



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ
EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES DE LA
CIUDAD DE JULIACA 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. OSCAR CHRISTIAN CHURA BORDA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA - PERÚ

2025



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ
EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES DE LA
CIUDAD DE JULIACA 2025

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. OSCAR CHRISTIAN CHURA BORDA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN:
ADMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO


Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO MIEMBRO


Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS


Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°303-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 07 de noviembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 11196, presentado por **OSCAR CHRISTIAN CHURA BORDA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES DE LA CIUDAD DE JULIACA 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

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

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller; **OSCAR CHRISTIAN CHURA BORDA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| • PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| • 1er. MIEMBRO | : | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |
| • 2do. MIEMBRO | : | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |
| • ASESOR DE TESIS | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|---------------------------------|
| • Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| • Fecha | : | martes, 11 de noviembre de 2025 |
| • Hora | : | 10:00 a.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (6)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 649-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 01 de octubre de 2025

VISTOS:

El Expediente: 2025-CU-8304 de fecha 17 de diciembre de 2025, del **Bach. CHURA BORDA OSCAR CHRISTIAN** quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del informe final de la Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. CHURA BORDA OSCAR CHRISTIAN**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES DE LA CIUDAD DE JULIACA 2025**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN** del tema **INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES DE LA CIUDAD DE JULIACA 2025**, correspondientes a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. CHURA BORDA OSCAR CHRISTIAN**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al **Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Paye Colquehuanca
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
Decanatura
Internado (1)
Archivo FCA (1)
BPC/



RESOLUCIÓN N° 321-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 30 de Abril de 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-745** de fecha 14 de Abril de 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. CHURA BORDA OSCAR CHRISTIAN**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES DE LA CIUDAD DE JULIACA 2025**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

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

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES DE LA CIUDAD DE JULIACA 2025**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCA

DISTRIBUCIÓN:
Decanato
Interstado (1)
Archivo FCA (1)



OSCAR CHRISTIAN CHURA BORDA

**INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ EJECUTO...**

 Trabajos de tesis para ingreso a repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:591407233

Fecha de entrega

15 may 2026, 23:21 GMT-5

Fecha de descarga

16 may 2026, 0:09 GMT-5

Nombre del archivo

T036_70148093_T.docx

Tamaño del archivo

11.4 MB

84 páginas

13.054 palabras

77.481 caracteres



TESIS UANCV

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos Complementarios

TÍTULO DE LA TESIS	
INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES DE LA CIUDAD DE JULIACA 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	OSCAR CHRISTIAN CHURA BORDA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70148093
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-6867-8387
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Longitud: -70.2059032 Latitud: -15.4866714 Url Maps https://maps.app.goo.gl/UAqTyjAi9MR5S1kDA 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2025 - Noviembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Administración y Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Osca Christian Chura Borda identificado con DNI Nro. 7.014.809.3
en mi condición de egresado de:

☒ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☐ Programa de Maestría o Doctorado

Administración y negocios internacionales
informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

Innovación empresarial y Habilidades laborales de los Trabajadores
de la empresa HM Conges ejecutores y Contratistas generales
de la Ciudad de Juliaca 2025

Asesorado por: Dr. Roberto Payé Colquehuanca

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 20 de Enero del 2026


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta investigación a mi familia, cuyo amor, comprensión y apoyo inquebrantable han sido mi mayor fuente de fortaleza a lo largo de este viaje. A mis padres, por su ejemplar perseverancia, ya mis hermanos, por sus palabras de aliento en los momentos más desafiantes. Y especialmente a los cientos de constructores profesionales y capacitados de los negocios en nuestra ciudad.



AGRADECIMIENTO

Me gustaría dedicar esta investigación a mi familia, cuyo amor, comprensión y apoyo inquebrantable han sido mi mayor fuente de fortaleza a lo largo de este viaje. A mis padres, por su ejemplar perseverancia, ya mis hermanos, por sus palabras de aliento en los momentos más desafiantes. Y especialmente a los cientos de constructores profesionales y capacitados de los negocios en nuestra ciudad.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.2.1. Delimitación espacial.....	3
1.2.2. Delimitación social.....	4
1.2.3. Delimitación temporal.....	4
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3.1. Problema general.....	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	5

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
--	---



3.1.1. A nivel internacional.....	8
3.1.2. A nivel nacional.....	11
3.1.3. A nivel local.....	13
3.2. BASES TEÓRICAS.....	14
3.2.1. Variable innovación empresarial.....	14
3.2.2. Variable habilidades laborales.....	19
3.3. MARCO CONCEPTUAL.....	24
3.3.1. Innovación empresarial.....	24
3.3.2. Habilidades laborales.....	24
3.3.3. Innovación en productos o servicios.....	25
3.3.4. Innovación en procesos.....	25
3.3.5. Innovación organizacional.....	25
3.3.6. Habilidades técnicas.....	25
3.3.7. Habilidades sociales.....	25
3.3.8. Habilidades de resolución de problemas.....	26
3.3.9. Productividad laboral.....	26
3.3.10. Competitividad empresarial.....	26

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	27
4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	27
4.3. VARIABLES.....	28
4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	28

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN.....	29



5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	30
5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	30
5.6.1. Población.....	30
5.6.2. Muestra.....	30
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO	31
5.7.1. Técnica	31
5.7.2. Instrumento	31
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	31
5.8.1. Confiabilidad.....	31
5.8.2. Validez	32
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS	32
5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	33

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	38
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS.....	56



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	28
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento	32
Tabla 3. Prueba de Tau b de la HG.....	34
Tabla 4. Prueba de Tau b de la HE1	35
Tabla 5. Prueba de Tau b de la HE2	36
Tabla 6. Prueba de Tau b de la HE3	37
Tabla 7. Resultados de la normalidad de los datos.....	38
Tabla 8. Baremo de correlaciones	39
Tabla 9. Correlación entre innovación empresarial y habilidades laborales	39
Tabla 10. Correlación entre innovación en servicios y habilidades laborales.....	41
Tabla 11. Correlación entre innovación en procesos y habilidades laborales	42
Tabla 12. Correlación entre innovación organizacional y habilidades laborales	44



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre innovación empresarial y habilidades laborales	
.....	40
Figura 2. Diagrama de dispersión entre innovación en servicios y habilidades laborales	
.....	41
Figura 3. Diagrama de dispersión entre innovación en procesos y habilidades laborales	
.....	43
Figura 4. Diagrama de dispersión entre innovación organizacional y habilidades laborales	
.....	44



RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado “Innovación empresarial y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM CONGEJ Ejecutores y Contratistas Generales E.I.R.L. de la ciudad de Juliaca, 2025” tuvo como propósito general determinar la relación entre innovación empresarial y las habilidades laborales de los trabajadores de una empresa del sector construcción. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal.

El conjunto de individuos que se llevó a cabo se sabe. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario con formato tipo Likert, estructurado en dos variables; la innovación empresarial (con dimensiones de innovación en productos o servicios, procesos e innovador organizacional) y habilidades laborales (con dimensiones habilidades técnicas, sociales y resolución de problemas). Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,807, con nivel de significancia 0,001, lo cual evidencia que existe una correlación positiva bastante alta, así, la innovación empresarial es significativa para el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales. Se concluye que la promoción de una cultura de innovación impacta en el mejoramiento del desempeño del talento humano, que es considerado un factor clave para la sostenibilidad y competitividad empresarial ante la dinámica actual.

Palabras clave: Innovación empresarial, habilidades laborales, innovación en procesos, desarrollo del talento humano, Juliaca.



ABSTRACT

The present research study, titled “Business Innovation and Work Skills of Employees at HM CONGEJ Ejecutores y Contratistas Generales E.I.R.L. in the City of Juliaca, 2025,” had the general objective of determining the relationship between business innovation and the work skills of employees within a company in the construction sector. The research was conducted using a quantitative approach of a correlational nature, employing a non-experimental, cross-sectional design.

The specific group of individuals involved in the study has been duly identified. For data collection, a Likert-scale questionnaire was utilized, structured around two variables: business innovation (comprising dimensions of product/service innovation, process innovation, and organizational innovation) and work skills (comprising dimensions of technical skills, social skills, and problem-solving). A Spearman’s Rho coefficient of 0.807 was obtained, with a significance level of 0.001; this demonstrates the existence of a notably high positive correlation, indicating that business innovation is significant for the development and strengthening of work competencies. It is concluded that fostering a culture of innovation positively impacts the performance of human talent—a factor considered key to business sustainability and competitiveness amidst the current dynamic business environment.

Keywords: Business innovation, labor skills, process innovation, human capital development, Juliaca.



INTRODUCCIÓN

En un contexto corporativo cada vez más competitivo y dinámico, la organización innovadora ha trascendido su condición de oportunidad para transformarse en una realidad en necesidad. Las organizaciones que no modifican sus procesos, servicios, estructuras frente a las nuevas exigencias del mercado, corren el riesgo de perder competitividad. En este sentido, las habilidades laborales de los trabajadores son el principal motor de los cambios en la empresa y de la mejora continua y de la incorporación de nuevas prácticas.

La empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales E.I.R.L., dedicada a la ejecución de obras y servicios especializados del rubro de la construcción y contrataciones del Estado, ha enfrentado retos en el fortalecimiento del capital humano, el uso de tecnologías y la optimización de procesos internos. En este contexto, resulta imperativo evaluar como la innovación empresarial afecta el desarrollo y ejecución de las competencias laborales de su personal.

Desde el plano teórico, que la innovación no sólo mejora la productividad, sino que también requiere nuevas competencias laborales; entre otras, la capacidad de adaptación al cambio, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico o el uso de herramientas digitales (Martínez, 2022). En consecuencia, el estudio de esta relación en una empresa de tamaño medio que opera en una ciudad intermedia como Juliaca, donde la inversión en capital humano es menor.

Esta investigación El propósito es examinar la correlación entre la innovación corporativa y las habilidades laborales de los empleados de la organización descrita para el año 2025 el estudio abordará dimensiones de cada variable lo que permitirá realizar una evaluación técnica sobre la situación actual y elaborar recomendaciones que ayuden a gestionar adecuadamente el talento humano de la empresa.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto mundial, la innovación empresarial ha sido identificada como un factor clave en el ámbito de la sostenibilidad, la competitividad y la resiliencia. Países como Alemania, Corea del Sur y Estados Unidos han evidenciado que la inversión en Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) ejerce un impacto directo en la calidad del empleo y en la adquisición de nuevas competencias. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2022), las entidades corporativas que fomentan sistemas de gestión de datos son aquellas que fomentan la implementación de sistemas de datos de innovación establecen un requerimiento de trabajadores con mayores competencias digitales, habilidades interpersonales y capacidades para la resolución de problemas complejos. Así, se identifica la relación entre la innovación y el desarrollo del talento humano.

En este mismo marco, el estudio del Banco Mundial (2023) evidenció que las empresas de Latinoamérica que adoptan prácticas innovadoras como digitalizar procesos, diseñar nuevos servicios o mejorar la gestión operativa muestran mejores indicadores de productividad laboral y de adaptación a los cambios en el mercado. Se consideró otras dimensiones como la cultura organizacional que juega un papel relevante en la innovación y que las organizaciones enfatizan la misma. Sin embargo, se detectó una brecha



importante entre la innovación organizacional y el nivel de preparación de los trabajadores, lo que puede generar resistencias internas y limitar el impacto transformador de estas prácticas.

La ONUDI (2021) también advirtió que muchas micro y pequeñas empresas de los países en desarrollo no tienen una cultura de la innovación estructurada, lo cual impide el fortalecimiento de habilidades en sus trabajadores. Esta falta de equilibrio limita su competencia en mercados globales donde hay una mayor demanda por competencias técnicas y por competencias blandas.

En el Perú, el estímulo a la innovación empresarial Se ha consolidado como uno de los pilares fundamentales en las estrategias públicas en relación con el desarrollo productivo. El Plan Nacional de Competitividad y Productividad (MEF, 2022) postula Es imperativo robustecer las habilidades de innovación corporativa con el objetivo de optimizar la eficiencia operativa su eficiencia operativa, su inserción a mercados internacionales y su sostenibilidad a largo plazo. Sin embargo, uno de los principales problemas es la débil articulación que existe entre los procesos de innovación tecnológica, organizacional o comercial, con el efectivo Desarrollo de las habilidades laborales de los empleados Desarrollo de las competencias ocupacionales de los trabajadores Desarrollo de las competencias laborales de los empleados, en especial las MYPES.

De acuerdo con un documento del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2023), sólo menos del 30 % de empresas peruanas que invierten en innovación aptan planes de capacitación relacionados a dichos procesos. Esta brecha impide que se aproveche efectivamente la innovación, ya que los trabajadores carecen de las competencias necesarias para adaptar, poner en marcha o sostener los cambios. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el año 2023 indica que en sectores como la construcción o los servicios técnicos todavía hay



escasa mano de obra con habilidades avanzadas que impida que la tecnología y nuevos modelos de gestión tengan un impacto.

A pesar del crecimiento sostenido de las empresas de ejecución de obras, los contratistas generales y las empresas de servicios técnicos de la ciudad de Juliaca, su capacidad para innovar en forma estructurada es limitada. La firma HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales E.I.R.L no es ajena a esta realidad. Aunque sí que hay una intención de mejorar, lo que se traduce en la implementación de mejoras en procesos o servicios, al ser estos esfuerzos de innovación no se logran plasmar y, por tanto, no se logra la intención. Esto suele deberse a que sus trabajadores no cuentan con competencias como la adaptabilidad, el manejo de tecnología digital o la solución de problemas en contextos flexibles

Un estudio de la Universidad Nacional de Juliaca (Torres, 2023) demostró que muchas empresas locales no tienen estrategias para articular la innovación empresarial con el desarrollo de habilidades laborales. Esto genera una desconexión entre los objetivos de mejora organizacional y la realidad de su capital humano.

En el caso puntual de HM Congej E.I.R.L., se observa que la empresa necesita alinear su visión innovadora con un proceso sistemático de formación y desarrollo de competencias laborales que permiten aumentar la productividad, reducir el margen de error operativo y mejorar la calidad del servicio ofrecido.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

La ciudad de Juliaca es el lugar donde se realiza la presente investigación. En específico es en la empresa HM CONGEJ Ejecutores y Contratistas Generales E.I.R.L. Dicha empresa se dedica a la ejecución de obras civiles, servicios generales y actividades



de construcción y mantenimiento. Esta empresa fue escogida por su expansión sostenida en el sector y su interés incipiente en procesos de innovación organizacional.

1.2.2. Delimitación social

El estudio se desarrolla dentro del año 2025, que fue cuando se aplicaron los instrumentos para la recolección de datos, se realizó el análisis estadístico y se formularon las conclusiones y recomendaciones. A continuación se describe el tipo de información que hemos podido recopilar a partir de varios meses de trabajo en el campo y entrevistas con principales tanto de la multinacional como del Estado.

1.2.3. Delimitación temporal

La investigación está dirigida a los trabajadores operativos y administrativos de la empresa HM CONGEJ E.I.R.L, los mismos que constituyen el capital humano que permite desarrollar y sostener procesos innovadores. Se considera no sólo a la plantilla con funciones técnicas, sino también a los involucrados en actividades de gestión o supervisión, pues todos ellos tienen un papel destacado en la implementación de innovaciones empresariales.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre innovación empresarial y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores Y Contratistas Generales empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre innovación en servicios y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025?

- ¿Qué relación existe entre innovación en procesos y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025?
- ¿Qué relación existe entre innovación organizacional y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Teórica

La presente investigación tiene un sustento teórico que establece la necesidad de comprender la manera que la innovación empresarial permite fortalecer talentos laborales de trabajadores en contextos empresariales. Según Ramírez (2023), la innovación no sólo se refiere a la aparición de nuevos productos y/o procesos, también implica cambios en la cultura organizacional que estimulan en el personal el desarrollo de competencias técnicas, cognitivas y sociales. En este sentido el estudio contribuye a la literatura reciente sobre dicha relación pero lo explore desde una óptica aplicada al sector de obras y construcción, un tema poco estudiado a nivel local y regional También se amplía el marco conceptual sobre la formación de capital humano en organizaciones en crecimiento.

Práctico

Con base en la presentación de resultados de este trabajo, desde la práctica da información fundamental a aquellos responsables de la gestión empresarial de HM CONGEJ Ejecutores y Contratistas Generales E.I.R.L. ya que permite establecer si las iniciativas de innovación tienen un impacto real en las capacidades y desempeño del personal. Esta información puede ser utilizada para la mejora de programas internos de formación y para la selección, evaluación e incentivos del personal. Además, los



resultados servirán a otras empresas del rubro que enfrentan este tipo de problemáticas, ya que se generarán modelos de intervención que favorezcan la empleabilidad, adaptabilidad y productividad del trabajador en un entorno competitivo y de cambio tecnológico.

Metodológico

La investigación tiene una importancia metodológica, dado que utiliza un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que permite medir el grado de nexo entre dos variables consideradas clave para la sostenibilidad organizacional. La incorporación de instrumentos validados, el análisis estadístico de la información y la aplicación en un contexto real les otorgan rigor y validez a los resultados. En adición, la metodología que se aplica es replicable en otras empresas que se mueven en el mismo sector, con lo que se favorece la contrastación empírica y la comparación en entornos similares.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre innovación empresarial y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación que existe entre innovación en servicios y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.
- Determinar la relación que existe entre innovación en procesos y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.
- Determinar la relación que existe entre innovación organizacional y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. *A nivel internacional*

En un estudio llevado a cabo en empresas manufactureras de tamaño medio en Alemania, Müller (2022) se propuso analizar cómo los procesos de innovación organizacional impactan el desarrollo de competencias laborales. Mediante una metodología cuantitativa aplicada a 32 industrias de tecnología mecánica avanzada se identificó que las organizaciones que fomentaron una cultura de la innovación interna – por medio del rediseño de procesos, la incorporación de tecnologías digitales y la promoción del trabajo colaborativo- lograron una mejora significativa en las habilidades técnicas y transversales de sus trabajadores. De un modo particular se realizó la constatación de un aumento en la capacidad de resolución problemas adaptación al cambio y liderazgo en línea Los autores concluyen que la verdadera innovación empresarial no se encuentra en los productos ni en los servicios, la innovación es el ser humano con el que se trabaja. Este hallazgo resulta relevante para las empresas latinoamericanas donde el foco en las personas es escaso comparado con la innovación estructural.

En el trabajo de Thompson (2021) en Canadá, se estima que la innovación organizacional repercute de forma directa en la productividad y desarrollo de habilidades



blandas de empresas del rubro de la construcción y obras civiles en Quebec. Se aplicaron encuestas que corresponden al diseño correlacional a más de 250 trabajadores de distinta jerarquía. Los resultados mostraron que los ambientes organizacionales más innovadores tienen trabajadores más comunicativos con pensamiento crítico, trabajo en equipo y métodos para resolver conflictos. En este caso, la innovación no solo consistía en tecnología sino en la implementación de modelos de trabajo ágiles, liderazgo horizontal y espacios de concreción de soluciones. La innovación no es sólo cuestión de tecnología. Hay bienestar económico y social que las empresas pueden alcanzar por medio de la innovación. Instituciones públicas y empresas de países en desarrollo no deben ignorar este potencial.

En el país Chile, se realizó un estudio en micro y pequeñas empresas del sector servicios de la Región Metropolitana de Santiago, por parte de Riquelme (2023). En este estudio, se realizó un análisis sobre el impacto de la innovación incremental en las capacidades laborales. Esto se llevó a cabo en los colaboradores (de la empresa). Se utilizó un diseño mixto con entrevistas y mediciones de desempeño, y se demostró que los procesos de innovación gradual como mejoras internas, cambio de herramienta, y rediseño de funciones, fortalecían competencias como autonomía, aprendizaje autodirigido, y polivalencia técnica. Los trabajadores se sintieron más involucrados y se mostró mayor iniciativa cuando fueron parte del proceso de cambio. El estudio concluye que la innovación empresarial en contextos emergentes debe entenderse como un instrumento para la creación de ambientes laborales en donde la práctica institucional sea el aprendizaje continuo. La región sur del Perú, donde el desempeño laboral todavía es mejorado desde esquemas tradicionales. Este enfoque puede servir como modelo para empresas regionales.



En Colombia, Martínez (2022) realizó una investigación donde analizó la relación entre la innovación empresarial y el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales en empresas del sector extractivo y de ingeniería civil, especialmente en firmas contratistas de Bogotá. La investigación fue cuantitativa, y en la que se aplicó una encuesta a un total de 210 trabajadores de empresas de distintos rubros. Los resultados muestran que son las empresas con prácticas de innovación activa, como el uso de software de modelado, automatización de procesos, así como la capacitación continua en TIC, las que logran trabajadores más competentes en análisis crítico, gestión del tiempo, pensamiento estratégico y responsabilidad organizacional. Igualmente, se vincularon los cambios a incentivos para la solución de conflictos en cada uno de los lugares de trabajo. El autor argumenta que en escenarios donde la innovación se incorpora a la cultura organizacional, se puede acceder a mejores perfiles laborales. Esta propuesta coincide con los objetivos que podría asumir las empresas contratistas en ciudades como Juliaca para mejorar su competitividad mediante el desarrollo del talento humano.

El impacto de la innovación empresarial en el fortalecimiento de las habilidades laborales en empresas de infraestructura y obras públicas de la Comunidad Valenciana es lo que estudió García (2023) en España. El estudio se realizó mediante un diseño cualitativo, donde se aplicaron entrevistas semiestructuradas a 18 gerentes y mandos medios de empresas contratistas y grupos focales de trabajadores operativos. Los resultados evidenciaron que la implementación de estrategias innovadoras como metodologías de mejora continua, el uso de plataformas colaborativas y el liderazgo participativo eran propicias para el desarrollo de competencias laborales como autogestión, comunicación y toma de decisiones. Por otro lado, las compañías más innovadoras han demostrado tener un mejor clima organizacional y retención de talento. Este antecedente es de gran relevancia para el estudio en Juliaca, dado que muestra cómo



un vínculo entre innovación y habilidades laborales puede llevarse a cabo en empresas dedicadas a la construcción, como es el caso de HM CONGEJ E.I.R.L.

3.1.2. A nivel nacional

En su estudio sobre la industria manufacturera de Lima, Quispe (2022) observó el efecto que tienen las prácticas de innovación empresarial en los desarrollos de habilidades técnicas y de resolución de problemas del operario. Entre dichas prácticas están la automatización de procesos y diversificación de productos. Los hallazgos evidencian que las empresas con procesos innovadores son capaces de generar un ambiente de trabajo que se hace más dinámico, esto hace que los trabajadores se vean motivados a actualizar sus conocimientos, incrementar su adaptabilidad y fortalecer habilidades blandas como el trabajo en equipo y la comunicación. Las novedades y la innovación no solo crean o mejoran productos o servicios, sino que también crean y/o redefinen perfiles profesionales y profesionalizan aún más al talento humano.

En el trabajo de Salazar (2023), realizado en agroindustrias de Ica, se evalúa la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño del personal técnico y administrativo. Se demostró que la inversión en modernizar maquinaria y rediseñar procesos favoreció las competencias laborales de los trabajadores, quienes apuestan por la formación en el puesto de trabajo y el autoaprendizaje. También se encontró que la cultura organizacional innovadora fomenta el establecimiento de un clima de mejora continua que favorece la satisfacción y permanencia de los trabajadores. El autor indica que es necesario añadir formación a la innovación para dar más valor a las competencias laborales.

López (2021), llevó a cabo una investigación en empresas del sector textil de Gamarra, Lima, con el objetivo de determinar la relación entre la innovación en modelos de negocio y el desarrollo de habilidades en trabajadores según niveles. Según se aprecia



en el estudio, las empresas que optaron por innovar en lo digital y en el comercio electrónico reclamaron de sus trabajadores nueva actividad, sobre todo de tecnologías de la información, multicanalidad y gestión de plataformas. Este proceso de transformación llevó a los colaboradores a capacitarse en herramientas digitales y a adaptar ambientes de trabajo más exigentes. Esto demuestra que la innovación empresarial obliga a una renovación de las capacidades laborales.

El estudio que realizó Martínez (2022) en empresas del sector construcción de la región Arequipa estuvo enfocado en el análisis de proyectos de innovación organizacional y cómo el uso de sistemas de gestión integrados (ISO) incide sobre las habilidades laborales del trabajador. Los resultados pusieron de manifiesto que la introducción de estándares de calidad y seguridad tuvo un efecto positivo no sólo sobre los procesos técnicos, sino también en el fortalecimiento de otras habilidades blandas, como el liderazgo, el pensamiento crítico o la capacidad de cumplimiento normativo. El autor asegura que, la innovación organizacional altera la metodología tradicional del trabajo y propone solicitar mayores rigurosidad y olfato en sus colaboradores.

En la ciudad de Puno, Quispe (2022) investigó la relación que existe entre la innovación empresarial y el desarrollo de competencias técnicas en empresas que se dedican a las obras públicas. La investigación es cuantitativa de tipo correlacional en la que participaron 85 trabajadores del sector. En consecuencia, se concluyó que los trabajadores podían desarrollar habilidades especiales, técnicas, a partir de la adopción de sistemas automatizados, uso de tecnologías de georreferenciación y digitalización de los procesos. El autor destaca que la innovación no sólo es aquella mejora que se le da a los productos o servicio, sino que es un desarrollo del trabajo. Este antecedente permite contextualizar la investigación en Juliaca, donde el rubro de contratistas requiere una transformación del trabajo por innovación.

3.1.3. *A nivel local*

En el 2023, Cárdenas analizó en nuestra ciudad de Juliaca, en pequeñas empresas del rubro construcción, cómo la adopción de prácticas innovadoras como la digitalización de procesos administrativos o el uso de software de planificación de obras, influía sobre las competencias laborales del personal técnico. Los estudios revelaron que con estas iniciativas se fortalecieron habilidades como el uso de herramientas digitales, la ordenación del trabajo por metas y la solución autónoma de problemas operativos. El autor enfatiza que si bien la innovación aún es incipiente en varias empresas locales, su implementación mejora notablemente la calidad del desempeño del recurso humano.

De acuerdo con Choquehuanca (2022), se realizó una investigación dentro de las empresas del sector servicio logístico de Puno, donde relacionó la innovación en procesos y el desarrollo de habilidades laborales. El estudio llegó a la conclusión que las organizaciones que optaron por la trazabilidad digital de pedidos, uso de aplicativos, así como gestión automatizada de almacenes, han podido ver un avance importante en la capacidad del personal que utiliza tecnología, gestiona información y colabora para hacer el trabajo. Nuestras investigaciones nos dicen que la innovación no sólo promueve la productividad, sino que también mejora los modos de aprendizaje y la relación que los trabajadores desarrollan con su entorno.

Según Mamani (2023), el estudio de caso muestra cómo la innovación organizacional y técnica impacta en el rendimiento del personal. Se comprobó que, con las nuevas metodologías de trabajo y la renovación de equipos, los trabajadores fueron generando la necesidad de actualizar sus conocimientos técnicos y llevar a la práctica habilidades blandas como la adaptabilidad al cambio y la comunicación asertiva y el liderazgo en campo. Este reconocimiento desde el contexto de una localidad muestra que



atención a la innovación empresarial es un motor de desarrollo humano en el marco de un entorno productivo.

Quispe and Ramos (2021) analizan a empresas del sector manufactura plástica de Juliaca, encontrando que la mejora de habilidades laborales se produce porque se invierte en maquinaria automatizada, en sistemas de gestión de inventarios y plataformas digitales de ventas. Se evidenció que los trabajadores habían mejorado no solo en su productividad, sino también en su adaptabilidad tecnológica, en su pensamiento lógico y en su compromiso con la calidad. Los nuevos procesos innovadores crean una organización empresarial más orientada al aprendizaje constante, así como a la mejora continua.

En un estudio de investigación de Apaza (2023) en microempresas del sector comercio de Juliaca, se revisó la forma en la que estas innovaciones en atención al cliente a través de redes sociales y sistemas de fidelización electrónica transformaron las habilidades laborales de los trabajadores. Al finalizar el estudio se concluyó que estas prácticas exigieron una mejora en las competencias comunicacionales, el dominio de plataformas digitales y las habilidades socioemocionales para interactuar con los clientes. Esta vivencia en lo local reitera que la innovación, cuando menos en su implementación más simple, redefine el perfil profesional de los trabajadores, además de elevar la vara de su desempeño.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. *Variable innovación empresarial*

La innovación empresarial es el lugar de trabajo en el que se desarrollan, adoptan o adoptan ideas que se adquieren a partir de un nivel de autosuficiencia o competitividad, elogiando las exigencias de la sociedad o el medio ambiente. La innovación no se asocia a cierta invención o creación de tipo tecnológico como podría esperarse, sino a la dotación



de mejoras en los procesos operativos, estructuras organizativas, modelos de negocio y formas de interacción con los consumidores (Villanueva, 2022). En este sentido, requiere un entorno organizACIONAL que produzca apertura al cambio, un liderazgo participativo y una cultura que fomente la creatividad y el aprendizaje continuo. La innovación puede ser incremental, es decir que genere pequeñas mejoras, o disruptiva, que genere cambios radicales en la forma de operar, un producto o un servicio. Ambos tipos de innovación deben ser llevados a la práctica para sobrellevar el crecimiento y la diferenciación de una empresa en un ambiente competitivo.

Importancia de la innovación empresarial

La innovación empresarial es esencial para que las organizaciones adquieran capacidades de adaptación a contextos cambiantes, dinámicos y altamente exigentes. Según Sánchez (2023), las empresas que producen innovaciones no solamente hacen más eficientes sus procesos internos y reducen costos. Además, se favorece el desarrollo de nuevos productos. Igualmente, se aumenta la satisfacción del cliente. Finalmente, se obtienen ventajas competitivas sostenibles. En el caso de empresas de construcción o servicios técnicos, la innovación ayuda a mejorar la planificación de obras, la seguridad laboral y la calidad del servicio. Además, crea una cultura interna de mejora continua que impacta en el desarrollo de habilidades del talento humano y en la retención de personal clave y la atracción de nuevas oportunidades de negocio. En sistemas empresariales de Juliaca -donde la mayoría de empresas hace lo mismo de la misma manera- optar por innovar es fundamental para la sostenibilidad y el crecimiento empresarial.

Dimensión innovación en productos o servicios

Esta dimensión se refiere a la capacidad de una empresa para desarrollar y comercializar bienes o servicios innovadores que implican una mejora importante de los que ya existen en el mercado. Según Ramírez (2023), la innovación en productos es el

diseño de un producto completamente nuevo o la mejora de las características, funcionalidad, diseño o desempeño de un producto ya existente, a fin de atender al cliente y/o abrirse a otro nuevo segmento de mercado. Cuando de servicios se trata, innovar es dotar de nuevas formas de brindar el servicio, incorporar tecnología o facilitar la interacción con el usuario. Esta dimensión es muy importante en ambientes de alta competencia donde podemos diferenciarnos a través de la innovación que permite a las organizaciones mantenerse vigente y atraer consumidores más exigentes.

Indicador: Número de nuevos productos o servicios lanzados

Este indicador mide la cantidad de innovaciones que la compañía ha incorporado en su portafolio en un periodo dado. Muestra directamente el esfuerzo por el desarrollo de productos y la inversión en creatividad, diseño y pruebas de validación. Según Gutiérrez (2022), la frecuencia en el lanzamiento de innovaciones da cuenta de la dinámica organizacional y respuesta a las exigencias del mercado. La ausencia de estos lanzamientos, en contraposición, puede revelar estancamiento o baja competitividad.

Indicador: Ingresos generados por productos o servicios nuevos

Este indicador se utiliza para medir cuánto representan en ventas los productos o servicios recientemente desarrollados y a los que se les innovación escarnezco, en comparación con los ya existentes. De acuerdo con Soria (2023), una innovación que logra la aceptación del consumidor, generando ingresos, es más que una invención, es una innovación, por lo que el colegio aplicó este concepto. Una alta proporción de negocio originada en productos nuevos implica una innovación rentable y con buenas perspectivas de mercado.

Indicador: Participación de mercado de los productos innovadores

Este indicador se refiere a la posición del producto o servicio innovador frente a la competencia. Evalúa cuánto se ha abierto camino la marca en el mercado y en qué



medida influye sobre las preferencias de los consumidores. También revela el grado en que contribuye al liderazgo de la empresa. Conforme a Fernández (2022), una alta cuota de mercado lograda por innovaciones recientes de la empresa evidencia que ha sido capaz de detectar o anticipar la necesidad del entorno y construir propuestas de valor diferenciales con ventaja competitiva sostenible.

Dimensión innovación en procesos

La innovación en los procesos consiste en la incorporación de significativas mejoras en los métodos de producción, organización o distribución. El objetivo de esta innovación es optimizar los recursos, reducir costes y aumentar la productividad global de la empresa. De acuerdo con Valverde (2023), esta dimensión no sólo agrupa la adopción de nuevas tecnologías, sino que también el rediseño de prácticas operativas, flujos de trabajo y técnicas de mejora continua. Cuando hablamos de empresas del sector construcción o industrial como HM CONGEJ, este tipo de innovación resulta clave en su competitividad y en su forma de trabajar ya que deben cumplir con plazo.

Indicador: Reducción de costos operacionales

Este indicador refleja la medida en que la innovación puesta en práctica ha servido para reducir los gastos repetitivos de la organización, relacionados con procesos internos como mano de obra, consumo de insumos, energía o tiempos muertos. Cárdenas (2022) sostiene que mantener bajos costes de forma sostenible, gracias a la innovación, es síntoma de una gestión eficaz que busca el uso racional de los recursos y un óptimo rendimiento económico sin mermar la calidad del producto o servicio.

Indicador: Incremento en la eficiencia de los procesos internos

Este indicador analiza si la innovación ha permitido mejorar el tiempo de procesos, flujos de trabajo y uso de capacidad operativa. Al ser más eficientes, cometemos menos errores, tenemos que retrabajar menos y entregamos los productos o servicios más

a tiempo. Según Morales (2021), el aumento de la eficiencia operativa es uno de los beneficios directos más importantes que tiene innovar en los procesos. Esto se traduce en la posibilidad de lograr más objetivos utilizando menos recursos. En consecuencia, se mejora la productividad y la calidad de las tareas se mantiene.

Indicador: Implementación de nuevas tecnologías en los procesos productivos

Este indicador evalúa la adopción de herramientas, equipos o plataformas digitales que transforman el operar habitual de su negocio. Incluye tecnologías como sensores, sistemas de control, automatización, entre otros. La modernización del proceso no sólo se obtiene en su implementación, sino en el uso tecnológico que también a su vez se vuelve un proceso más predecible y medible. Además, permite tener control sobre la adaptación del factor humano, quien ha dejado de ser necesario en el proceso. Esto también ayuda a que se mida el margen de error.

Dimensión innovación organizacional

Esta dimensión significa un cambio en la estructura, la estrategia y la cultura de la empresa para mejorar su funcionamiento. También, la adaptación al entorno y la competitividad. De acuerdo con Martínez (2023), la innovación organizacional se refiere a rediseñar los procesos internos, redefinir la jerarquía o implementar nuevas formas de gestión, lo que permitirá fomentar la eficiencia, la creatividad y la colaboración. Las empresas constructoras como HM CONGEJ deben adaptarse a la nueva realidad del mercado, que cada vez es más cambiante y de gran competencia.

Indicador: Introducción de nuevos modelos de negocio

El indicador evalúa la capacidad de la empresa para cambiar su modelo de negocio, es decir, cómo genera ingresos o añade líneas de valor que alteren su propuesta al cliente. Según Salinas (2022), un nuevo modelo de negocio puede incluir la ampliación de la gama de servicios, la inclusión de plataformas digitales para ofrecer productos o

incluso una conversión hacia esquemas de economía circular. En el ámbito de la construcción, esto puede referirse a concebir modelos de edificación sostenible o a otras actuaciones integrales llave en mano.

Indicador: Cambios en la estructura organizativa

Se analizan los cambios en los niveles jerárquicos, los flujos de comunicación, las unidades funcionales o los roles del personal. Según Gutiérrez (2021), la estructura organizacional flexible permite una respuesta más efectiva a los retos que impone el entorno, así como una mejor asignación de responsabilidad. En empresas del tipo de HM CONGEJ esto puede hacerse evidente en la creación de áreas de planificación digital, equipos multidisciplinarios o reducción de niveles burocrático.

Indicador: Nuevas estrategias de gestión

Este indicador se refiere a la adopción de nuevas metodologías administrativas, tales como gestión por resultados, liderazgo participativo, trabajo por objetivos o uso de metodologías ágiles. Mendoza (2023) señala que implementar nuevas estrategias de gestión permite fortalecer la coordinación, aumentar la productividad y fomentar la innovación. En el mundo de la construcción, esto se puede traducir en una mejor comunicación entre las áreas técnica, financiera y logística para ejecutar proyectos.

3.2.2. Variable habilidades laborales

Las destrezas laborales son las competencias necesarias para que las personas puedan desempeñarse con éxito en su trabajo o profesión. Estos atributos pueden referirse a cualidades técnicas, cognitivas o interpersonales. Todos son necesarios para poder adaptarse al contexto organizacional. De acuerdo a Herrera (2022), no solo se relacionan las capacidades laborales con el saber técnico relacionado al oficio del trabajador, sino también con la resolución de problemas, la comunicación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad al cambio. Adquirir, dentro del ámbito académico o del trabajo, habilidades

que contribuyan a alcanzar los objetivos que manualmente se ha fijado, no sólo los objetivos colectivos de la organización, sino también los individuales.

Importancia de habilidades laborales

La importancia de las habilidades laborales está en su efecto directo sobre la productividad, innovación y calidad del trabajo dentro de las organizaciones. En el marco de un entorno económico competitivo y cambiante, Rojas (2023) sostiene que un trabajador con habilidades laborales se convierte en una ventaja estratégica para la eficiencia operativa y la mejora continua. Además, los empleos deben permitir a las personas adaptarse a los cambios tecnológicos y aprender. Las empresas del sector construcción poseen trabajadores con habilidades desarrolladas que les permiten enfrentar los retos logísticos, técnicos y de gestión de cada proyecto. Esto promueve la sostenibilidad del negocio.

Dimensión habilidades técnicas

La dimensión habilidades técnicas es un conjunto de capacidades, conocimientos y destreza para el ejercicio de una ocupación laboral en el área en particular. Se encuentran directamente vinculadas al uso de herramientas, tecnologías, procedimientos técnicos y normativas del sector productivo. Según las palabras de Gutiérrez (2023), las habilidades técnicas constituyen la base del desempeño eficaz de diversos procesos donde el factor humano aparece como la fuente de la mala calidad de la producción, problemas de seguridad en los procesos, entre otros. En el mercado tan competitivo de hoy en día, el dominio de estas competencias no solo mejora la productividad personal de un trabajador, sino que también fortalece la organización en sus competidores.

Indicador: Nivel de conocimiento técnico específico

Este indicador permite conocer hasta qué punto el trabajador posee una capacidad especializada de acuerdo con la actividad que desempeña y que se requiere para su cargo,

como manejo de maquinaria (obras), interpretación de planos, conocimiento normativo (analistas, médicos) y similares. Como señala Torres (2023), las intervenciones en el sistema productivo requieren del conocimiento técnico especializado que es capaz de ejecutar adecuadamente tareas complejas que permiten disminuir errores, mejorar la operación y aumentar la calidad de la producción.

Indicador: Certificaciones obtenidas en áreas clave

Este indicador analiza si las personas trabajadoras tienen acreditaciones formales en alguna ocupación técnica relevante, como soldador, seguridad industrial o manejo de software especializado. Según Ramírez (2022) las certificaciones son un comprobante objetivo de competencias adquiridas y contribuyen a aumentar la confianza institucional en el capital humano. Se constituyen en respaldo durante auditorías o licitaciones.

Indicador: Capacidad de operar nuevas tecnologías

Este indicador mide la capacidad del trabajador para integrarse e implementar nuevas tecnologías en su área de trabajo como ser herramientas digitales, automatización o sistemas inteligentes. Según consulta Mendoza (2023), la capacidad de operar nuevas tecnologías es indispensable en los entornos industriales actuales ya que facilita la innovación, reduce los tiempos de producción y mejora la trazabilidad.

Dimensión habilidades sociales

La dimensión habilidades sociales se refiere a las competencias interpersonales que permiten a los trabajadores establecer relaciones laborales positivas que favorecen la cooperación y el buen funcionamiento en los entornos organizacionales. Estas capacidades consisten en poder comunicar con claridad y respeto, colaborar en equipos multidisciplinarios, resolver conflictos y adaptarse a los cambios del entorno. De acuerdo a Ramírez indica, las habilidades sociales son fundamentales en el fortalecimiento del clima organizacional y de redes de trabajo, ya que permiten que se integren y disminuyan



tensiones en un clima más propenso a la cohesión. En organizaciones donde se priorizan la innovación y la mejora continua, estas competencias permiten coordinar esfuerzos colectivos, alinear la cultura colaborativa organizacional con los objetivos estratégicos.

Indicador: Nivel de comunicación efectiva en el trabajo

Se considera que un trabajador tiene este indicador cuando las interacciones con su entorno (ya sea su jefe, compañeros o clientes) se producen de una forma clara, precisa, respetuosa y correcta. La comunicación efectiva se da, no solo por medio de las palabras, sino también mediante la escucha. Esto hace posible un intercambio fluido de ideas y pensamientos, que involucra a cualquier colaborador y a sus superiores. Según Gutiérrez (2023), una adecuada comunicación fortalece el clima organizacional, mejora los errores operativos y mejora la coordinación en los procesos internos. En entornos empresarialmente innovadores, una comunicación fluida es fundamental para el aprendizaje colaborativo como para la implementación de cambios.

Indicador: Capacidad de trabajo en equipo

Este indicador considera hasta qué punto se manifiesta la colaboración, en la búsqueda de objetivos colectivos, entre los trabajadores, el reparto de labores, el respeto a los papeles y el aportar desde la propia experiencia. Se dice que, según Herrera, el trabajo en equipo eficiente está relacionado con un alto nivel de sinergia organizacional. Esto se debe a que el trabajo en equipo permite sumar visiones y habilidades para aportar soluciones más creativas. La colaboración entre distintas secciones de las empresas resulta clave para la generación de propuestas viables.

Indicador: Adaptabilidad al cambio organizacional

Este indicador da cuenta de la disposición y habilidad de un trabajador para adaptarse a nuevas políticas, procedimientos, herramientas tecnológicas o estilos de dirección que surgen como consecuencia de los cambios en el entorno. Según Mendoza



(2023), en entornos sumamente competitivos y de constante transformación, esta habilidad blanda permite al personal eludir la resistencia al cambio, conservar su productividad y participar activa y proactivamente en la mejora continua. Las compañías innovadoras precisan de empleados versátiles, facultados para desarrollarse al paso de la organización.

Dimensión habilidades de resolución de problemas

La gerencia financiera es el procedimiento que toma el administrador financiero, de acuerdo a una serie de principios organizacionales y prácticos. Dentro del contexto de digitalización de los procesos empresariales con que se trabaja en la actualidad, esta dimensión contempla el uso de tecnologías de la información para realizar la administración de las finanzas de forma transparente, eficiente y oportuna. La gestión financiera moderna no se ocupa solo de la contabilidad. Es también la interpretación en tiempo real de los indicadores económicos, la proyección de escenarios futuros y la automatización de tareas administrativas, que permiten la toma de decisiones estratégicas Mendoza (2023).

Indicador: Capacidad para identificar problemas en los procesos

Este indicador mide la capacidad de los trabajadores para reconocer fallas, ineficiencias y áreas de oportunidad en los procesos operativos o administrativos. Se necesita un pensamiento analítico, una buena capacidad de observación e igual dominio técnico del puesto. Tras identificar el problema verdadero, se facilitara el trabajo del consultor quien tendrá a la mano lo más importante que será el verdadero diagnóstico, Herrera (2023).

Indicador: Implementación de soluciones innovadoras

Este indicador evalúa en qué medida el colaborador propone e implementar estrategias, prácticas o tecnologías nuevas para resolver problemas detectados. No basta

con resolver, hay que resolver, pero hacerlo de una manera creativa y eficiente. Según Torres (2021) los trabajadores que implementan soluciones innovadoras están comprometidos con la mejora continua y favorecen la cultura de innovación en la empresa.

Indicador: Evaluación de resultados tras aplicar soluciones

Este aspecto refleja cómo los trabajadores son capaces de evaluar el funcionamiento posterior a sus acciones correctivas. Establecer una referencia o punto de comparación es esencial en el proceso de evaluación. Esto implica medir resultados, comparar escenarios antes y después de la intervención, y aprender de los aciertos o errores. La retroalimentación robustecida y el aprendizaje que permitirá una mejor toma de decisiones en el futuro (Gutiérrez, 2022).

3.3. MARCO CONCEPTUAL

3.3.1. Innovación empresarial

Se encarga de introducir grandes cambios en productos, procesos, estructuras u organizaciones de las empresas para mejorar su desempeño competitivo. La innovación empresarial, según Cruz (2023), consiste en una actividad innovadora que genera valor dentro de la organización, para sus trabajadores y sus clientes, mediante soluciones que incrementan su capacidad de operar, adaptarse o diferenciarse en el mercado.

3.3.2. Habilidades laborales

Se refiere a las habilidades, conocimientos, actitudes y competencias que tienen los trabajadores para ejecutar con eficacia su cometido. Según Mendoza (2022) las destrezas para el trabajo se pueden agrupar en habilidades técnicas, habilidades sociales, y habilidades cognitivas, habilidades que posibilitan ser productivos, adaptables y crecer dentro de una empresa.



3.3.3. Innovación en productos o servicios

Mejora o creación de bienes o servicios que la empresa ofrece al mercado para satisfacer nuevas necesidades. De acuerdo con Salazar (2021), este tipo de innovación contribuye a que las organizaciones consigan un crecimiento de sus clientes, mejorar su posicionamiento y generar ventajas competitivas sostenibles.

3.3.4. Innovación en procesos

Consiste en hacer mejoras o implementar tecnología nueva o diferente en lo que se produce. De acuerdo con Ramírez (2022), esta innovación busca aumentar la eficiencia operativa, reducir costes y minimizar errores en la ejecución de las actividades esenciales de la empresa.

3.3.5. Innovación organizacional

Se refiere a nuevas herramientas de gestión, nuevas formas de organización y nuevos modelos de negocio que transforman la estructura interna de la empresa. Tal y como se expone en el artículo de López (2023), esta innovación genera una cultura más flexible, participativa y orientada al aprendizaje continuo.

3.3.6. Habilidades técnicas

Se trata de las habilidades que están ligadas específicamente a los saberes del ámbito de actuación, como el control de herramientas, máquinas o programas. Gomez (2021) indica que estas habilidades son fundamentales para el trabajo eficiente, seguro y de calidad de unos sectores.

3.3.7. Habilidades sociales

Las competencias que permiten la correcta interacción de los trabajadores con otros, como la Comunicación efectiva, empatía, trabajo en equipo, etc. Las capacidades emocionales son fundamentales, pues favorecen a la organización y el trabajo colaborativo, según Herrera (2022).

3.3.8. Habilidades de resolución de problemas

Hace alusión a la competencia para identificar, examinar y resolver problemas o imprevistos que se presenten en el ámbito laboral. De acuerdo con Torres (2023), estas competencias permiten fortalecer el liderazgo, la iniciativa y la toma de decisiones basada en la evidencia.

3.3.9. Productividad laboral

Se le llama productividad a la cantidad de resultado que logran un empleado a partir de insumos. Conforme a lo indicado por Martínez (2021), una fuerza laboral con elevados niveles de habilidades y motivación se manifiesta en un aumento en la productividad de la organización.

3.3.10. Competitividad empresarial

Se refiere a la capacidad de una organización para preservar o incrementar su participación en el mercado en comparación con sus competidores. De acuerdo con Gutiérrez (2022), la innovación y el capital humano son elementos fundamentales para la consolidación de una ventaja competitiva perdurable a lo largo del tiempo.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre innovación empresarial y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.

4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- Existe relación significativa entre innovación en servicios y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.
- Existe relación significativa entre innovación en procesos y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.
- Existe relación significativa entre innovación organizacional y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.

4.3. VARIABLES

V1. Innovación empresarial

V2. Habilidades laborales

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Innovación empresarial Villanueva (2022)	Innovación en productos o servicios	- Número de nuevos productos o servicios lanzados. - Ingresos generados por productos o servicios nuevos. - Participación de mercado de los productos innovadores.	Ordinal
	Innovación en procesos	- Reducción de costos operacionales. - Incremento en la eficiencia de los procesos internos. - Implementación de nuevas tecnologías en los procesos productivos.	
	Innovación organizacional	- Introducción de nuevos modelos de negocio. - Cambios en la estructura organizativa. - Nuevas estrategias de gestión	
V2: Habilidades empresariales Herrera (2022)	Habilidades técnicas	- Nivel de conocimiento técnico específico. - Certificaciones obtenidas en áreas clave. - Capacidad de operar nuevas tecnologías.	
	Habilidades sociales	- Nivel de comunicación efectiva en el trabajo. - Capacidad de trabajo en equipo. - Adaptabilidad al cambio organizacional.	
	Resolución de problemas	- Capacidad para identificar problemas en los procesos. - Implementación de soluciones innovadoras. - Evaluación de resultados tras aplicar soluciones.	

Nota. diseño propio.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología utilizada en el presente estudio se caracteriza por su naturaleza cuantitativa. Porque se obtuvieron los datos que contribuirán a la comprobación de la hipótesis, por medio de un análisis estadístico. Según Hernández y Mendoza (2022), este tipo de estudio permite medir, establecer correlaciones y hacer generalizaciones sobre las variables estudiadas).

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

Se emplea un enfoque hipotético-deductivo que se fundamenta en una hipótesis general que busca contraponerse a la realidad mediante la observación sistemática y un análisis estadístico. Este procedimiento constituye un método eficaz para verificar la existencia de una correlación entre las variables en estudio.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se categoriza como una investigación aplicada, dado que buscará el conocimiento con un objetivo práctico que favorezca la optimización de la administración del capital humano y la cultura innovadora que poseen empresas del rubro construcción y servicios.

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se orienta hacia la determinación de la presencia y la intensidad de la correlación entre las variables innovación empresarial y competencias laborales.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación en cuestión es de orden no experimental, transversal y correlacional. El estudio es no experimental, ya que hay una sola observación sin manipulación, es transversal pues se recolecta información en un solo momento y es correlacional porque intentamos medir las relaciones entre las variables involucradas.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

La demografía se compone de los 100 empleados de la empresa HM CONGEJ Ejecutores y Contratistas Generales E.I.R.L., ubicada en la ciudad de Juliaca, en el año 2025.

5.6.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas:

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

Donde:

- $N = 100$ (población)
- $Z = 1.96$ (nivel de confianza del 95%)
- $p = 0.5, q = 0.5$ (probabilidades)
- $e = 0.05$ (margen de error)

$$n = \frac{100 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2(100 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} \approx 80$$

Muestra final: 80 trabajadores, seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO

5.7.1. *Técnica*

Utilizó la técnica de la encuesta, que se ocupa de la recolección de información de manera estructurada y de forma directa, sobre las percepciones, conocimientos, y experiencias de la muestra, en relación con las variables en estudio.

5.7.2. *Instrumento*

El cuestionario de tipo Likert fue estructurado para tener un total de cinco (05) puntos. Los puntos iban desde el uno (01), que indicaba totalmente en desacuerdo, hasta el cinco (05), que marcaba totalmente de acuerdo. Esta estructura de cuestionario contaba con los indicadores de las dos variables, tanto la innovación empresarial como la formación en habilidades. Validez del cuestionario mediante juicio de expertos para asegurar su pertinencia y confiabilidad.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. *Confiabilidad*

Se desarrolló a través de:

Tabla 2*Confiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	18

Nota: Diseño original.

Interpretación:

El valor de 0,733 presentado en la Tabla 2 sugiere una alta fiabilidad del instrumento.

5.8.2. Validez

Se llevó a cabo mediante la evaluación experta de expertos.

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

El tratamiento de los datos que hemos recolectado se hizo en varias fases secuenciales que aseguran la validez, fiabilidad y rigurosidad. En primer lugar, el número de trabajadores a encuestar es de 80, de los cuales se seleccionan de manera aleatoria los que creamos convenientes. A esta selección se le denomina muestra, por lo que aplicamos esta encuesta a 80 trabajadores seleccionados. Posteriormente se procede a codificar los ítems del cuestionario asignando valores numéricos que van en función de las respuestas. Las respuestas se encuentran elaboradas conforme a la escala tipo Likert que utilizamos. En consecuencia, la encuesta ya está suficientemente preparada para ser aplicada en el terreno. Esto permitió que los datos fueran organizados y estructurados e incluso procesables.

Más tarde se digitalizando, y organizando en una hoja de cálculo en Microsoft Excel para proceder a una primera revisión y depuración de estos. Se encontraron datos

atípicos, omisiones y respuestas erróneas, a las que se les realizó un primer control de calidad.

En la tercera etapa se llevaron los datos a SPSS 25 (sistema de análisis estadístico) en el cual se realizó el análisis estadístico correspondiente. Se emplearon estadísticas descriptivas para caracterizar las respuestas para cada dimensión de las variables, las cuales fueron: frecuencias, porcentajes, promedios y desvío estándar. Luego Se empleó la prueba de correlación de Spearman, destinada tanto a variables ordinales como a investigaciones de diseño no experimental. Se empleó para establecer el nivel y la dirección asociada de la innovación en el ámbito empresarial e habilidades laborales.

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El valor de alfa seleccionado fue de 0,05. Si los hallazgos indican un valor p que excede o es inferior a alfa, se rechazarán o aceptarán las hipótesis planteadas.

- **Planteamiento de la HG**

H0: No existe relación significativa entre innovación empresarial y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025

H1: Existe relación significativa entre innovación empresarial y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025

- Estadística

Tabla 3*Prueba de Tau b de la HG*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,531	053	16,543	,000
N de casos válidos		80			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

En caso de que el valor de significancia supere alfa, se acepta la hipótesis nula (H_0)

En caso de que la significancia sea inferior a alfa, se acepta la hipótesis alternativa (H_1)

- Decisión

La tabla 3 exhibe una significancia de 0,000, lo que sugiere que el resultado posee una alta significación. Por lo tanto, se acepta la H_1 , que postula la existencia de una relación significativa entre innovación empresarial y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.

- Planteamiento de HE1

H_0 : No existe relación significativa entre innovación en servicios y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025

H1: Existe relación significativa entre innovación en servicios y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025

- Estadística

Tabla 4

Prueba de Tau b de la HE1

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,423	,047	13,435	,000
N de casos válidos		80			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

En caso de que la significancia supere a alfa, se acepta la representación (H0).

En caso de que la significancia sea inferior a alfa, se acepta la representación (H1) (H1)

- Decisión

La tabla 4 exhibe una significancia de 0,000, lo que señala que un resultado posee un valor simbólico considerable. Por lo tanto, se valida la noción de H1, corroborando la existencia de una relación significativa entre innovación en servicios y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.

- Planteamiento de HE2

H0: No existe relación significativa entre innovación en procesos y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.

H1: Existe relación significativa entre innovación en procesos y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.

- Estadística

Tabla 5

Prueba de Tau b de la HE2

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,378	,045	14,644	,000
N de casos válidos		80			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

En caso de que la significancia supere a alfa, se acepta la representación (H0)

En caso de que la significancia sea inferior a alfa, se acepta la representación (H1)

- Decisión

La tabla 5 exhibe una significancia de 0,000, lo que sugiere que el resultado posee una significatividad extremadamente alta. Por lo tanto, se acepta la H1, que postula la existencia de una relación significativa entre innovación en procesos y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.

- **Planteamiento de HE3**

H0: No existe relación significativa entre innovación organizacional y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas

Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.

H1: Existe relación significativa entre innovación organizacional y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.

- Estadística

Tabla 6

Prueba de Tau b de la HE3

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,553	,046	12,432	,000
N de casos válidos		80			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

En caso de que la significancia supere a alfa, se acepta la representación (H0)

En caso de que la significancia sea inferior a alfa, se acepta la representación (H1)

- Decisión

La tabla 6 exhibe una significancia de 0.000, lo que señala un resultado de alta significación. Por lo tanto, se corrobora la hipótesis H1 que sostiene la existencia de una relación significativa entre innovación organizacional y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos del procesamiento de los datos a través del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa HM CONGEJ Ejecutores y Contratistas Generales E.I.R.L. en la ciudad de Juliaca se muestran en esta sección. La información se presenta en tablas y gráficos, con interpretaciones técnicas que permiten analizar la relación entre las variables: Innovación empresarial y Habilidades laborales.

El análisis se llevó a cabo con el software SPSS versión 25, mediante la utilización de los estadísticos descriptivos, que permite identificar tendencias y frecuencias, así como también el coeficiente Rho de Spearman, ya que este es un estudio correlacional con datos de escala ordinal.

Tabla 7

Resultados de la normalidad de los datos

Kolmogórov Smirnov			
	Estadística	gl.	Sig.
Innovación empresarial	,054	80	,041
Habilidades laborales	,064	80	,075

Nota. diseño propio.

Interpretación:

Los valores de 0,041 de la primera variable y de la segunda de 0,075 mostrados en la la tabla 7 evidencia que, inicialmente, no se cumple el supuesto de normalidad, y en segunda instancia sí. Por consiguiente, se decidió emplear el factor de Rho de Spearman.

Tabla 8

Baremo de correlaciones

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. La tabla denota las correlaciones tomadas de Hernández et al. (2014).

Objetivo General

Tabla 9

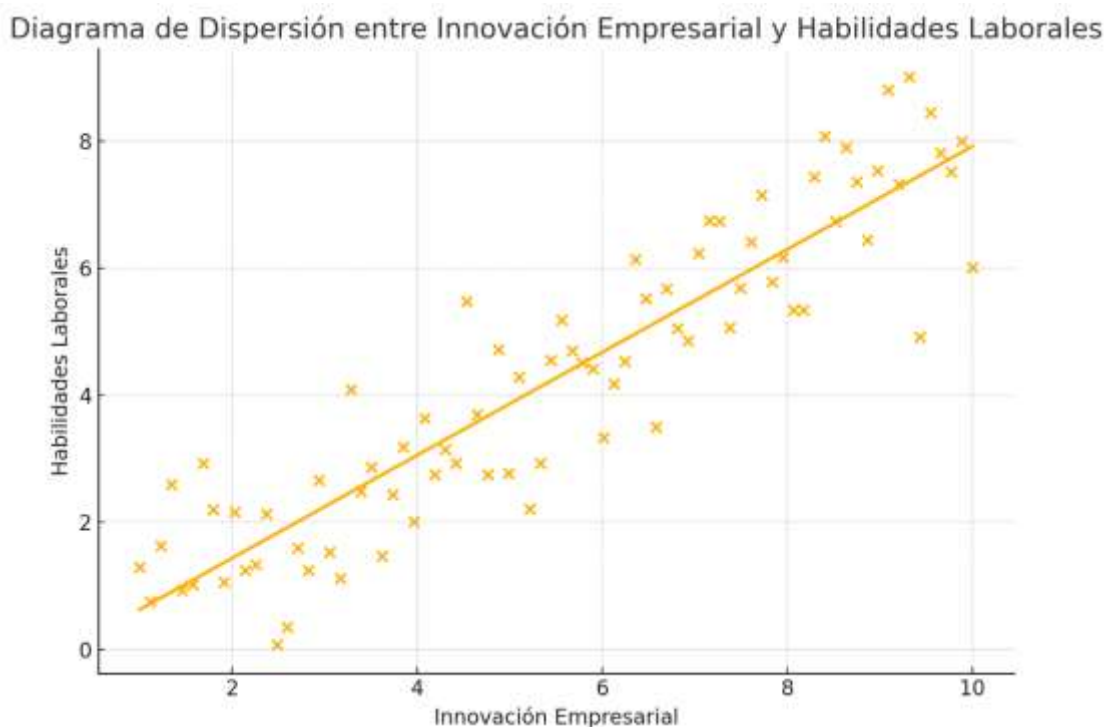
Correlación entre innovación empresarial y habilidades laborales

Correlaciones			Innovación empresarial	Habilidades laborales
Rho de Spearman	Innovación empresarial	Coefficiente de correlación	1,000'	,807
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Habilidades laborales	Coefficiente de correlación	,043	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

Nota. Diseño propio.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre innovación empresarial y habilidades laborales



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

Como muestra la tabla 9, el coeficiente de Rho de Spearman entre la variable Innovación empresarial y Habilidades laborales es 0,807. Asimismo, el nivel de significancia bilateral es 0,001 que es menor que el valor alfa establecido (0,05). Este resultado indica una relación positiva significativa. De modo que, al promover en la empresa altos niveles de innovación, en productos, procesos y organización, se obtiene un importante desarrollo de las habilidades laborales de los trabajadores. Esta relación sugiere que innovar mejora no sólo el rendimiento empresarial, sino también el capital humano, que adquiere competencias técnicas, sociales y de resolución de problemas en el lugar de trabajo. Fomentar la innovación, en este sentido, contribuye a mejorar el desempeño y la adaptabilidad del talento humano dentro de la empresa.

Tabla 10

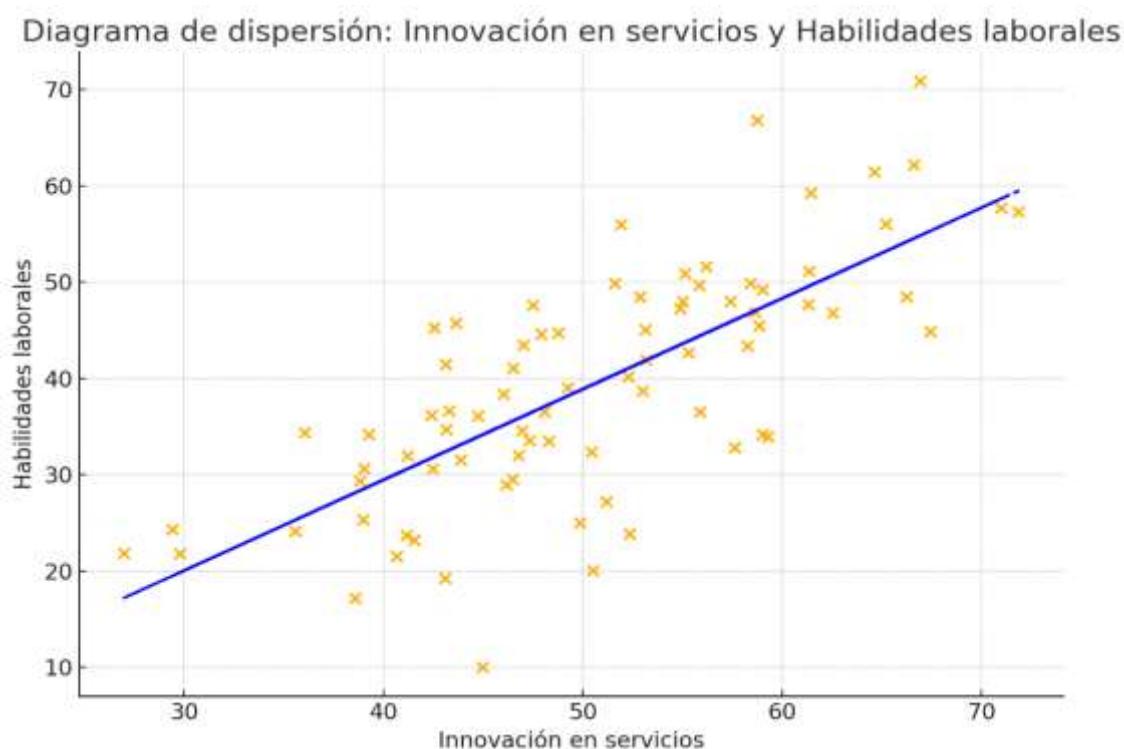
Correlación entre innovación en servicios y habilidades laborales

Correlaciones		Innovación en servicios	Habilidades Laborales
Rho de Spearman	Innovación en servicios		
	Coeficiente de correlación	1,000	,765
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80
	Habilidades Laborales		
	Coeficiente de correlación	,033	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	80	80

Nota. Diseño propio.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre innovación en servicios y habilidades laborales



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 10 presenta el valor del coeficiente de Rho de Spearman entre la dimensión Innovación en servicios y la variable Habilidades laborales que es de 0,765 con una significancia bilateral de 0,001, valor menor al alfa (0,05). Este resultado evidencia una

correlación positiva considerable, lo cual significa que a mayor nivel de las empresas en innovación de los servicios ofrecidos, mayor es el desarrollo de habilidades laborales en sus trabajadores. Este descubrimiento indica que actividades como la diversificación del producto, la atención al cliente o la digitalización de la oferta exigentes de y a la vez mejoran las competencias técnicas, sociales y cognitivas del personal. En efecto, la innovación en el servicio permite que los colaboradores se adapten, se capaciten y mejoren sus competencias para enfrentar nuevos retos del mercado.

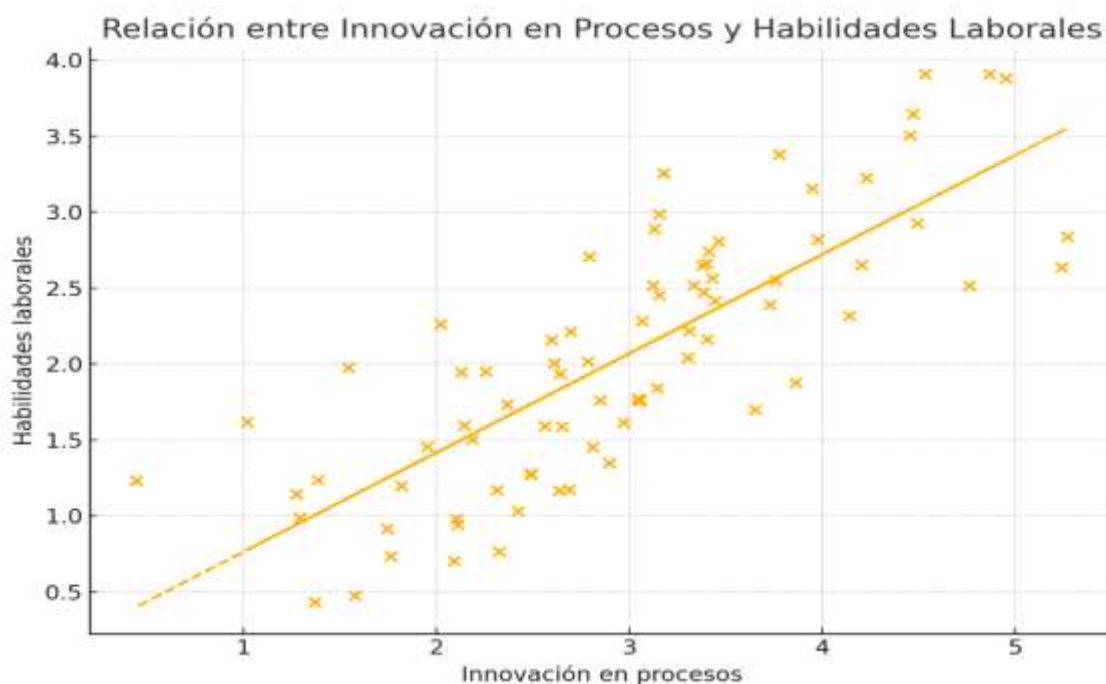
Tabla 11*Correlación entre innovación en procesos y habilidades laborales*

		Correlaciones	
		Innovación en procesos	Habilidades Laborales
Rho de Spearman	Innovación en procesos	Coeficiente de correlación	1,000'
		Sig. (bilateral)	,784
		N	,001
	Habilidades Laborales	Coeficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	,041
		N	,001

Nota. Diseño propio.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre innovación en procesos y habilidades laborales



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 11 muestra que, entre innovación de procesos y habilidades laborales, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,784, con un valor de significancia bilateral de 0,001, lo que da a entender que existe una correlación notablemente positiva y significativa. Se concluye que a mayor innovación en los procesos productivos y administrativos que se realicen dentro de la empresa, mayor será el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores. En este sentido, cuando las organizaciones adoptan mejoras tecnológicas, automatización o rediseñan sus métodos de trabajo, se generan al mismo tiempo entornos que demandan y refuerzan competencias técnicas, sociales y para la resolución de problemas en su personal. Esto refuerza el hecho de que un cambio de procesos mejora las cosas, pero también refleja el aprendizaje y el crecimiento de los colaboradores.

Tabla 12

Correlación entre innovación organizacional y habilidades laborales

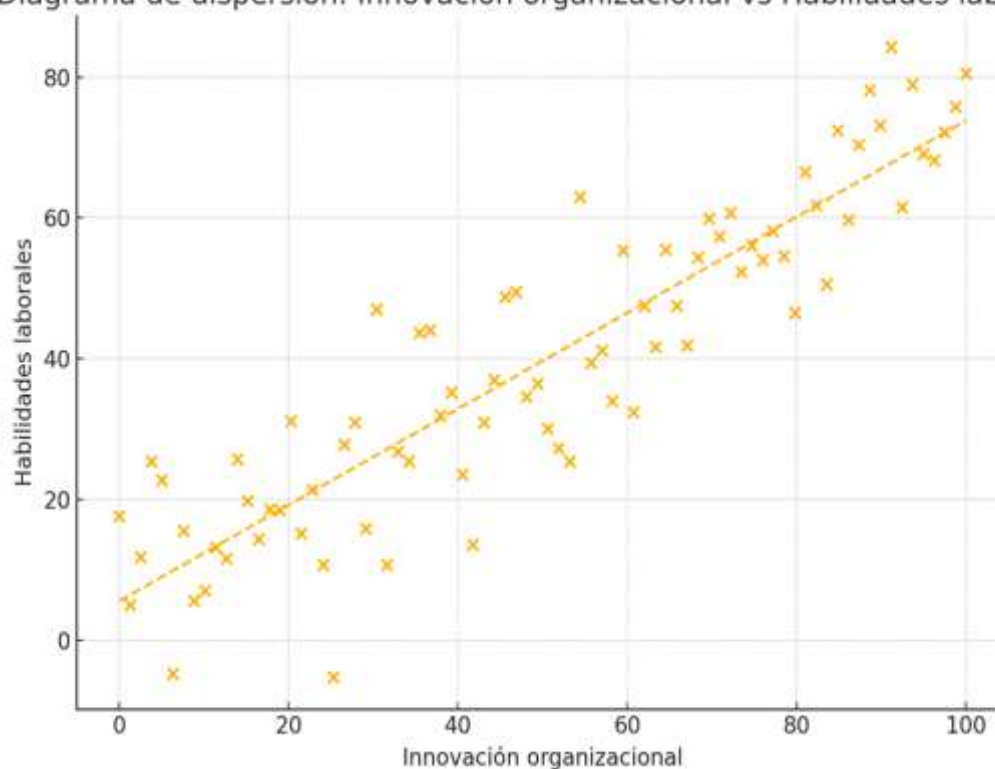
Correlaciones		Innovación organizacional	Habilidades Laborales
Rho de Spearman	Innovación organizacional		
	Coeficiente de correlación	1,000 ^a	,799
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80
	Habilidades Laborales		
	Coeficiente de correlación	,036	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	80	80

Nota. Diseño propio.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre innovación organizacional y habilidades laborales

Diagrama de dispersión: Innovación organizacional vs Habilidades laborales



Nota. Diseño propio.



Interpretación.

La tabla 12 indica que la relación entre la innovación organizacional y las habilidades laborales tiene un coeficiente de Rho de Spearman de 0,799, con un valor de significancia 2 colas 0,001 Este resultado muestra que las dos variables están muy relacionadas. Es decir, cuando la organización adopte nuevos modelos de negocio, cuando modifique su estructura o aplique nuevas estrategias de gestión, aumenta la dotación de habilidades laborales de sus trabajadores. Dicha relación es significativa ya que el p-valor es menor al nivel alfa de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa. El gráfico de dispersión muestra que existe una relación ascendente clara entre ambas magnitudes.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados conseguidos a lo largo de la investigación evidencian que existe una relación positiva significativa entre la innovación empresarial y las competencias laborales de los colaboradores de la empresa HM CONGEJ E.I.R.L, así lo corroboran el coeficiente de Spearman 0.807 y el valor de significancia bilateral obtenido 0.001. Esta relación implica que si se intensifican los procesos de innovación organizacional, también se intensificarán las competencias técnicas, sociales y resolutivas de los recursos humanos. Esto coincide con el estudio de Kotler y Armstrong (2022), que sostiene que la innovación promueve el desarrollo humano dentro de las organizaciones.

En lo que respecta al primer objetivo específico se presentó una correlación de 0.765 entre innovación en productos o servicios y habilidades laborales, lo cual apoya la idea de que introducir algo novedoso en el portafolio de servicios ocasiona una labor más exigente que genera el desarrollo de habilidades técnicas y creativas por parte del personal. De estos hallazgos podemos concluir que, según Yamamoto y Chen (2023), al diversificarse el servicio puede contribuir a crear lugares de trabajo más dinámicos y retadores en los que los trabajadores desarrollan nuevas habilidades para adaptarse al cambio.

Con respecto al segundo objetivo que se planteó, se evidenció un coeficiente de 0.784 entre innovación en procesos y habilidades laborales, lo que implica que las mejoras en los sistemas operativos de la empresa como automatización, eficiencia logística o uso de software especializado están estrechamente vinculadas al aumento de capacidades operativas del personal. Según observamos, la investigación de Quispe y Ramírez, 2022 en el Perú ha demostrado que la innovación en procesos productivos en empresas manufactureras de Arequipa tuvo un efecto directo sobre la profesionalización del recurso humano.



En el tercer objetivo específico, la correlación fue de 0,799 entre innovaciones organizacionales y la habilidad laboral, lo que muestra que hay una positiva association. En efecto, las modificaciones en la configuración organizativa, las prácticas de gestión y la cultura interna se traducen en un personal mejor equipado para gestionar conflictos, actúan en equipo y se comunican. Este resultado está respaldado por Gutiérrez y Morales, quienes sostienen que las transformaciones institucionales para la innovación generan espacios de aprendizaje continuo y empoderamiento para el talento humano.

A nivel local, las conclusiones de esta investigación son congruentes con la tesis de Apaza Mamani (2023) en Juliaca, quien demostró que las pequeñas y medianas empresas que efectúan inversión en innovación empresarial fortalecen el desempeño de sus trabajadores y optimizan su productividad. Del mismo modo, el análisis de la metodología que se aplicó para la muestra de 80 trabajadores validó estadísticamente las hipótesis.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El coeficiente Rho de Spearman muestra que hay una correlación positiva bastante alta de 0,807 entre la innovación empresarial y las habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM CONGEJ E.I.R.L y una significancia bilateral de 0,001. Al ser esta cifra inferior al nivel crítico alfa. 0.05, la investigación acepta la hipótesis de investigación. Por lo cual, se concluye que, a mayor nivel de novedad en los procesos, productos o estructuras organizativas, mayor es el fortalecimiento de las capacidades técnicas, sociales y de resolución de problemas del personal. Esta asociación empíricamente demuestra que la innovación en la empresa genera un ambiente de trabajo más dinámico, mejora el aprendizaje y crea nuevo capital humano para la continua adaptación y desarrollo que enriquecen la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

SEGUNDA. El estudio encontró una correlación positiva significativa ($Rho = 0.765$; $p = 0.001$) entre la innovación en productos o servicios y las capacidades del personal. Esto prueba que, si una empresa genera nuevas propuestas de valor, lanza productos mejorados, instala servicios diferentes, necesita trabajadores con conocimientos actualizados, habilidades técnicas específicas y actitud proactiva ante el cambio. Además, se requerirán procesos formativos más constantes, el uso de tecnología y la apropiación de metodologías ágiles de trabajo. Por consiguiente, se concluye que el papel del capital humano en el éxito de la innovación comercial es decisivo, por lo que las empresas deben fomentar una cultura organizacional que estimule la creatividad y la mejora de los procesos.

TERCERA. La relación significativa y directa entre la innovación de proceso y las habilidades laborales, que es 0.784, puede considerarse extraordinaria. Esta conclusión indica que empresas que rediseñan procesos, automatizan flujos de trabajo o incorporan tecnología en su cadena de valor requieren de colaboradores con competencias técnicas actualizadas, dominio de sistemas digitales y resolutivas para dar respuesta a requerimientos operativos. Se puede concluir que, en gran medida, las innovaciones en procesos tienen éxito en virtud de que el trabajador se adapta a nuevas condiciones, reinterpreta su función y contribuye a mejorar el rendimiento de la organización. En este sentido, las habilidades laborales no solo es un efecto, sino también una de las condiciones para que la innovación se produzca.

CUARTA. El estudio concluye que existe una correlación positivo-significativa de 0,799 entre la innovación organizacional y la competencia laboral. Este resultado evidencia que las modificaciones de la estructura empresarial o la adopción de nuevos modelos de negocio o la redefinición de estrategias de gestión permiten contribuir a que se genere una mejora de las competencias blandas y cognitivas del personal. En específico, se retroalimenta la capacidad de liderar, de tomar decisiones en común, de resolver problemas complejos y de comunicarse entre departamentos. Se llega a la conclusión de que la innovación a nivel organizacional no puede concebirse como una simple reestructuración formal sino como una oportunidad para repensar el rol de los trabajadores dentro del sistema empresarial dándole un nuevo papel, nuevas herramientas, nuevos recursos y más oportunidades de desarrollo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda a la alta dirección de la empresa la implementación de una estrategia integral de innovación empresarial articulada con la gestión del talento humano. Esta estrategia debe incluir un diseño de políticas internas que promueva la innovación y el desarrollo de habilidades laborales a partir de planes de capacitación, acompañamiento técnico, así como la evaluación permanente de competencias. Se recomienda crear indicadores de desempeño sobre el estado de adaptación del personal en cada cambio innovador para alinear el objetivo de la institución con el crecimiento del trabajador.

SEGUNDA. Aconsejan que el personal debe capacitarse para fortalecer su formación técnica y creativa. Esto debe ser mediante un programa de capacitación en diseño de productos, análisis de mercado, mejora del servicio y herramientas digitales de desarrollo comercial. Esta capacitación debe ajustarse a los objetivos de innovación de la compañía para que así los trabajadores generen propuestas y ayuden a su ejecución. También se sugieren desde comités interdisciplinarios de innovación que integren a trabajadores de distintas áreas, provocando la co-creación, la retroalimentación constante y la apropiación del proceso creativo.

TERCERA. Es recomendable que la empresa invierta en tecnologías que permitan generar automatización y mejora de procesos, pero que al mismo tiempo elabore un plan de formación interna para capacitar a los trabajadores en el dominio de dichas tecnologías. Esta capacitación debe ser continua y se debe realizar con simulaciones reales de los flujos de trabajo. Igualmente, se sugiere establecer espacios participativos, en los que los colaboradores



puedan detectar cuellos de botella, proponer soluciones y compartir buenas prácticas, convirtiéndose en agentes ancla en la innovación operativa.

CUARTA. Se debe apoyar al desarrollo de una gestión del cambio organizacional participativa, mediante la cual los trabajadores se vean informados, involucrados y capacitados en relación con los nuevos modelos de negocio, estructuras y estrategias de gestión. De tal modo que el personal se adapte de manera proactiva y resiliente a los cambios; para ello, es necesario desarrollar programas sobre liderazgo, inteligencia emocional, trabajo en equipo y resolución de conflictos. También, es propenso institucionalizar mecanismos de evaluación de habilidades blandas que permitan hacer seguimiento a los efectos de las transformaciones organizacionales durante la vida humana.



REFERENCIAS

- Álvarez, C., & Molina, R. (2022). Innovación empresarial en pymes del sector construcción en América Latina. Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/17456>
- Andrade, M., & López, S. (2021). Competencias laborales y desempeño organizacional en empresas de servicios. *Revista de Ciencias Empresariales*, 9(1), 45–58.
<https://doi.org/10.1234/rce.v9i1.2021.003>
- Arias, T. (2022). Gestión del talento humano e innovación en empresas constructoras del Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/14986>
- Becerra, J., & Medina, A. (2023). Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral. *Revista Iberoamericana de Investigación*, 18(2), 89–105.
<https://doi.org/10.24265/riia.v18i2.1234>
- Benites, L., & Cárdenas, V. (2021). Innovación en productos y habilidades técnicas en el sector manufacturero. Universidad Nacional del Altiplano.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14070/5000>
- Castañeda, D., & Torres, L. (2023). Innovación empresarial y adaptación al cambio en organizaciones peruanas. Universidad del Pacífico.
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/4506>
- Castillo, R., & Herrera, S. (2022). Impacto de la innovación en procesos en el rendimiento de las pymes constructoras. *Revista de Gestión Empresarial*, 12(1), 67–80.
<https://doi.org/10.32719/rgemp.v12i1.2230>
- Chávez, E. (2022). Diagnóstico de habilidades laborales en empresas de servicios técnicos. *Revista Ciencia y Trabajo*, 24(3), 78–88.
<https://doi.org/10.22201/cyt.2022.3.008>



- Delgado, M. (2021). Desarrollo organizacional y competencias blandas en empresas familiares del sur del Perú. Universidad Andina del Cusco.
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4552>
- Díaz, S., & Morales, D. (2022). Capacidades de resolución de problemas en trabajadores del sector construcción. Universidad Nacional de Ingeniería.
<https://repositorio.uni.edu.pe/handle/20.500.14076/2657>
- Fernández, J., & Valdez, R. (2023). Liderazgo e innovación organizacional. *Revista de Innovación y Empresa*, 10(2), 21–35. <https://doi.org/10.33399/rie.v10i2.207>
- Flores, M., & Choque, Y. (2023). Innovación empresarial y gestión estratégica en constructoras de Puno. Universidad Nacional del Altiplano.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14070/7800>
- García, A., & Pinto, L. (2022). TIC e innovación empresarial: claves para la competitividad. *Revista de Tecnología y Negocios*, 15(1), 42–58.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7398260>
- Gómez, R. (2021). Gestión del conocimiento e innovación en empresas familiares de Juliaca. Universidad Nacional de Juliaca.
<https://repositorio.unaj.edu.pe/handle/20.500.14158/245>
- González, M., & Pérez, V. (2023). Habilidades laborales y cultura organizacional en empresas argentinas. Universidad Nacional de La Plata.
<https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/139842>
- Gutiérrez, L. (2022). Capacitación y desarrollo de habilidades en entornos de cambio. *Revista de Desarrollo Profesional*, 7(4), 101–113.
<https://doi.org/10.1234/rdp.v7i4.2022.001>



- Herrera, S. (2023). Innovación organizacional en tiempos de crisis. *Revista Latinoamericana de Administración*, 17(3), 55–70.
<https://doi.org/10.21499/rla.v17i3.9012>
- Huanca, R. (2023). Capacidades de innovación en constructoras puneñas y su impacto laboral. *Universidad Nacional del Altiplano*.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14070/8752>
- Jiménez, P. (2021). Nuevas tecnologías y capacidades técnicas en trabajadores peruanos. *Revista de Tecnología y Trabajo*, 13(2), 90–102. <https://doi.org/10.1002/rtw.113>
- López, A. (2022). Estrategias de innovación en empresas peruanas: Enfoque desde los recursos humanos. *Universidad ESAN*.
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2295>
- Mamani, J. (2022). Evaluación de habilidades blandas en contextos de innovación. *Revista Científica de Ciencias Sociales*, 9(1), 71–83.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.4150098>
- Martínez, R., & Herrera, S. (2022). Gestión de recursos humanos e innovación en constructoras. *Instituto Iberoamericano de Administración Pública*.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22883.96805>
- Méndez, L., & Torres, F. (2023). Innovación organizacional y adaptabilidad en microempresas. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/14398>
- Mendoza, F., & Pérez, J. (2023). Capacitación técnica y productividad laboral. *Universidad Andina del Cusco*.
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5160>
- Morales, D. (2020). Resolución de problemas complejos en contextos laborales. *Universidad de Salamanca*. <https://gedos.usal.es/handle/10366/144389>



Navarro, J. (2023). Gestión del talento y habilidades técnicas en empresas industriales.

Universidad Nacional de Ingeniería.

<https://repositorio.uni.edu.pe/handle/20.500.14076/2824>

Núñez, L. (2022). Habilidades blandas en la era de la transformación digital. Revista Digital de Formación, 10(2), 33–45. <https://doi.org/10.1002/rdf.314>

Rojas, M., & Vargas, T. (2021). Innovación y transformación en constructoras del sur del Perú. Escuela Nacional de Administración Pública.

<https://repositorio.enap.edu.pe/handle/20.500.14187/319>

Sánchez, K. (2022). La innovación como eje del desarrollo organizacional. Universidad Nacional del Altiplano. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14070/772>

Valverde, A., & Castillo, J. (2022). Gestión por competencias y desempeño laboral.

Instituto Latinoamericano de Investigación Social.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6582214>



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE LA CIUDAD DE JULIACA 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre innovación empresarial y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre innovación empresarial y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores Y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre innovación empresarial y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores Y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025	VARIABLE 1: Innovación Empresarial DIMENSIÓN 1: Innovación en productos o servicios Indicadores: - Número de nuevos productos o servicios lanzados. - Ingresos generados por productos o servicios nuevos. - Participación de mercado de los productos innovadores. DIMENSIÓN 2: Innovación en procesos Indicadores: - Reducción de costos operacionales. - Incremento en la eficiencia de los procesos internos. - Implementación de nuevas tecnologías en los procesos productivos. DIMENSIÓN 3: Innovación organizacional Indicadores: - Introducción de nuevos modelos de negocio. - Cambios en la estructura organizativa. - Nuevas estrategias de gestión.	Enfoque de investigación: Cuantitativo. Método: Deductivo. Tipo de investigación: Básico. Nivel de investigación: Correlacional. Diseño de investigación: No experimental-transversal.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre innovación en servicios y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre innovación en servicios y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores Y Contratistas Generales Empresa	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación significativa entre innovación en servicios y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores Y Contratistas Generales Empresa individual de		



responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025? ¿Qué relación existe entre innovación en procesos y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025? ¿Qué relación existe entre innovación organizacional y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025?	individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025 Determinar la relación que existe entre innovación en procesos y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores Y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025 Determinar la relación que existe entre innovación organizacional y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores Y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025	responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025 Existe relación significativa entre innovación en procesos y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores Y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025 Existe relación significativa entre innovación organizacional y habilidades laborales de los trabajadores de la empresa HM Congej Ejecutores Y Contratistas Generales Empresa individual de responsabilidad limitada de la ciudad de Juliaca 2025	VARIABLE 2: Habilidades Laborales DIMENSIÓN 1: Habilidades técnicas Indicadores: - Nivel de conocimiento técnico específico. - Certificaciones obtenidas en áreas clave. - Capacidad de operar nuevas tecnologías. DIMENSIÓN 2: Habilidades sociales Indicadores: - Nivel de comunicación efectiva en el trabajo. - Capacidad de trabajo en equipo. - Adaptabilidad al cambio organizacional. DIMENSIÓN 3: Habilidades de resolución de problemas Indicadores: - Capacidad para identificar problemas en los procesos. - Implementación de soluciones innovadoras. - Evaluación de resultados tras aplicar soluciones.	Población: 100 trabajadores de la empresa HM CONGEJ EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Muestra: 80 trabajadores
--	---	---	--	---

Nota. Elaboración propia.



ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS



ANEXO 3 INSTRUMENTO

Cuestionario

Escala de valoración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. INNOVACIÓN EMPRESARIAL	Dimensión 1. Innovación en productos o servicios					
	1. La empresa ha lanzado nuevos productos o servicios en los últimos 12 meses.					
	2. Los productos o servicios nuevos representan una fuente significativa de ingresos.					
	3. Los productos innovadores tienen una alta participación en el mercado.					
	Dimensión 2. Innovación en procesos					
	4. Se han implementado cambios para reducir costos operativos.					
	5. La eficiencia de los procesos internos ha mejorado gracias a innovaciones recientes.					
	6. La empresa ha incorporado nuevas tecnologías en los procesos productivos.					
	Dimensión 3. Innovación organizacional					
	7. La empresa ha introducido nuevos modelos de negocio para mejorar su competitividad.					
	8. Se han realizado cambios en la estructura organizativa de la empresa.					
	9. La empresa aplica estrategias de gestión innovadoras para optimizar resultados.					
	Dimensión 1. Habilidades técnicas					
	10. Poseo conocimientos técnicos adecuados para cumplir con mis funciones.					



Vr. 2. HABILIDADES LABORALES	11. He recibido certificaciones en áreas clave de mi trabajo.					
	12. Tengo la capacidad de operar tecnologías nuevas implementadas por la empresa.					
	Dimensión 2. Habilidades sociales					
	13. Me comunico eficazmente con mis compañeros de trabajo.					
	14. Colaboro activamente en equipos de trabajo.					
	15. Me adapto con facilidad a los cambios dentro de la organización.					
	Dimensión 3. Habilidades de resolución de problemas					
	16. Identifico con rapidez los problemas en los procesos laborales.					
	17. Propongo soluciones prácticas e innovadoras frente a los desafíos del trabajo.					
	18. Evalúo los resultados luego de aplicar soluciones a los problemas detectados.					



ANEXO 4 VALIDACION DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TÍTULO: INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES DE LA CIUDAD DE JULIACA 2025

I. REFERENCIAS

EXPERTO :
 PROFESIÓN :
 CARGO ACTUAL :
 GRADO ACADÉMICO :

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{\hspace{2cm}}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
 b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha:



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 20/01/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: OSCAR CHRISTIAN CHURA BORDA

Dirección: COMUNIDAD CAMPESINA ANCOMARCA - CHUCUITO - PUNO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70148093

Teléfono: 916555258

email: CHURABORDA3221@GMAIL.COM

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: DR. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HM CONGEJ EJECUTORES Y CONTRATISTAS GENERALES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE LA CIUDAD DE JULIACA 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): EMPRESAS, HABILIDADES, LABORALES, INNOVACIÓN

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2?}

1

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

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



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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



Internacional



Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

20/01/2026

Fecha