a la vez cuiden los recursos de la organización.

La RAE lo define como la capacidad de algo trazado utilizando los mejores medios para obtenerlo.

Según Chiavenato, I. (2014) significa utilización correctamente los recursos entregados.

Según Koontz y Wehrich (1990) la eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos.

Según Da Silva (2000) significa operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada.

Siempre se ha tenido por enterado que eficacia y efectividad son sinónimos, sin embargo, Cohen Y Franco (1993) hacen una distinción, indican que eficacia mide el grado en que se alcanzan los objetivos y metas en una determinada población y en un determinado tiempo, mientras que la efectividad constituye la relación entre los resultados (previstos y no previstos) y los objetivos.

Dentro de esta dimensión se ha considerado el siguiente indicador: La accesibilidad

### **La accesibilidad**

Al respecto Goodall (1987) en su diccionario de geografía humana propone que este indicador es la facilidad de poder llegar o alcanzar un cierto propósito o lugar desde otro punto o lugar, por lo que refiere en oportunidades de contacto e interacción entre determinados puntos.

### **Dimensión Clima laboral**

Por otro lado la dimensión Clima laboral es un requisito indispensable e invaluable para generar éxito en las empresas.

“[...] está dado por percepciones que los trabajadores tienen sobre este comportamiento y por cómo les afecta” (p.74).

Se entiende como el medio ambiente físico y humano que interactúa el trabajador, y esta tiende a influir en la satisfacción del individuo así mismo se relaciona con la cultura organizacional.

Dentro de esta dimensión se ha considerado los siguientes indicadores: Liderazgo y Rotación de personal

### **Liderazgo**

Al respecto Chiavenato (2007) afirma que liderazgo es la influencia interpersonal accionada en un momento dado, en caminata a través del proceso de comunicación humana.

### **Rotación de personal**

Según Álvarez (2009) define la rotación como ese número de personas que salen de una empresa, no contando a los jubilados y fallecidos.

Sabemos actualmente que el principal factor que mueve a las personas en una organización es sentirse motivado ya sea una recompensa interna o externa, mucho se ha estudiado sobre este tema, se busca tener un personal satisfecho, donde se logre maximizar su productividad, así elegimos a la dimensión Motivación.

## **Dimensión Motivación**

Robbins y Couter (2016) mencionan:

La teoría de la motivación utilizada por Abraham Maslow, refleja una pirámide con la jerarquía de necesidades, en el peldaño de la cima se encuentra la autorrealización y motivación. La motivación son los procesos que influyen en la fuerza y sentido de los esfuerzos del individuo para alcanzar un propósito. (p.506)

En lo citado anteriormente, se puede entender que la motivación no es un acto, se entiende que es toda aquella fuerza que impulsa a un individuo a realizar una acción encaminada, para conseguir un objetivo para beneficio propio.

Se puede medir la motivación de nuestros colaboradores a través del indicador reconocimiento.

## **Reconocimiento**

Según la Revista Actualidad empresa (2016) lo iguala a la puntuación del grado de reconocimiento por parte de la organización del desarrollo de sus labores, en forma de remuneraciones, premios, promociones, etc.

## **Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Cómo influye las metodologías ágiles en la productividad de los trabajadores en la empresa Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2019?

### **Problemas Específicas**

- a) ¿Cómo influye la flexibilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S. A. Los Olivos - 2019?
- b) ¿Cómo influye agilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S. A. Los Olivos – 2019?
- c) ¿Cómo influye la calidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S. A. Los Olivos - 2019?

## **Justificación del estudio**

La investigación es aplicada bajo los criterios de Sampieri (2010):

La investigación es provechosa para el estudiante, por lo que permite alcanzar un siguiente nivel de aprendizaje, además que es útil para el campo administrativo, pues se produce a través del compromiso de investigación lógica y la investigación de una organización, que es una hipótesis en preparación.

Así mismo tiene importancia social, pues permite indagar el nivel limitado de los sistemas tecnológicos en las empresas, proponiendo nuevas formas de mejoras en los procesos, para la mejora de la organización.

También, en relación con las implicancias prácticas de identificar los agentes causantes de bloquear los avances en la organización, se recomendará como implantar los nuevos sistemas ágiles, para mejorar la productividad de los individuos, eliminando los cuellos de botellas.

Contiene valor teórico, pues la información recabada sirve para comentar o apoyar alguna teoría existente, la estimación hipotética de esta investigación será desmenuzar cada una de las hipótesis y los agentes que interviene y en consecuencia, contribuir con mejores soportes para los administradores en su gestión diaria.

Finalmente, su utilidad metodológica permite aclarar nuevos conceptos, a través de sus encuestas y estudio narrativo de la investigación que se une al reconocimiento con las preguntas de investigación formuladas y la información recaba, que serán utilizada como instrumento de para la acumulación de información. (p.40-41).

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General**

Determinar la influencia de las metodologías ágiles en la productividad de los trabajadores en la empresa Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2019.

### **Objetivos Específico**

Determinar la influencia de la flexibilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

Determinar la influencia de la agilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

Determinar la influencia de la calidad en la productividad de los trabajadores en la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

## **Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe influencia de las metodologías ágiles en la productividad de los trabajadores en la empresa Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2019.

### **Hipótesis Específicos**

Existe influencia de flexibilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

Existe influencia de agilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

Existe influencia de la calidad en la productividad los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

## **II.MÉTODO**

### **Tipo de estudio**

El presente proyecto presenta una investigación descriptiva Correlacional de corte transversal.

Por ello Sampieri & Fernández (2014) mencionan que:

Correlacional: Este tipo de diseño trata de relacionar dos o más variables, en tiempo determinado A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto”

Descriptivo: Porque busca medir las variables de estudio, para describirlas en los términos deseado.

De corte transversal: Porque la recolección de los datos se realizó en un solo momento, en un tiempo único (p.326).

### **Diseño de la investigación**

El trabajo presentado en relación a los propósitos establecidos el diseño es No Experimental de corte transversal, para ello Hernández (2014) manifiesta que son estudios donde no se tocan a las variables y solo es observación del fenómeno en su ambiente natural (p. 152).

## **Variables de operalización**

Esta investigación cuenta con dos variables: La variable independiente Metodologías ágiles y la variable dependiente Productividad.

### **Variable I: Metodologías ágiles**

#### **Definición**

GESTION (2019) define como tendencia en recurso humanos que adaptan la forma de trabajo a la condición del proyecto, obteniendo flexibilidad e inmediatez en la respuesta para acomodar el proyecto y su desarrollo a los momentos del entorno y por como resultado conseguir calidad en sus productos y servicios. (p.p.1)

#### **Dimensión Flexibilidad**

Así mismo llevándolo al ámbito tecnológico, la flexibilidad es esa elasticidad que permite que se llegue a los objetivos planteados mediante métodos eficaces que ayudan en el proceso.

Según Di Cesare (2000) mencionan que hay 02 Tipos de Flexibilidad:

- ✓ Flexibilidad general: Es la movilidad de realizar grandes movimientos.
- ✓ Flexibilidad especial: Consiste en llegar a tomar la máxima amplitud y que se manifiesta en articulaciones, conforme a las exigencias.

## **Indicadores**

### **Adaptación**

Según Pineda y Cortez (2018) definen a la adaptación como una necesidad competitiva que requiere todas las organizaciones de hoy.

Así también se identifican 07 factores principales que intervienen en que las empresas se adapten al cambio.

### **Dimensión Agilidad**

Según Bompa y Haff (2009) definen a la agilidad como habilidades cruciales que pueden afectar el rendimiento en una variedad de actividades.

## **Indicador**

### **Tiempo**

Según Álvarez (2019) el tiempo es un recurso no recuperable que se debe gestionar de forma ordenada y en jerarquía, a continuación explicamos:

- ✓ Causas de una mala gestión de tiempo

- ✓ Falta de organización
- ✓ Falta de jerarquías de prioridades
- ✓ Falta de planificación

### **Dimensión Calidad**

Importancia de la calidad

Colugna Dávila (1973) nos afirma porque es importante la calidad en nuestros productos:

Reduce costos: Al realizar bien el proceso, habrá menos errores y menos reproceso y los tiempos serán utilizados para otros procesos.

Disminución en los precios: Al ser más productivo el personal el precio del producto o servicios se puede reducir.

Permanencia en el mercado: Existe una alta probabilidad de fidelidad de los clientes con la marca.

### **Indicador**

#### **Duración**

Según LA REVISTA Factorial en Recursos Humanos (2019) nos cometa que muchas fugas de talento humano se relacionan con el tiempo que pasa el colaborador en un mismo puesto. Si este tiempo es demasiado largo, los empleados tienden a buscar mejores oportunidades y retos.

### **Variable II: Productividad laboral**

Definición

RAE define “Relación entre lo producido y los recursos utilizados, como mano de obra, materiales, energía y otros”.

Así mismo la eficacia que desarrolle cada individuo en sus labores, será recompensada a través de una motivación intrínseca o extrínseca, consiguiendo un clima laboral asertivo en la organización.

### **Dimensión Eficiencia**

Eficacia vs Efectividad

Siempre se ha tenido por enterado que eficacia y efectividad son sinónimos, sin embargo, Cohen Y Franco (1993) hacen una distinción, indican que eficacia mide el grado en que se alcanzan los objetivos y metas en una determinada población y en un determinado tiempo, mientras que la efectividad constituye la relación entre los resultados (previstos y no previstos) y los objetivos.

## **Indicador**

### **Accesibilidad**

Al respecto Goodall (1987) en su diccionario de geografía humana propone que este indicador es la facilidad de poder llegar o alcanzar un cierto propósito o lugar desde otro punto o lugar, por lo que refiere en oportunidades de contacto e interacción entre determinados puntos.

### **Dimensión Clima laboral**

Según Ramos y Tejera (2017) nos refieren:

“[...] está dado por percepciones que los trabajadores tienen sobre este comportamiento y por cómo les afecta” (p.74).

Se entiende como el medio ambiente físico y humano que interactúa el trabajador, y esta tiende a influir en la satisfacción del individuo así mismo se relaciona con la cultura organizacional.

## **Indicador**

### **Liderazgo**

Al respecto Chiavenato (2007) afirma que liderazgo es la influencia interpersonal accionada en un momento dado, en caminata a través del proceso de comunicación humana.

Rotación de personal

### **Dimensión Motivación**

Robbins y Couter (2016) mencionan:

La teoría de la motivación utilizada por Abraham Maslow, refleja una pirámide con la jerarquía de necesidades, en el peldaño de la cima se encuentra la autorrealización y motivación. La motivación son los procesos que influyen en la fuerza y sentido de los esfuerzos del individuo para alcanzar un propósito. (p.506)

## **Indicador**

### **Reconocimiento**

Según la Revista Actualidad empresa (2016) lo iguala a la puntuación del grado de reconocimiento por parte de la organización del desarrollo de sus labores, en forma de remuneraciones, premios, promociones, etc.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR ES	ITEMS	ESCALA MEDICION	DE
<b>METODOLOGIAS AGILES</b>	`Permiten adaptar la forma de trabajo a la condición del proyecto, obteniendo flexibilidad e inmediatez en la respuesta para amoldar el proyecto y su desarrollo a las circunstancias específicas del entorno.	Se medirá mediante un cuestionario de escala Likert para su desarrollo	D1: Flexibilidad	-Adaptación	1-4	Ordinal	
			D2: Agilidad	-Tiempo	5-7		
			D3: Calidad	-Duración	8-9		
				-Costo			

VARIABLE	CONCEPTUALIZACION	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	Relación entre lo producido y los recursos utilizados, como mano de obra, materiales, energía y otros	Se medirá mediante un cuestionario de escala Likert para su desarrollo	D1: Eficacia	-Accesibilidad	10-13	Ordinal	
			D2: Clima laboral	-Liderazgo	14-17		
			D3: Motivación	-Reconocimiento			

## Población y muestra

### Población

Para los resultados del trabajo, la población estuvo conformada por 110, colaboradores de la compañía Innova S.AC de los Olivos en el año 2019.

Nos afirma Hernández et. al. (2010) “que es un conjunto de elementos con características semejantes [...]” (p.174).

### Muestra

La muestra de estudio consta de 80 colaboradores de la organización Inversiones Innova S.A.C del distrito de los Olivos- 2019.

Aplicando la siguiente fórmula para hallar la muestra:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Fuente: Elaboración propia

Donde:

N = Unidades de Muestra

Z= Valor de distribución

p = Porcentaje de aceptación

d= Margen de error

n= Muestra

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 110}{(0.05^2 * (110 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n=80$$

## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

La encuesta se realizó como instrumento en el proyecto de investigación para la recolección de información, han sido desarrollados según las particularidades y exigencias de cada variable, ya que facilita la recolección de datos de acuerdo a interrogantes formuladas por el investigador.

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

Para medir las variables de Fidelización laboral y desempeño aboral, se construyó una encuesta para el personal que trabaja en la compañía Inversiones Innova S.A.C, con las siguientes consideraciones:

#### **Objetivo:**

La encuesta es pieza fundamental del proyecto de investigación que tiene por objetivo la recolección de datos acerca de la relación entre las Metodologías ágiles y su productividad laboral en la organización Inversiones Innova S.A.C.

#### **Descripción:**

La encuesta cuenta con 21 preguntas, cada uno tiene cinco alternativas de respuesta.

(1) Nunca; (2) Casi nunca; (3); (4) A veces y (5) Siempre. Se indica que el encuestado solo debe marcar una opción, poniendo un aspa (x) o encerrándola en un círculo. Si elige más de una respuesta, se anula la pregunta.

### **Validez**

La validación de los instrumentos se entiende como la capacidad de los cuestionarios para cuantificar las cualidades por cuanto son estructurados. Este procedimiento se llevó a cabo mediante la evaluación de juicio de expertos, donde se utilizó el criterio de la plana docente de prestigioso recorrido en la Escuela de Administración y docentes especialistas en proyectos de investigación de la Facultad de Ciencias empresariales de nuestra Universidad Cesar Vallejo.

Se les hizo entrega la carta de presentación, las teorías conceptuales de las variables y dimensiones, la matriz de operacionalización de las variables y el certificado de validez de contenido de los instrumentos donde determinaron: la correspondencia de los criterios, calidad técnica de representatividad y la calidad de lenguaje.

Sobre el procedimiento de validación mencionada, los profesionales confirmaron la existencia de una relación entre los criterios y objetivos del estudio y los enunciados de las dos variables en estudio.

<b>Docente UCV</b>	<b>Grado</b>	<b>Especialidad</b>
Israel Barrutia Barreto	Dr.	Administración
Rafael López Landauro	Mg.	Administración
Nora Gamarra Orellana	Mg.	Administración

**Fuente: Elaboración propia**

### **Confiabilidad**

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la confiabilidad es un instrumento que permite medir el grado que su aplicación constante al mismo sujeto u objeto produce resultados (...)” (p.200).

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS, realizada a la muestra 80 que refiere a 110 trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A.C-Los Olivos; con un total de 21 preguntas.

Fiabilidad del instrumento

**Tabla 1:** Cuadro estadístico de fiabilidad de las variables y dimensiones

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	80	100,0
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	80	100,0

Fuente: SPSS version2

**Tabla 2:** Estadístico de fiabilidad de la variable independiente (Metodologías ágiles)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	9

Fuente: SPSS version23

En la tabla 2 se aprecia el grado de fiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems son muy alto, puesto que el estadístico de fiabilidad para la variable Metodologías ágiles tiene un valor de 0.938; por tal motivo el instrumento y los ítems son confiables.

**Tabla 3:** Estadístico de fiabilidad de la variable dependiente (Productividad)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	12

Fuente: SPSS version23

En la tabla 3 se aprecia el grado de fiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems es muy alto, puesto que el estadístico de fiabilidad para la variable Productividad tiene un valor de 0.956.

**Tabla 4:** Estadística de fiabilidad de las variables

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	21

Fuente: SPSS version23

Los resultados estadísticos de fiabilidad para la variable 1 y 2 demuestran que el instrumento es confiable ya que nos dio como resultado 0.973; es decir un alto grado de fiabilidad.

Así mismo se confirma lo señalado anteriormente, teniendo en consideración los valores de coeficientes de detallados en el siguiente cuadro:

Coeficientes de Alfa de Cronbach

Coeficientes del Alfa de Cronbach	
Coeficiente alfa >.9	Es excelente
Coeficiente alfa >.8	Es bueno
Coeficiente alfa >.7	Es aceptable
Coeficiente alfa >.6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es nula

Fuente: George Mallery (2003, p.231)

### **Método de análisis de datos**

Se utilizó el software SPSS, este programa realizara la confiabilidad de nuestras encuestas a través del Alfa de Cronbach, mientras que la validez se consiguió a través del juicio de expertos.

### **Aspectos éticos**

Empleo de información: La identidad de los individuos encuetados fueron anónimos y no se utilizó para propósitos ajenos a la ley.

Valor social: Las personas que fueron participantes de la investigación presentaron disposición para el desarrollo de la investigación, porque no fueron coaccionados ni puestos

en situaciones de peligro.

Validez científica: Las teorías e ideas de terceros se encuentran sigilosamente referenciadas respetando su autoridad y no han sometida a manipulaciones o divagación de su contenido original.

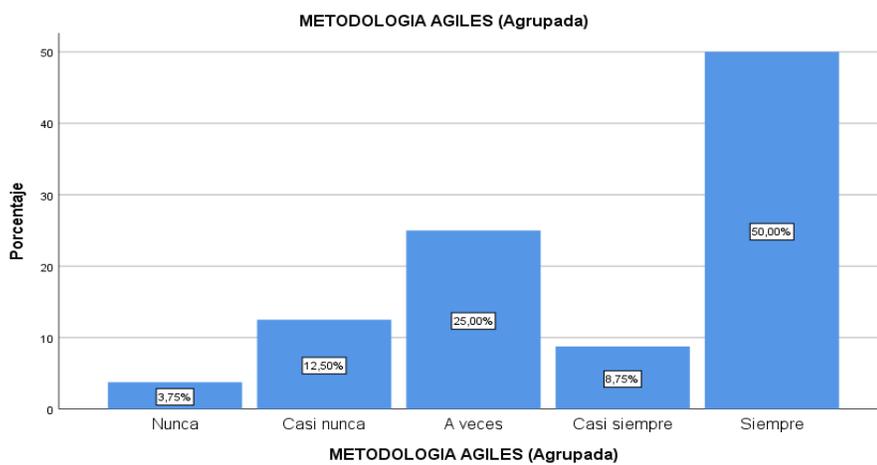
### III.RESULTADOS

Análisis descriptivo

**Tabla 5:** Cuadro de análisis descriptivo- frecuencias (Metodologías ágiles)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	3,8	3,8	3,8
Casi nunca	10	12,5	12,5	16,3
A veces	20	25,0	25,0	41,3
Casi siempre	7	8,8	8,8	50,0
Siempre	40	50,0	50,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: SPSS version23



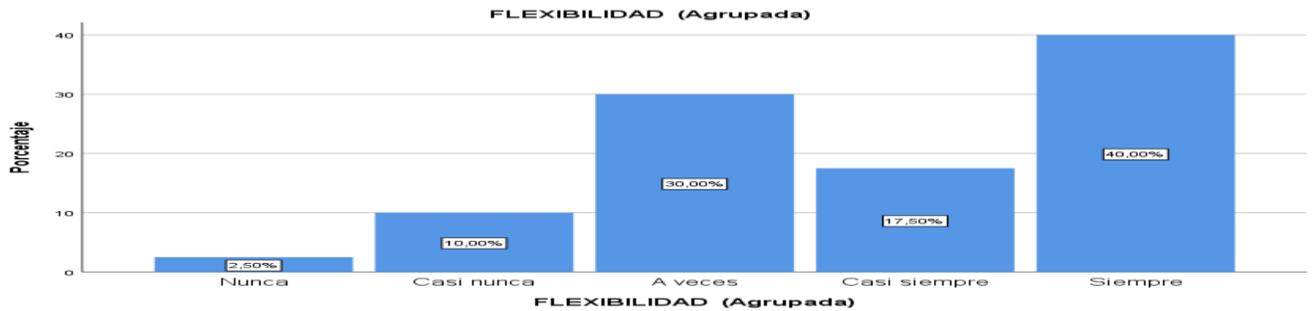
Fuente: SPSS version23

En la variable Metodologías ágiles se puede interpretar un porcentaje alto de 50% de las personas encuestadas consideran que la empresa donde labora si tiene influencia positiva en su productividad diaria

**.Tabla 6:** Cuadro de análisis descriptivo- frecuencias (Flexibilidad)

		<b>FLEXIBILIDAD (Agrupada)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	8	10,0	10,0	12,5
	A veces	24	30,0	30,0	42,5
	Casi siempre	14	17,5	17,5	60,0
	Siempre	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: SPSS version23



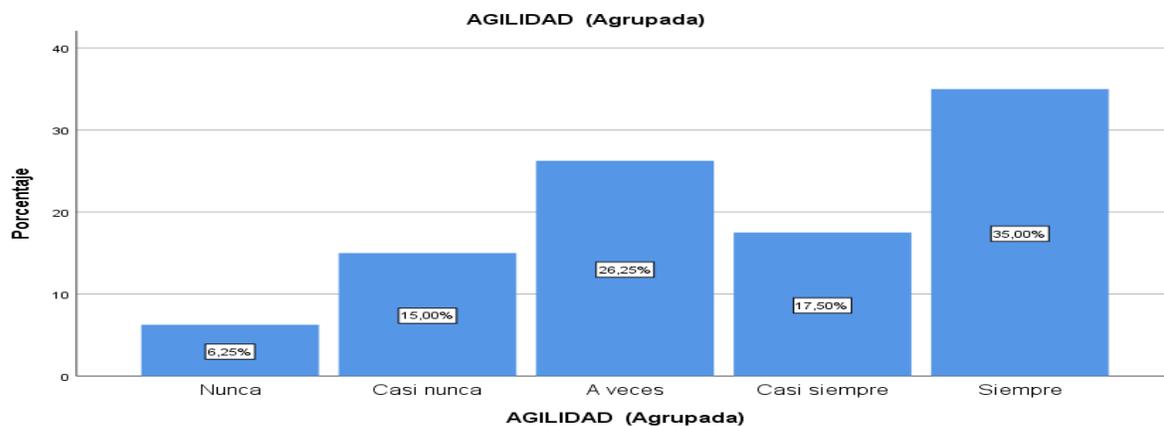
Fuente: SPSS version23

En la dimensión de flexibilidad se puede interpretar un porcentaje alto de 50% encuestados que consideran que su empresa acepta de manera elástica sus aportes. En cambio, también existe otro 50% entre indecisos y en desacuerdo, esto tiene que ver con la aceptación de sus iniciativas dentro de sus áreas.

**Tabla 7:** Cuadro de análisis descriptivo- frecuencias (Agilidad)

		<b>AGILIDAD (Agrupada)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,3	6,3	6,3
	Casi nunca	12	15,0	15,0	21,3
	A veces	21	26,3	26,3	47,5
	Casi siempre	14	17,5	17,5	65,0
	Siempre	28	35,0	35,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: SPSS version23



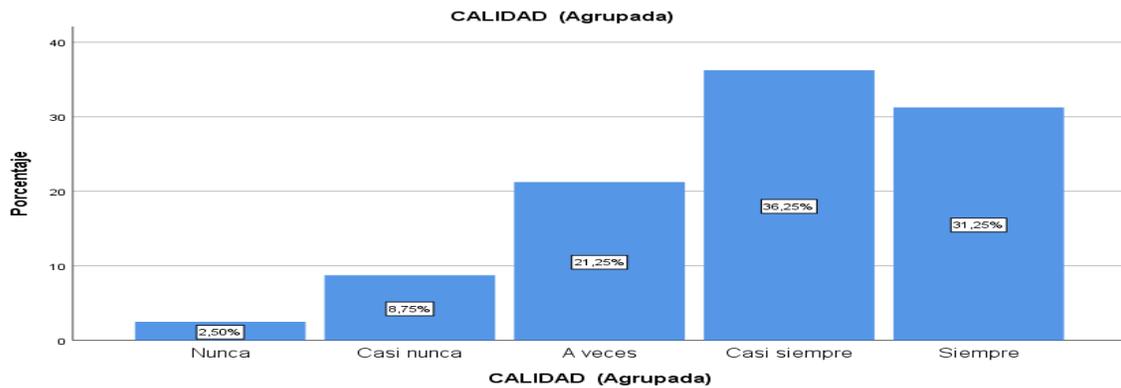
Fuente: SPSS version23

En la dimensión de Agilidad se puede interpretar un porcentaje alto de 52% encuestados que consideran que su empresa incluye de manera rápida sus metodologías nuevas. En cambio, también existe otro 48% entre indecisos y en desacuerdo, esto tiene que ver que no saben cómo utilizar esos nuevos procesos.

**Tabla 8:** Cuadro de análisis descriptivo- frecuencias (Calidad)

		<b>CALIDAD (Agrupada)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	2	2,5	2,5	2,5
	<b>Casi nunca</b>	7	8,8	8,8	11,3
	<b>A veces</b>	17	21,3	21,3	32,5
	<b>Casi siempre</b>	29	36,3	36,3	68,8
	<b>Siempre</b>	25	31,3	31,3	100,0
	<b>Total</b>	80	100,0	100,0	

Fuente: SPSS version23



Fuente: SPSS version23

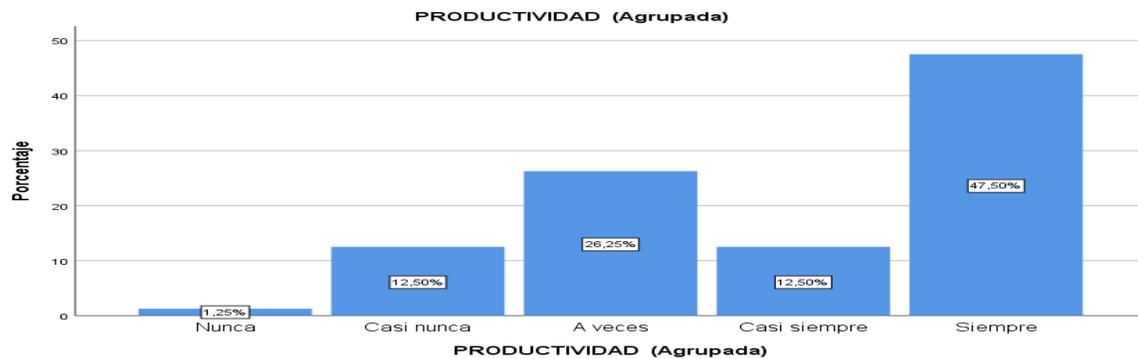
En la dimensión de Calidad se puede interpretar un porcentaje alto de 67.5% encuestados que consideran que su empresa incluye cursos y capacitaciones de acuerdo a su formación. En cambio, también existe otro 32.5% entre indecisos y en desacuerdo, esto tiene que ver que no están decididos en especializarse.

**Tabla 9:** Cuadro de análisis descriptivo- frecuencias (Productividad)

		<b>PRODUCTIVIDAD (Agrupada)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	10	12,5	12,5	13,8
	A veces	21	26,3	26,3	40,0
	Casi siempre	10	12,5	12,5	52,5
	Siempre	38	47,5	47,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**PRODUCTIVIDAD (Agrupada)**

Fuente: SPSS version23



Fuente: SPSS version23

En la variable Productividad se puede interpretar un porcentaje alto de 60% de los individuos encuestados consideran que la organización donde labora son influenciadas por las metodologías ágiles.

## Prueba de correlación

### Hipótesis general

Referente a la correlación de la variable de estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

H<sub>0</sub>: **NO**, Existe influencia de las metodologías ágiles en la productividad de los trabajadores en la empresa Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2019.

H<sub>1</sub>: Existe influencia de las metodologías ágiles en la productividad de los trabajadores en la empresa Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2019

Afirmando que:

Sig. <,0.05 se rechaza la H<sub>0</sub>.

Sig. <0.05 no se rechaza H<sub>0</sub>.

**Tabla 10:** *Correlaciones de variable de Hipótesis generales*

		METODOLOGIA AGILES (Agrupada)	PRODUCTIVIDAD (Agrupada)
METODOLOGIA AGILES (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,896**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Correlación de Pearson	,896**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,896 <sup>a</sup>	,803	,801	,521

a. Predictores: (Constante), METODOLOGIA AGILES (Agrupada)

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	86,387	1	86,387	318,398	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	21,163	78	,271		
	Total	107,550	79			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), METODOLOGIA AGILES (Agrupada)

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,706	,190		3,724	,000
	METODOLOGIA AGILES (Agrupada)	,828	,046	,896	17,844	,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (Agrupada)

Fuente: SPSS version23

La tabla 10 refleja una influencia muy fuerte o muy alta de 0.896 de acuerdo al estadístico de Pearson con nivel de significancia de 0.000 menor a la planteada en nuestra investigación, aceptando nuestra hipótesis alterna (H1) rechazando la hipótesis nula (H0).

Por tanto, se afirma que existe relación directa y significativa entre las metodologías ágiles y la productividad.

### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No, Existe influencia de flexibilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia de flexibilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

Afirmando que:

Sig. <,0.05 se rechaza la H<sub>0</sub>.

Sig. <0.05 no se rechaza H<sub>0</sub>.

**Tabla 11:** *Correlación de Hipótesis específica 1.*

		Coeficientes <sup>a</sup>			
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
		B	Desv. Error	Beta	t
1	(Constante)	,676	,254		2,657
	FLEXIBILIDAD (Agrupada)	,849	,064	,833	13,318
					Sig.
					,010
					,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (Agrupada)

Fuente: SPSS version23

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	74,700	1	74,700	177,371	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	32,850	78	,421		
	Total	107,550	79			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), FLEXIBILIDAD (Agrupada)

		FLEXIBILIDAD AD (Agrupada)	PRODUCTIVIDAD VIDAD (Agrupada)
FLEXIBILIDAD (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,833 <sup>a</sup>	,695	,691	,649

a. Predictores: (Constante), FLEXIBILIDAD (Agrupada)

Fuente: SPSS version23

La tabla 11 refleja una correlación muy fuerte de 0.833 de acuerdo al estadístico de Pearson con nivel de significancia de 0.000 menor a la planteada en nuestra investigación, aceptando nuestra hipótesis alterna (H1) y rechazando la hipótesis nula (H0). Por consiguiente, se afirma que existe relación directa y significativa entre la flexibilidad y la productividad.

## Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** No, Existe influencia de agilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia de agilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

Afirmando que:

Sig. <,0.05 se rechaza la H<sub>0</sub>.

Sig. <0.05 no se rechaza H<sub>0</sub>.

**Tabla 12:** Correlación de Hipótesis específica 2

		AGILIDAD (Agrupada)	PRODUCTIVIDAD (Agrupada)
AGILIDAD (Agrupada)	Correlación de Pearson		,853**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Correlación de Pearson	,853**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Resumen del modelo					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	
1	,853 <sup>a</sup>	,728	,725	,612	

a. Predictores: (Constante), AGILIDAD (Agrupada)

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	78,331	1	78,331	209,104	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	29,219	78	,375		
	Total	107,550	79			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), AGILIDAD (Agrupada)

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,122	,206		5,458	,000
	AGILIDAD (Agrupada)	,779	,054	,853	14,460	,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (Agrupada)

Fuente: SPSS version23

La tabla 12 refleja una correlación muy fuerte de 0.853 de acuerdo al estadístico de Pearson con nivel de significancia de 0.000 menor a la planteada en nuestra investigación, aceptando nuestra hipótesis alterna (H1) y rechazando la hipótesis nula (H0). Por consiguiente, se afirma que existe relación directa y significativa entre la Agilidad y la productividad.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No, existe influencia de la calidad en la productividad los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia de la calidad en la productividad los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

Afirmando que:

Sig. <,0.05 se rechaza la H<sub>0</sub>.

Sig. <0.05 no se rechaza H<sub>0</sub>.

**Tabla 13:** *Correlación de Hipótesis específica 3*

Correlaciones		CALIDAD (Agrupada)	PRODUCTIVIDAD AD (Agrupada)
CALIDAD (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,811 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Correlación de Pearson	,811 <sup>**</sup>	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,811 <sup>a</sup>	,658	,654	,687

a. Predictores: (Constante), CALIDAD (Agrupada)

Fuente: SPSS version23

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	70,761	1	70,761	150,028	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	36,789	78	,472		
	Total	107,550	79			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), CALIDAD (Agrupada)

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	,437	,295		1,481	,143
	CALIDAD (Agrupada)	,906	,074	,811	12,249	,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (Agrupada)

Fuente: SPSS version23

La tabla 13 refleja una correlación muy fuerte de 0.811 de acuerdo al estadístico de Pearson con nivel de significancia de 0.000 menor a la planteada en nuestra investigación, aceptando nuestra hipótesis alterna (H1) y rechazando la hipótesis nula (H0). Por consiguiente, se afirma que existe relación directa y significativa entre la Calidad y la productividad.

#### IV.DISCUSIÓN

##### Discusión –Hipótesis general

Se formuló como objetivo principal determinar la influencia de las metodologías ágiles en la productividad de los trabajadores en la organización Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2019. Así mismo, a través de la evaluación de trabajadores encuestadas, se concluye que si se puede ratificar la presencia de una correlación alta o fuerte de un 0,896 entre la variable de estudio. Del mismo modo, debido a la significancia hallada de 0.000 (inferior a la determinada de 0.05), se permite confirmar la H1; es decir las Metodologías ágiles se relaciona significativamente con la productividad.

El estudio realizado por el diario *El Comercio* (2018) Un 36 % de las empresas implementaron sus proyectos con metodologías ágiles, el cual resulta una mejora en 5% a lo

registrado en el año anterior., afirma que el poder incluir procesos más rápidos en diversas áreas de la organización, trae como consecuencia incrementar los mejores resultados para la misma. Del mismo modo la significancia hallada de 0.00, permite confirmar las  $H_1$ : es decir las metodologías ágiles se relacionan significativa y positivamente con la productividad de los trabajadores de la empresa.

Según Fernández “Es una metodología que nace a través de los principios de reingeniería por Goldratt, Takeuchi y Nonaka en los años 1980, este método establece ciertos mecanismos para controlar y mejorar impredecible. Entonces teniendo en cuenta el aporte de *El Comercio* (2018), mencionado párrafo anterior y la teoría planteada por Fernández (2009) en la cual indica que las metodologías llegaron para flexibilizar los trabajos y procesos, junto a los resultados obtenidos en la presente investigación, se reconoce que estos guardan correspondencia entre sí.

### **Discusión- Hipótesis específicas 1**

En la segunda hipótesis se estableció como finalidad determinar la influencia de flexibilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019. Por consiguiente en base a la evaluación de trabajadores encuestados, se concluyó que si se puede confirmar la presencia de una correlación alta o fuerte de 0.833 entre las variables estudiadas. De igual forma, gracias a la significancia hallada de 0.00 se permite ratificar la hipótesis alterna  $H_1$ ; es decir la flexibilidad se relacionan significativamente y positivamente con la productividad.

El estudio realizado por Alter (2016) la flexibilidad es esa elasticidad que permite que se llegue a los objetivos planteados mediante métodos eficaces que ayudan en el proceso. Ratifica que unos de las características de las metodologías ágiles mediante el análisis realizado con el coeficiente de correlación Pearson indica que  $r= 0.833$  y  $p= 0.00$ ; con los datos encontrados, se puede ratificar que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Flexibilidad y la variable Productividad. Se rechaza la  $H_0$  y se confirma la primera hipótesis específica, de la siguiente manera: Existe relación directa y significativa entre la dimensión Flexibilidad y Productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A.C.-Los Olivos 2019.

Teniendo en cuenta los aportes de Alter, mencionados en los párrafos arriba, en la cual indica que la flexibilidad que la metodología ágiles le dan a los procesos en la organización, motivan el desempeño productivo de los colaboradores, por todo ello se afirma que estos guardan relación entre ellos.

### **Discusión Hipótesis Específicas 2**

Así mismo se determinó hallar la relación existente entre la dimensión agilidad y la variable Productividad del Distrito de los Olivos.

A través de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Inversiones Innova S.A.C, sentencio que si se puede ratificar la presencia de una correlación alta o fuerte de un 0.853 entre la dimensión y la variable. Del mismo modo, gracias a la significancia hallada de 0.000, se permite ratificar la  $H_1$ ; quiere indicar, la dimensión agilidad se relaciona y positivamente con la Productividad.

El estudio realizado por la Revista EAN de España (2018) explica sobre los beneficios de utilizar la metodología Lean Startup, un método que evita desperdiciar tiempo, recursos y esfuerzos, se manifiesta en aprender y enseñar al mismo tiempo, centrándose en hacerlo en menos tiempo posible y con la mínima inversión.

Por tanto, teniendo en consideración el aporte de la Revista EAN de España (2018), en la donde mención en su planteamiento que la Metodología ágil Scrum es un método ágil que evita desperdiciar tiempo y recursos a la organización, y está a favor de incrementar la productividad laboral, por todo ello se infiere que estos guardan alta o fuerte relación, aceptando la hipótesis planteada.

### **Discusión Hipótesis Específicas 3**

También se estableció determinar la relación existente entre la calidad y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova. A través das encuestas realizadas se concluyó que existe la presencia de correlación alta o fuerte de un 0.811 entre la variable y dimensión. Asi mismo gracias a la significancia hallada de 0.000, se permite ratificar la hipótesis alterna  $H_1$ , por tanto la calidad se relacionan significativa y positivamente con la productividad.

De acuerdo a lo investigado realizado la Revista EAN de España (2018) explica sobre los beneficios de utilizar la metodología Lean Startup, un método que evita desperdiciar tiempo, recursos y esfuerzos, se manifiesta en aprender y enseñar al mismo tiempo, centrándose en hacerlo en menos tiempo posible y con la mínima inversión, ofreciendo productos y servicios de mejor calidad para sus usuarios y consumidores, al igual como lo plantea Colugna Dávila(2005) la importancia de la calidad en nuestros productos como reducción de costos y disminución de precios entre otros, por todo ello se infiere que estos guardan relación alta o fuerte aceptando su hipótesis.

## **V.CONCLUSIONES**

**5.1** Se logró determinar una correlación de 0.896 muy alta o fuerte entre las Metodologías ágiles y la Productividad, por consiguiente se determina que las metodologías ágiles influyen en gran medida en la productividad laboral de los trabajadores, y por lo tanto se manifiesta que, si se utiliza el tipo adecuado de Metodología ágil en la organización, esta se beneficiara, lo que confirma que estos procesos ayudan a mejorar procesos y maximizar las habilidades de los colaboradores de la empresa Inversiones Innova S.A.C en el distrito de Los Olivos.

**5.2** También se logró una correlación de 0.833 muy alta o muy fuerte entre la dimensión flexibilidad y Productividad, lo que confirma un influencia alta sobre la productividad de los trabajadores. Por lo tanto, dentro del proceso de manejar procesos flexibles, se identifican aquellos que cumplan con los requisitos para realizar más dinámico el trabajo y estén alineados con los objetivos de la organización. Además, se genera retroalimentación para mejorar cada proceso y reestructurar el trabajo.

**5.3** Con respecto a la dimensión 2 se consiguió establecer una correlaciona de 0.853 muy alta o muy fuerte entre la Agilidad y la productividad, se precisó que la Agilidad en una Metodología ágil influye considerablemente en la productividad laboral del trabajador de Innova S.A.C. Por lo tanto, la agilidad permite terminar en tiempos establecidos y pactados los procesos. De esta forma un correcto control sobre los tiempos de los proyectos de cada área, será beneficioso para la entrega del servicio o producto a nuestro cliente.

**5.4** Con respecto a la dimensión 3 se estableció una correlación de 0.873 muy alta o muy fuerte entre calidad y productividad, se ha demostrado que la calidad es fundamental para la organización, ya que determina una de las características de fidelidad del cliente, lo que implica que se acepta la H1 y por ende la calidad si tiene relación positiva directa con la Productividad laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A.C Los Olivos 2019.

## **VI.RECOMENDACIONES**

6.1 Como primera recomendación se sugiere que la empresa adopte un tipo de metodología ágil, de acuerdo a la necesidad de su proyecto o procesos que quiera mejorar. Por consiguiente, entre más rápido se adapte un tipo de metodología y se mantenga el equipo va a poder eliminar malos procesos, reducir costos y pérdidas de tiempo. Debe tener en cuenta que las empresas grandes y medianas están utilizando en estos momentos un método más rápido y eficaz en sus organizaciones y es una ventaja competitiva en el mercado de hoy.

6.2 Se recomienda que la metodología que se adopte en la organización, sea evaluada por todos los jefes de área, con la finalidad de evaluar si es el correcto método que desean aplicar en el proyecto, puesto que una de sus características es ser flexible y adaptarse a cualquier tipo de organización, pero a la vez se debe tener en cuenta a qué tipo de tarea se va a aplicar.

6.3. Es recomendable que la organización asigne un comité encargado de llevar a cabo el proyecto y sea ellos quienes dividan los trabajos, enfocándose en establecer la integración de equipos con las diferentes áreas. Dentro de los criterios de trabajo, no solo se debe considerar cumplir con los procesos, ya que son relevante también los indicadores de evaluación que permitan medir los avances y mejoras en todo momento.

6.4 Se recomienda que la organización realice una correcta implementación y desarrollo de la metodología a aplicar, debido a que podrá medir la productividad de sus trabajadores en cada área de la empresa, considerando los pronósticos de años anteriores y realizar un comparativo. Es preciso recalcar, que los procesos aplicados por cada una de las metodologías existentes se pueden reformular en cualquier momento del proceso.

## REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2019). *Como mejorar la gestión del tiempo*. Recuperado de: <https://marketerosdehoy.com/emprendedores/gestion-del-tiempo/>
- Álvarez, E. (2001). ¿Qué es el índice de rotación de Personal y como se calcula?. *Gestipolis*. Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/que-es-el-indice-de-rotacion-de-personal-y-como-se-calcula/>
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de la Administración: Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Anderson, D. et al. (2011). *Métodos cuantitativos para los negocios. (11va ed.)*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Actualidad empresa (2016). *Proceso de cambio motivacional: Plan de reconocimiento del desempeño (5ta parte)*. Recuperado de: <http://actualidadempresa.com/proceso-de-cambio-motivacional-plan-de-reconocimiento-del-desempeno-5aparte/>
- Bahit, E. (2012). *Scrum y extreme programming para programadores*. Argentina: Safe creative
- Calderón P. (2016). *Desarrollo e implementación de un sistema web para generar valor en una pyme aplicando una metodología ágil. Caso de estudio: Manufibras Pérez SRL* (Tesis para optar el título de Ingeniero). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4668/Castillo\\_ap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4668/Castillo_ap.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, I. (2014). *Un pilar en la gestión empresarial*. México: Editorial Itson
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid: Editorial Días de Santos.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Teoría, proceso y práctica*. (3era ed.). Colombia: Makron Books do Brazil.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Daft, R. ,Marcic, D. (2006). *Introducción a la Administración* (4ta ed.). México: Impresiones Adamsa.
- Espinoza, E. (1 de noviembre del 2016). Universo, Muestra y Muestreo. Recuperado de <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MU>

ESTREO.pdf

- Fernández, J. (2015). *Introducción a las metodologías ágiles: otras formas de analizar y desarrollar*. España: Catalunya.
- Garrocho, R. y Campos, J. (2006) Un indicador de accesibilidad a unidades de servicios clave para ciudades mexicanas: fundamentos, diseño y aplicación. *Economía Sociedad y Territorios*, Vol. (6) (22). Recuperado de: <https://est.cmq.edu.mx/index.php/est/article/view/262/723>
- Hitt, M., Back, S. & Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Huaylinos E. (2017). *Metodologías ágiles en la implementación de una aplicación móvil para la gestión de citas en la clínica dental "Perio Dent"-Huancayo*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4631/Huaylinos%20Gonzale.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Icart, T., Fuentelsaz, C. & Pulpón, A. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*: España: Publicacions edicions de la Universitat de Barcelona.
- Kuz, A., Falco, M. y Giandini, R. (Junio, 2018). Comprendiendo la Aplicabilidad de Scrum en el Aula: Herramientas y Ejemplos. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*. Vol. (21), 62.70. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1850-99592018000100008&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-99592018000100008&lang=es)
- Koh, G. (2014). Medición y desarrollo del liderazgo en las organizaciones. *Gestiopolis*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/medicion-y-desarrollo-del-liderazgo-en-las-organizaciones/>
- Koontz, H. Weihrich, A. (2013). *Elementos de la administración: Un enfoque internacional y de innovación* (3era ed.). México: Programas Educativos S.A.
- López, P. L. (2003). *Metodologías Ágiles en el Desarrollo de Software*. Alicante – España: Grupo ISSI (Ingeniería del Software y Sistemas de Información).
- Lopez, P. y Fachelli, S. (2015) *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. (1.ª ed.). Barcelona, España.

- Llamas, F. y Fernández, J. (junio, 2018). La metodología *Lean Startup*: desarrollo y aplicación para el emprendimiento. *Revista EAN*. Vol. 84, 79-95. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602018000100079&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602018000100079&lang=es)
- Martínez, R. (2014). Productividad investigadora en las universidades públicas Mexicanas: Área de Administración. *Revista Universitaria de Administración*. 2000-2013. Vol. (4), 37-52.
- Merchan, L., Urrea, A. y Rebollar, R. Definición de una metodología ágil de ingeniería de requerimientos para empresas emergentes de desarrollo de software del sur-Occidente Colombiano. *Revista científica Guillermo de Ockham*. Vol. (6) (1) pp. 37-70.
- Minuche, C. (2015). *La Administración por objetivos en la empresa bananera* (tesis de licenciatura). Universidad San Francisco de Quito, Quito, Ecuador.
- Navarro, A., Fernández, J., Morales, J. (2013). *Revisión de metodologías ágiles para el desarrollo de software*. Vol. (11), (2)30-39. Recuperado de: <file:///C:/Users/LUCERO%20SANCHEZ/Downloads/Dialnet-RevisionDeMetodologiasAgilesParaElDesarrolloDeSoft-4752083.pdf>
- Pineda y Cortez (Mayo, 2018). Cambio y adaptación organizacional. Una revista de la literatura. *Revista Espacios*. Vol. (39), 5. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p05.pdf>
- Saenz, F., Gutierrez, F. y Ramos, J. (julio, 2018). **Conformación de equipos ágiles para el desarrollo de software: revisión de literatura. Dimensión Empresarial. Vol 16, (2), 39,-54. Recuperado de:** [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632018000200039&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000200039&lang=es)
- Serrano, J. (13 de enero del 2017). Sobre la población y muestra en investigaciones empíricas. Recuperado de [https://cuedespyd.hypotheses.org/files/2017/01/Aula-Magna-2.0.-\\_aportacion\\_jse\\_serranoA.pdf](https://cuedespyd.hypotheses.org/files/2017/01/Aula-Magna-2.0.-_aportacion_jse_serranoA.pdf)
- Ramírez, C. (2015). *Administración, teorías y enfoques*. Lima: Macro EIRL.
- Redacción Gestión (2019). ¿Que son las metodologías ágiles y cuanto pueden ayudar a su organización? *Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-metodologias-agiles-ayudar-organizacion-nnda-nnlt-263341-noticia/>

- Rodas, C. (2014). *Administración por objetivos en la empresa*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Ecuador.
- Rubén (2019). *7 indicadores clave de recursos humanos-KPI de recursos humanos*. Recuperado de: <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1f80hsmHqQ2qLjr1lxt67WxPOozXUx1RP>
- Roling, C. (2018). *El emprendedor y el ciclo de vida de las microempresas en el distrito de Carmen de la Legua, Callao 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Callao, Perú.
- Ríos V. Y Galindo, M. (2015). Productividad. *Revista ¿Cómo vamos?*. Vol. (1). México: México DF, 50-83.
- Ruiz, C. Y Telaya, L. (2014). *Implementación de una red social usando metodologías ágiles para mejorar el proceso de participación estudiantil en la universidad Autónoma del Perú*. (Tesis de Ingeniera). Universidad Autónoma del Perú
- Torres, Z. (2014). *Administración estratégica*. México: Grupo Editorial Patria SA.
- Valdés, C. (Enero, 2016). Teoría de la Productividad laboral y empresarial. Gestipolis. Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/teoria-de-la-productividad-laboral-y-empresarial/>

ANEXOS



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS  
EMPRESARIALES ESCUELA  
PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

### **Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Yo (Nosotros), SANCHEZ VALCARCEL, LUCERO identificado con DNI N° 70899353, (respectivamente) estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional ADMINISTRACION de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, autorizo (autorizamos) ( X ), no autorizo (autorizamos) ( ) la divulgación y comunicación pública de mi (nuestro) Tesis: "METODOLOGIAS AGILES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL INNOVA SAC, LOS OLIVOS 2019".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

.....  
.....  
.....  
.....

Lima 14 de Febrero de 2020

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ VALCARCEL, LUCERO <b>DNI:</b> 70899353 <b>ORCID</b> 0000 0003 3955 4767	Firmado digitalmente por: LSANCHEZV el 14 Feb 2020 12:45:03

Código documento Trilce: 48412



**FACULTAD DE CIENCIAS  
EMPRESARIALES ESCUELA  
PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**Declaratoria de Autenticidad  
del Asesor**

Yo, PAREDES MORI MANUEL ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

y Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: "METODOLOGIAS AGILES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL INNOVA SAC, LOS OLIVOS 2019", del (los) autor (autores) SANCHEZ VALCARCEL LUCERO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo de Investigación / Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 29 de julio de 2020

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAREDES MORI MANUEL ALBERTO <b>DNI:</b> 40891512 <b>ORCID</b> 0000-0002-9687-492X	Firmado digitalmente por: MPAREDESMO el 14 FEB 2020 11:34: 30

Código documento Trilce: 48414

## CUESTIONARIO

### Instrucciones:

A continuación usted encontrará una serie de preguntas relacionadas para el desarrollo de un Proyecto de Investigación, seguida de escalas cuantitativas del 1 -5. El objetivo de la investigación tiene como resultado: **Establecer la influencia que existe entre las Metodologías ágiles y la Productividad en la empresa Soportex S.A -2018.**

Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión, marcando con una “X” el número de la escala cuantitativa que aparece en cada pregunta.

**1:** Nunca **2:** Casi nunca **3:** A veces **4:** Casi siempre **5:** Siempre

**Tipo de escala: Likert**

Dimensión	Preguntas	1	2	3	4	5
Flexibilidad	Mi empresa acepta mis ideas y aportes para mejorar un proceso.					
	Mi empresa adopta nuevos procesos para mejorar la carga laboral.					
	Mi empresa me brinda la oportunidad de ascender, si mi desempeño es bueno.					
	Me adapto fácilmente a los nuevos procesos en mi empresa.					
Agilidad	Considero que la capacitación que me brinda la empresa es la adecuada para desempeñarme de manera óptima					
	La empresa utiliza las herramientas adecuadas para agilizar los procesos					
	Consideras que trabajas con especialistas en tu área.					
Calidad	Contamos con un capacitador con experiencia para que nos guíe.					

	Cuento con un aprendizaje integral de mi empresa.					
Eficacia	Nos brindan la oportunidad de estudiar en programas especiales.					
	Brindo un servicio de calidad a mis clientes.					
	Me comunico eficazmente con los demás.					
	Tengo los conocimientos adecuados para desempeñar mi labor.					
Clima laboral	Tengo comunicación asertiva con mis superiores.					
	Realizo mis actividades laborales correctamente dentro de mi puesto de trabajo.					
	Las condiciones laborales son las adecuadas en mi organización.					
	Los beneficios laborales que me brinda la organización incentivan mi fidelización a mi empresa.					
	Considera que la rotación de personal merma el desempeño del equipo					
Motivación	Mi jefe directo me motiva para mejorar mi desempeño.					
	Recibo algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es por encima de lo esperado.					
	Se con exactitud qué criterios califica la evaluación de desempeño para conocer el resultado de mi labor.					

Fuente: Elaboración propia



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

---

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

LUCERO SANCHEZ VALCARCEL

---

**INFORME TÍTULADO:**

METODOLOGIAS AGILES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL INNOVA SAC, LOS OLIVOS 2019.

---

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

---

**SUSTENTADO EN FECHA: 16/12/2019**

**NOTA O MENCIÓN: 15**



Mg. Rafael López Landauro

# Pantallazo Turnitin

ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1054239123&BDS=1&s=1&o=1397538255&lang=es&ro=103

feedback studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

"Metodologías ágiles y su influencia en la productividad laboral  
Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2019"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION

AUTORA:  
Lucero Sánchez Valcárcel (ORCID: 0000-0001-3955-4767)

ASESOR:  
Dr. Israel Barrutia Barreto (ORCID: 0000-0002-5728-0651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión de Organizaciones  
CALLAO - PERÚ

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe	11 %
2	Entregado a Universidad...	3 %
3	elcomercio.pe	2 %
4	ojspace.unimh.edu.pe	1 %
5	Entregado a Universidad...	1 %
6	www.coursehero.com	1 %
7	claplayer.es	1 %
8	issuu.com	1 %
9	www.uqcm.edu.pe	1 %

Título	Problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis
<p>Metodologías ágiles y su influencia en la productividad de los trabajadores de Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2018.</p>	<p><b>Formulación:</b></p> <p>¿Cómo influye las metodologías ágiles en la productividad de los trabajadores en la empresa Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la influencia de las metodologías ágiles en la productividad de los trabajadores en la empresa Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe influencia de las metodologías ágiles en la productividad de los trabajadores en la empresa Inversiones Innova S.A. Los Olivos- 2019.</p>
	<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo influye la flexibilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la influencia de la flexibilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe influencia de flexibilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.</p>

---

---

¿Cómo influye agilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019?

Determinar la influencia de la agilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

Existe influencia de agilidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

¿Cómo influye la calidad en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019?

Determinar la influencia de la calidad en la productividad de los trabajadores en la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

Existe influencia de la calidad en la productividad los trabajadores de la empresa Inversiones Innova S.A Los Olivos- 2019.

FUENTE: Elaboración propia

---