



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA
NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ZORAIDA MARAZA MERMA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA
NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ZORAIDA MARAZA MERMA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. LEOPOLDO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO


SEGUNDO MIEMBRO

:


Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 070-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 28 de marzo de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-CU-1055 de fecha 21-03-2025 de **ZORAIDA MARAZA MERMA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024**; 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 8º, 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 28º 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 **ZORAIDA MARAZA MERMA**, 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 CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : martes 01 de abril de 2025
- * Hora : 09:00 am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.





RESOLUCIÓN N° 599-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 12 de noviembre 2024

VISTOS:

El Expediente 2024-CU-16243 de fecha 07 de noviembre de 2024, del **Bach. ZORAIDA MARAZA MERMA**, 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 (borrador de Tesis)"** 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. ZORAIDA MARAZA MERMA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024;** 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 al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

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 titulado: RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024; presentado por el (la) **Bach. ZORAIDA MARAZA MERMA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR a la Dr. **APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

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

DIRECCIÓN



RESOLUCIÓN N° 148-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 15 de mayo de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-4923** de fecha 03 de mayo de 2024, 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. ZORAIDA MARAZA MERMA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024**; 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. APOLINAR FLOREZ LUCANA, 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: **RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024**; presentado por el (la) **Bach. ZORAIDA MARAZA MERMA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

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. S. S. Isidoro Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	12%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Huanca Quispe, Serapio. "Gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, 2023", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%
6	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%

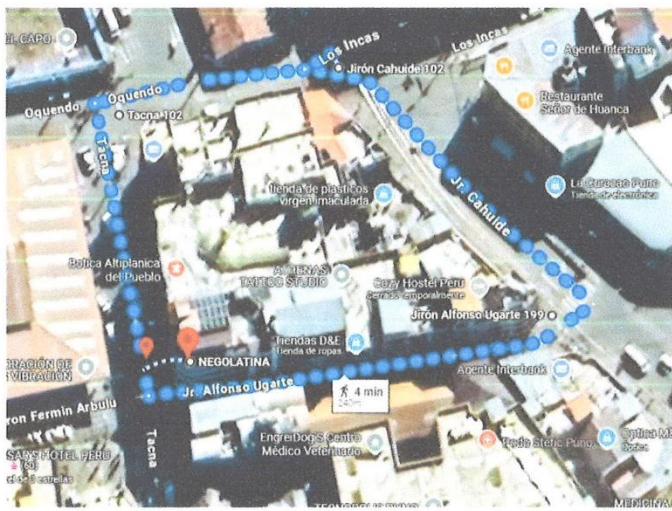


METADATOS COMPLEMENTARIOS



Título de la tesis	
RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ZORAIDA MARAZA MERMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70143597
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-7541-4109
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	CONDORI CARI LEOPOLDO WENCESLAO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
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	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.8376073 Longitud: -70.0260599 https://maps.app.goo.gl/gqsqHxGBs7R3Tm32A</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2025 – abril 2025
URL de disciplinas OCDE	<p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Roberto Payé Colquehuamca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ZORAIDA MARAZA MERMA, identificado con DNI Nro. 70143597 en mi condición de egresado de:

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

PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024

Asesorado por: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

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 21 de MAYO del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mi madre Armida, quien fue un apoyo emocional, fundamental que me brindó cariño y motivación, sin los cuales no habría logrado completar este trabajo de investigación.



AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud al Padre celestial por darme conocimiento y energía recibidas, así como a las personas que han influido positivamente en mi proyecto de vida, ayudándome a alcanzar hasta llegar a la cima.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTO.....iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE FIGURASix

RESUMEN x

ABSTRACTxi

INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 1

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA 3

 1.2.1. Delimitación espacial 3

 1.2.2. Delimitación social 3

 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..... 4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL..... 6

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 7

 3.1.1. A nivel internacional 7

 3.1.2. A nivel nacional 10

 3.1.3. A nivel regional 12

3.2. BASES TEÓRICAS 14

 3.2.1. Innovación organizacional..... 14

 3.2.2. Desempeño laboral 21

3.3. MARCO CONCEPTUAL..... 33

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL 34

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 34

4.3. VARIABLES..... 34

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 35

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN..... 37

5.2. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN 37

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 38

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 38

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 39

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 39

 5.6.1. Población 39



5.6.2. Muestra	40
5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO	40
5.7.1. Técnica	40
5.7.2. Instrumento	41
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	41
5.8.1. Confiabilidad	41
5.8.2. Validez	42
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	42
5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	43

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	49
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	76



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables..... 35

Tabla 2 Confiabilidad de los instrumentos utilizados..... 42

Tabla 3 Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral 44

Tabla 4 Relación entre innovación organizacional y retroalimentación 45

Tabla 5 Relación entre innovación organizacional y trabajo en equipo..... 46

Tabla 6 Relación entre innovación organizacional y reconocimiento del trabajo
..... 47

Tabla 7 Prueba de normalidad de las variables de estudio..... 49

Tabla 8 Correlación entre innovación organizacional y desempeño laboral..... 50

Tabla 9 Correlación entre innovación organizacional y retroalimentación..... 52

Tabla 10 Correlación entre innovación organizacional y trabajo en equipo 54

Tabla 11 Correlación entre innovación organizacional y reconocimiento del
trabajo 56



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlación entre innovación organizacional y desempeño laboral ...	51
Figura 2 Correlación entre innovación organizacional y retroalimentación	52
Figura 3 Correlación entre innovación organizacional y trabajo en equipo	54
Figura 4 Correlación entre innovación organizacional y trabajo en equipo	56



RESUMEN

La finalidad del estudio fue analizar la correlación entre la innovación organizacional y el desempeño laboral de la empresa Negolatina, ubicada en la ciudad de Puno, durante el año 2024. La indagación adoptó una metodología de investigación básica, adoptando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional descriptivo. La población objeto de estudio comprendió a 25 trabajadores, lo que hizo inviable la selección de una muestra representativa debido a la reducida escala demográfica. Para la recopilación de información, se utilizó una encuesta que abarcaba 22 interrogantes vinculados a la innovación organizacional y 24 vinculados a desempeño laboral. Estos dispositivos fueron diseñados específicamente para el estudio, con el objetivo de obtener datos precisos sobre las variables de interés. La valoración de los datos se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSS V-24, considerando las variables y dimensiones pertinentes. Se realizaron evaluaciones del objetivo tanto en el contexto general como en el específico. La significancia bilateral o el p-valor de 0.000, que no supera el valor de alfa 0.05, indica que su significación es significativa. Al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson (r), se obtiene un valor de 0.645. Los hallazgos derivados del estudio indicaron una correlación positiva y significativa entre las variables analizadas en los trabajadores de Negolatina. En resumen, se dedujo una correlación positiva y significativa entre la innovación organizacional y desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, empresa, innovación organizacional y trabajo en equipo.



ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the correlation between organizational innovation and job performance at Negolatina, a company located in Puno, during the year 2024. The research adopted a basic research methodology, adopting a quantitative approach and a descriptive correlational design. The study population comprised 25 workers, which made the selection of a representative sample unfeasible due to the small demographic scale. To collect data, a survey was used that included 22 questions related to organizational innovation and 24 related to job performance. These devices were specifically designed for the study, with the objective of obtaining accurate data on the variables of interest. Data evaluation was carried out using SPSS V-24 statistical software, considering the relevant variables and dimensions. Evaluations of the objective were performed in both the general and specific contexts. A two-sided significance or p-value of 0.000, which does not exceed an alpha value of 0.05, indicates significance. Applying Pearson's correlation coefficient (r), a value of 0.645 is obtained. The findings derived from the study indicated a positive and significant correlation between the variables analyzed among Negolatina employees. In summary, a positive and significant correlation was deduced between organizational innovation and job performance.

Keywords: Job performance, company, organizational innovation and teamwork.



INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial actual, la innovación organizacional y desempeño laboral representan temas de vital importancia. La innovación, que conlleva la implementación de modificaciones significativas en los procesos, productos o métodos de trabajo de una empresa, se ha transformado en un componente esencial con el objetivo de potenciar la competitividad y la adaptabilidad de las entidades en un contexto crecientemente dinámico y globalizado.

En contraposición, el desempeño laboral caracteriza el grado de ejecución que el empleado logra para alcanzar los objetivos de la organización en un período específico. Un rendimiento laboral sobresaliente contribuye a la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y a su viabilidad a largo plazo.

En contraste, el desempeño laboral se define como el nivel de ejecución que el trabajador consigue para cumplir con los objetivos de la organización durante un período de tiempo específico. Un desempeño laboral excepcional favorece la consecución de las metas estratégicas de la organización y asegura su viabilidad a largo plazo.

Numerosas investigaciones han examinado las interrelaciones entre la innovación organizacional y el desempeño laboral, identificando una correlación positiva y significativa entre las variables examinadas. No obstante, escasas de estas investigaciones han enfocado su análisis en el contexto particular de las empresas de la ciudad de Puno.

En el contexto de esta investigación, la finalidad es establecer una correlación entre la innovación organizacional y el desempeño laboral de la empresa Negolatina en la ciudad de Puno durante el periodo 2024. Se prevé que los descubrimientos derivados propiciarán una comprensión más detallada de la



interacción entre estas variables en el ámbito local y ofrecerán un informe de gran valor para la formulación de decisiones estratégicas en la entidad objeto de estudio. El estudio se estructura en seis capítulos diferenciados. Cada capítulo integra los componentes subsiguientes:

Capítulo Primero: En relación con el problema, este se compone simultáneamente de los siguientes elementos: planteamiento del problema, delimitación de la investigación, formulación del problema y justificación del estudio.

Capítulo segundo: Aborda los objetivos generales y particulares del estudio.

Capítulo tercero: Efectuamos un examen del marco teórico referencial, que comprende los antecedentes de la investigación, los principios teóricos del estudio y el marco conceptual correspondiente.

Cuarto capítulo: Abordamos sobre las hipótesis de estudio, en la sección se abordan sobre hipótesis general y específicas, variables de estudio y operacionalización de estas.

Capítulo quinto: En la presente sección se examina el procedimiento metodológico de la investigación, abarcando elementos como el enfoque de la investigación; los métodos aplicados en la investigación; el tipo, nivel y diseño de investigación, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos, la fiabilidad y validez de los instrumentos de investigación, el proceso de procesamiento de datos y, finalmente, la contratación de hipótesis.

Sexto capítulo: Elaboramos sobre los hallazgos y el debate, y en la presente sección nos centramos en la presentación y el debate de los resultados, conclusiones y recomendaciones, referencias y, finalmente, introducimos los anexos, que incluyen la matriz de consistencia, la matriz de datos, los



instrumentos de investigación, la validez de los mismos y las evidencias derivadas de la recolección de información.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empresa Negolatina S.C.R.L., ubicada en el Jr. Tacna de Puno, se enfoca en la venta y distribución de productos alimenticios y abarrotes, destacándose por su línea de autoservicio que incluye productos de alta demanda como carne de pollo fresco, pavo, huevos y embutidos de marcas reconocidas. Sin embargo, se enfrenta a un reto crucial vinculado a la innovación organizacional y su repercusión en el rendimiento laboral. Negolatina opera en un mercado competitivo, donde la capacidad de innovar es fundamental para preservar la importancia y satisfacer las cambiantes demandas de los consumidores. La falta de estrategias innovadoras ha llevado a una baja adaptabilidad ante los cambios del mercado, Esto incide adversamente en la eficacia operacional y en el compromiso de los trabajadores.

Las problemáticas identificadas son la carencia de innovación organizacional, la empresa no ha implementado prácticas innovadoras que optimicen sus procesos internos. Esto limita su capacidad para responder a la competencia y adecuarse a las obligaciones del comercio. También se considera desempeño laboral insatisfactorio por la ausencia de incentivos y un ambiente que no fomenta la creatividad afecta negativamente en el deber de los



trabajadores. Esto traduce en un bajo rendimiento y el incumplimiento de metas organizacionales.

El objetivo propósito del estudio consistió en examinar la correlación entre la innovación organizacional y el desempeño del trabajo en Negolatina. Asimismo, se detectaron áreas de mejora que podrían contribuir a un rendimiento más eficiente de los trabajadores y a una mayor competitividad en el mercado.

Consideramos que la innovación organizacional puede tener varios efectos positivos en el desempeño laboral, tales como la modernización en procedimientos internos con la implementación de novedades tecnologías y métodos laborales puede incrementar el rendimiento operativo y disminuir el estrés laboral, mejorando así la satisfacción de los empleados. De similar forma consideramos, fomento de la creatividad y la proactividad en un entorno que valore la innovación puede incentivar a los empleados a contribuir con ideas, aumentando su argumento y dedicación. Así mismo, consideramos la capacitación y desarrollo de habilidades con la innovación que requiere capacitación, lo que acrecienta las disputas de trabajadores, de similar modo conforta su lealtad hacia la empresa. Finalmente, mantenemos la adaptabilidad a las fluctuaciones del mercado, con las empresas innovadoras mejor equipadas para ajustarse a las tendencias del comercio y atender las reclamaciones del usuario, lo que conduce a un rendimiento organizacional superior.

En síntesis, la falta de innovación organizacional en Negolatina S.C.R.L. está afectando negativamente su desempeño laboral y, por consiguiente, su incremento y progreso comercial. Es fundamental que la empresa adopte estrategias innovadoras para optimizar sus procesos, fomentar un ambiente creativo, capacitar a su personal y adaptarse a los cambios del mercado. La



complacencia laboral constituye un elemento crucial que influye directamente en la labor organizacional, un aspecto esencial para el éxito y la viabilidad a largo plazo de la empresa en un contexto competitivo.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio se ejecutó en la Empresa Negolatina, situada en Puno, específicamente en Jirón Tacna N° 147 y Av. Floral N° 940. Esta entidad ofrece la venta de producción alimentaria, incluyendo productos de la marca San Fernando, entre otros. Definir claramente esta área geográfica es fundamental para el estudio, ya que permite enfocar la investigación en un lugar específico y asegura que los resultados sean pertinentes y aplicables a la realidad empresarial.

1.2.2. Delimitación social

El estudio sobre la entidad Negolatina se centra en todos sus trabajadores mayores de edad, de ambos géneros, están dedicados al expendio de mercancías alimentarias comestibles y tienen un horario de trabajo de 7:00 a.m. a 9:00 p.m. Delimitar adecuadamente esta población es crucial, ya que permite definir la unidad de análisis, seleccionar una muestra representativa y establecer la magnitud del estudio, lo que contribuye a disponer resultados válidos y confiables.

Además, los trabajadores de la empresa ofrecen atención y servicio de calidad de forma continua para cumplir con las demandas de los clientes. Esto se obtiene mediante la producción de considerable calidad y la mejora continua de nuestros procesos, siempre con un fuerte compromiso hacia la responsabilidad social y ambiental.



1.2.3. Delimitación temporal

La investigación fue llevada a cabo en el mes de julio de 2024 en la corporación Negolatina, situada en la ciudad de Puno. Con el objetivo de no perturbar las funciones y obligaciones cotidianas de los empleados, se han implementado medidas para evitar la interferencia con las responsabilidades y obligaciones cotidianas de los empleados. quienes asisten regularmente a sus labores, se les proporcionaron los cuestionarios para que respondieran en sus hogares en días diferentes.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la innovación organizacional y el desempeño laboral de la Empresa Negolatina de la ciudad de Puno en el periodo 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la innovación organizacional y la dimensión retroalimentación de la Empresa Negolatina de la ciudad de Puno en el periodo 2024?
- b) ¿Cuál es la relación entre la innovación organizacional y la dimensión trabajo en equipo de la Empresa Negolatina de la ciudad de Puno en el periodo 2024?
- c) ¿Cuál es la relación entre innovación organizacional y la dimensión de reconocimiento laboral de la Empresa Negolatina de la ciudad de Puno en el periodo 2024?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Desde un punto de vista social, este análisis busca entender la relación entre la innovación en la organización y el desempeño laboral en la empresa Negolatina, ubicada en Puno, durante el presente año. En la sociedad



contemporánea, los consumidores corporativos y de supermercados buscan productos de alta calidad que efectivamente cumplan con sus requerimientos. Por consiguiente, la calidad emerge como un elemento fundamental para el triunfo de cualquier entidad comercial. Un producto de excelencia no solo satisface las expectativas del consumidor, sino que también potencia la reputación de la marca y puede propiciar un crecimiento sostenible en la entidad comercial. La percepción de calidad ejerce una participación fundamental en las decisiones de adquisición y puede resultar esencial para la competitividad de una organización. En síntesis, postulamos que para que una mercancía alcance la prosperidad en el comercio, debe poseer una calidad excepcional, cumplir con las exigencias del consumidor, distinguirse de la competencia y estar sustentado por una estrategia de marketing sólida.

Dentro del contexto jurídico de la investigación en Perú, la Constitución Política de 1993. Además, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, situada en Juliaca, cuenta con un Reglamento General de Investigación aprobado mediante la Resolución N° 0484-2022-UANCV-CU-R. del Consejo Universitario, que rige las actividades de investigación en dicha institución universitaria.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la innovación organizacional y el desempeño laboral de la empresa Negolatina de la ciudad de Puno en el periodo 2024.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Establecer la relación entre la innovación organizacional y la dimensión retroalimentación de la Empresa Negolatina de la ciudad de Puno en el periodo 2024.
- b) Analizar la relación entre la innovación organizacional y la dimensión trabajo en equipo de la Empresa Negolatina de Puno durante el año 2024.
- c) Explicar la relación entre la innovación organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo de la Empresa Negolatina de Puno en el periodo 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. A nivel internacional

León y Macías (2023) realizaron una investigación con el objetivo de examinar la relación entre el sentimiento de pertenencia y el rendimiento laboral de los profesores de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo en Guayaquil, Ecuador. El estudio, de carácter descriptivo y enfoque cuantitativo, utilizó un diseño correlacional de tipo transversal con una muestra de 28 educadores escogidos a través de una simple selección aleatoria. Para la recopilación de datos, se utilizaron cuestionarios y encuestas para medir las dos variables en estudio. Los descubrimientos indicaron que el sentimiento de pertenencia no tiene un impacto considerable en el desempeño laboral de los docentes. Sin embargo, el análisis permitió detectar insatisfacciones en el equipo docente relacionadas con la satisfacción en el trabajo.

Santistevan, et al. (2022) llevaron a cabo una investigación en Jipijapa, Ecuador, concluyendo que la innovación organizacional es esencial para el desarrollo de las microempresas. Esto se debe a que el 52% de los 50 microempresarios consultados en el sector comercial sostienen que ha generado un efecto beneficioso en el progreso de sus empresas, incluyendo un 22% que



dice que ha ayudado a aumentar sus ventas. La investigación, que utilizó una metodología exploratoria, descriptiva, deductiva e inductiva apoyada en un análisis bibliométrico, sostiene que la innovación es crucial para que las empresas generen empleos y contribuyan a la economía, por lo que es necesario incluir factores que faciliten el empoderamiento y el crecimiento, aumentando así su nivel competitivo.

Ramírez (2023) realizó un estudio con la finalidad de establecer una correlación entre la implementación de la educación inclusiva y el desempeño laboral de los educadores en una institución educativa de Durán, Ecuador, durante el año 2022. El estudio se llevó a cabo adoptando un enfoque fundamental, utilizando un diseño no experimental y de naturaleza transversal. La población de estudio comprendió 39 educadores pertenecientes a la institución objeto de estudio. Los participantes en la encuesta calificaron el nivel de educación inclusiva como regular, mientras que un 35,9% lo evaluó como bueno. Con respecto a la evaluación del desempeño laboral, el 53,8% de los educadores lo catalogó como regular, mientras que el 35,9% lo valoró como bueno. El estudio concluyó que, conforme al coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,869$), se evidencia una correlación positiva y significativa entre la educación inclusiva y el rendimiento profesional docente.

Sánchez y Muñoz (2023) realizaron un estudio con el propósito de determinar si factores como la motivación laboral, la formación, el cumplimiento de la misión institucional, la práctica religiosa y la satisfacción laboral pueden anticipar el rendimiento laboral percibido por los docentes implicados. La investigación utilizó metodologías de naturaleza cuantitativa, transversal y predictiva. La población de estudio comprende 145 educadores, provenientes de



instituciones educativas privadas de diversas regiones de México. La recolección de información se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a un grupo de profesores de instituciones educativas privadas en México. La evaluación de los datos se llevó a cabo mediante el uso de la regresión lineal múltiple en pasos sucesivos. Los hallazgos indicaron que: El estímulo laboral constituye el indicador más potente, explicando el 69.9% de las fluctuaciones en el rendimiento laboral. Al tomar en cuenta la formación y la motivación laboral, estos dos factores explican de manera conjunta el 74.5% de la variabilidad en el rendimiento laboral. La investigación concluyó que el incremento de la motivación laboral de los profesores y la provisión de una mayor formación pueden contribuir a la mejora de la calidad de su rendimiento laboral en la población analizada.

Ortiz (2021) llevó a cabo una investigación sobre la correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad de Loja durante el periodo de 2020-2021. Para la realización de esta investigación, se implementó una metodología mixta que incorporaba un enfoque prospectivo, transversal y correlacional, empleando instrumentos cuantitativos. La totalidad de los participantes comprendió a 246 colaboradores, de los cuales se seleccionaron 150 trabajadores a través de un muestreo probabilístico y aleatorio. Se llevaron a cabo dos sondeos: uno destinado a cuantificar el ambiente organizacional y otro para evaluar el desempeño en el trabajo. El software de correlación utilizado para la evaluación de los datos se fundamentó en el coeficiente de Rho Spearman. Los resultados demostraron una correlación positiva entre el



ambiente organizacional y el desempeño laboral, lo cual se evidencia por un coeficiente de Rho de 0,191.

3.1.2. A nivel nacional

Alfaro y Mallma (2023) iniciaron una investigación con el propósito de analizar la correlación existente entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2022. Emplearon una perspectiva cuantitativa, un diseño descriptivo-correlacional, y realizaron una encuesta a una muestra de 87 enfermeros provenientes de los distintos servicios del hospital. Los hallazgos indicaron que el 48.3% del personal de enfermería percibía un ambiente organizacional desfavorable, mientras que únicamente el 10.3% consideraba que su rendimiento laboral era satisfactorio. La investigación estadística evidenció una correlación significativa y positiva ($r = 0.634$) entre las variables de clima organizacional y rendimiento laboral. Estos hallazgos señalan una vinculación directa entre la cultura organizacional del centro hospitalario y el nivel de productividad de su personal de enfermería.

El estudio llevado a cabo por Mamani (2023) analizó la correlación entre la administración del tiempo y el desempeño laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Moho durante el periodo 2021. Se detectó una correlación positiva moderada ($Rho \text{ Spearman} = 0.657$) entre ambas variables a través de la implementación de un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y una muestra aleatoria de 86 particulares. Además, se identificaron correlaciones positivas moderadas entre la percepción temporal ($Rho = 0.402$), la organización ($Rho = 0.590$) y el rendimiento. La correlación positiva de la simplificación de procesos fue baja ($Rho = 0.370$), mientras que la



procrastinación exhibió una correlación positiva moderada ($Rho=0.489$). El 94% de los servidores evidenció una eficacia en la gestión del tiempo, mientras que el 93% demostró una eficacia en el desempeño del trabajo.

El objetivo de la investigación realizada por Pinedo y Barrientos (2023) fue determinar si existe una correlación entre la innovación organizacional (INNORG) y el desempeño organizacional (DESEMPORG) de las micro y pequeñas empresas (MYPES) que producen calzado en el distrito de San Juan de Lurigancho. Se utilizó una metodología cuantitativa, implementando un diseño correlacional y llevando a cabo una investigación no experimental. La muestra consistió en 204 gerentes de las MYPES mencionadas. Se llevó a cabo la cuantificación de las variables empleando instrumentos validados y confiables de los investigadores Camisón y Villar-López (2014) y Chen et al. (2020). Los descubrimientos derivados del estadígrafo Rho de Spearman indican una correlación significativa ($r = 0.713$) entre la INNORG y el DESEMPORG de las MYPES fabricantes de calzado. La correlación más significativa se observó en la relación con las innovaciones organizacionales.

En su disertación denominada "Gestión de calidad y desempeño laboral en los trabajadores nombrados del Centro de Salud las Moras - Huánuco", Ramírez (2023) empleó una metodología cuantitativa, un diseño no experimental y un rango correlacional para examinar la correlación entre estas variables en una población de 80 trabajadores del Centro de Salud Las Moras, mediante el uso de encuestas. Los descubrimientos señalaron una correlación directa y moderada entre la gestión de la calidad y el desempeño laboral ($r: 0,467$; $p: 0,00$).

En un estudio llevado a cabo por Vila en el año 2022, se examinó la correlación entre la administración del conocimiento y la innovación



organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra. La presente investigación, de carácter fundamental y descriptivo, adoptó una metodología cuantitativa y utilizó un diseño no experimental de corte transversal, que incluyó una muestra de 100 docentes. Con el propósito de recabar información, se llevaron a cabo encuestas utilizando cuestionarios validados por expertos, los cuales demostraron una elevada fiabilidad, respaldada por el coeficiente Alfa de Cronbach. Los descubrimientos, evaluados mediante el método de correlación de Spearman, demostraron una correlación positiva y significativa ($r = 0.805$, $p < 0.05$) entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en las instituciones educativas en estudio.

3.1.3. A nivel regional

En su investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, Vargas (2024) propone que el clima organizacional juega un papel fundamental en una organización, puesto que atrae, retiene y reduce el ausentismo y la rotación del capital humano. Esto se manifiesta en un rendimiento laboral optimizado y promueve la consecución de los objetivos de la organización. El estudio realizado en la filial Juliaca de la empresa Electro Puno S.A.A., situada en la provincia de San Román, Puno, en el año 2023, reveló una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con una relación de Rho de 0.761 y un valor de significancia de 0.000.

La investigación llevada a cabo por Choquejahuá y sus colegas (2023) reveló una correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los empleados administrativos en la Universidad Privada San Carlos de Puno en el año 2020. El estudio realizado adopta una metodología cuantitativa y un diseño no experimental, en el que participaron 92 empleados a través de encuestas y



un cuestionario fundamentado en la escala de Likert. Los hallazgos revelaron que el 46.7% de los trabajadores experimentó niveles elevados tanto en el entorno organizacional como en su desempeño. Además, se estableció una significancia de $p=0.00$ y un coeficiente de correlación de $r=0.968$, lo cual indica una correlación significativa entre ambos factores. Esto resalta la importancia del ambiente laboral en la eficacia del rendimiento de los empleados.

En su investigación llevada a cabo por Puma (2022) determinó la correlación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la IES Independencia Americana, situada en Asillo, Azángaro. En el estudio actual, se utilizó un método de investigación básica no experimental y un diseño correlacional. La población seleccionada comprendió a 20 profesores, tanto de plantilla como contratados, quienes fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico deliberado. A través de la aplicación de encuestas y cuestionarios, se logró establecer una correlación significativa y favorable entre el liderazgo de los directivos y el rendimiento de los docentes. El análisis demostró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.793 y un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo cual indica una vinculación significativa entre estas dos variables en la institución educativa examinada.

Quispe (2022) llevó a cabo un estudio descriptivo, no experimental y de enfoque cuantitativo, con la finalidad de establecer la correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 "ERP" de Puno. La cohorte investigativa comprendió 51 educadores de la institución, y la metodología predominante fue la encuesta, utilizando cuestionarios como herramientas para la evaluación de las variables. Los descubrimientos señalan una correlación sólida y positiva entre el entorno



institucional y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.815$. Esta evidencia sugiere una correlación notable entre ambas variables, con un nivel de significancia de $p < 0.05$. Estos descubrimientos enfatizan la relevancia de las estrategias implementadas por los dirigentes institucionales, dado que el entorno laboral ejerce una influencia directa sobre el desempeño de los educadores.

La finalidad del estudio realizado por Hanco (2021) consistió en establecer una correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el CEGNE San Juan Bautista de Puno durante el año 2021. El grupo de estudio comprendió 51 educadores de la institución, y se implementó un método de recolección de datos a través de encuestas, utilizando cuestionarios para evaluar diversas variables. Los descubrimientos evidenciaron una correlación significativa y positiva entre el ambiente institucional y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.815$. Este descubrimiento evidencia una correlación notable entre ambas variables, con un nivel de significancia de $p < 0.05$. Estos descubrimientos enfatizan la relevancia de las estrategias implementadas por los dirigentes de la institución, dado que el ambiente laboral ejerce una influencia directa sobre el desempeño de los educadores.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Innovación organizacional

Innovación

En las versiones de Velázquez, Cruz y Vargas (2018), innovación involucra la creación y ejecución de cambios significativos en diversos aspectos de una empresa, como sus productos, procesos, marketing u organización, Con el



propósito de optimizar sus resultados. Estas transformaciones se alcanzan a través del Emplear conocimientos y tecnologías innovadoras, que pueden ser originados internamente, desarrollados en colaboración con otros, o adquiridos a través de servicios de consultoría o adquisición de tecnología.

Para Gámez (2019), innovar se manifiesta de varias formas: 1) a través de la calidad o novedad de un producto, 2) mediante nuevos métodos productivos, 3) al iniciar un comercio no explorado, 4) al acceder a nuevas proveedor de materias primas, y 5) a través de procesos o empresas innovadoras.

Según Haro, et al. (2017), innovación se refiere a la creación de algo novedoso, ya sea mediante descubrimientos científicos o al combinar diferentes conocimientos y utilizar tecnologías modernas. Además, la innovación añade un valor extra a la organización, lo que puede resultar en un éxito en el mercado.

Innovación organizacional

Franco y Guerra (2018) postulan que la innovación organizacional, ejecutada mediante la modificación de procedimientos, mecanismos y enfoques, potencia la competitividad. Se concluyó que la innovación es fundamental para el avance socioeconómico, la competitividad empresarial y la creación de puestos de trabajo. Adicionalmente, subrayaron la relevancia de capitalizar los recursos y habilidades locales con el fin de alcanzar un desarrollo sostenible e incluyente.

Según Lam (2004), la innovación organizacional se centra en tres áreas principales: la innovación en sí misma como concepto y proceso, Las variadas modalidades de innovación que pueden manifestarse en las organizaciones, así como las modificaciones en la estructura organizativa que pueden propiciar o fomentar la innovación. Estas áreas de estudio buscan comprender cómo las



organizaciones pueden fomentar, implementar y adaptarse a los diversos tipos de innovación, con el fin de incrementar su trabajo y competitividad en un contexto cada vez más dinámico y cambiante.

Según Alves et al. (2018) la innovación organizacional implica introducir nuevos métodos dentro de la empresa. Este objetivo se alcanza a través de alteraciones en diversas disciplinas, incluyendo el mecanismo organizacional, los procesos productivos, los sistemas de gestión, así como conocimientos y habilidades en liderazgo, creatividad y aprendizaje. Estos ajustes se dirigen hacia la instauración de un ambiente laboral organizacional propicio para los empleados, con el objetivo de optimizar la utilización de los recursos corporativos.

En manifestación de Sung y Kim (2021), la innovación organizacional implica crear, desarrollar y poner en práctica ideas y métodos nuevos que resultan en productos y servicios que aportan un valor adicional. El objetivo de este proceso es superar la competencia de la entidad en el mercado.

Según Mirza et al. (2022), la innovación organizacional implica desarrollar habilidades en una empresa para lograr conocimientos, desarrollar estrategias innovadoras y generar ventajas competitivas en crear de nuevas mercancías.

Dimensiones de la innovación organizacional

a) Cultura de innovación

Cultura de innovación, según Gorriti y Castañeda (2018), se refiere a cómo las organizaciones promueven la innovación a través de patrones de comportamiento y estrategias adecuadas. Esto permite que los colaboradores se identifiquen con los objetivos y orienten sus esfuerzos hacia resultados valiosos, valorando el proceso.



La cultura de innovación, según Mejía et al. (2017), se refiere a cómo las organizaciones promueven entre sus empleados un ambiente que favorece interacciones positivas y constructivas, en línea con los objetivos establecidos. Esta dinámica de colaboración ayuda a que todos en la organización compartan una visión común sobre el correcto modo de emplear los recursos para obtener propósitos y productos anteriormente definidos.

Las declaraciones de Zeb y Chinyere (2021) subrayan la importancia crítica de la cultura de innovación para la supervivencia y la competencia en las organizaciones, facilitando la gestión del cambio y la pronta respuesta a las circunstancias del entorno.

La cultura de innovación se define como un conjunto de valores orientados a optimizar el rendimiento mediante la indagación de ideas novedosas y la exploración de nuevas oportunidades, según Dabíc et al. (2018). Se alcanza este objetivo a través de prácticas que promueven comportamientos innovadores y simplifican los procesos de innovación dentro de la organización.

b) Liderazgo transformacional

Las declaraciones de Tapia y Antequera (2000) postulan que el liderazgo transformacional se enfoca en la influencia que líderes ejercen sobre sus seguidores. Estos líderes, al exhibir atributos transformacionales, inducen transformaciones sustanciales en sus seguidores al asistirles en la comprensión de la relevancia y el valor de consecuencia procedente de la ejecución de las tareas asignadas.

De acuerdo con Duran y Castañeda (2015), el liderazgo transaccional se focaliza en la provisión de conocimientos a los admiradores. Esto implica que en una organización es imperativo promover una cultura que facilite la vinculación



entre el liderazgo transformacional y el intercambio de información. Por el contrario, el liderazgo transformacional se define como un proceso de dirección en el que la transformación del entorno juega un papel crucial, lo cual se logra gracias a la capacidad del líder para inspirar y motivar a su equipo (Bracho & García, 2013).

De acuerdo con Ingram y Camgemi (2006), los líderes transformacionales establecen un procedimiento cultural que estimule y motive a totalidad los estratos de la organización y la empresa para que se alineen hacia un objetivo común. Esto conlleva fomentar una cultura no autoritaria y estimular a los componentes de la entidad para que colaboren en la realización de objetivos compartidos.

El liderazgo efectivo requiere que el líder tenga una perspectiva patente de los propósitos empresariales u organizacionales que desea obtener. Sin embargo, su comportamiento personal debe estar basado en valores fundamentales como la equidad, igualdad y realización legal a las personas (Loaiza y Pirela, 2015).

c) Aprendizaje organizacional

Coaquira (2017), describe que el aprendizaje en la organización es de manera en que una entidad utiliza el conocimiento adquirido para mejorar el rendimiento de sus colaboradores. El aprendizaje en las organizaciones se alcanza al incentivar el intercambio de información entre los miembros, mediante un trabajo colaborativo constante y al fomentar la formación de equipos altamente efectivos.

Según Chacín (2017), aprendizaje en una organización alude a cómo una entidad utiliza mecanismos a fin de aprovechar las experiencias de sus



colaboradores y los resultados de sus procesos. Esto tiene como objetivo implementar acciones que contribuyan la comunicación de los buenos resultados lo largo de toda la organización, asegurando así un desarrollo efectivo de las iniciativas establecidas.

Ley Testa (2011) postula que el aprendizaje organizacional es un proceso ininterrumpido y dinámico que se desarrolla de manera continua. Sin embargo, la identificación, el desarrollo y la integración plena del potencial humano en las organizaciones constituye una labor compleja, particularmente en el contexto contemporáneo, donde numerosas entidades se encuentran en un ambiente turbulento.

Teorías de innovación organizacional

Desarrollamos diversas teorías relacionadas a la motivación:

Teoría de la motivación de logro

De acuerdo la doctrina formulada por Atkinson y McClelland, el ejercicio se considera un ámbito de realización porque implica una participación competitiva, donde los atletas buscan alcanzar niveles de excelencia. Además, las actuaciones de los deportistas son constantemente evaluadas por diversas personas, incluyendo el público, periodistas, entrenadores y familiares, quienes están relacionados con la actividad. Esto crea un entorno donde los deportistas son impulsados tanto por motivaciones personales, como el deseo de tener éxito o evitar el fracaso, como por factores externos que influyen en su rendimiento.

Teoría de la atribución

La teoría formulada por Heider postula que tanto los éxitos como los fracasos pueden ser atribuidos a factores internos y externos, los cuales pueden ser permanentes o transitorios. Dependiendo de cómo se interpreten estos



resultados, las personas experimentarán diferentes emociones: sentimientos de orgullo y satisfacción que incrementan la motivación, o, por el contrario, insatisfacción y una visión pesimista del futuro.

Teoría de la jerarquía de las necesidades

La teoría propuesta por Maslow postula que, a pesar de que todos los individuos persiguen de manera constante diversos objetivos, la inclinación hacia cada uno de ellos fluctúa en función del momento y siempre existe uno que se desea con mayor intensidad. De acuerdo con la teoría de Maslow, los sujetos procuran responder cinco categorías de menesteres que se estructuran en una jerarquía potencial:

- Requerimientos fisiológicos: Se refiere a los elementos fundamentales para la subsistencia, considerando a alimentos, agua, el sueño y un espacio habitable.
- Requerimientos de seguridad: Se aluden a la búsqueda de resguardo frente a amenazas y a la necesidad de estabilidad en las esferas de vida y laborales.
- Necesidades sociales: Incluyen la búsqueda de amistad, amor, aceptación y conexión con otros.
- Requerimientos de estima: Estos aspectos están relacionados en reconocer tanto personal como social.
- Requisitos para autorrealización: Implican la aspiración de lograr el máximo potencial individual y realizar aquello para lo que cada individuo está capacitado.

Teoría de las expectativas

Es la teoría propuesta por Víctor Vroom., es actualmente una de las más reconocidas en el ámbito de la motivación. En el contexto deportivo, esta teoría



sugiere que un atleta se sentirá impulsado a esforzarse intensamente si cree que su esfuerzo resultará en una evaluación positiva de su rendimiento. Esta valoración positiva, consecuentemente, debería materializarse en recompensas proporcionadas por el club o la organización a la que se afilia, y dichas recompensas deben estar en consonancia con sus propósitos individuales.

Teoría de las necesidades de McClelland

El autor en colaboración con su equipo, profundizó una doctrina que se focaliza en tres propósitos esenciales: logro, poder y afiliación. Detallamos siguientes necesidades:

- Requisito de logro: Se refiere al estímulo para sobresalir y lograr el éxito, superando objetivos personales o de terceros.
- Requisito de necesidad: Hace alusión a la habilidad para moldear el comportamiento de los demás, induciendo comportamientos que normalmente no se adoptarían.
- Requerimiento de afiliación: Se refiere al anhelo de instaurar y preservar vínculos estrechos y cordiales con otros individuos.

Esta teoría destaca cómo cada individuo puede tener diferentes grados de estas exigencias, lo que repercute en su estimulación y comportamiento en diversos contextos, especialmente en entornos laborales.

3.2.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2010) y Robbins (2014) coinciden en la importancia de identificar y optimizar las insuficiencias en la eficacia del trabajo, postulando que el triunfo corporativo muestra intrínsecamente vinculado a la presencia de un equipo humano debidamente evaluado, capacitado y motivado. Este aspecto es crucial para asegurar la competitividad, productividad y, finalmente, la efectividad



organizacional. Además, según Gibson et al. (2008), el rendimiento de una organización está directamente relacionado con el desempeño tanto individual como colectivo de sus integrantes.

Gonzáles y Vílchez en el año 2020, afirman que el desempeño laboral alude al modo en que los empleados de una entidad llevan a cabo las tareas y funciones asignadas., fundamentándose en sus competencias, conocimientos y capacidades. Este rendimiento es esencial para conseguir los propósitos elaborados, dado que incide con conductas y transformaciones dentro de la organización, facilitando a la organización y a sus empleados la evaluación de su efectividad en conseguir los propósitos sugeridos.

El desempeño laboral evalúa la eficiencia y efectividad de una organización, individuo o proceso en la realización de responsabilidades y metas (Robbins et al., 2013). La efectividad con la que los empleados llevan a cabo sus trabajos cotidianos se refleja a nivel organizacional. Es fundamental usar un sistema de calificación para evaluar la productividad del trabajador en relación con las exigencias de la organización.

Desempeño laboral y su apreciación están intrínsecamente relacionados, ya que la evaluación no solo mide el rendimiento, sino que también establece niveles de excelencia e ineficiencia, identificando fragilidades en llevar a cabo en las tareas cotidianas del trabajador. Esto permite mantener el rendimiento actual o buscar mejoras. La importancia de la relación en la medición del rendimiento laboral se destaca como uno de los principales beneficios de los programas de evaluación, según Bohlander et al. (2010).

Para Chiavenato (2010), el desempeño en el trabajo es el esfuerzo individual que se realiza. que una persona realiza para alcanzar los objetivos



establecidos, y este esfuerzo está influenciado por sus habilidades, capacidades y la percepción que tiene sobre su rol. Por otro lado, Whetwer y Davis (2008) definen el desempeño como el producto global del desempeño de un trabajador, el cual se evalúa mediante un método específico. Esta evaluación implica asignar una calificación que evidencie la productividad en diversos aspectos.

Dimensiones de desempeño laboral

A continuación, desarrollamos las dimensiones de esta variable:

a) Retroalimentación

La retroalimentación y el reconocimiento son conceptos relacionados pero distintos. En este texto, exploraremos sus diferencias, la relevancia que tienen en el entorno laboral actual y cómo las empresas pueden optimizar sus procesos para ofrecer un mejor reconocimiento y retroalimentación a sus empleados.

El reconocimiento es una forma de motivar y apreciar los hechos y sacrificios de los empleados, y puede expresarse de diversas maneras, como elogios, premios, bonificaciones o ascensos, ya sea en público o en privado. En cambio, la retroalimentación constituye un procedimiento mediante el cual se suministra a un individuo datos relativos a su rendimiento. en comparación con ciertos estándares o expectativas, y puede ser tanto positiva como constructiva.

La retroalimentación es esencial en el procedimiento educacional, en donde guía y orienta en su formación a los educandos (Castro et al.,2017). Es importante que los docentes resalten primero los logros del estudiante para facilitar la aceptación de sugerencias, ya que un estado emocional positivo es crucial para el aprendizaje. Esta estrategia favorece la optimización de la autorregulación y el seguimiento tanto del educador como del estudiante (Dowden et al., 2013).



De acuerdo con Parentelli (2020), la retroalimentación formativa específica el procedimiento horizontal, participativo, dinámico y colaborativo que involucra a todos los participantes y que facilita cambios significativos en el aprendizaje y la enseñanza. Vásquez (2020), añade que su principal objetivo es ayudar al estudiante a entender la metodología de formación y diagnóstico de aprendizajes durante y al término del proceso educativo. En esencia, esta retroalimentación busca empoderar al estudiante para que tome conciencia de sus errores y aciertos, gestionando así su propio aprendizaje de manera efectiva.

b) Trabajo en equipo

Según Cervantes, et al. (2020), Este estudio se centra en el trabajo grupal, considerando importante aprender teorías relevantes para conceptualizar y entender su importancia, identificar los síntomas de un equipo disfuncional y caracterizar los equipos exitosos, actividades indispensables para el cumplimiento de propósitos de la labor investigativo; además, se lleva a cabo una revisión específica de la percepción de los clientes respecto al rendimiento de una organización en términos de satisfacción, lo que requiere un proceso de indagación.

La investigación de Torrelles et al. (2011), destaca que la habilidad para trabajo en grupo ha adquirido mayor relevancia que el trabajo individual debido a los cambios en la estructura y procesos de las organizaciones contemporáneas. Estos cambios han incrementado la complejidad de las tareas, haciendo que no puedan ser resueltas de manera aislada. Como resultado, las entidades demandan la capacidad de colaborar en grupo, lo que refleja una transformación en la forma de trabajar en el entorno laboral actual.



Para llevar a cabo diversas tareas y procesos, es fundamental contar con la colaboración y cooperación de varios miembros del equipo. Esto no solo fomenta la participación y la comunicación entre ellos, sino que también contribuye a mejorar y aumentar la calidad del trabajo realizado (Ellis et. al. 2005).

Conforme a las perspectivas de Torrelles, et al. (2011), el trabajo grupal o en equipo implica la utilización de demandas tanto personales como externos, así como la implementación de conocimientos, destrezas y actitudes que faciliten la adaptación de cada individuo. Esto posibilita que todos los integrantes del grupo colaboren para alcanzar un propósito comunitario.

c) Reconocimiento del trabajo

En manifestación de Cervantes, et al. (2020), el pago es el aspecto más trascendental para que los individuos disfruten de su trabajo y se sientan satisfechos. Esto se debe a que el salario proporciona placer personal y, en consecuencia, promover en equipo a trabajar juntos por un objetivo en común para los sujetos institucionales.

El compromiso de los trabajadores, según Torrelles et al. (2011), se refiere a cuánto valora una empresa los esfuerzos de su personal. Este concepto resalta las acciones y comportamientos que la organización espera que sus trabajadores exhiban de manera constante, alineándose con los acuerdos y objetivos establecidos.

Para Ellis et. al. (2005), la reciprocidad en una organización se refiere a la manera de recompensar los esfuerzos realizados, donde tanto los trabajadores como la organización pueden corresponderse mutuamente. Además, se ofrecen



incentivos como vacaciones, seminarios y oportunidades de formación para los empleados.

Por lo expuesto por los autores, el reconocimiento laboral es una estrategia diseñada para mostrar aprecio a los empleados, motivarlos y reforzar comportamientos positivos al interior de la entidad comercial. Su primordial finalidad es incentivar a los trabajadores, destacando su buen desempeño y contribuciones a los resultados comerciales.

Factores de desempeño laboral

Conforme a lo expuesto por Davis y Newstrom (2013), el desempeño laboral es influenciado por factores tanto actitudinales como personales, que reflejan las conductas que un individuo adopta en su ambiente de trabajo. La flexibilidad, la puntualidad y la asistencia, el compromiso, la responsabilidad, el orden y la cooperación.

La adaptabilidad

Según Davis y Newstrom (2013), la adaptabilidad laboral es la capacidad de un individuo para asimilar procedimientos, entrenamientos y cambios en nuevos contextos laborales. Según Palaci (2010), el proceso es activo y dinámico, requiriendo compromiso del individuo. En el entorno laboral, los desafíos y obstáculos pueden interferir en la realización de las tareas. Sherman (2010) señala que la resiliencia implica la habilidad de responder de manera creativa y efectiva ante ellos.

Por lo tanto, adaptabilidad es una habilidad esencial en el contexto laboral actual, ya que permite a los trabajadores ajustarse a cambios y nuevas situaciones de manera efectiva. Esta competencia es cada vez más valorada por los empleadores, ya que contribuye la determinación de problemas y promueve



una coyuntura de trabajo positivo, contribuyendo al éxito tanto individual como organizacional.

La asistencia y puntualidad

Para Davis y Newstrom (2013), son elementos esenciales en el contexto laboral, y subrayan que conllevan el cumplimiento de horarios, la presencia en el lugar de trabajo y la atención a las demoras en las tareas asignadas. Además, Estos elementos permiten supervisar la asistencia de acuerdo con Castillo (2014), funcionando como un sistema de supervisión de entradas, los empleados.

Por lo expuesto, la ayuda y la oportunidad son importantes que identifican a trabajadores responsables, reflejando su carácter y eficiencia, de esta forma contribuyendo a la obtención de propuestas individuales y organizacionales y genera confianza.

La responsabilidad en el trabajo

Para Davis y Newstrom (2013), aluden que la responsabilidad igual que el cumplimiento de las actitudes y obligaciones relacionadas con el puesto, orientadas hacia el logro de objetivos, Espada (2014), complementa esta idea al señalar que asumir responsabilidad en el entorno del trabajo es primordial para el crecimiento del empleado, ya que, a mayor responsabilidad, se incrementan el compromiso y la integridad. Por su parte, Koontz y Weirich (2013) destacan la obligación que recae sobre los individuos se refiere a la responsabilidad hacia sus superiores subordinados, en relación con el uso de la autoridad delegada, lo cual es esencial para alcanzar los resultados esperados.

Por lo manifestado, la responsabilidad es la actitud hacia el trabajo que implica ejecutar con las obligaciones asumidas según plazos acordados. Es un



rasgo personal que nos compromete a desempeñarnos bien y a obtener el logro en nuestros propósitos.

La motivación

Según Davis y Newstrom (2013), la motivación es la contundencia que estimula a los sujetos que sacan a cabo sus actividades de modo responsable. Por su parte, Napolitano (2014), la sostiene que la motivación como la totalidad de componentes que estimulan a los individuos a realizar de modo concreto, guiándolos hacia objetivos específicos a través de elementos motivacionales como la orientación y la dirección. En resumen, la motivación no solo activa a las personas, sino que también las orienta hacia la consecución de sus metas.

Por lo expuesto, la motivación es un mecanismo clave que inspira a los individuos a ejecutar trabajos y actividades, guiándolas para lograr sus propósitos.

La disciplina

La disciplina en una entidad, es esencial para asegurar el acatamiento sistemático de las políticas, normas y procedimientos preestablecidos. Esto conlleva un conjunto de medidas orientadas a que los sujetos de la entidad se adhieran a dichas directrices. Se requiere que los individuos exhiban un comportamiento aceptable conforme a las normas establecidas por la entidad, con el propósito de definir el comportamiento deseado de los mismos (Cárdenas, 2014)

Por lo manifestado, la disciplina en una organización es esencial para liderar las conductas de los trabajadores mediante políticas y normas claras. Esto permite que realicen sus tareas de manera efectiva, mejorando la productividad y logrando resultados óptimos para las personas y las organizaciones.



La cooperación

Para Davis y Newstrom (2013), la cooperación es la concurrencia voluntaria entre los individuos en una entidad, destacando la importancia de los vínculos interpersonales, ya sean amistosas o productivas, para alcanzar resultados exitosos. Dolan (2013), complementa esta idea al señalar que la cooperación está relacionada con el comportamiento del sujeto, enfatizando el potencial del trabajador para contribuir a sus trabajos y ofrecer ayuda a sus colegas, así como para mantener buenas relaciones con los demás integrantes del grupo, lo que fomenta una coyuntura de labor cooperación.

En referencia a lo antes manifestado, la cooperación permite a los supervisores motivar a sus colaboradores a dar lo mejor de sí en su trabajo, utilizando incentivos que mejoran tanto el rendimiento individual como el triunfo de la entidad.

La iniciativa

Según Davis y Newstrom (2013), la iniciativa se refiere a las ideas y sugerencias que aportan valor al trabajo y mejoran la productividad. Álvarez (2011), los empleados no solo cumplen con las tareas asignadas, sino que también se destaca su rendimiento como un concepto activo., sino que también pueden establecer sus propias metas y emprender nuevas iniciativas por su cuenta. Por su parte, Robbins (2010), señala que la iniciativa implica la disposición a buscar acrecentar, aun en escasez de una situación específico.

Por lo descrito anteriormente, la iniciativa en el trabajo es la habilidad de ajustarse a nuevas circunstancias y proponer ideas innovadoras que mejoren los procesos y procedimientos. Su propósito es optimizar la asimilación de los trabajadores y cooperar a la institucionalidad a lograr sus propósitos.



Teorías del desempeño laboral

Según Klingner y Nabaldian (2002), estas presunciones sobre motivación y satisfacción en el trabajo están íntimamente vinculadas con el rendimiento de los trabajadores. Estas teorías detallan cómo la motivación afecta la habilidad de los empleados para maximizar su rendimiento y cómo se manifiesta la satisfacción laboral. En síntesis, estas teorías abordan los aspectos más fundamentales que vinculan la motivación, la complacencia y la productividad de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Teoría de la equidad

Según Klingner y Nabaldian (2002), el rendimiento laboral de un trabajador va estrechamente relacionado con su forma de percibir sobre el trato que recibe en la organización. Esta percepción, a su vez, puede generar lealtad, buenas intenciones y un aumento en la eficacia laboral. A menudo, estas impresiones dependen más de un estado mental que de hechos concretos, lo que destaca la relevancia de la objetividad y el trato apropiado.

La equidad se articula en dos componentes fundamentales: el rendimiento individual y la comparación con otros individuos. Por un lado, se refiere a vínculo entre el empeño y subsanar que recibe una persona en comparación con sus colegas. Por otro lado, implica una evaluación subjetiva de cómo se percibe uno mismo en asociación con sus pares (Klingner y Nabaldian, 2002). En este sentido, la conjetura de la igualdad se fundamenta en la estabilización entre la negociación que obtienen los copartícipes y su rendimiento, destacando la conexión entre el esfuerzo que invierten y las recompensas que obtienen. Así, La motivación y el rendimiento de un colaborador serán determinados por la



naturaleza del pacto que reciba, tanto equitativo o desigual (Klingner y Nabaldian, 2002).

Teoría de las expectativas

La teoría de expectativa se centra en la percepción subjetiva del empleado respecto a la posibilidad de que su método de ejecución laboral o la adopción de comportamientos específicos conduzcan a la obtención de un rendimiento específico (Vroom, 1964). Esta teoría se centra en cómo los trabajadores se sienten satisfechos en su empleo, lo que a su vez mejora su rendimiento al colaborar con otros. Su enfoque principal es la motivación de los trabajadores y cómo sus expectativas de recibir recompensas deseadas por alcanzar ciertos niveles de esfuerzo influyen en su trabajo y complacencia en la labor.

En su teoría de las expectativas, Vroom (1964) identifica tres elementos clave:

- ✓ Primero, la **expectativa**, que se refiere a la conexión entre el esfuerzo que un empleado pone en su trabajo y el desempeño que logra; es decir, cuánto se esfuerza para alcanzar un resultado específico.
- ✓ En segundo lugar, está la **instrumentalidad**, que describe la conexión entre el trabajo y la retribución, evaluando la oportunidad de que un buen trabajo conduzca a una retribución deseada.
- ✓ Por último, la **valencia** se refiere a la consideración que cada persona asigna al producto o gratificación que recibe por su trabajo.

En síntesis, se han reconocido tres elementos fundamentales: en primer lugar, la percepción que un empleado tiene de sí mismo: en segundo lugar, la percepción que un empleado tiene de sí mismo, sobre el impacto que puede lograr al desempeñar su trabajo de acuerdo con las expectativas; segundo, la



evaluación que recibe, que incluye recompensas o castigos dependiendo de si cumple o no con esos estándares; y tercero, la relevancia que el empleado otorga a dichas recompensas o castigos (Vroom, 1964).

Teoría de la finalidad o de las metas

Locke (1976) postuló que la motivación juega un aspecto fundamental en las metas de los empleados durante la ejecución de sus tareas. En esencia, los colaboradores se esfuerzan por alcanzar un objetivo específico a través de su trabajo, lo que implica un nivel de esfuerzo que influye en su desempeño. Según Locke (1969), un objetivo se define como aquello que un individuo se empeña en alcanzar. Por lo tanto, la meta de alcanzar un objetivo se fundamenta en la motivación, que orienta las acciones e incentiva a las personas a brindar un desempeño excelente (Locke, 1976).

El autor Locke (1976) señala que las metas cumplen diversas funciones importantes:

- ✓ Enfocan nuestra interés y acciones en la tarea que tenemos entre manos.
- ✓ Movilizan nuestra potencia y empeño,
- ✓ Fomentan la continuidad y
- ✓ Facilitan la creación de enfoques efectivas.

Para conseguir que los empleados se sientan motivados y dedicados a sus metas, es crucial que estos sean específicos e interesantes. Según la teoría de las metas, plantear metas concretas y desafiantes no solo despierta el interés, sino que también fomenta comportamientos adecuados que facilitan su logro. En este sentido, la motivación desempeña un aspecto esencial en alcanzar los propósitos fijados, ya que los objetivos bien definidos impulsan a las personas a esforzarse y desempeñarse de manera efectiva para alcanzarlos.



3.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Aprendizaje organizacional:** Es el procedimiento en el que una empresa eleva su rendimiento al aprender y aplicar nuevos conocimientos.
- **Cultura proactiva de innovación:** Constituyen un compendio de valores, convicciones y comportamientos que fomentan la creatividad y la transformación dentro de una entidad organizacional.
- **Desempeño laboral:** indicador de efectividad y eficiencia en la que un empleado logra un rendimiento laboral.
- **Empresa:** Entidad que produce bienes o servicios para la comercialización, específicamente a Negolatina.
- **Innovación organizacional:** Procedimiento en la implementación de métodos nuevos ideas o significativamente mejorados en la manera de cómo se prepara y gestiona una entidad.
- **Liderazgo transformacional:** Es una forma de dirigir que motiva y aconseja a trabajadores a ser creativos y empañados con los propósitos de la entidad.
- **Reconocimiento del trabajo:** Es la manera en que se valora, ya sea formal o informalmente, el esfuerzo y los logros de los trabajadores, lo cual puede servir como motivación y mejorar su rendimiento.
- **Relación:** En un estudio, este término se refiere a cómo se conectan o se relacionan entre sí dos o más variables.
- **Retroalimentación:** Información que se le da a los empleados sobre cómo están haciendo su trabajo, lo que les ayuda a mejorar en el futuro.
- **Trabajo en Equipo:** Implica que los integrantes de un grupo colaboren entre sí para alcanzar un objetivo compartido. Esta cooperación puede influir positivamente en el rendimiento laboral.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación positiva y significativa entre la innovación organizacional y el desempeño laboral de la Empresa Negolatina de la ciudad de Puno en el periodo 2024.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) Existe relación positiva y significativa entre la innovación organizacional y la dimensión de retroalimentación de la Empresa Negolatina de la ciudad de Puno en el periodo 2024.
- b) Existe relación positiva y significativa entre la innovación organizacional y la dimensión de trabajo en equipo de la Empresa Negolatina, de la ciudad de Puno en el periodo 2024.
- c) Existe relación positiva y significativa entre la innovación organizacional y la dimensión de reconocimiento del trabajo de la Empresa Negolatina de la ciudad de Puno durante el periodo 2024.

4.3. VARIABLES

Para el presente estudio, se analizaron dos variables: innovación organizacional y desempeño laboral, cada una con sus dimensiones e indicadores correspondientes.

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V1 INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Vila Sánchez, A. (2022)	Cultura de innovación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconoce la creatividad e innovación. ✓ Cambios del entorno para adaptarse. ✓ Motivas a nuevas formas de trabajo ✓ Estimula a sus trabajadores. ✓ Implementa iniciativas. ✓ Percepción del cambio ✓ La metas y objetivos de innovación. ✓ Tener libertad y apoyo para proponer. 	1 – 8	Escala de Likert Ordinal Índices: a) Siempre = 4 b) Casi siempre = 3 c) A veces = 2 d) Nunca = 1
	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visión y misión compartida ✓ Desarrollo en equipo. ✓ Valores claros y consistentes. ✓ Conseguir resultados esperados ✓ Código de ética. ✓ Incentiva la cooperación. 	9 – 14	
	Aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Generar aprendizajes. ✓ Promueve aprendizajes en equipo. ✓ Fortalecimiento de capacidades. ✓ Mejoran capacitaciones para competir ✓ Realizar estudios individuales. ✓ Capacitación para mejorar. ✓ Aprendizaje para el trabajo diario ✓ Participación activa en aprendizaje. 	15 – 22	



V2
DESEMPEÑO LABORAL
Alfaro, C. y Mallma, M. (2023)

Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oportunidades para aprender ✓ Planificación de actividades. ✓ Comprensión de metas. ✓ Predisposición para la autoevaluación ✓ Conocer técnicas de trabajo ✓ Fortalecimiento de capacidades. ✓ Evaluación de avances y logros. ✓ Contribución con ideas constructivas. 	1 - 8
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de recibir sugerencias. ✓ Participación activa. ✓ Compromiso en equipo. ✓ Fomento la comunicación ✓ Comunicación fluida ✓ Toma de iniciativas. ✓ Trabajar y compartir en equipo. ✓ Compartir metas. 	9 – 16
Reconocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración económica. ✓ Capacitación para el desempeño. ✓ Sentir satisfecho en el trabajo. ✓ Recibir reconocimiento. ✓ Oportunidades para progresar. ✓ Esforzar para ser competente. ✓ Conseguir resultados ✓ Cumplimiento de objetivos. 	17 – 24

Escala de Likert Ordinal

Índices:

- a) Siempre = 4
- b) Casi siempre = 3
- c) A veces = 2
- d) Nunca = 1

Nota: Adecuación de variables, dimensiones e indicadores.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio que estamos llevando a cabo se fundamenta en el enfoque cuantitativo. Esto significa que nos enfocamos en recolectar y examinar información cuantitativa con el objetivo de comprobar hipótesis, identificar reglas de comportamiento y validar teorías.

Las investigaciones señalan que la metodología cuantitativa se fundamenta en la recolección de datos a fin de corroborar hipótesis mediante medidas numéricas y comprobaciones estadísticas. Este enfoque facilita la identificación de patrones comportamentales y la evaluación de múltiples teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

5.2. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

En el análisis utilizamos métodos estadísticos para obtener resultados con porcentajes, y el método utilizado es el deductivo, que según Bernal (2006), implica plantear hipótesis, deducir conclusiones y confrontarlas con los hechos para refutarlas o validarlas; estos métodos permitieron generar inferencias y conclusiones para el trabajo de investigación.

Según Gomero Gamones y Moreno Maguiña (1997), el método actúa como el medio que nos lleva hacia el descubrimiento de la verdad, mientras que la



hipótesis funciona como el motor que impulsa este proceso. En este contexto, el investigador se asemeja a un conductor que, mediante la integración de instrumentos, materiales y teorías, busca alcanzar los objetivos establecidos.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La indagación es de índole No Experimental, según aseveraciones Carrasco (20006), no tiene objetivos prácticos inmediatos, sino que se centra en ampliar y profundizar el conocimiento existente. En este sentido, el estudio no pretendió manipular las variables, sino más bien describir su comportamiento tal como ocurre en la realidad analizada.

Según Ñaupas y colaboradores (2014), la investigación No experimental es fundamentalmente para el progreso de la ciencia, ya que proporciona la base sobre la cual se construyen tanto el estudio aplicado igual que la fundamental. Este estudio se divide en tres niveles: exploratorio, descriptivo y explicativo.

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El estudio utilizó el nivel relacional, donde el experto mide y observa las variables en un momento, sin participar ni manipularlas, con el propósito de caracterizar las variables y examinar estadísticamente si existe una relación entre ellas y en qué grado. Este tipo de investigación, que sigue el método científico para validar la información, se considera el estudio no experimental, ya que los hechos y variables ya han ocurrido y no pueden ser controlados por el especialista.

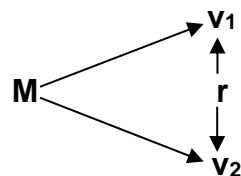
Hernández y colaboradores (2014) proponen que el propósito del nivel de estudio es entender la correlación o el nivel de vinculación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. Así pues, durante este estudio se ha establecido la correlación entre las variables estudiadas.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En el trabajo investigativo utilizamos el modelo No Experimental, es un enfoque de estudio en el que se observan y analizan situaciones sin manipular variables. Se caracteriza por la observación natural, sin la manipulación de variables y tiene un diseño flexible, porque permite utilizar múltiples procedimientos de recopilación y evaluación de datos.

Sánchez y Reyes (2017) elucidan que este tipo de diseño se orienta en cuantificar la correlación existente entre dos o más variables de interés dentro de un conjunto homogéneo de sujetos, así como en evaluar la relación entre dos fenómenos o eventos que se han observado.

El esquema es de este modo:



Su correspondencia:

M = Constituye la muestra.

V₁ = Innovación organizacional.

V₂ = Desempeño laboral.

r = Asociación de ambas variables.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

En la presente investigación, incluimos a la integridad del personal, compuesto por 25 trabajadores de la corporación Negolatina, situada en la localidad de Puno, en el año 2024.



De acuerdo con Ñaupas y colaboradores (2014), la población está compendio por sujetos, personas o instituciones que son objeto de estudio.

5.6.2. Muestra

Dado que la población de la Empresa Negolatina en Puno es relativamente pequeña, el estudio abarcó a todos trabajadores de la entidad en el año 2024, lo que constituye el enfoque principal de esta investigación. Según Charaja (2011), una muestra se identifica como el grupo de componentes que representa a la demografía que nos interesa estudiar.

5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO

5.7.1. Técnica

Se llevó a cabo el estudio de la relación entre las variables de estudio: innovación organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la entidad Negolatina en la localidad de Puno durante el año 2024, utilizando el método de encuesta.

En la recopilación de información, utilizamos encuestas enfocadas en las dos variables de investigación mencionadas en la operacionalización de éstas. Según Hernández et al. (2014), las encuestas son una técnica efectiva que nos permite aplicar cuestionarios a la muestra seleccionada. A través de estos sondeos, podemos sacar comunicación sobre puntos de vista, posturas y actuaciones de sujetos encuestados.

Para Córdova (2012), la encuesta es una tecnología que resulta confiable únicamente para entender las opiniones y perspectivas de las personas sobre un asunto particular.



5.7.2. Instrumento

En el estudio utilizamos como instrumentos de indagación los cuestionarios, tanto para las variables de innovación organizacional y desempeño laboral, la primera variable incluye tres dimensiones y sus correspondientes indicadores y un íntegro de 22 ítems y la otra variable además tiene tres dimensiones e indicadores, con un total de 24 ítems.

Según Córdova (2012), los instrumentos utilizados en el estudio son cuestionarios diseñados para evaluar las variables. Por su parte, Hernández y Mendoza (2018), destacan que la herramienta para la recopilación de información es fundamental para el desarrollo del estudio. La efectividad del análisis dependerá en gran medida de la elección del instrumento adecuado para recopilar la información, lo cual suele realizarse en un periodo específico.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Confiabilidad

En aseveración de Carrasco (2009), confiabilidad describe la facultad de un instrumento de cuantificación para elaborar productos consecuentes cuando se utiliza de manera reiterada al mismo individuo o a grupos de sujetos en diferentes instantes.

Para garantizar la confiabilidad de nuestros instrumentos de estudio, utilizamos el Alfa de Cronbach. La herramienta es fundamental para validar la consistencia de los instrumentos que utilizamos. Al calcular y entender correctamente este índice, podemos asegurarnos de que nuestros cuestionarios sean precisos y coherentes, lo que a su vez nos ayuda a obtener resultados válidos y significativos en nuestra investigación.

Tabla 2*Confiabilidad de los instrumentos utilizados*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Variable 1	.827	22
Variable 2	.794	24

Nota: Diseño propio.

En la Tabla 2, podemos ver que el coeficiente de Alfa de Cronbach para la primera variable, innovación organizacional, es de 0.827. Este valor se clasifica como bueno, lo que sugiere que los ítems son coherentes entre sí y que el cuestionario mide adecuadamente el constructo evaluado. En cambio, la segunda variable, desempeño laboral, tiene un valor de 0.794, que también se considera bueno, aunque ligeramente inferior al de la primera variable. En resumen, ambas variables muestran un nivel de consistencia interna que va de aceptable a bueno.

5.8.2. Validez

En la presente investigación, el instrumento empleado en nuestro estudio ha sido validado por **el Dr. Roberto PAYE COLQUEHUANCA**, perteneciente a los miembros del Comité de Investigación de la UANCV de Juliaca.

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

En el estudio correlacional, el análisis de la información recolectados se rige por una sucesión de etapas específicas y fijar la relación entre variables objeto de investigación. Estos son los procedimientos primordiales:

- a) **Recopilación de datos:** Para obtener la información requerida, se recurrió a la metodología de la encuesta.



- b) **Clasificación y evaluación de datos:** Tras la recopilación la información, se procedió a su clasificación con el objetivo de identificar tanto fortalezas como debilidades.
- c) **Cálculo del coeficiente de correlación:** Este procedimiento facilitó la cuantificación de la magnitud de asociación de variables y evaluación de hipótesis.

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Planteamiento de la hipótesis general

- ✓ **Hipótesis nula (H₀):** Postula que no se observa correlación considerable entre la innovación organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Negolatina, situada en la localidad de Puno, durante el periodo 2024.
- ✓ **Hipótesis alternativa (H_A):** La empresa Negolatina, situada en la localidad de Puno, ha demostrado una relación significativa entre la innovación organizacional y desempeño laboral durante el periodo 2024.

Nivel de significancia

$$a = 0.05 = 5\%$$

Estadísticas de prueba

Correlación de tau-b de Kendall, una prueba estadística no paramétrica, se emplea para cuantificar la asociación entre la variable y dimensiones cualitativas ordinales.

Valor de prueba**Tabla 3***Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral*

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T. aproximada ^b	Signification aproximada
Ordinal por Tau-b de Kendall	,323	,144	,464	,000
N de casos válidos	25			

Nota: Estadístico Tau-b de Kendall**Decisión:**

Presenta que el coeficiente de contrastación entre innovación organizacional y desempeño laboral de la entidad Negolatina de Puno, según el análisis de la tabla precisa una asociación positiva entre las variables ordinales (p -valor=0.000) basada en 25 casos, mostrando que la relación es real y no por azar.

Planteamiento de la hipótesis específico 1

- ✓ **Hipótesis nula (H₀):** Postula que no se observa una correlación considerable entre la innovación organizacional y la retroalimentación en la corporación Negolatina, situada en la localidad de Puno, durante el año 2024.
- ✓ **Hipótesis alternativa (H_A):** La empresa Negolatina, situada en la localidad de Puno, demostró una relación considerable entre la innovación organizacional y la retroalimentación durante el periodo 2024.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$

Estadístico de Prueba

Correlación de tau-b de Kendall, una prueba estadística no paramétrica, se emplea para cuantificar la relación entre la variable y la dimensión cualitativas ordinales.

Valor de prueba

Tabla 4

Relación entre innovación organizacional y retroalimentación

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar	T. asintótico ^a	T. aproximada ^b	Signification aproximada
Ordinal por Tau-b de Kendall	,216	,165	,468	,000	
N de casos válidos	25				

Nota: Estadístico Tau-b de Kendall

Decisión:

Presenta que el coeficiente de contrastación entre innovación organizacional y dimensión retroalimentación de la entidad Negolatina de Puno, según el análisis de p-valor de 0,000 precisa una correlación positiva entre la variable y dimensión ordinal en una muestra de 25 casos. El coeficiente sugiere una asociación moderada.

Planteamiento de la hipótesis específico 2

- ✓ **Hipótesis nula (HO):** En la entidad Negolatina de la localidad de Puno, en el plazo 2024, no hay una correlación considerable entre innovación organizacional y trabajo en equipo.
- ✓ **Hipótesis alternativa (HA):** En la entidad Negolatina de la localidad de Puno en el año 2024, si hay una relación considerable entre la innovación organizacional y trabajo en equipo.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$

Estadístico de Prueba

En este estudio, empleamos la correlación de tau-b de Kendall, que es un test estadístico no paramétrico que se utiliza para evaluar la relación entre la variable y la dimensión ordinal cualitativa citada.

Valor de prueba

Tabla 5

Relación entre innovación organizacional y trabajo en equipo

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar	T. asintótico ^a	T. aproximada ^b	Signification aproximada
Ordinal por Tau-b de Kendall	,375	,176	,368	,013	
N de casos válidos	25				

Nota: *Estadístico Tau-b de Kendall*

Decisión:

Indica que el coeficiente de contrastación entre la innovación organizacional y la dimensión de trabajo en equipo en la empresa Negolatina de

Puno, de acuerdo con el p -valor = 0,013 en 25 casos, muestra una correlación moderadamente entre la variable y la dimensión ordinales, corroborando una relación ordenada y efectiva entre ambas.

Planteamiento de la hipótesis específico 3

- ✓ **Hipótesis nula (HO):** En la tienda Negolatina de la localidad de Puno, en el año 2024, no existe una asociación considerable entre innovación organizacional y reconocimiento del trabajo.
- ✓ **Hipótesis alternativa (HA):** En la empresa Negolatina de la localidad de Puno, en el periodo 2024, hay una relación considerable entre la innovación organizacional y reconocimiento del trabajo.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$

Estadístico de Prueba

En este estudio, empleamos la correlación de tau-b de Kendall, que es un test estadístico no paramétrico que se emplea para evaluar la relación entre la variable y la dimensión ordinal cualitativa.

Valor de prueba

Tabla 6

Relación entre innovación organizacional y reconocimiento del trabajo

		Medidas simétricas		
		Valor	Error estándar	Signification
			asintótico ^a	aproximada ^b
Ordinal por	Tau-b de	,385	,156	,465
ordinal	Kendall			,005
N de casos válidos		25		

Nota: Estadístico Tau-b de Kendall



Decisión:

Indica que el coeficiente de contrastación entre la innovación organizacional y la dimensión de reconocimiento laboral en la empresa Negolatina de Puno. Señala una correlación moderadamente entre la variable y dimensión ordinales en 25 situaciones, con un valor p de 0.005 que corrobora la relación de carácter estadístico.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de las variables de estudio

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Innovación organizacional	.985	25	.000
Desempeño laboral	.979	25	.834
Retroalimentación	.973	25	.672
Trabajo en equipo	.952	25	.488
Reconocimiento del trabajo	.556	25	.142

Nota: Encuesta de base de datos.

En la Tabla 7, se realizó un análisis para establecer la normalidad de las variables presentes en la investigación, con la finalidad de identificar qué tipo de prueba estadística se utilizará para cada hipótesis: la prueba paramétrica t de Pearson o la no paramétrica Rho de Spearman. Dado el tamaño limitado de la muestra ($n = 25$), se utilizó el test de normalidad Shapiro-Wilk. La investigación

reveló que las variables de Innovación Organizacional ($p = 000$) y Rendimiento Laboral ($p = .834$), en conjunto con sus dimensiones de Retroalimentación ($p = .672$), Trabajo en Equipo ($p = .488$) y Reconocimiento del Trabajo ($p = .142$), manifiestan distribuciones normales ($p > .05$). Sin embargo, la variable conocida como innovación organizativa ($p = 000$) no se alinea con una distribución normal ($p < .05$). Por lo tanto, para cada contraste de hipótesis, si al menos una variable no cumple con los criterios de normalidad, recurre a la prueba r de Pearson.

Evaluación de relación entre variables general y específicas

Se empleó el estadístico r de Pearson, propuesto por Hernández-Sampieri, para fijar relación entre variables a nivel general y específico. Se expone a continuación la tabla:

+1,00	Correlación positiva perfecta: +1
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-1,00	Correlación negativa perfecta: -1

Nota. Adaptado de Hernández-Sampieri (Coeficientes de r de Pearson).

Objetivo general

Tabla 8

Correlación entre innovación organizacional y desempeño laboral

Correlaciones

INNOVACIÓN

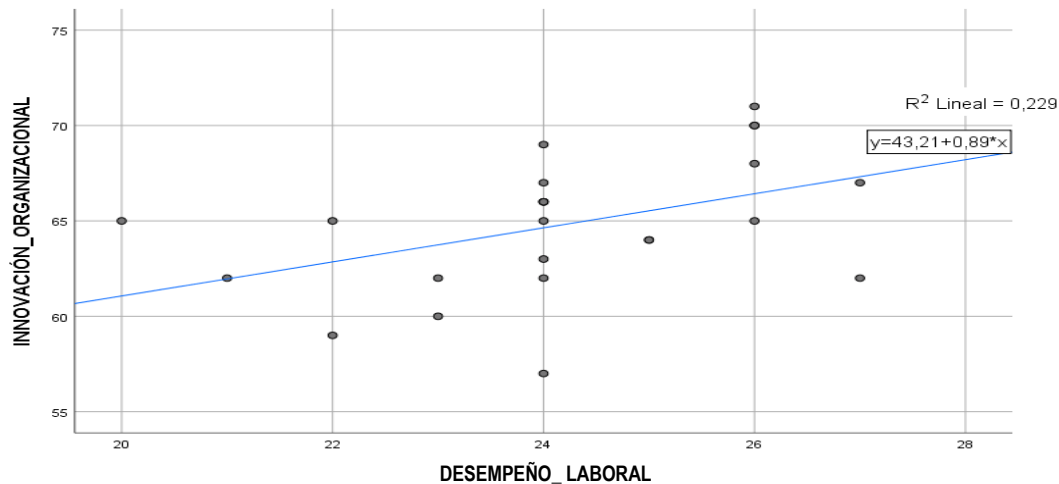
DESEMPEÑO

		ORGANIZACIONAL	LABORAL
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,645**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,645**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Nota. Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral.

Figura 1

Correlación entre innovación organizacional y desempeño laboral



Nota. Relación estadística entre innovación organizacional y desempeño laboral.

Interpretación: La Tabla 8 junto con la Figura 1 manifiestan Interpretación. En la empresa Negolatina, situada en Puno, hay una correlación estadísticamente significativa entre la innovación organizacional y el desempeño laboral. Un coeficiente de correlación de $r = 0.645$ evidencia una correlación media positiva entre la innovación organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. En la empresa Negolatina durante el periodo 2024,

Objetivo específico 01

Tabla 9

Correlación entre innovación organizacional y retroalimentación

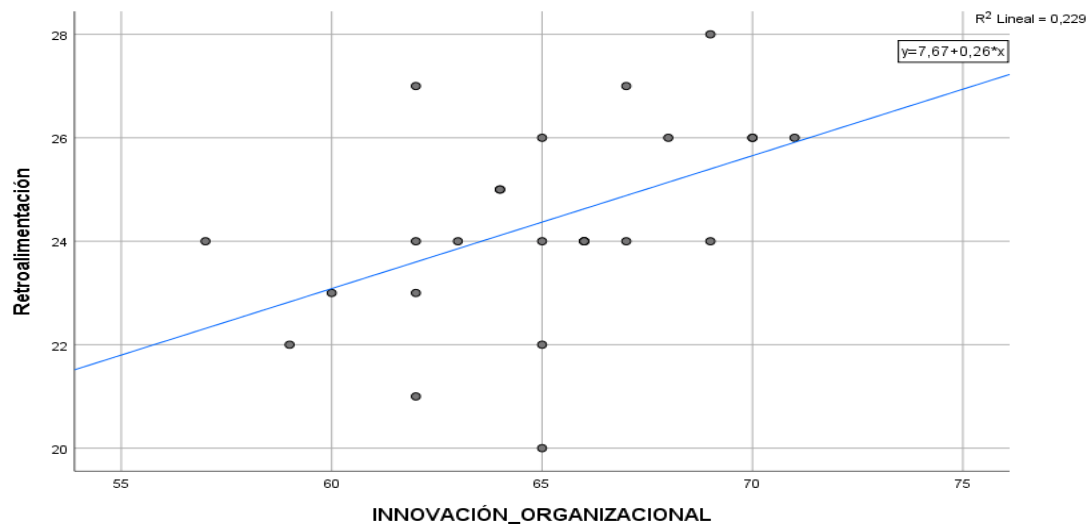
Correlaciones

		INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	Retroalimentación
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,479*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	25	25
Retroalimentación	Correlación de Pearson	,479*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	25	25

Nota: Relación entre innovación organizacional y retroalimentación.

Figura 2

Correlación entre innovación organizacional y retroalimentación



Nota: Relación estadística entre innovación organizacional y retroalimentación.



Interpretación: En la Tabla 9 y la Figura 2, el coeficiente de correlación $r = 0.479$ indica una correlación positiva débil. En el año 2024, hay una asociación positiva entre la variable y dimensión de investigación.

Objetivo específico 02

Tabla 10

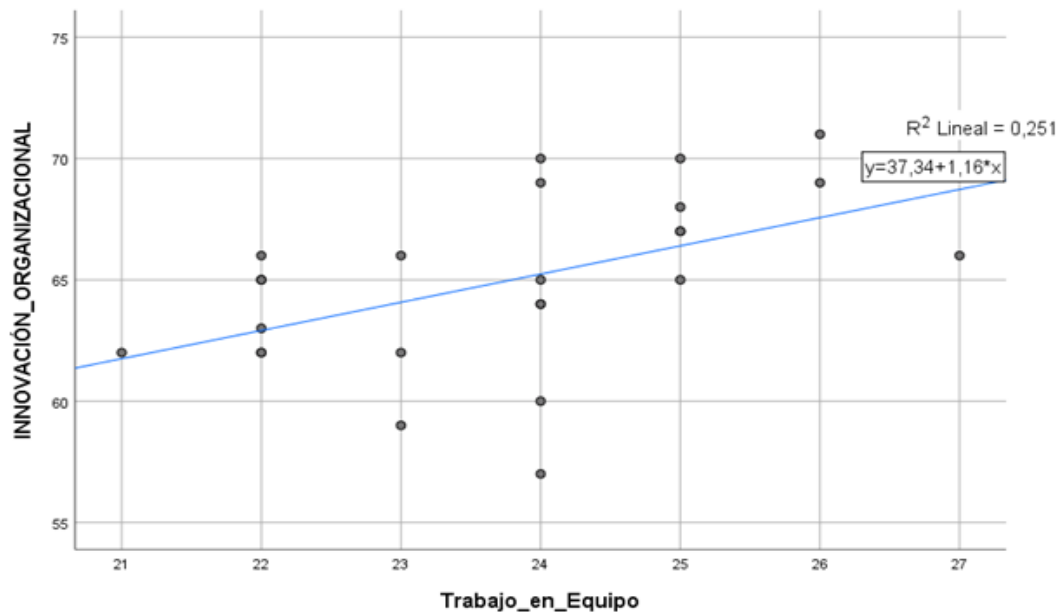
Correlación entre innovación organizacional y trabajo en equipo

		INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Trabajo en Equipo	
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,501*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	25	25
Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	,501*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	25	25

Nota: Relación entre innovación organizacional y trabajo en equipo.

Figura 3

Correlación entre innovación organizacional y trabajo en equipo



Nota: Relación estadística entre innovación organizacional y trabajo en equipo.



Interpretación: En la Tabla 10 y la Figura 3, el coeficiente de correlación $r = 0.501$ representa una correlación media positiva en el año 2024, lo que sugiere que un incremento en la innovación organizacional está vinculado con el trabajo en equipo. Se observa una correlación entre las dos variables investigadas.

Objetivo específico 03

Tabla 11

Correlación entre innovación organizacional y reconocimiento del trabajo

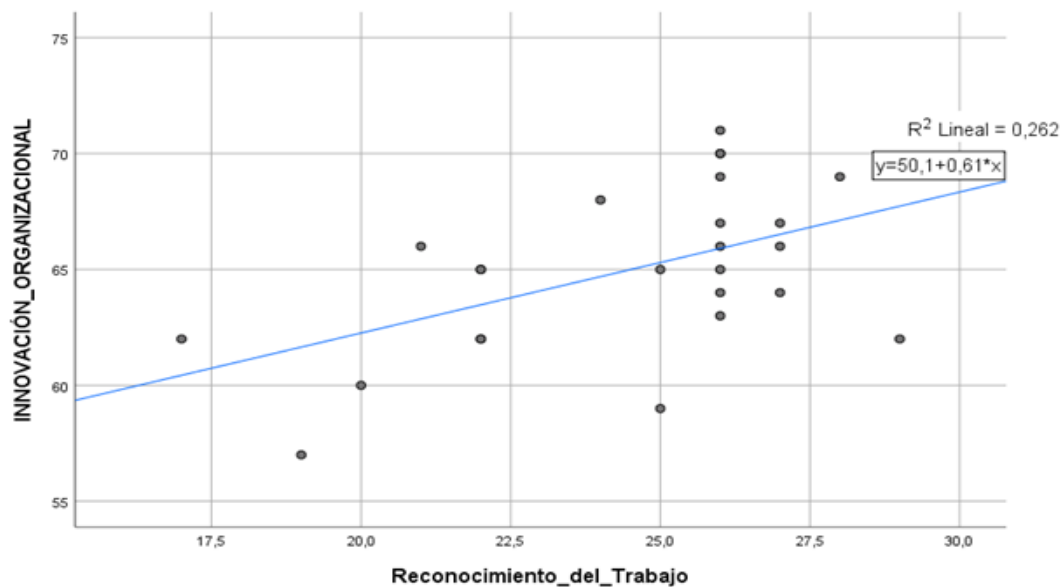
Correlaciones

		INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	Reconocimiento del Trabajo
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,512**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	25	25
Reconocimiento del Trabajo	Correlación de Pearson	,512**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	25	25

Nota. Relación entre innovación organizacional y reconocimiento del trabajo.

Figura 4

Correlación entre innovación organizacional y trabajo en equipo



Nota: Relación estadística entre innovación organizacional y reconocimiento del trabajo.



Interpretación: En la Tabla 11 y la Figura 4, en Negolatina, ciudad de Puno, el coeficiente de correlación $r = 0.512$, que indica una correlación media positiva durante el año 2024, se observa una correlación positiva entre ambas variables de investigación.



6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el desarrollo de nuestro estudio, recopilamos datos relevantes que se presentan en tablas y figuras. Asimismo, Se observaron hallazgos notables en los coeficientes de correlación, tanto en el contexto general como en las hipótesis específicas. Estos descubrimientos nos habilitan para postular una correlación positiva y considerable entre innovación organizacional y desempeño laboral de empleados en la empresa Negolatina de Puno durante el año 2024.

En esta sección, discutimos nuestros resultados en relación con investigaciones previas realizadas por otros autores, que abordan variables similares a las de nuestro estudio. Este análisis nos ayuda a contextualizar nuestros hallazgos dentro de un marco más amplia información sobre la asociación entre innovación y desempeño en el ámbito organizacional.

Para el objetivo general, determinar la correlación entre innovación organizacional y el desempeño laboral de la tienda Negolatina de la ciudad de Puno, el estudio revela una relación positiva media $r = 0.645$ entre la innovación organizacional y el desempeño laboral. Se observa que una adecuada motivación e innovación en los trabajadores mejora su desempeño. Estos resultados son coherentes con la investigación de Pinedo y Barrientos (2023), que encontró una alta correlación ($Rho = 0.713$) entre estas variables en Mypes de calzado en San Juan de Lurigancho, Lima. Además, Robayo (2016) destaca que, para gestionar la innovación con éxito, es esencial que la gerencia fomente una mentalidad de innovación que faculte precisar componentes clave, tanto internos como externos. En resumen, impulsar la innovación organizacional y propiciar a los trabajadores es crucial para impulsar el desempeño laboral en Negolatina.



Para el objetivo específico 1, se estableció relación entre innovación organizacional y la dimensión de retroalimentación en la entidad Negolatina, ubicada en la localidad de Puno, durante el 2024. Resultados presentados en la tabla 9 muestran una asociación positiva frágil = 0.479 entre innovación de la organización y retroalimentación. Esto sugiere que una innovación efectiva y oportuna puede incrementar el rendimiento del trabajo en esta entidad, que es el foco de estudio. Estos descubrimientos coinciden con los realizados por Ramírez (2023), identificó una correlación directa y moderada entre la gestión de calidad y el desempeño laboral en el Centro de Salud Las Moras en Huánuco. Adicionalmente, Tapia-Ladino y Correa (2022) subrayan que, en el ámbito de la educación superior, la retroalimentación emerge como una estrategia cíclica que promueve el análisis, la interpretación y la reflexión sobre la práctica educativa y los múltiples actores involucrados en dicho procedimiento.

Para el propósito específico 2, analizó la correlación entre la innovación organizacional y el trabajo en equipo en la Empresa Negolatina de Puno durante el año 2024, los productos planteados en la tabla 10 muestran correlación positiva media $r = 0.501$ entre ambas variables. Esto sugiere que una innovación efectiva puede fomentar una mejor labor en conjunto entre los trabajadores de la entidad. Estos hallazgos son relacionados con los resultados de Vargas (2024), quien en su investigación referida al clima organizacional y el rendimiento laboral en Electro Puno S.A.A. concluyó que hay alta correlación positiva ($Rho = 0.761$) en variables analizadas. Así mismo, La colaboración y el trabajo en equipo constituyen competencias blandas fundamentales que favorecen una ciudadanía más democrática y equitativa, según Ruiz et al. (2023). Optimizan la comunicación y la transferencia de roles, promoviendo la participación activa, la



integración social y la formación de grupos. El trabajo en equipo incrementa las iniciativas individuales, disminuye el periodo de acción y optimiza la calidad de los resultados colectivos al perseguir un objetivo compartido.

Para el propósito específico 3, que explicó la correlación entre innovación organizacional y dimensión de reconocimiento del trabajo en la Empresa Negolatina de Puno durante el año 2024, los productos propuestos en la tabla 11 indican una correlación positiva media de $r = 0.512$ entre ambas variables. Esto sugiere que una innovación organizacional efectiva y bien implementada puede fomentar el reconocimiento del trabajo entre los empleados de la entidad. Estas afirmaciones son consistentes con los estudios de Mamani (2023), quien identificó una correlación positiva significativa ($Rho = 0.657$) entre la administración del tiempo y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Moho. Además, Palacios y colaboradores (2024) sostienen que el reconocimiento del trabajo es primordial para impulsar el desempeño del trabajo. Los empleados tienden a rendir mejor cuando su esfuerzo es valorado. Por ello, los líderes deben adoptar un enfoque humano y respetuoso hacia sus trabajadores. Es esencial que, al establecer metas organizacionales, se fomente una cultura de superación que reconozca el esfuerzo diario de los empleados.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En relación con el propósito general: El objetivo es establecer la correlación entre la innovación organizacional y el rendimiento laboral de la Empresa Negolatina de Puno durante el año 2024. Se observa una correlación de 0.645 (64.5%) de acuerdo con el estadístico "r" Pearson, lo que sugiere una relación media positiva. Adicionalmente, se determinó que el valor de p es de 0.000, que es inferior al valor de alfa 0.05, lo que indica que es significativo. Esto sugiere que una innovación organizacional adecuada y pertinente puede potenciar la eficiencia y productividad en el rendimiento laboral superior en Negolatina.

SEGUNDA: Con respecto al propósito específico 1 se determinó: Establecer la relación entre la innovación organizacional y retroalimentación de la entidad Negolatina de la localidad de Puno en el año 2024, donde existe una relación de un 0.479 (47.9%) según el estadístico "r" Pearson, lo que muestra relación positiva moderada. Asimismo, se obtuvo el p-valor o significancia bilateral es de 0.000 que es inferior al alfa 0.05 que concluye que hay significancia estadística. Esto sugiere que una adecuada y relevante innovación organizacional puede facilitar una mejor su funcionamiento interno y externo que incluya una buena retroalimentación puede llevar a una mejor continua y un crecimiento sostenible.

TERCERA: En referencia al propósito específico 2 se estableció: Analizar la correlación entre la innovación organizacional y trabajo en equipo de la Empresa Negolatina de Puno en el año 2024, donde existe



una relación de un 0.501 (50.1%) según el estadístico "r" Pearson lo que especifica una relación positiva media. Asimismo, se obtuvo el p-valor o significancia bilateral es de 0.013 que es inferior al alfa 0.05 que concluye confirmando una relación ordenada y real entre ellas. Propone que una innovación organizacional eficaz y adecuada tiene el potencial de incrementar la productividad, la motivación y la satisfacción laboral del equipo.

CUARTA: En relación al propósito específico 3 se estableció: Explicar la relación entre la innovación organizacional y reconocimiento del trabajo de la Empresa Negolatina de Puno a lo largo del 2024, donde existe una relación de un 0.512 (51.2%) según el estadístico "r" Pearson lo que sostiene una relación positiva media. Por otro lado, se obtuvo el p-valor o significancia bilateral es de 0.005 que es inferior al alfa 0.05 que concluye confirmando que hay relación estadísticamente significativa. Se sugiere que una adecuada y pertinente innovación organizacional puede ayudar a crear un contexto laboral donde los trabajadores se encuentren apreciados y reconocidos por su contribución.



RECOMENDACIONES

Según los resultados del estudio y el análisis estadístico realizado, se sugieren las siguientes orientaciones:

PRIMERA: Al gerente, subgerentes y trabajadores de la entidad Negolatina de la localidad de Puno, recomendamos promover eventos académicos y cursos para fortalecer capacidades sobre innovación organizacional, enfocándose en tres componentes clave: cultura de innovación, liderazgo y aprendizaje organizacional. Al desarrollar estos aspectos, podrán mejorar el rendimiento de sus empleados, incrementar la satisfacción de clientes y generar un efecto de “marketing boca a boca” donde los clientes satisfechos recomienden los servicios de Negolatina. Invertir en la innovación organizacional les permitirá obtener mayores beneficios a largo plazo como empresa. Les anhelamos el más grande triunfo en este procedimiento.

SEGUNDA: Se aconseja al gerente y subgerentes de la entidad Negolatina en Puno implementar actividades de fortalecimiento de capacidades para sus trabajadores, enfocándose en mejorar la innovación organizacional, promover la retroalimentación y trabajo en conjunto, y admitir el empeño de los trabajadores. Además, es esencial reforzar la práctica de valores como la cooperación y el servicio al usuario, promover una mentalidad emprendedora, y mejorar las habilidades interpersonales. Estas acciones contribuirán a crear un equipo más capacitado y motivado, lo que beneficiará tanto a los empleados como a los clientes.



TERCERA: Para fortalecer la correlación positiva entre innovación organizacional y labor en conjunto en la tienda Negolatina, se recomienda fomentar la comunicación abierta mediante causas pertinentes para que los empleados manifiesten ideas y proposiciones. Además, implementar programas de capacitación que fortalezcan tanto la innovación como las habilidades de trabajo en equipo, y establecer un sistema de reconocimiento que premie a los equipos que logren innovaciones exitosas. Finalmente, promover la diversidad en los equipos puede enriquecer el proceso de innovación. Estas acciones contribuirán a mejorar el trabajo colaborativo y el desarrollo sostenible de la organización.

CUARTA: Para mejorar la asociación entre la innovación organizacional y el reconocimiento del trabajo en Negolatina, se recomienda fomentar la comunicación abierta, realizando canales adecuados para que los empleados sostengan ideas y reciban reconocimiento. Implementar programas formales de reconocimiento que destaquen logros relacionados con la innovación también es crucial. Es importante evaluar y ajustar periódicamente las estrategias de innovación. Por último, promover un ambiente de trabajo inclusivo enriquecerá el proceso de innovación y aumentará el reconocimiento del trabajo en equipo. Estas actuaciones aportarán a un contexto laboral más motivador y productivo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, C. y Mallma, M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao. Lima, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12952/7947>
- Álvarez, G. (2011). *La empresa integrada*. Buenos Aires: Editorial New Press Grupo Impreso.
- Alves, M., Simone, V., y Dobelin, S. (2018). Literature on organizational innovation: past and future. *Innovation and Management Review*, 15(1), 2–19. <https://doi.org/10.1108/INMR-01-2018-001>.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 2da. Edición. México: Pearson educación.
- Bohlander, G., Sherman, A. y Scott, S. (2010). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Editorial Hispanoamericana.
- Bracho Parra, O., y García Guillany, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. En: *Telos*, 15(2), p. 165–177.
- Cárdenas, A. (2014). *Visión del desempeño docente*. Lima: Ediciones Universidad de Lima.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Castillo, J. (2014). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá, D.C.: Ecoe Ediciones.



- Castro-Jaén, A. J., Guamán-Gómez, V. J., y Espinoza, E. (2017). La evaluación educativa a la conquista de la Administración Educativa. *Revista: Maestro y Sociedad*, 14(2), 226-235.
- Cervantes, G.; Muñoz, G. y Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad de servicios a clientes. *Revista espacios*. Vol. 41 (Nº 14) Año 2020. Pág. 27.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n14/20411427.html>
- Chacín, R. S. (2017). Aprendizaje Organizacional en el Contexto Educativo Universitario. SINOPSIS EDUCATIVA. *Revista Venezolana de Investigación*, 12(2), 80–86.
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de la investigación*. 2da. Edición. Sagitario Impresores. Puno, Perú.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Choquejahuá, L., Flores, N., Zegarra, S., Pari, Y., Onofre, J. y Olivera J. (2023). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad privada San Carlos 2020. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica. Llamkasun*. Volumen 4, Número 2, julio - diciembre, 2023.
<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v4i2.122>
- Coaquira Tuco, C. M. (2017). *Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la Universidad Peruana Unión*.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1126>



- Córdova, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Primera edición. Edit. San Marcos. Lima, Perú.
- Dabić, M., Lažnjak, J., Smallbone, D., & Švarc, J. (2018). Intellectual capital, organizational climate, innovation culture, and SME performance: Evidence from Croatia. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 26(4), 522-544. <https://doi:10.1108/jsbed-04-2018-0117>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2013). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Pretince-Hall. Hispanoamericana.
- Dolan, S. (2013). *Gestión de recursos humanos*. Bogotá, D.C.: McGraw-Hill Interamericana.
- Dowden, T., Pittwat, S., Yost, H., y Mccarthy, R. (2013). "Students' perceptions of Written feedback in teacher education: Ideally feedback is a continuing two-way communication that encourages progress". *Assessment & Evaluation in Higher Education*. vol. 38 N° 3,349-362.3. <https://doi.org/10.1080/02602938.2011.632676>
- Durán Gamba, M.G. & Castañeda, D.I. (2015). *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*. Acta Colombiana de Psicología, 18(1), 135-147. DOI: 10.14718/ACP.2015.18.1.13.
- Ellis, A.P.J., Bell, B.S., Ployhart, R. E., Hollenbeck, J. R., & Ilgen, D.R. (2005). An evaluation of generic teamwork skills training with action teams: effects on cognitive and skill-based outcomes. *Personnel psychology*, 58, 641-672.
- Espada, M. (2014). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Bogotá, D.C.: Editorial Díaz de Santo.



- Franco, J., & Guerra, A. (2018). *La Innovación de base. En Nuevos enfoques de la innovación: Inclusión social y sostenibilidad*. México: Coyoacán.
- Gámez, G. J. (2019). *Emprendimiento, Creatividad e Innovación*. Universidad de la Salle. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/unicont/detail.action?docID=6527317>
- Gibson, Ivancevich y Donnelly (2008). *Las Organizaciones* (8ª ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Gomero, G. y Moreno, J. (1997). *Procesos de la investigación científica*. Fakir Editores. Lima, Perú.
- González García, W. y Vílchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Pensamiento & Gestión*, núm. 51, 2021, Julio-diciembre, pp. 54-74. DOI: <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Hanco, J. (2021). *Inteligencia emocional y el desempeño docente del Centro Educativo de Gestión No Estatal San Juan Bautista, Puno 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72263>
- Haro, C. F., Córdova, R. N., & Alvarado, G. M. (2017). Importancia de la innovación y su ejecución en la estrategia empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(5), 88-105. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n5.2017.167>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.



- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 1ra. Edición. México: McGraw-Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2>
- Ingram, J. & Cangemi, J. (2006). Emotions, Emotional Intelligence and Leadership: A Brief, Pragmatic Perspective. *Academic Journal from Education*, 132(4), 771-778. <https://eric.ed.gov/?id=EJ994241>
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC
- Koontz y Weihrich. (2013). *Desarrollo organizacional*. (5ª ed.). : Prentice-Hall.
- Lam, Alice (2004). Organizational innovation. Brunel Business School, Brunel University, BSBM Working Papers, Uxbridge, Vol. 1, No. 2, 8-45.
- León, S. y Macías, M. (2023). *Sentido de pertenencia y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo del Distrito 09D07 Vergeles de la Zona 8 Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21165/1/T-UCSG-POS-MGTH-29.pdf>
- Ley Testa, E. (2011), *El aprendizaje organizacional: una aproximación conceptual a su gestión y un acercamiento de la visión nipona del tema* en Observatorio de la Economía y la Sociedad del Japón, <http://www.eumed.net/rev/japon/>
- Loaiza, C., y Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 20, núm. 69, pp. 152-171 Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29036968009>



- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Co.
- Mamani, Y. (2023). *Administración del tiempo y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Moho, 2021*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Juliaca, Perú. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/263>
- Martínez, J. (2009). *Comportamiento humano*. (10^a ed.). México: Ediciones Thompson.
- Mejía Ordoñez, J. P., Arias Marín, C. M., & Echeverri Sánchez, L. C. (2017). El papel de la educación en creación de empresas en el contexto universitario a partir de los estudios registrados en Scopus. *Revista CEA*, 3(5), 69–87. <https://doi.org/10.22430/24223182.651>
- Mirza, S., Mahmood, A., y Waqar, H. (2022). The interplay of open innovation and strategic innovation: Unpacking the role of organizational learning ability and absorptive capacity. *International Journal of Engineering Business Management*, 14. <https://doi.org/10.1177/18479790211069745>.
- Napolitano, D. (2014). *Motivación en el ámbito laboral*. El caso de procter y gamble.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis*. 4ta. Edición. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ortiz, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la*



Universidad Nacional de Loja. (Tesis de maestría). Universidad Estatal
Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador.

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6746/1/UPSE-MTH-2022-0001.pdf>

Palaci, F. (2010). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice-Hall.

Palacios-Serna, L. I., Cortez-Chávez, C. V., Cueva-Urra, M. A., y Ramírez, W.

(2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista De Ciencias Sociales*, XXX (1), 470-484.

file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ReconocimientoDelDesempenoLaboral_ComoPrincipioGere-9370051.pdf

Parentelli, V. (2020). Orientaciones para la formación docente y el trabajo en el aula; Retroalimentación formativa. Intercambios. *Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 1-4.

<http://www.scielo.edu.uy/pdf/ic/v7n2/2301-0126-ic-7-02-199.pdf>

Pinedo, R. y Barrientos, A. (2023). *Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional de las Mypes fabricantes de calzados del distrito San Juan de Lurigancho en Lima, 2022.* (Tesis de Licenciatura).

Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.

<https://hdl.handle.net/20.500.14005/13889>

Puma, F. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Independencia Americana de Asillo, Puno - 2022.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116790/Puma_MF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Quispe, M. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 ERP Puno, 2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/99572>
- Ramírez, G. (2023). *Gestión de Calidad y Desempeño Laboral en los Trabajadores Nombrados del Centro de Salud las Moras – Huánuco, 2023*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10546>
- Ramírez, M. (2023). *Educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán Ecuador, 2022*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Piura, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107598/Ramirez_AMDLDSD.pdf?sequence=1
- Robayo, P. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. *Revista Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Suma de Negocios*, vol. 7, núm. 16, pp. 125-140, 2016.
<https://www.redalyc.org/journal/6099/609964241005/html/>
- Robbin, S., Stephen, P. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2010). *Comportamiento Organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones*. (8ª ed.). México, D.F.: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (2014). *Administración*. México: Prentice May Hispanoamericana.
- Ruiz Aguirre, E. I., Martínez de la Cruz, N. L. & Galindo González, R. M. (2023). El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la



formación de la ciudadanía democrática. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(5), 368–378.

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1323>

Sánchez Pacheco, P., & Muñoz Palomeque, M. (2023). Factores predictores del desempeño laboral en un grupo de docentes de escuelas mexicanas privadas. *RIEE Revista Internacional De Estudios En Educación*, 23(2), 102-113. <https://doi.org/10.37354/riee.2023.233>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. 5ta. Edición. Lima, Perú.

Santistevan, K., Manzaba, I. y Mendoza, M. (2022). La innovación organizacional y su impacto en el desarrollo micro empresarial de la ciudad de Jipijapa. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. Editorial: Saberes del conocimiento.

<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1633>

Sherman, A. (2010). *Acciones o comportamientos*. (12^a ed.). México: Editorial Iberoamericana.

Sung, W., y Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1–26.

<https://doi.org/10.3390/su13042079>.

Tapia, Z. & Antequera, J. (2020). *El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas*. 9(9), p. 119-134. DOI:10.21803/adgnosis.9.9.443

Tapia-Ladino, M. y Correa, R. (2022). Implementación de retroalimentación de escritura académica en dos disciplinas universitarias. *Formación*



Universitaria, 15(6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000600023>.

Torrelles, Cristina; Coiduras, Jordi; Isus, Sofía; Carrera, F. Xavier; París, Georgina; Cela, José M. Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. Vol. 15, núm. 3, 2011, pp. 329-344.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>

Vargas, F. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A., filial Juliaca provincia de San Román – Puno, 2023*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano. Puno Perú.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/22317/Vargas_Muriel_Flor_Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, N. (2020). *Revisión de evidencias y retroalimentación a estudiantes. Calidad educativa y Actualización docente*. <https://www.iegr.edu.pe/wp-content/uploads/2020/08/revision-de-evidencias-y-retroalimentacion-1.pdf>

Velázquez, J., Cruz, E., & Vargas, E. (2018). Cooperación empresarial para el fomento de la innovación en la pyme turística. *Revista de Ciencias Sociales*, 11.

Vila, A. (2022). *Gestión del conocimiento e innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84700>

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.



Werter, W. y Davis, K. (2008). Administración de Personal y Recursos Humanos.

Zeb, I., & Chinyere, M. (2021). How innovation culture affects corporate performance: a literature review. *Nigerian Journal of Management Sciences*, 22(1), 44-56.



ANEXOS



ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	ÍTEMS	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cómo se relaciona la innovación organizacional y el desempeño laboral de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno durante el periodo 2024?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona la innovación organizacional con la dimensión retroalimentación de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno durante el periodo 2024?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre la innovación organizacional y el desempeño laboral de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno durante el periodo 2024.</p> <p>ESPECÍFICAS:</p> <p>a) Establecer la relación entre la innovación organizacional con la dimensión retroalimentación de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno en el periodo 2024.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Se evidencia una relación positiva y significativa entre la innovación organizacional y el desempeño laboral de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno durante el periodo 2024.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Se observa una relación positiva y significativa entre la innovación organizacional y la dimensión retroalimentación de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno durante el periodo 2024.</p>	<p>Innovación organizacional</p>	<p>D1: Cultura de innovación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconoce la creatividad e innovación. ✓ Cambios del entorno para adaptarse. ✓ Motivas a nuevas formas de trabajo ✓ Estimula a sus trabajadores. ✓ Implementa iniciativas. ✓ Percepción del cambio ✓ La metas y objetivos de innovación. ✓ Tener libertad y apoyo para proponer. <p>D2: Liderazgo transformacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Visión y misión compartida ✓ Desarrollo en equipo. ✓ Valores claros y consistentes. ✓ Conseguir resultados esperados ✓ Código de ética. ✓ Incentiva la cooperación. <p>D3: Aprendizaje organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Generar aprendizajes. ✓ Promueve aprendizajes en equipo. ✓ Fortalecimiento de capacidades. ✓ Mejoran capacitaciones para competir ✓ Realizar estudios individuales. 	<p>1 – 8</p> <p>9 – 14</p> <p>15 - 22</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ No experimental. <p>Enfoque:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Cuantitativo. <p>Método:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Hipotético deductivo. <p>Diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Descriptivo Correlacional. <p>Dónde: M = Muestra O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 R = Relación de variables.</p>



<p>b) ¿Cómo se relaciona la innovación organizacional con la dimensión trabajo en equipo de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno durante el periodo 2024?</p>	<p>b) Analizar la relación entre la innovación organizacional con la dimensión trabajo en equipo de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno en el periodo 2024.</p>	<p>b) Se observa una relación positiva y significativa entre la innovación organizacional y la dimensión trabajo en equipo de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno durante el periodo 2024.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación para mejorar. ✓ Aprendizaje para el trabajo diario ✓ Participación activa en aprendizaje. 		<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Encuesta. <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Cuestionario sobre innovación organizacional. ❖ Cuestionario sobre desempeño laboral.
<p>c) ¿Cómo se relaciona la innovación organizacional con la dimensión de reconocimiento laboral de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno durante el periodo 2024?</p>	<p>c) Explicar la relación entre la innovación organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno en el periodo 2024.</p>	<p>c) Se observa una relación positiva y significativa entre la innovación organizacional y la dimensión reconocimiento del trabajo de la Empresa Negolatina ubicada en la ciudad de Puno durante el periodo 2024.</p>		<p>D1: Retroalimentación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Oportunidades para aprender ✓ Planificación de actividades. ✓ Comprensión de metas. ✓ Predisposición para la autoevaluación. ✓ Conocer técnicas de trabajo ✓ Fortalecimiento de capacidades. ✓ Evaluación de avances y logros. ✓ Contribución con ideas constructivas. 	<p>1 – 8</p>	<p>Población: Conformado por los 25 trabajadores de la Empresa Negolatina de la ciudad de Puno.</p> <p>Muestra: Por tratarse de una población relativamente reducida no se considera la nuestra.</p>
				<p>D2: Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de recibir sugerencias. ✓ Participación activa. ✓ Compromiso en equipo. ✓ Fomento la comunicación ✓ Comunicación fluida ✓ Toma de iniciativas. ✓ Trabajar y compartir en equipo. ✓ Compartir metas. 	<p>9 – 16</p>	<p>Diseño de prueba de hipótesis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Tau-b de Kendall
			<p>D3: Reconocimiento del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración económica. ✓ Capacitación para el desempeño. ✓ Sentir satisfecho en el trabajo. ✓ Recibir reconocimiento. ✓ Oportunidades para progresar. ✓ Esforzar para ser competente. ✓ Conseguir resultados ✓ Cumplimiento de objetivos. 	<p>17 - 24</p>	<p>Diseño de prueba de resultados y discusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ R de Pearson 	



ANEXO 2 - MATRIZ DE DATOS

VARIABLE: INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	CULTURA DE INNOVACIÓN								ST	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						ST	APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL								ST	VARIABLES				ST
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		X9	X10	X11	X12	X13	X14		X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22		D1	D2	D3		
01	3	3	4	3	3	3	4	4	27	3	2	2	3	4	4	18	2	4	3	4	3	3	2	4	25	27	18	25	70	
02	2	3	2	3	3	2	3	4	22	2	3	3	3	4	3	18	3	4	2	3	3	2	4	3	24	22	18	24	64	
03	3	2	3	4	3	3	4	3	25	2	3	3	2	3	4	17	3	2	3	4	3	4	3	3	25	25	17	25	67	
04	3	3	4	3	3	3	2	3	24	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	4	3	3	2	4	26	24	19	26	69	
05	2	3	2	4	3	3	4	3	24	2	3	4	3	4	3	19	2	3	3	4	3	3	4	3	25	24	19	25	68	
06	2	3	2	3	2	4	3	3	22	3	2	3	2	3	2	15	4	2	3	1	3	2	3	2	20	22	15	20	57	
07	3	4	3	3	2	3	2	4	24	3	2	3	4	3	3	18	3	3	2	3	2	3	4	23	24	18	23	65		
08	3	4	3	4	3	2	3	3	25	3	3	2	3	2	3	16	4	2	4	3	3	2	4	2	24	25	16	24	65	
09	3	2	2	3	3	4	3	2	22	3	3	3	2	4	3	18	3	2	2	3	3	4	3	2	22	22	18	22	62	
10	3	2	2	4	3	3	4	3	24	3	3	4	2	3	4	19	3	3	1	2	2	3	2	3	19	24	19	19	62	
11	2	4	2	4	3	3	2	3	23	2	3	3	4	3	4	19	4	4	3	2	3	4	3	1	24	23	19	24	66	
12	3	2	3	2	3	3	3	4	23	3	3	3	4	2	3	18	2	2	3	1	3	2	1	4	18	23	18	18	59	
13	3	4	2	3	3	2	3	3	23	2	3	3	2	3	4	17	4	2	3	3	3	2	4	3	24	23	17	24	64	
14	3	4	2	3	4	3	2	3	24	2	3	3	2	3	3	16	4	4	1	2	1	3	3	4	22	24	16	22	62	
15	4	3	2	3	4	2	3	4	25	2	3	3	2	3	4	17	4	3	3	2	3	4	2	3	24	25	17	24	66	
16	3	4	3	3	4	2	3	4	26	4	2	3	2	3	4	18	4	3	4	3	2	3	2	4	25	26	18	25	69	
17	3	3	4	3	3	3	3	2	24	3	2	3	2	3	4	17	4	4	3	3	3	3	3	2	25	24	17	25	66	
18	4	3	4	4	3	2	3	3	26	3	4	3	4	3	3	20	4	3	3	3	4	2	3	3	25	26	20	25	71	
19	2	3	2	4	3	3	2	4	23	3	2	3	3	4	2	17	2	3	4	2	3	3	3	2	22	23	17	22	62	
20	3	4	3	2	3	3	2	4	24	3	3	2	2	3	3	16	4	2	1	4	4	4	2	4	25	24	16	25	65	
21	4	4	2	3	4	3	3	3	26	3	2	3	2	4	3	17	3	3	4	3	2	3	3	3	24	26	17	24	67	
22	2	2	3	3	4	3	4	3	24	2	3	3	2	3	4	17	3	4	2	3	3	3	2	4	24	24	17	24	65	
23	2	3	2	3	3	2	3	3	21	2	2	3	3	2	3	15	3	4	2	3	3	4	2	3	24	21	15	24	60	
24	3	2	2	4	4	3	2	3	23	2	3	3	2	3	4	17	4	3	3	2	3	3	1	4	23	23	17	23	63	
25	4	4	3	4	4	3	3	2	27	4	3	3	2	3	4	19	3	4	2	2	4	3	4	2	24	27	19	24	70	

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	RETROALIMENTACIÓN								ST	TRABAJO EN EQUIPO								ST	RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO								ST	VARIABLES				ST
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16		Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24		D1	D2	D3		
01	3	3	2	4	4	3	4	3	26	3	3	4	3	3	2	3	3	24	4	3	2	4	3	4	2	4	26	26	24	26	76	
02	2	3	4	3	2	4	3	4	25	3	3	2	4	3	2	4	3	24	3	4	3	4	3	2	3	4	26	25	24	26	75	
03	3	4	3	2	4	4	3	4	27	4	3	2	3	3	3	4	3	25	3	3	2	4	3	4	4	3	26	27	25	26	78	
04	3	4	3	4	3	3	4	4	28	4	3	3	2	4	3	4	3	26	4	4	3	4	2	4	3	4	28	28	26	28	82	
05	3	4	2	3	4	4	3	3	26	3	4	3	3	2	3	3	4	25	4	3	2	3	3	2	3	4	24	26	25	24	75	
06	2	3	2	3	4	4	3	4	24	2	3	4	3	3	4	2	3	24	2	3	1	3	2	3	2	3	19	24	24	19	67	
07	2	3	4	3	4	3	4	3	26	3	3	4	3	4	2	3	3	25	3	3	3	2	3	2	3	3	22	26	25	22	73	
08	2	2	3	2	3	2	3	3	20	2	3	3	4	2	3	4	3	24	3	3	3	4	4	3	3	3	26	20	24	26	70	
09	2	3	3	2	3	2	3	3	21	2	2	2	3	3	2	3	4	21	2	1	2	2	3	2	3	2	17	21	21	17	59	
10	3	2	4	3	4	4	3	4	27	3	2	3	2	3	4	3	23	3	3	3	3	2	2	3	3	22	27	23	22	72		
11	3	3	2	4	3	3	2	4	24	2	2	3	4	3	2	4	3	23	3	3	4	2	3	2	3	1	21	24	23	21	68	
12	2	2	3	3	4	3	2	3	22	2	4	3	2	3	3	3	3	23	3	4	3	4	3	3	3	2	25	22	23	25	70	
13	3	3	2	4	3	4	4	2	25	2	3	4	3	3	2	3	4	24	4	3	4	3	2	4	3	4	27	25	24	27	76	
14	2	3	4	4	3	3	3	2	24	2	3	3	2	2	4	3	3	22	4	4	3	4	3	3	4	4	29	24	22	29	75	
15	3	3	2	3	4	3	4	2	24	4	3	3	4	3	2	4	4	27	3	4	3	4	4	3	4	2	27	24	27	27	78	
16	4	2	3	3	2	3	4	3	24	3	4	2	3	2	3	4	3	24	3	4	2	4	3	3	4	3	26	24	24	26	74	
17	3	3	4	2	3	3	2	4	24	3	2	3	4	3	2	3	2	22	2	3	3	4	4	3	4	4	26	24	22	26	72	
18	3	4	2	3	3	3	4	4	26	4	3	3	3	4	2	4	3	26	4	4	2	3	3	3	4	3	26	26	26	26	78	
19	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	4	3	2	2	3	2	22	3	4	1	3	2	3	4	2	22	23	22	22	67	
20	2	2	3	4	2	3	4	2	22	2	3	3	2	3	2	4	3	22	4	3	3	4	3	2	3	3	25	22	22	25	69	
21	4	3	2	3	3	2	4	3	24	4	3	3	2	3	3	4	3	25	4	4	3	4	3	3	2	4	27	24	25	27	76	
22	2	3	3	2	4	3	3	4	24	2	3	3	4	3	2	3	2	22	3	3	4	2	2	3	2	3	22	24	22	22	68	
23	3	4	2	3	3	3	2	3	23	2	3	4	3	3	4	2	3	24	3	1	3	2	3	3	3	2	20	23	24	20	67	
24	2	3	3	4	4	3	3	2	24	2	3	3	2	3	3	4	2	22	3	4	2	3	4	3	3	4	26	24	22	26	72	
25	4	4	3	4	4	3	3	2	27	4	3	3	2	3	4	2	19	3	4	2	2	4	3	4	2	24	27	19	24	70		



ANEXO 3 - INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Instrucciones: Estimado empleado de la tienda Negolatina de Puno:

El propósito de siguientes ítems es recopilar información relevante sobre innovación organizacional y desempeño laboral. No hay respuestas mejores o peores, simplemente marque con una **X** la alternativa que contemple más adecuada según su posición. Sus contestaciones serán consideradas confidencialmente y anónima, y se emplearán únicamente con propósitos de estudio. Teniendo en cuenta las escalas proporcionadas.

1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
----------	------------	-----------------	------------

VARIABLE 1: CUESTIONARIO DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

		1	2	3	4
Dimensión 1: Cultura de innovación					
1	Se estimula y reconoce la creatividad y la innovación en la empresa.				
2	La empresa se adapta oportunamente a los cambios del entorno.				
3	Me motivo a nuevas formas de trabajar para ser más eficiente y productiva en la empresa.				
4	La compañía incentiva a todos sus empleados a crear procesos creativos.				
5	La empresa implementa iniciativas para el pensamiento crítico y la innovación entre su personal.				
6	Hay una percepción constante de la transformación en todos los empleados de la compañía.				
7	Todos los trabajadores conocen y comparten las metas y objetivos de innovación en la empresa.				
8	Como trabajador de la empresa tengo libertad y apoyo para proponer ideas innovadoras.				
Dimensión 2: Liderazgo transformacional					
9	Los empleados poseen una visión y misión nítida y compartida de la compañía.				
10	Los trabajos desarrollan en equipo, con un enfoque colaborativo y horizontal en la ejecución de tareas.				
11	Hay principios claros y consistentes que dirigen las actividades diarias de la compañía.				
12	Mi preocupación radica en obtener los resultados previstos de mi equipo.				
13	Hay un código de ética que dirige nuestra conducta enfocada en el cambio.				
14	Se incentiva la cooperación de todos en los diferentes niveles de la empresa.				
Dimensión 3: Aprendizaje organizacional					
15	En la empresa se generan aprendizajes nuevos de forma creativa y flexible.				
16	Los equipos aprenden en áreas de innovación y desarrollo.				
17	El fortalecimiento de capacidades para los trabajadores es importante para la empresa.				
18	Competimos en mejores condiciones si la empresa brinda capacitaciones a sus trabajadores				
19	Las capacitaciones de la empresa están mejorando continuamente para sus trabajadores.				
20	Realizo mis estudios por cuenta propia para mejorar servicios a los clientes.				
21	La empresa capacita a los empleados para mejorar sus destrezas, habilidades y conocimientos.				
22	El aprendizaje es un objetivo importante para el trabajo diario de la empresa.				

Mi agradecimiento por contribuir a la investigación.



Instrucciones: para responder a los ítems, tenga en cuenta las escalas proporcionadas:

1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
----------	------------	-----------------	------------

VARIABLE 2: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

		1	2	3	4
Dimensión 1: Retroalimentación					
1	Hay oportunidades para aprender a realizar actividades novedosas.				
2	Planifico con anticipación las acciones que se llevarán a cabo en la compañía.				
3	Comprendo metas de manera clara y precisa en la empresa.				
4	Admito que existe una inclinación hacia la autoevaluación.				
5	Me interesa aprender nuevas estrategias de trabajo para incrementar la calidad de la atención.				
6	Para mejorar mi desempeño en mi puesto de trabajo, la empresa me proporciona capacitación para fortalecer mis habilidades.				
7	Evalúo permanentemente los avances y logros en el puesto de trabajo y la empresa.				
8	Apoyo con propuestas creativas para alcanzar los objetivos de la compañía.				
Dimensión 2: Trabajo en equipo					
9	Puedo recibir sugerencias, brindar aportes y tomar decisiones adecuadas.				
10	Involucro de manera activa en la elaboración de metas de la empresa en colaboración.				
11	Fomento el compromiso en equipo con el éxito del trabajo y el desarrollo personal.				
12	Fomento la comunicación abierta y honesta entre los trabajadores de la empresa en equipo.				
13	Hay una comunicación eficaz con mi superior directo y otros colegas.				
14	Con mis colegas de trabajo, emprendimos acciones para solucionar problemas.				
15	Me agrada colaborar en equipo y conseguir resultados positivos para la compañía.				
16	Establezco objetivos compartidos con mi equipo laboral en la compañía.				
Dimensión 3: Reconocimiento del trabajo					
17	Compensación financiera proporcionada por la compañía es apropiada en función del trabajo.				
18	En los últimos dos años, he sido formado para potenciar mi rendimiento en el trabajo.				
19	Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo y la empresa.				
20	Recibí un reconocimiento equitativo de mi trabajo por parte de mis colegas y superiores.				
21	Hay posibilidades de ascender y avanzar económicamente en esta compañía.				
22	Me esfuerzo para ser competente en mi puesto de trabajo y la empresa.				
23	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo y la empresa.				
24	Me enfoco en obtener los resultados previstos para mi equipo y la compañía.				

Gracias por coadyuvar al estudio





ANEXO 4 - VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



VALIDACION DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título de la Tesis: Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral de la Empresa Negolatina Puno, periodo 2024

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO: ROBERTO PAYÉ COLQUEHUINCA
PROFESION: LICENCIADO EN ADMINISTRACION
CARGO ACTUAL: DOCENTE
GRADO ACADEMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTOS DE VALIDACION

1 = Deficiente. 2 = Regular. 3 = Buena. 4 = Muy buena. 5 = Excelente.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD					X	
2. OBJETIVIDAD						X
3. ACTUALIDAD					X	
4. ORGANIZACION					X	
5. SUFICIENCIA					X	
6. INTENCIONALIDAD						X
7. CONSISTENCIA						X
8. COHERENCIA					X	
9. METODOLOGIA						X
10. PERTINENCIA					X	

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

Coefficiente de valoración porcentual, C = Total/50 = 88%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

APLICAR LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

IV. RESOLUCION

Aprobado (C > 75% = 0,75)

Desaprobado (C < 75% = 0,75)

Lugar y fecha:

Juliana, 12 agosto 2024

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 02145441

Nº DE CEL. 996-993377

ANEXO 5 - EVIDENCIA DE RECOJO DE DATOS











ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 21 - 05 - 25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: <u>ZORAIDA MARAZA MERMA</u>	
Dirección: <u>Jr. SANDIA N° 654</u>	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: <u>70143597</u>	
Teléfono: <u>944481063</u>	email: <u>zorayda.merma@gmail.com</u>
Nombres y Apellidos: _____	
Dirección: _____	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____	
Teléfono: _____	email: _____
Facultad y/o Escuela de Posgrado: <u>FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</u>	
Escuela Profesional o Mención: <u>ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES</u>	
Título o Grado Académico a optar: <u>LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES</u>	
Asesor: <u>Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA</u>	
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>	Tesis <input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>	Trabajo Académico <input type="checkbox"/>
Título: <u>RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA</u>	
<u>EMPRESA NEGOLATINA PUNO, PERIODO 2024</u>	
Palabras claves, (3 a 5 términos): <u>DESEMPEÑO LABORAL, EMPRESA, INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO.</u>	
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2} ?	
<u>1</u>	

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: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

21 - 05 - 25

Fecha