



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Gestión de la innovación empresarial y productividad laboral en el
supermercado Maxiahorro, Distrito de Huacho, 2025**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia Empresarial

Autora

Mariangela del Carmen Romero Periche

Asesora

Dra. Sandra Luisa Villafuerte Castro


Dra. Villafuerte Castro Sandra Luisa
Docente Universitario
DNU 634

**Huacho – Perú
2026**



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Indicar nombre de la Facultad/Escuela o Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Romero Periche Mariangela del Carmen	70377099	06 de marzo del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Villafuerte Castro Sandra Luisa	40735241	https://orcid.org/0000-0002-6087-5170
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Félix Gil Caro Soto	32124959	https://orcid.org/0000-0002-0946-5395
Dr. Williams Ramiro Calla Jaimes	41469196	https://orcid.org/0000-0002-3174-2248
Dr. Ider Walter Alor Bellón	15737214	https://orcid.org/0000-0001-8355-7960

Mariangela Del Carmen Romero Periche 2025-099368

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL SUPERMERCADO MAXIAH...

 Quick Submit

 Quick Submit

 DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3429826507

Fecha de entrega

1 dic 2025, 3:04 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

1 dic 2025, 3:09 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

AESTRIA_GERENCIA_EMPRESARIA_-CORREGIDO_-POR_TERCERA_VEZ_1.pdf

Tamaño del archivo

892.0 KB

76 páginas

14.776 palabras

84.520 caracteres



Página 2 de 85 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3429826507

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

▸ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

▸ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

19%  Fuentes de Internet

6%  Publicaciones

14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

A mis abuelos, por enseñarme el valor del esfuerzo, la humildad y la paciencia. Su ejemplo y amor incondicional han sido una guía constante a lo largo de mi vida.

Mariangela del Carmen Romero Periche

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mi familia, en especial a mi madre, por su amor incondicional, sus sacrificios silenciosos y su constante apoyo emocional. Cada paso en este camino ha estado acompañado por su aliento, su fe en mí y sus oraciones. Gracias por sostenerme en los días difíciles y por celebrar conmigo cada pequeño logro. Sin ustedes, este momento no tendría el mismo significado.

Mariangela del Carmen Romero Periche

ÍNDICE

DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
RESUMEN	ix
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1. Descripción de la realidad problemática	7
1.2. Formulación del problema	10
1.2.1. Problema general	10
1.2.2. Problemas específicos	10
1.3. Objetivos de la investigación	11
1.3.1. Objetivo general	11
1.3.2. Objetivos específicos	11
1.4. Justificación de la investigación	11
1.5. Delimitación de estudio	12
1.5.1. Delimitación espacial	12
1.5.2. Delimitación social	12
1.5.3. Delimitación temporal	13

1.5.4. Delimitación conceptual	13
1.6. Viabilidad del estudio	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.1.1. Antecedentes internacionales	14
2.1.2. Antecedentes nacionales	16
2.2. Bases teoricas	18
2.3. Bases filosóficas	30
2.4. Definición de términos básicos	32
2.5. Formulación de hipótesis	34
2.6. Operacionalización de las variables	35
CAPITULO III	36
METODOLOGIA	36
3.1. Diseño metodológico	36
3.1.1. Tipo de investigación	36
3.1.2. Enfoque	37
3.2. Población y muestra de la investigación	37
3.2.2 Muestra	37
3.3. Técnicas de recolección de datos	38

3.3.1. Técnicas a emplear	38
3.3.2. Descripción del instrumento	38
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información	39
CAPÍTULO IV	40
RESULTADOS	40
4.1. Análisis de resultados	40
4.2. Contrastación de hipótesis	49
CAPÍTULO V	54
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1. Discusión	54
5.2. Conclusiones	57
5.3. Recomendaciones	58
VI. REFERENCIAS	60
6.1. Referencias hemerográficas	60
6.2. Referencias electrónicas	64
ANEXOS	67
Instrumento para medir gestión de innovación empresarial	67
Instrumento para medir la productividad laboral	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Dimensión cultura innovadora de la variable gestión de la innovación empresarial	40
Tabla 2	Dimensión proceso de innovación de la variable gestión de innovación empresarial	41
Tabla 3	Dimensión estrategias de innovación de variable gestión de innovación empresarial	42
Tabla 4	Dimensión liderazgo innovador de la variable gestión de innovación empresarial	43
Tabla 5	Variable gestión de innovación empresarial	44
Tabla 6	Dimensión uso eficiente de tiempo de la variable productividad	45
Tabla 7	Dimensión desempeño individual de la variable productividad laboral	46
Tabla 8	Dimensión cumplimiento de objetivos de la variable productividad laboral	47
Tabla 9	Variable productividad laboral	48
Tabla 10	Correlación de la gestión de innovación empresarial y productividad laboral	49
Tabla 11	Correlación de la dimensión cultura innovadora y productividad laboral	50
Tabla 12	Correlación de la dimensión proceso de innovación y productividad laboral	51
Tabla 13	Correlación de la dimensión estrategias de innovación y productividad laboral	52
Tabla 14	Correlación de la dimensión liderazgo innovador y productividad laboral	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensión cultura innovadora de la variable gestión de la innovación empresarial	40
Figura 2: Dimensión proceso de innovación de la variable gestión de innovación	41
Figura 3: Dimensión estrategias de innovación de variable gestión de innovación	42
Figura 4: Dimensión liderazgo innovador de la variable gestión de innovación	43
Figura 5: Variable gestión de innovación empresarial	44
Figura 6: Dimensión uso eficiente de tiempo de la variable productividad	45
Figura 7: Dimensión desempeño individual de la variable productividad laboral	46
Figura 8: Dimensión cumplimiento de objetivos de la variable productividad laboral	47
Figura 9: Variable productividad laboral	48

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre la gestión de innovación empresarial y la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental, con un alcance correlacional. La muestra censal estuvo conformada por 86 colaboradores del supermercado, a quienes se aplicó una encuesta estructurada con un cuestionario tipo Likert, validado mediante juicio de expertos y con alta confiabilidad estadística. Los resultados revelaron una correlación positiva muy alta (Rho de Spearman = 0,944; $p < 0,01$) entre la gestión de innovación empresarial y la productividad laboral, lo que demuestra que ambas variables se relacionan de manera directa y significativa. Asimismo, las dimensiones de la innovación —cultura innovadora ($Rho = 0,905$), proceso de innovación ($Rho = 0,934$), estrategias de innovación ($Rho = 0,962$) y liderazgo innovador ($Rho = 0,944$) también mostraron correlaciones positivas altas con la productividad, evidenciando que la aplicación de prácticas innovadoras, la formación continua, la implementación de tecnología y el liderazgo participativo fortalecen el desempeño laboral de los colaboradores. En conclusión, se confirma que una adecuada gestión de la innovación empresarial influye significativamente en la productividad laboral del personal del Supermercado Maxiahorro. La innovación, al fomentar un entorno de aprendizaje, creatividad y mejora continua, permite optimizar los procesos internos y elevar la eficiencia organizacional. Por tanto, la empresa debe seguir promoviendo estrategias innovadoras y capacitando a su personal para mantener altos niveles de productividad, competitividad y sostenibilidad en el tiempo.

Palabras claves: gestión de innovación, productividad laboral, cultura innovadora, liderazgo innovador

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between business innovation management and labor productivity at Supermercado Maxiahorro, Huacho District, 2025. The research followed a quantitative approach, being basic in type and non-experimental in design, with a correlational scope. The census sample consisted of 86 employees, to whom a structured survey using a Likert-type questionnaire was applied, validated through expert judgment and showing high statistical reliability. The results revealed a very high positive correlation (Spearman's $Rho = 0.944$; $p < 0.01$) between business innovation management and labor productivity, indicating a direct and significant relationship between both variables. Likewise, the dimensions of innovation, innovative culture ($Rho = 0.905$), innovation process ($Rho = 0.934$), innovation strategies ($Rho = 0.962$), and innovative leadership ($Rho = 0.944$) also showed strong positive correlations with productivity. This demonstrates that the application of innovative practices, continuous training, technological implementation, and participatory leadership strengthen employee performance. In conclusion, the study confirms that effective business innovation management significantly influences labor productivity among Supermercado Maxiahorro's employees. Innovation, by promoting an environment of learning, creativity, and continuous improvement, allows the optimization of internal processes and enhances organizational efficiency. Therefore, the company should continue to foster innovative strategies and invest in employee training to maintain high levels of productivity, competitiveness, and long-term sustainability.

Keywords: innovation management, labor productivity, innovative culture, innovative leadership.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones enfrentan entornos dinámicos y altamente competitivos que exigen una constante capacidad de adaptación e innovación. En este contexto, la gestión de la innovación empresarial se convierte en un pilar fundamental para alcanzar la eficiencia, la mejora continua y la sostenibilidad organizacional. Las empresas que fomentan una cultura innovadora, impulsan la creatividad, la participación del personal y la incorporación de nuevas tecnologías, lo que repercute directamente en la productividad laboral y en la obtención de mejores resultados.

La innovación no solo implica desarrollo de nuevos productos o servicios, sino también implementación de estrategias que optimicen los procesos internos, fortalezca el liderazgo promoviendo un clima laboral favorable, en la que un liderazgo innovador, orientado al cambio y motivación del equipo, contribuye al compromiso de los trabajadores logrando objetivos institucionales. En este sentido, la gestión efectiva de la innovación dentro de las empresas, como el caso del Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, representa un componente esencial para incrementar la productividad y mantener la competitividad en el mercado, así como fomentar la innovación en los distintos niveles organizacionales permite aprovechar el potencial humano, impulsar el aprendizaje continuo, consolidar una estructura empresarial más flexible y eficiente, capaz de responder con éxito a los desafíos actuales del entorno empresarial.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional la gestión de la innovación empresarial enfrenta problemas que limitan la efectividad en un entorno altamente competitivo, sobre todo globalizado. La innovación se ha consolidado como un factor que siempre es clave para mantener la sostenibilidad del crecimiento empresarial (Ramirez et al., 2023). Adaptar a la tecnología en las empresas internacionales es esencial para la gestión de la innovación en la que se debe implementar economías emergentes donde el porcentaje de la economía que tienen debe estar estructurada para cambios constantes en el mercado (Almeida, 2022).

Asimismo, el problema en países como México, Honduras, Guatemala, Ecuador, incluso países denominados desarrollados como España, Francia entre otros, tienen resistencia al cambio organizacional relacionado con la investigación por la poca inversión que se hace, la falta de cultura innovadora, la escasa colaboración de las empresas para crear nuevos productos acorde a las necesidades y la transformación digital (Delgado, 2020).

En cuanto a la productividad a nivel internacional, los supermercados enfrentan crecientes dificultades para mantener y mejorarla en un contexto de transformación digital, cambios en el comportamiento del consumidor y presiones económicas constantes (Quija et al., 2021). En ese sentido, la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos (en este caso, ventas, atención al cliente, rotación de inventario, entre otros), se ha convertido en un factor determinante para la competitividad, uno de los problemas radica en la rotación de los colaboradores en las diferentes áreas en la mayoría de las empresas.

En el Perú, la gestión de la innovación empresarial aún representa un desafío estructural para el desarrollo competitivo del sector productivo. Aunque diversos estudios y políticas públicas han señalado la importancia de innovar como vía para aumentar la productividad y generar valor agregado, la implementación real de estrategias de innovación en las empresas peruanas sigue siendo limitada y fragmentada (Guimagray Ribeyro, 2019)

Según, INEI (2025), diversos informes del CONCYTEC y el Ministerio de la Producción, la mayoría de las empresas peruanas, especialmente las micro, pequeñas y medianas (MIPYMES), no cuentan con sistemas formales de gestión de la innovación, debido a la escasa inversión en investigación y desarrollo (I+D), la falta de personal capacitado en innovación, la baja articulación con universidades y centros tecnológicos, poca cultura empresarial orientada al cambio, conllevado a mejora continua. Asimismo, existen debilidades en la planificación estratégica de la innovación, la gestión del conocimiento y la adopción tecnológica, muchas organizaciones carecen de procesos sistemáticos para identificar oportunidades de innovación, evaluar riesgos (Santillán, 2025).

Estrada (2024) menciona que en el contexto peruano, los supermercados enfrentan serias dificultades en cuanto a la productividad laboral, un aspecto clave para garantizar eficiencia operativa, calidad de servicio al cliente y rentabilidad sostenida. A pesar del crecimiento del sector retail en las últimas décadas, especialmente en zonas urbanas, persisten problemas estructurales que afectan el desempeño del capital humano en estos establecimientos. Uno de los principales factores que afectan que los trabajadores en supermercados suelen laborar bajo condiciones poco estables, con horarios rotativos, sueldos bajos y escasas oportunidades de ascenso. Esta situación genera desmotivación, menor compromiso organizacional y costos

recurrentes por capacitación y reemplazo de personal (Caballero y Alarcón 2023). Otro problema importante es la limitada adopción de herramientas tecnológicas y procesos automatizados en supermercados de tamaño medio o fuera de Lima Metropolitana, lo que incrementa la carga operativa del personal y genera tiempos muertos o errores en procesos repetitivos.

En el supermercado Maxiahorro ubicado en la ciudad de Huacho, se evidencian limitaciones tanto en la gestión de la innovación empresarial como en la productividad laboral del personal operativo, lo cual afecta la eficiencia general del negocio y su capacidad para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado minorista actual.

Por un lado, la gestión de la innovación empresarial en Maxiahorro Huacho es limitada, está inmerso en un entorno cada vez más competitivo y digitalizado, no se observan estrategias claras orientadas a incorporar innovaciones en procesos, servicios o atención al cliente. La falta de uso de tecnologías modernas, la escasa digitalización de operaciones (como inventarios, facturación o atención automatizada), así como la ausencia de una cultura organizacional que promueva el cambio y la mejora continua, restringen el potencial de crecimiento del establecimiento y lo mantienen rezagado frente a otras cadenas más dinámicas.

En ese sentido, se identifican problemas en la productividad laboral del personal, que repercuten directamente en la calidad del servicio, la rapidez de atención y la organización interna, trabajadores temporales, la ausencia de capacitaciones constantes, el uso ineficiente del tiempo durante las jornadas y la falta de motivación laboral afectan el rendimiento diario. Además, no existen mecanismos sistemáticos para medir ni mejorar el desempeño individual o colectivo, lo cual limita la toma de decisiones basada en datos y evidencia.

La relación entre ambas variables es directa: sin una adecuada gestión de la innovación, no se generan herramientas ni entornos que impulsen el desempeño del personal, sin un equipo de trabajo productivo y capacitado, los esfuerzos de innovación tienden a fracasar o diluirse. Esta situación coloca a Maxiahorro Huacho en una posición vulnerable frente a la competencia, especialmente en un contexto donde los consumidores valoran la eficiencia, la adaptación tecnológica. En consecuencia, se hace necesario analizar de forma conjunta estas dos variables para identificar las debilidades existentes y proponer estrategias que permitan a la empresa mejorar su gestión interna, fortalecer la productividad del recurso humano y posicionarse de manera más competitiva en el mercado local.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la gestión de innovación empresarial y la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro distrito del Huacho, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo se relaciona la cultura innovadora con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito del Huacho, 2025?
- b. ¿De qué manera se relaciona el proceso de innovación con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito del Huacho, 2025?
- c. ¿Cuál es el grado de relación entre las estrategias de innovación con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito del Huacho, 2025?
- d. ¿De qué manera se relaciona el liderazgo innovador con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito del Huacho, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre la gestión de innovación empresarial y la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar cómo se relaciona la cultura innovadora y la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito del Huacho, 2025.
- b. Conocer cómo se relaciona el proceso de innovación y la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito del Huacho, 2025
- c. Determinar el grado de relación de las estrategias de innovación y la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito del Huacho, 2025.
- d. Conocer la relación entre el liderazgo innovador y la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito del Huacho, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Metodológicamente se justifica porque está enfocada en analizar las variables de la gestión de la innovación empresarial y productividad laboral, con un enfoque cuantitativo, haciendo uso de la encuesta estructurada para recolectar datos, midiendo los objetivos que tienen los colaboradores y gerentes en la empresa Maxiahorro. A través de la estadística con el software SPSS versión 30 para conocer la relación entre ambas variables, lo que aportará evidencia empírica que puede ser replicado en estudios que son similares, contribuyendo al fortalecimiento de la investigación básica.

Justificación práctica

La justificación práctica, se tiene la finalidad de identificar debilidades para mejorar los procesos de innovación y productividad de los colaboradores en el Supermercado, los resultados que se obtendrán permitirán, formular conclusiones y sobre todo recomendaciones para optimizar la gestión de la empresa, mejorando la eficiencia operativa, elevando los niveles de productividad, e incluso sirve de guía para la toma de decisiones en el caso que los directivos tomen las recomendaciones de la investigación para mejorar los procesos que se tienen dentro de organización.

Justificación social

Aportará el valor de abordar la vinculación de la innovación empresarial desarrollando procesos eficientes para el desarrollo humano de la empresa, e incluso generar empleo en el distrito, mejorando la productividad laboral en la que las condiciones que tienen los colaboradores siempre deben ser justas, por medio de la cultura de la innovación dentro del supermercado o supermercados, mejorando el bienestar de los trabajadores y sobre todo mejorar la satisfacción de los consumidores.

1.5. Delimitación de estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Se desarrollará en el contexto del Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, ubicado exactamente en la Avenida Mercedes Indacochea.

1.5.2. Delimitación social

El objeto de estudio está compuesto por todos los trabajadores del Supermercado gerentes, supervisores, operarios y trabajadores quienes conforman el equipo de la empresa, considerando quienes trabajan en la parte administrativa y en la parte operativa.

1.5.3. Delimitación temporal

El estudio se realiza en el presente año 2025, para analizar la relación entre las variables y los cambios que genera cada uno de ellas en la empresa.

1.5.4. Delimitación conceptual

- . Es definida como la planificación, evaluación e implementación de nuevas ideas en los procesos que se tienen en la empresa en la cadena de valor en la que la tecnología está inmersa (Incotec, 2023).
- Productividad laboral. Es el rendimiento que tienen los colaboradores o personal quienes trabajan en una organización, en la que se mide la eficiencia de las diferentes actividades que realizan (Comexperu, 2025).

1.6. Viabilidad del estudio

La viabilidad está garantizada porque se tiene la autorización de la empresa, para recopilar los datos que sean necesarios y sobre todo la disponibilidad de los recursos metodológicos necesarios para analizar la información. Además, de aplicar durante el desarrollo la ética y profesionalismo en todos los casos manteniendo reserva las respuestas de cada encuestado.

CAPÍTULO II

MARCO TÉORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Henao et al. (2020) elaboraron el estudio gestión de la innovación en empresas de economía solidaria de Caldas Colombia. Aceptada por la Universidad de Manizales – Colombia. El objetivo fue analizar el impacto de programas de gestión de innovación para las empresas de economía solidaria. La investigación fue aplicada de diseño transversal, enfoque cuantitativo. Se hizo uso de la técnica de la encuesta estructurada a las empresas. La muestra fue de 60 empresas que se les hizo la entrevista. Los resultados 86 empresas se encuentran consolidadas de manera sostenible usando la tecnología, en la que forman a sus colaboradores en los procesos de gestión de innovación para implementar estrategias en las empresas, así como el 14% no cuentan con procesos de gestión de innovación para mejorar la economía empresarial. Se concluye que, las empresas en Colombia siempre miden la inversión basándose en tecnología e innovación analizando indicadores para reconocer dificultades que se tienen en los procesos, así como también en las inversiones internas y externas que tienen. Por ende, la capacitación del personal es sumamente importante cuando se trata de innovación en la que debe ser financiada con recursos propios de la organización.

Baltodano y Leyva (2020) hicieron el artículo científico la productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. Aprobada por la revista Ciencia Jurídica y Política- México. El propósito fue analizar la productividad laboral en las Pymes de México. El estudio fue básico, de nivel cualitativo, de diseño transversal. La muestra fue de 250 colaboradores elegidos de las empresas fue de forma aleatoria. El instrumento fue la

encuesta estructurada. Los resultados fue que los programas que se tienen para las pymes en México el 70% de las Pymes han logrado incrementar los niveles de productividad en las empresas, sin embargo, existe un 30% no han logrado aplicarlo de manera eficiente. Se concluye que, los problemas que existen en las Pymes es por la falta de efectividad en la comunicación entre los colaboradores, pagos que no son acorde con las actividades que realiza el colaborador, la irresponsabilidad de lideres de las empresas para foemnetar e incrementar la participación en reuniones para conocer lo que quieren lograr la empresa a corto, mediano, largo plazo.

Prada et al. (2020) elaboraron el estudio Clima del trabajo y su relación con la productividad en empresas de tecnología – Colombia. El proposito demostrar si existe relación entre el clima laboral y la con la productividad en las organizaciones del sector de TI. El tipo de investigación fue mixto, con un enfoque cuantitativo y cualitativo. Se hizo uso la tecnica de al encuesta, siendo el instrumento el cuestionario tipo Likert. La muestra fue de 162 empleados de las organizaciones ubicadas en Bogota. Los resultados, se evidenció que con un resultado de 50% el clima del trabajo es preponderante para mejorar los niveles de productividad, el 5% en la que se encuentran niveles altos de un buen clima en la que los colaboradores se sienten satisfechos, eñ 35% de personas relacionan el liderazgo, motivación y sobre todo el cumplimiento de objetivos como parte de mejoras en la productividad. Se concluye que, estasdisticamente queda demostrado que existe relación con el clima de trabajo y la productividad laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.865, siendo positivo alto, estando más cerca a uno, por lo tanto, la toma de decisiones siempre debe estar enfocada en las investigaciones que se realizan dentro de la empresa a los colaboradores, en la que las mejoras en las condiciones donde el clima no debe ser hostil sino

favorables para que sea percibido por el trabajador y se haga posible la consecución de objetivos organizacionales.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Garcua et al. (2021) elaboraron la gestión de innovación organizacional y competitividad empresarial en mypes durante el Covid -19. Aprobada por la Universidad Peruana Unión – Perú. El objetivo fue determinar la influencia de la gestión de innovación en la competitividad empresarial en tiempos de Covid – 19. El tipo fue básica, explicativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal. La muestra fue de 200 gerentes de las empresas. La técnica fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario. Los resultados se tiene un coeficiente de 0.886 se tiene que existe relación directa entre las dos variables, en la que las mypes que fueron investigadas brindan, productos acorde al servicio y mantienen la innovación, también se encontró que el 81% de empresas ha innovado en los últimos años. Se concluye que, existe un porcentaje de mypes invierten en la innovación para ofrecer diversidad de productos y en los procesos, en la que los gerentes buscan a forma de innovar, para enfrentar desafíos en el mercado y sobre todo tener una ventaja competitiva en los diferentes mercados, los efectos innovadores siempre son factores que inciden en alcanzar los resultados esperados para ser una empresa exitosa.

Torres y Nuñez (2021) realizaron el estudio Gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S. A, del distrito de Lurin. Aceptada por la Universidad Autónoma del Perú. el objetivo fue determinar la relación de la gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercado Peruanos S. A. distrito de Lurin. La investigación fue aplicada, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal. La muestra fue de 99 colaboradores, la técnica utilizada

fue la encuesta tipo Likert, el instrumento fue el cuestionario. De acuerdo a los resultados queda demostrado con una correlación de Rho Spearman fue de 0.740 se relaciona de manera positiva de las dos variables, teniendo una correlacion moderada. Se concluye que, a mayor innovación que tengan la productividad alboral se incrementarse, los colaboradores de desempeñana eficazmente por el reconocimiento del trabajo que realizan, incentivos laborales, procesos eficientes que sirven para mejorar la gestión adminsitrativa, creación de nuevas formas de ventas, mejoras en el servicio, implementación de tecnologia en los supermercados facilita el trabajo y cocomunicacion asertiva en toda la organización.

Davila et al. (2022) desarrollaron el estudio productividad labboral y el teletrabajo en las empresas durante la emergencia nacional. – Perú. el objetivo fue determinar la existencia de relación entre las variables productividad alboral y el teletrabajo en las empresas. El tipo de estudio fue aplicado, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional. La tecnica de la encuesta fue el instrumento, el cuestionario la encuesta. La muestra fue de 130 trabajadores de las empresas. De acuerdo a los resultados, se analizaron desde el punto de vistta descriptivo en la que se evidencia estadisticamente con una correlación de Rho Spearman de 0.790, demuestra que esxiste relación positiva con valor menor a 0.001, menor a 0.005, se vinculan directamente. Se concluye que, la adaptación a los cambios drasticos que se tuvieron las empresas invirtieron en mejorar la tecnologia para mejorar la productividad, la implementación de las TIC ayuda a mejorar la productividad para desarrollar las actividades que desarrollan para combinar beneficos personales, con la consecusión de objetivos, lo que impacta de manera positiva en el clima organizacional, haciendo que el teletrabajo mejore la eficiencia dejando de lado la perdida de horas hombre en todas las arreas de la empresa.

2.2. Bases teoricas

2.2.1. Definición de gestión de la innovación empresarial

ESIC (2023) sostiene que es el proceso mediante el cual una organización planifica, organiza, implementa y evalúa iniciativas innovadoras orientadas a mejorar productos, servicios, procesos o modelos de negocio, con el objetivo de generar valor y aumentar su competitividad.

Proyecta (2024) asvera que es el conjunto de actividades sistemáticas que permiten a una empresa identificar oportunidades de cambio, desarrollar nuevas ideas y transformarlas en soluciones aplicables que contribuyan a la mejora continua y a la adaptación al entorno.

UCAL (2024) sostiene que es una estrategia que integra la innovación dentro de la cultura, estructura empresarial, facilitando el uso eficiente de recursos, participación del talento humano e implementación de mejoras que impacten positivamente en los resultados.

2.2.2. Importancia de la gestión de la innovación empresarial

Clavijo (2024) considera que es crucial desde una perspectiva estratégica, porque permite a las organizaciones adaptarse a los constantes cambios del entorno competitivo, en un mercado globalizado, dinámico, las empresas que integran la innovación dentro de su planificación estratégica están mejor preparadas para responder a nuevas demandas del consumidor, cambios tecnológicos, así como transformaciones sociales, esta capacidad de anticipación y adaptación se traduce en una ventaja competitiva sostenible, posicionando a la empresa como líder en su sector. Por ende, una visión estratégica de la innovación permite

alinear los objetivos innovadores con la misión y visión de la organización, asegurando coherencia en todas sus actividades.

Quintana (2020) menciona que la gestión de la innovación impulsa el desarrollo de una cultura empresarial abierta al cambio, basada en la colaboración, aprendizaje continuo y participación activa del talento humano, en la que su importancia radica en fomentar la innovación dentro de la estructura interna permite a los trabajadores proponer ideas, mejorar procesos en la transformación de la empresa, aumenta su motivación y compromiso. Cuando se habla a nivel operativo, la gestión de la innovación favorece la integración de equipos multidisciplinarios, usando metodologías ágiles y la toma de decisiones basada en datos dando lugar a una organización más flexible, eficiente y orientada a la mejora continua.

Indeed (2025) señala que en términos económicos y productivos, la gestión efectiva de la innovación tiene un impacto directo en los resultados financieros de la empresa. Introducir nuevas tecnologías, mejorar procesos y desarrollar productos innovadores puede traducirse en una mayor productividad, reducción de costos operativos y mejor calidad en los servicios ofrecidos. Asimismo, es importante porque permite captar nuevos mercados, atraer inversionistas y aumentar la rentabilidad, en el contexto actual, donde la eficiencia y la diferenciación son clave, innovar no es solo una opción, sino una necesidad para garantizar la sostenibilidad económica de la empresa en el corto, mediano y largo plazo.

2.2.3. Tipos de gestión de innovación empresarial

Reyes (2024) menciona que desde esta perspectiva, la gestión de la innovación se clasifica en función del área específica donde se aplican los cambios innovadores. Se pueden distinguir los siguientes tipos:

- Gestión de la innovación de productos y servicios, orientada al desarrollo o mejora de lo que la empresa ofrece al mercado.
- Gestión de la innovación de procesos, enfocada en optimizar los métodos de producción, distribución o atención al cliente.
- Gestión de la innovación organizacional, que busca transformar la estructura interna, la cultura o los modelos de gestión empresarial.
- Gestión de la innovación en marketing, centrada en nuevas formas de promocionar, distribuir o posicionar productos. Estos enfoques permiten entender que la innovación puede surgir en cualquier área de la empresa y debe ser gestionada estratégicamente en cada una.

ISDI (2024) sostiene que desde el punto de vista del alcance dentro de la organización, la gestión de la innovación puede clasificarse en tres niveles:

- Gestión operativa de la innovación, que se refiere a cambios realizados en procesos y tareas cotidianas, con el objetivo de mejorar la eficiencia en áreas específicas.
- Gestión táctica de la innovación, que se vincula a unidades funcionales o departamentos, promoviendo mejoras que afectan a un conjunto de actividades interrelacionadas.
- Gestión estratégica de la innovación, donde las decisiones innovadoras se integran a la planificación a largo plazo y afectan a toda la organización, involucrando liderazgo, inversión y cultura, permitiendo jerarquizar los esfuerzos innovadores según su impacto y nivel de integración.

Concur (2021) asvera que dede una perspectiva clasifica la gestión de la innovación según si la iniciativa es generada internamente o adoptada del entorno:

- Innovación interna (endógena), gestionada desde dentro de la organización, a través del talento humano, el conocimiento acumulado o los procesos de I+D.
- Innovación externa (exógena), donde la empresa adopta o adapta tecnologías, ideas o modelos provenientes del entorno, como alianzas con otras empresas, universidades o startups.
- Innovación abierta, que combina ambas fuentes, promoviendo la colaboración entre actores internos y externos para acelerar los procesos de innovación, la importancia de gestionar no solo la generación de ideas, sino también su incorporación desde redes de colaboración externas.

2.2.4. Factores de la gestión de la innovación empresarial

UNIMINUTO (2021) considera los factores internos relacionados con la estructura, la cultura y el liderazgo son fundamentales para una adecuada gestión de la innovación. La estructura organizativa flexible, la existencia de procesos formales para la gestión de ideas y el apoyo del liderazgo directivo son claves para crear un entorno propicio para la innovación. Asimismo, una cultura organizacional que valore el cambio, el aprendizaje continuo y la toma de riesgos controlados favorece la generación y aplicación de nuevas ideas. Las empresas que cuentan con una visión estratégica de la innovación y la integran en su planificación general, tienen mayores posibilidades de lograr resultados sostenibles.

Ramón (2020) menciona que los factores estan liagos al talento y las capacidades de las personas se consideran el motor principal de la innovación. Factores como el nivel de

formación del personal, la motivación, la autonomía para proponer ideas, el trabajo en equipo y el liderazgo transformacional influyen directamente en la efectividad de los procesos innovadores. Además, las empresas que promueven el desarrollo de competencias creativas, el aprendizaje organizacional y el reconocimiento del esfuerzo innovador fortalecen su capacidad de transformación. La participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones y en la mejora continua también es esencial.

Guerola et al. (2020) sostiene que los factores externos e infraestructurales como la disponibilidad y acceso a tecnología, el uso de herramientas digitales y la relación con el entorno (clientes, proveedores, universidades, centros de investigación) son determinantes en la gestión de la innovación. También influyen el marco normativo, la política pública de apoyo a la innovación, la competencia en el mercado y las tendencias globales. Las empresas que logran mantenerse actualizadas tecnológicamente y que integran el conocimiento externo con sus procesos internos, tienen una mayor capacidad de adaptación e innovación.

2.2.5. Modelos de la gestión de la innovación empresarial

García et al. (2020) menciona que el modelo de innovación sigue un proceso ordenado y predecible, que va desde la generación de ideas hasta su implementación en el mercado., suele dividirse en etapas como investigación, desarrollo, diseño, producción y comercialización, desde este enfoque, se centra en controlar cada etapa de manera eficiente, reduciendo riesgos y asegurando resultados predefinidos. Si bien es cierto, es útil para proyectos estables estructurados, tiene limitaciones en contextos altamente dinámicos, ya que no considera la retroalimentación continua.

Rios et al. (2022) señala que el modelo de la innovación se entiende como un proceso dinámico y no lineal, donde participan múltiples actores internos y externos: empleados, clientes, proveedores, instituciones académicas, otros. Por ende, se basa en la colaboración, la retroalimentación constante e intercambio de conocimientos. Reconociendo que las ideas innovadoras pueden surgir tanto dentro como fuera de la organización, en la que el éxito depende de la capacidad para integrar diferentes fuentes de información. En ese sentido, este modelo se caracteriza por la innovación abierta, donde se fomenta la co-creación de valor y la adaptabilidad en el ámbito empresarial.

Cañar (2021) considera que en el modelo sistémico, la innovación no es vista como parte de un sistema complejo en la que se interactúan múltiples elementos interdependientes, como son la cultura organizacional, estrategia, recursos humanos, tecnología, entorno legal, redes externas, entre otros. La gestión de la innovación requiere una visión holística, que articule todos estos elementos de forma coherente, de tal manera que este modelo considera que la innovación exitosa es el resultado de la interacción entre subsistemas internos y el entorno externo, lo que se considera uno de los modelos más actuales y completos, siendo el más ideal para contextos empresariales dinámico.

2.2.6. Dimensiones de la gestión de la innovación empresarial

Dimension cultura innovadora

Es una gama de valores, creencias, actitudes y prácticas compartidas dentro de la empresa que respaldan la generación de nuevas ideas, la experimentación, aprendizaje continuo, la disposición al cambio, en la que la cultura enfocada a la innovación promueve un ambiente

en el que se valoran la creatividad, la colaboración y la mejora constante, permite que la innovación se convierta en parte natural (Almeida, 2022).

Dimension proceso de innovación

Es la secuencia de procesos que sigue una organización para transformar ideas en soluciones concretas mejorando los productos o servicios que ofrece. Precisamente, este proceso incluye la identificación de oportunidades, generando de ideas, evaluación, desarrollo, implementación, evaluación de resultados lo que permite a la empresa innovar de manera estructurada ayudando al cumplimiento de objetivos organizacionales (Almeida, 2022).

Dimension estrategias de innovación

Son los planes y decisiones que se diseñan para orientar y dirigir esfuerzos innovadores, estas estrategias pueden enfocarse en distintos objetivos, como mejorar productos existentes, crear nuevos mercados, reducir costos, o aumentar la eficiencia operativa, en innovación incremental, radical, disruptiva, dependiendo del alcance y origen de la innovación, permitiendo que la innovación se desarrolle con una visión clara, recursos asignados y objetivos viables (Almeida, 2022).

Dimension liderazgo innovador

Es el estilo de liderazgo que impulsa la innovación dentro de una organización, promoviendo un entorno donde los colaboradores se sienten motivados a proponer ideas, asumir riesgos controlados y participar activamente en el cambio, un líder innovador se caracteriza por ser visionario, flexible, abierto a nuevas ideas, facilitador del aprendizaje y capaz de inspirar a su equipo a desafiar el statu quo. (Almeida, 2022).

2.2.7. Definición de productividad laboral

Stryker (2024) sostiene que es la capacidad de un trabajador o grupo de trabajadores para generar bienes o servicios en un periodo determinado, utilizando de manera eficiente los recursos disponibles. Se mide comúnmente en función del rendimiento por hora, jornada o unidad de trabajo.

Coll (2024) asevera que es el resultado de la relación entre la cantidad de productos o servicios obtenidos y los recursos humanos utilizados para su producción. Una alta productividad implica mayor eficiencia y mejor aprovechamiento del tiempo, habilidades y esfuerzo de los trabajadores.

Ramirez (2021) menciona que es el nivel de desempeño y eficacia del personal dentro de una organización, influenciada por factores como la formación, la motivación, las condiciones laborales, la tecnología utilizada y el tipo de liderazgo presente en la empresa.

2.2.8. Importancia de la productividad laboral en el entorno empresarial

Cabanilla et al. (2022) consideran que es esencial porque permite a las empresas maximizar el uso de sus recursos y reducir costos operativos, lo que se traduce en una mayor rentabilidad. A mayor productividad, mayor capacidad para generar ingresos sin necesidad de incrementar proporcionalmente los insumos o el personal. Esto contribuye al crecimiento económico de la empresa y, a gran escala, al desarrollo del país. Además, una fuerza laboral productiva puede generar excedentes que permiten reinversión, expansión o mejora en los salarios.

Gonzales y Becerra (2021) consideran que es fundamental porque es un indicador clave del desempeño interno de la empresa. Una alta productividad refleja que los procesos están bien estructurados, que los equipos de trabajo funcionan de forma coordinada y que existe un buen clima laboral. También está vinculada a la motivación y satisfacción del personal, ya que los trabajadores más comprometidos y bien gestionados tienden a ser más eficientes. Por tanto, una gestión orientada a mejorar la productividad contribuye al desarrollo del talento humano y a la estabilidad organizacional.

(Martínez (2020) señalan que es crucial porque permite a la empresa mejorar su posición en el mercado. Una organización productiva puede ofrecer mejores precios, mayor calidad o tiempos de entrega más rápidos, lo que fortalece su relación con los clientes y su reputación. En sectores altamente competitivos como el retail, donde las demandas del consumidor cambian constantemente, la productividad es un factor decisivo para responder con agilidad y diferenciarse de la competencia. Así, se convierte en una herramienta estratégica para mantener la relevancia empresarial.

2.2.9. Factores de la productividad laboral

Rodríguez et al. (2024) consideran que los factores dependen directamente de las capacidades, actitudes y condiciones personales del trabajador, factores como la formación académica y técnica, la experiencia laboral, la motivación, el estado de salud, y la gestión del tiempo son determinantes. Un trabajador bien capacitado, comprometido y con hábitos organizados tiene mayor capacidad de rendimiento. Asimismo, el bienestar emocional y físico influye notablemente en su nivel de concentración, energía y constancia.

Ramírez et al. (2021) mencionan que los factores están influenciadas por las condiciones de trabajo, el liderazgo y la estructura interna de la empresas, factores clave incluyen el clima laboral, la comunicación interna, la claridad de roles y objetivos, la supervisión adecuada y las políticas de incentivos. Además, un liderazgo efectivo y una cultura organizacional orientada al desempeño favorecen entornos donde los trabajadores se sienten valorados, lo que potencia su productividad. Una empresa que facilita espacios de trabajo adecuados y promueve el trabajo en equipo tiende a obtener mejores resultados.

Romero et al. (2024) consideran que desde el punto de vista, la productividad laboral también está determinada por los recursos tecnológicos y las condiciones externas en las que opera la organización, en ese caso los factores como el uso de herramientas digitales, la automatización de procesos, el acceso a información oportuna, así como el entorno económico, legal y competitivo, pueden facilitar o limitar el desempeño del trabajador. Empresas que invierten en tecnología moderna y que se adaptan a los cambios del mercado brindan a su personal mayores facilidades para ser productivo y competitivo.

2.2.10. Elementos de la productividad laboral

Ucholoque (2023) menciona que los componentes de la productividad laboral están relacionados con los recursos y procesos operativos que permiten que el trabajo se realice con eficiencia:

- Tiempo de trabajo efectivo: cantidad real de tiempo dedicado a actividades productivas.
- Cantidad de producción: volumen de bienes o servicios generados por unidad de tiempo.

- Calidad del trabajo: grado de precisión, cumplimiento de estándares y ausencia de errores.
- Rendimiento por tarea: relación entre esfuerzo invertido y resultados obtenidos.
- Estos componentes permiten medir y analizar el desempeño laboral en términos cuantitativos y operativos.

Aliaga (2023) considera que está compuesta por factores personales, motivacionales y conductuales que influyen directamente en el desempeño del trabajador:

- Motivación personal: deseo y disposición para alcanzar metas.
- Competencias laborales: conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador.
- Satisfacción laboral: grado de bienestar percibido en el entorno de trabajo.
- Relaciones interpersonales: calidad de la comunicación y cooperación con compañeros y supervisores.
- Estos elementos son esenciales porque el trabajador no solo ejecuta tareas, sino que también responde a condiciones psicológicas y sociales.

Rodriguez (2024) menciona que los elementos se conciben como parte de la eficacia global de la organización y está vinculada a la planificación y gestión empresarial:

- Objetivos de desempeño: metas claras y medibles establecidas por la empresa.
- Indicadores clave (KPI): métricas para evaluar el cumplimiento de metas laborales.
- Gestión del talento: políticas para reclutar, capacitar y retener personal competente.
- Tecnología aplicada al trabajo: uso de herramientas para potenciar la eficiencia.
- Esta perspectiva destaca que la productividad debe ser gestionada estratégicamente como parte integral del éxito organizacional.

2.2.11. Dimensiones de la productividad laboral

Dimensión uso eficiente del tiempo

Es la capacidad de una persona para organizar y distribuir adecuadamente sus actividades dentro de la jornada laboral, priorizando tareas según su importancia y urgencia, con el fin de alcanzar resultados en el menor tiempo posible y sin sacrificar la calidad. Implica evitar distracciones, minimizar interrupciones y gestionar pausas de manera consciente, optimizando así el rendimiento diario (Baltodano et al.,2020).

Dimensión desempeño individual

Es el nivel de eficacia, eficiencia y calidad con que un trabajador ejecuta sus funciones y responsabilidades asignadas dentro de la organización. Refleja el grado en que una persona contribuye a los objetivos de la empresa, teniendo en cuenta factores como habilidades, actitud, compromiso y resultados obtenidos. Es un componente clave para evaluar la productividad y el potencial de desarrollo del personal (Baltodano et al.,2020).

Dimensión cumplimiento de objetivos

Se refiere al grado en que un trabajador, equipo o área logra alcanzar las metas establecidas en un periodo determinado, en términos de cantidad, calidad, tiempo y recursos utilizado, cumplimiento es un indicador directo de desempeño y productividad, demuestra la efectividad de acciones para lograr resultados previamente definidos (Baltodano et al.,2020).

2.3. Bases filosóficas

Filosofía de la gestión de la innovación empresarial

La filosofía de la gestión de la innovación empresarial se sustenta en la combinación de ideas clásicas y enfoques contemporáneos. Desde la perspectiva de Drucker (1985), la innovación constituye la función esencial del emprendimiento y es clave para generar valor y mantener la competitividad en entornos dinámicos. Por su parte, Popper (1972) destaca que el conocimiento avanza mediante la experimentación, el ensayo y la corrección de errores, principios que refuerzan la idea de que innovar implica asumir riesgos y aprender de los fallos.

Complementando estas visiones, Amy Edmondson (2023) plantea que la innovación solo puede prosperar en organizaciones que fomentan la seguridad psicológica, permitiendo que los miembros expresen ideas y propongan soluciones sin temor a represalias. Este enfoque contribuye a crear un entorno colaborativo donde el aprendizaje y la creatividad se potencian de manera constante. En una extensión de esta perspectiva, el autor enfatiza que los errores, manejados de forma constructiva, son fundamentales para el aprendizaje organizacional y para el desarrollo de soluciones innovadoras sostenibles. Así, la filosofía de la innovación empresarial se concibe como un proceso continuo que integra la visión estratégica, la experimentación constante y la creación de entornos seguros, fortaleciendo la adaptabilidad, la creatividad y la resiliencia organizacional.

Filosofía de la productividad

La filosofía de la productividad laboral se centra en la idea de que el rendimiento de los trabajadores no depende únicamente de su esfuerzo, sino de la organización eficiente del

tiempo, los recursos y los procesos dentro de la empresa. Desde una perspectiva clásica, Taylor (1911) proponía que la productividad se incrementa mediante la estandarización de tareas, la especialización del trabajo y la medición rigurosa de los resultados, buscando maximizar la eficiencia en cada proceso. Asimismo, Fayol (1916) enfatizaba que la planificación, la organización y el control son esenciales para garantizar que los objetivos se cumplan de manera ordenada y coherente.

En la actualidad, autores como Cal (2016) destacan la importancia de concentrarse en lo realmente significativo, priorizando tareas clave y reduciendo la dispersión causada por la multitarea. Por su parte, Pink (2018) enfatiza que la productividad se potencia cuando se entiende la importancia de la sincronización del trabajo con los ritmos naturales de las personas, optimizando el momento en que se realizan ciertas tareas para lograr mejores resultados. En conjunto, esta filosofía propone que la productividad laboral no es solo un asunto de cantidad de trabajo, sino de calidad, enfoque y gestión inteligente del tiempo. Integrar los principios de eficiencia de los clásicos con los enfoques actuales que consideran bienestar, motivación y priorización estratégica permite construir organizaciones más efectivas, adaptables y sostenibles en entornos competitivos y cambiantes.

2.4. Definición de términos básicos

- a. **Creatividad:** Capacidad de generar ideas originales y soluciones innovadoras ante problemas o desafíos (Cal, 2016)
- b. **Aprendizaje continuo:** Proceso de adquirir y actualizar conocimientos y habilidades de manera constante a lo largo de la vida (ESIC, 2023)
- c. **Ventajas competitivas:** Características o capacidades que permiten a una organización superar a sus competidores en el mercado (Martinez y Moreno, 2020).
- d. **Nuevos productos:** Bienes o servicios recientemente desarrollados o mejorados que se ofrecen al mercado (Gonzales y Becerra , 2021).
- e. **Nuevos procesos:** Métodos o procedimientos innovadores implementados para mejorar la eficiencia o calidad de las operaciones (Indeed , 2025)
- f. **Mejora de servicios:** Acciones orientadas a optimizar la calidad, rapidez o efectividad de los servicios ofrecidos (Ramón ,2020)
- g. **Aplicación de tecnología:** Uso de herramientas y sistemas tecnológicos para optimizar procesos y resultados (Stryker, 2024)
- h. **Mejorar eficiencia:** Incrementar la efectividad y rapidez de los recursos y procesos para obtener mejores resultados con menos esfuerzo.
- i. **Adopción de cambios:** Capacidad de adaptarse a nuevas estrategias, tecnologías o métodos en un entorno dinámico.
- j. **Inspirar:** Motivar a otros mediante ejemplo, visión o ideas, generando entusiasmo y compromiso.
- k. **Motivar:** Estimular el interés y esfuerzo de las personas para alcanzar objetivos o metas.

- l. **Capacidad de organizar:** Habilidad para estructurar, planificar y coordinar recursos y actividades de manera efectiva (Cal, 2016).
- m. **Maximizar actividades:** Optimizar el desempeño de tareas y recursos para obtener el mayor beneficio posible (Cal, 2016).
- n. **Perdida de horas hombre:** Tiempo productivo de los empleados que se desperdicia debido a ineficiencias o problemas operativos (Edmondson , 2023)
- o. **Nivel de eficiencia:** Medida de la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos (Cal, 2016).
- p. **Calidad:** Grado en que un producto, servicio o proceso cumple con las expectativas, normas y requerimientos establecidos (Indeed , 2025).
- q. **Alcanzar metas:** Lograr los objetivos propuestos dentro de los plazos y estándares previstos (Comexperu, 2025).
- r. **Criterios de tiempo:** Parámetros o normas que determinan los plazos y duración de actividades o proyectos (Coll, 2024)
- s. **Recursos planificados:** Materiales, humanos o financieros previstos y organizados para ejecutar un proyecto o actividad.
- t. **Uso de recursos:** Forma en que se emplean los materiales, humanos o financieros disponibles para obtener resultados.

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La gestión de innovación empresarial se relaciona directamente con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.

2.5.6. Hipótesis específica

- a. La cultura innovadora se relaciona de modo directo con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.
- b. El proceso de innovación se relaciona directamente con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.
- c. Las estrategias de innovación se relacionan con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.
- d. El liderazgo innovador se relaciona directamente con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.

2.6. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1 Gestión de la innovación empresarial	Cultura innovadora	• Creatividad • Aprendizaje continuo • Ventajas competitivas
	Proceso de innovación	• Nuevos productos • Nuevos procesos • Transformar ideas
	Estrategias de innovación	• Mejora de servicios • Aplicación de tecnología • Mejorar eficiencia • Satisfacción del cliente
	Liderazgo innovador	• Adopción de cambios • Inspirar • Motivar

(Almeida, 2022).

Variable 2 Productividad laboral	Uso eficiente del tiempo	• Capacidad de organizar • Gestionar • Maximizar actividades • Perdida de horas hombre
	Desempeño individual	• Nivel de eficiencia • Habilidades • Conocimientos • Calidad
	Cumplimiento de objetivos	• Alcanzar metas • Criterios de tiempo • Recursos planificados • Uso de recursos • Nivel de productividad

(Baltodano et al.,2020).

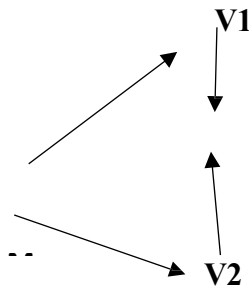
CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

El estudio es de diseño no experimental transversal, considerando que no se manipulará las variables en más de una oportunidad.

En el diseño de investigación no experimental solo se observa al fenómeno en su contexto habitual, no se genera un contexto diferente, considerando que no se manipula, lo que se hace es intervenir en una sola oportunidad, pero, sin hacer cambios durante el proceso de indagación (Medina et al.,2023).



Donde:

M = Representa la Muestra

V1 = Variable: Gestión de la innovación empresarial

V2= Variable: Productividad laboral

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, porque se busca incrementar conocimientos en base a investigaciones existentes, en la que se tiene en cuenta a comprender los fenómenos

descubriendo principios en la que son genéricos para desarrollar teorías en el proceso de la indagación de las variables.

En ese contexto, Medina et al. (2023) aseveran que este tipo de estudio no están orientados a la aplicación, sino a generar conocimientos en base a lo existente, no se busca solucionar un problema a corto o largo plazo, sino busca establecer principios generales que explican fenómenos observados.

3.1.2. Enfoque

Es cuantitativo considerando que se basa en medir los datos por medio de la estadística, en la que los datos numéricos deben describirse y explicarse, en el caso de esta investigación se busca relacionar variables de gestión de la innovación con la productividad laboral.

En ese sentido, Medina et al. (2023) señalan que el enfoque cuantitativo utiliza datos numéricos para analizar y sobre todo comprender la relación de las variables que esta indagando, utilizando herramientas para interpretar los datos numéricos la que es aplicada en una muestra determinada.

3.2. Población y muestra de la investigación

3.2.1. Población

Conformada por 86 colaboradores, entre administrativos, operarios, personal de venta, personal de servicio y personal de seguridad.

3.2.2 Muestra

La muestra es censal, se utilizó la misma cantidad de la población, considerando pequeña.

En ese sentido, la muestra censal es un tipo que en la que se utiliza la totalidad de población, en vez de considerar un sub grupo de la población en la que puede considerarse representativa, en el caso de este tipo de muestra se incluye a todos los elementos, sin hacer uso de la formula muestral (Medina et al.,2023).

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

Medina et al. (2023) señalan que la encuesta es un método que se usa para obtener datos de una muestra en la que la información sirve para analizar el comportamiento, actitudes, en la que puede ser estandarizado, en la que puede ser numéricos o descriptivos.

Se hará uso de la encuesta por ser uno de los métodos mas fiables que se tiene en cuenta en investigaciones, para analizar datos cuantitativos, en que se analizará información que brindarán los encuestados lo que sirve para ser analizados por medio de la estadística en el caso de este estudio.

3.3.2. Descripción del instrumento

La herramienta que se utilizará en esta indagación es el cuestionario lo que nos permitirá obtener la información relevante para medir la relación de las variables que se está investigando, buscando alcanzar los objetivos planteados, en la que va ser diseñada para la obtención de información específica de los participantes en dicho instrumento, en este caso, será de tipo Likert, tendrá valores para que sea de mayor facilidad para los encuestados de rellenar. Será de la siguiente manera: Siempre (5) Casi siempre (4) , A veces (3) , Casi nunca (2) y Nunca (1).

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Para el análisis de la información en esta investigación se empleará el software estadístico SPSS versión 30, lo que facilitará el procesamiento de los datos con exactitud y rapidez. Con su apoyo será posible aplicar diferentes pruebas estadísticas, como correlaciones permitiendo identificar y comprobar las relaciones entre ambas variables, lo que permite ofrecer generar gráficos y tablas contribuyendo a una interpretación más sencilla de los resultados. El uso de este programa asegura la confiabilidad de los hallazgos y respalda la verificación de las hipótesis, fortaleciendo la validez de las conclusiones y recomendaciones acorde a los resultados.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1
Dimensión cultura innovadora de la variable gestión de la innovación empresarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	18	20,9	20,9	20,9
Casi siempre	24	27,9	27,9	48,8
Casi nunca	24	27,9	27,9	76,7
Nunca	20	23,3	23,3	100,0
Total	86	100,0	100,0	

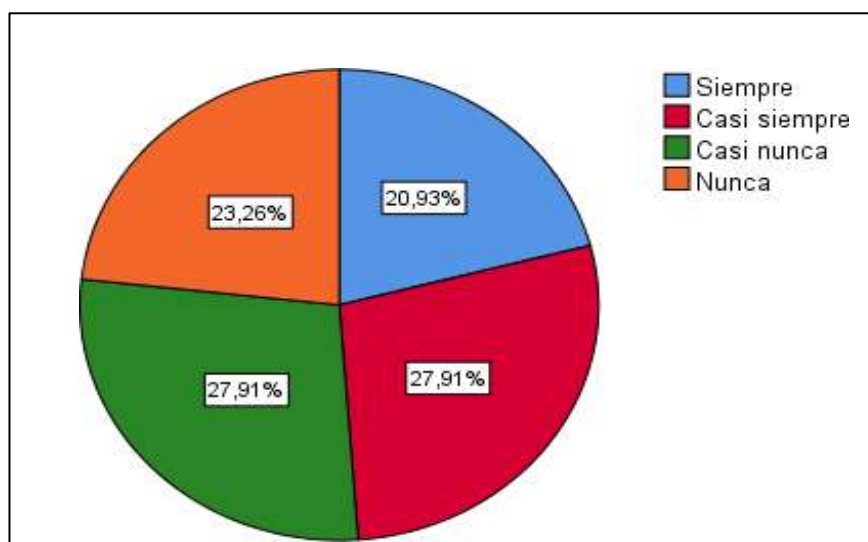


Figura 1: Dimensión cultura innovadora de la variable gestión de la innovación empresarial

Los resultados de la dimensión “Cultura innovadora” de la variable gestión de la innovación empresarial muestran que el 20,9 % de los encuestados considera que siempre existe una cultura innovadora en la empresa, mientras que el 27,9 % opina que casi siempre se evidencia esta práctica. Por otro lado, un 27,9 % manifiesta que casi nunca se promueve la innovación y un 23,3 % indica que nunca se presenta. En conjunto, estos datos reflejan una distribución equilibrada, pero con una ligera inclinación negativa, ya que más de la mitad de los participantes (51,2 %) perciben una escasa o nula presencia de una cultura innovadora en la organización.

Tabla 2

Dimensión proceso de innovación de la variable gestión de innovación empresarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	25	29,1	29,1	29,1
Casi siempre	23	26,7	26,7	55,8
Casi nunca	22	25,6	25,6	81,4
Nunca	16	18,6	18,6	100,0
Total	86	100,0	100,0	

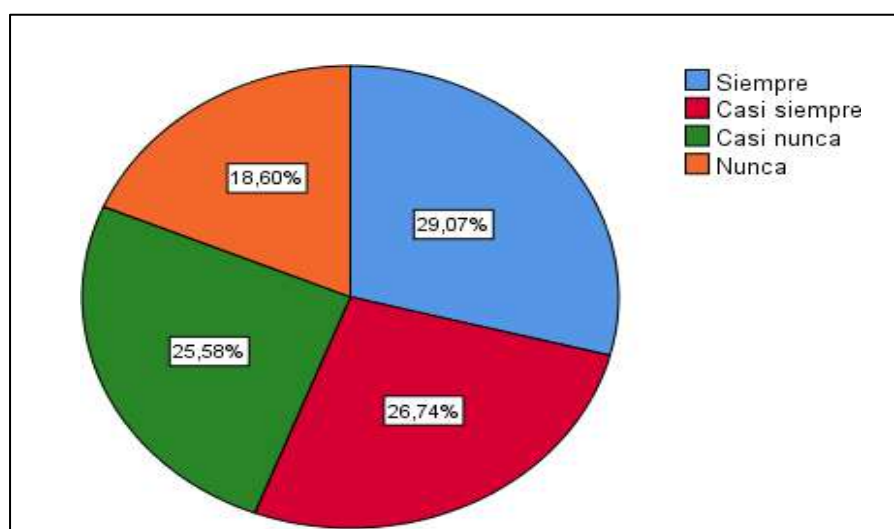


Figura 2: Dimensión proceso de innovación de la variable gestión de innovación

Los resultados de la dimensión “Proceso de innovación” de la variable gestión de la innovación empresarial evidencian que el 29,1 % de los encuestados considera que siempre se llevan a cabo procesos de innovación en la empresa, mientras que el 26,7 % opina que casi siempre se desarrollan. Por su parte, el 25,6 % manifiesta que casi nunca se implementan procesos innovadores y el 18,6 % señala que nunca se realizan. En conjunto, los datos muestran una tendencia ligeramente positiva, dado que el 55,8 % de los participantes percibe la presencia frecuente de procesos de innovación, frente a un 44,2 % que considera lo contrario, lo que indica que existe un nivel moderado de desarrollo de la innovación dentro de la organización.

Tabla 3
Dimensión estrategias de innovación de variable gestión de innovación empresarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	28	32,6	32,6	32,6
Casi siempre	24	27,9	27,9	60,5
Casi nunca	19	22,1	22,1	82,6
Nunca	15	17,4	17,4	100,0
Total	86	100,0	100,0	

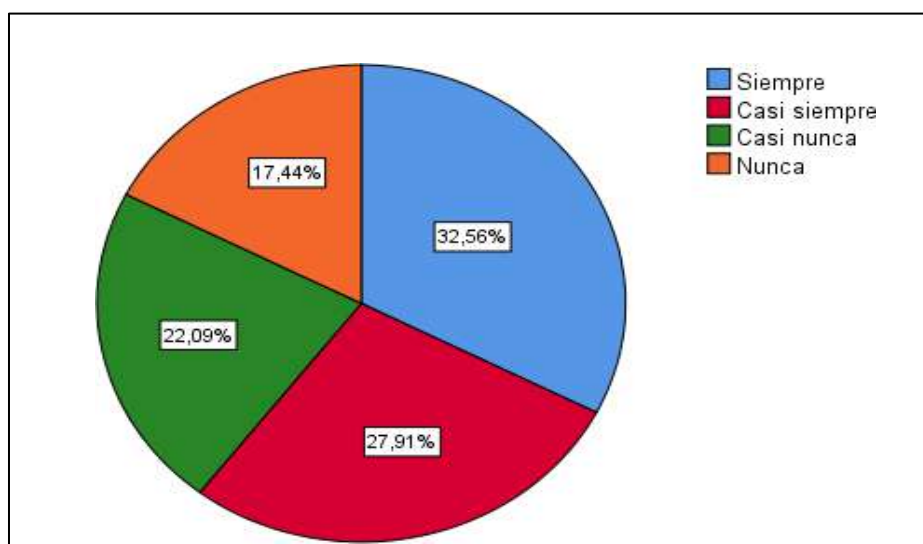


Figura 3: Dimensión estrategias de innovación de variable gestión de innovación

Los resultados de la dimensión “Estrategias de innovación” de la variable gestión de la innovación empresarial muestran que el 32,6 % de los encuestados considera que siempre se aplican estrategias orientadas a la innovación en la empresa, mientras que el 27,9 % opina que casi siempre se implementan. En contraste, el 22,1 % manifiesta que casi nunca se emplean dichas estrategias y el 17,4 % señala que nunca se utilizan. En conjunto, los datos reflejan una tendencia positiva, ya que el 60,5 % de los participantes percibe la presencia constante o frecuente de estrategias de innovación, frente a un 39,5 % que considera lo contrario, lo cual indica que la organización presenta un nivel favorable de planificación y aplicación de estrategias innovadoras dentro de su gestión empresarial.

Tabla 4

Dimensión liderazgo innovador de la variable gestión de innovación empresarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	26	30,2	30,2	30,2
Casi siempre	23	26,7	26,7	57,0
Casi nunca	24	27,9	27,9	84,9
Nunca	13	15,1	15,1	100,0
Total	86	100,0	100,0	

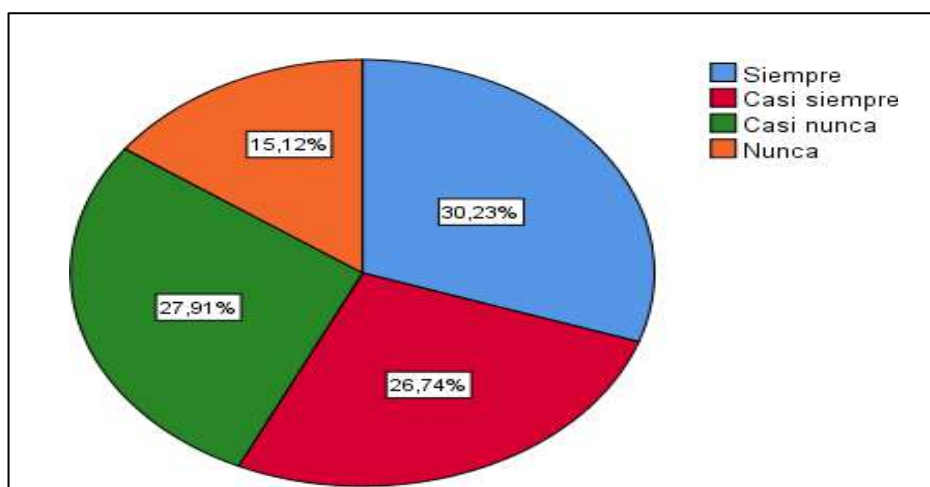


Figura 4: Dimensión liderazgo innovador de la variable gestión de innovación

Los resultados de la dimensión “Liderazgo innovador” de la variable gestión de la innovación empresarial evidencian que el 30,2 % de los encuestados considera que siempre se ejerce un liderazgo orientado a la innovación en la empresa, mientras que el 26,7 % opina que casi siempre se manifiesta este tipo de liderazgo. Por otro lado, el 27,9 % señala que casi nunca se promueve un liderazgo innovador y el 15,1 % indica que nunca se presenta. En conjunto, los datos muestran una tendencia moderadamente positiva, ya que el 56,9 % de los participantes percibe la existencia frecuente de liderazgo innovador frente a un 43 % que no lo percibe, lo que refleja que la organización cuenta con una base de liderazgo que impulsa la innovación, aunque aún puede fortalecerse para alcanzar una mayor consistencia en su aplicación.

Tabla 5

Variable gestión de innovación empresarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	25	29,1	29,1	29,1
Casi siempre	28	32,6	32,6	61,6
Casi nunca	17	19,8	19,8	81,4
Nunca	16	18,6	18,6	100,0
Total	86	100,0	100,0	

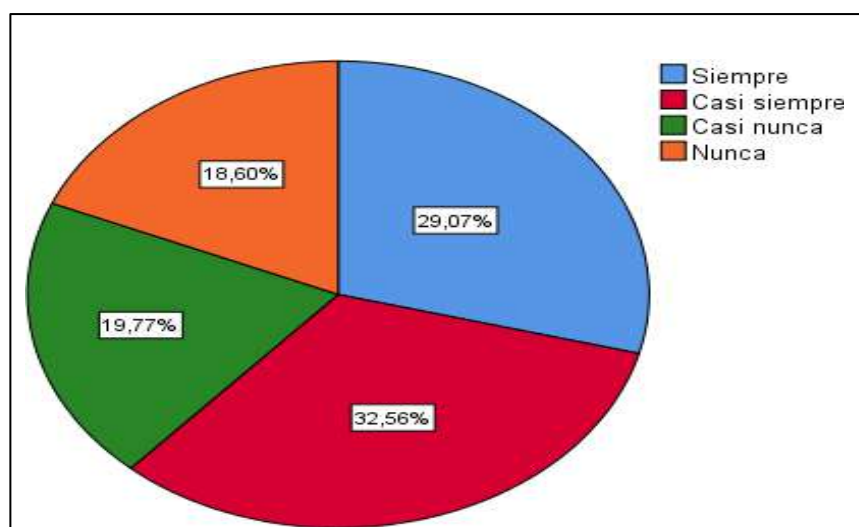


Figura 5: Variable gestión de innovación empresarial

Los resultados de la variable “Gestión de la innovación empresarial” muestran que el 29,1 % de los encuestados considera que siempre se gestiona la innovación en la empresa, mientras que el 32,6 % opina que casi siempre se lleva a cabo esta gestión. En contraste, el 19,8 % manifiesta que casi nunca se realiza y el 18,6 % indica que nunca se desarrolla. En conjunto, los datos reflejan una tendencia positiva, ya que el 61,7 % de los participantes percibe una presencia frecuente de prácticas de gestión de la innovación, frente a un 38,4 % que considera lo contrario. Esto evidencia que la organización mantiene un nivel favorable en la gestión de la innovación empresarial, aunque aún existen áreas por mejorar para consolidar una cultura y un proceso innovador más consistente en todos los niveles.

Tabla 6

Dimensión uso eficiente de tiempo de la variable productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	22	25,6	25,6	25,6
Casi siempre	21	24,4	24,4	50,0
Casi nunca	26	30,2	30,2	80,2
Nunca	17	19,8	19,8	100,0
Total	86	100,0	100,0	

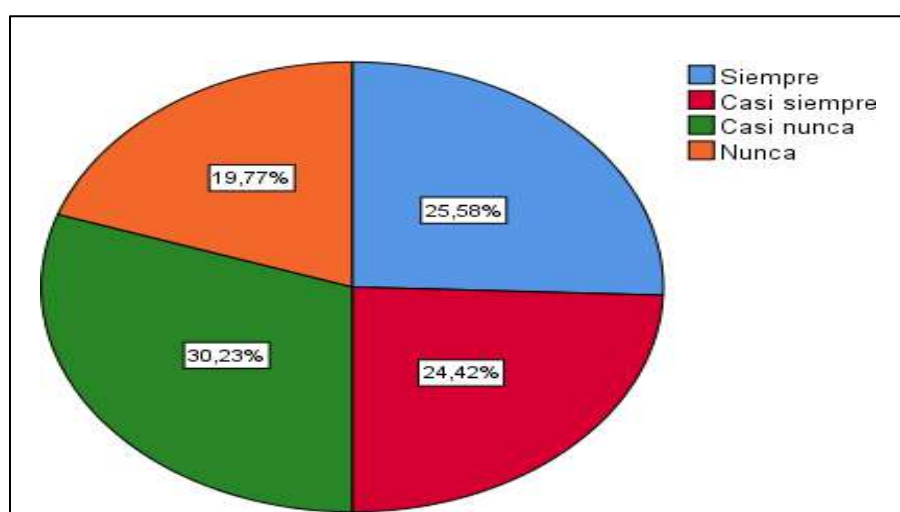


Figura 6: Dimensión uso eficiente de tiempo de la variable productividad

Los resultados de la dimensión “Uso eficiente del tiempo” de la variable productividad muestran que el 25,6 % de los encuestados considera que siempre se hace un uso eficiente del tiempo en la empresa, mientras que el 24,4 % opina que casi siempre se logra dicha eficiencia. Por otro lado, el 30,2 % manifiesta que casi nunca se utiliza el tiempo de manera eficiente y el 19,8 % indica que nunca se hace. En conjunto, los datos reflejan una tendencia ligeramente negativa, ya que solo el 50 % de los participantes percibe un uso adecuado del tiempo, frente al otro 50 % que considera lo contrario. Esto evidencia que la gestión del tiempo en la organización presenta debilidades importantes que podrían estar afectando el nivel de productividad general.

Tabla 7
Dimensión desempeño individual de la variable productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	27	31,4	31,4	31,4
Casi siempre	20	23,3	23,3	54,7
Casi nunca	16	18,6	18,6	73,3
Nunca	23	26,7	26,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

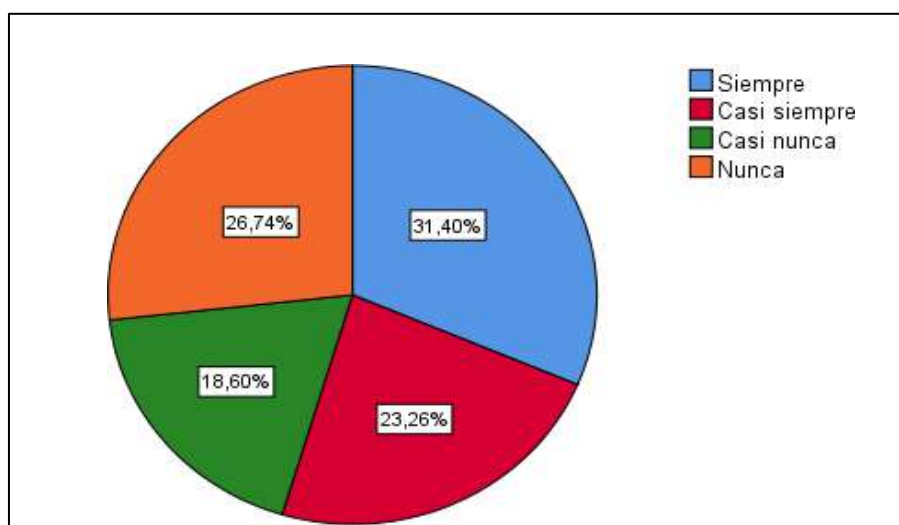


Figura 7: Dimensión desempeño individual de la variable productividad laboral

Los resultados de la dimensión “Desempeño individual” de la variable productividad laboral muestran que el 31,4 % de los encuestados considera que siempre se evidencia un buen desempeño individual en la empresa, mientras que el 23,3 % opina que casi siempre se presenta. En contraste, el 18,6 % manifiesta que casi nunca se observa un desempeño adecuado y el 26,7 % indica que nunca se da. En conjunto, los datos reflejan una tendencia equilibrada con ligera inclinación positiva, ya que el 54,7 % de los participantes percibe un nivel favorable de desempeño individual, frente a un 45,3 % que considera lo contrario. Esto muestra que, aunque existe una proporción significativa de trabajadores que mantienen un buen rendimiento, aún es necesario fortalecer las condiciones y prácticas laborales para mejorar la productividad individual de manera más generalizada.

Tabla 8
Dimensión cumplimiento de objetivos de la variable productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	33	38,4	38,4	38,4
Casi siempre	20	23,3	23,3	61,6
Casi nunca	14	16,3	16,3	77,9
Nunca	19	22,1	22,1	100,0
Total	86	100,0	100,0	

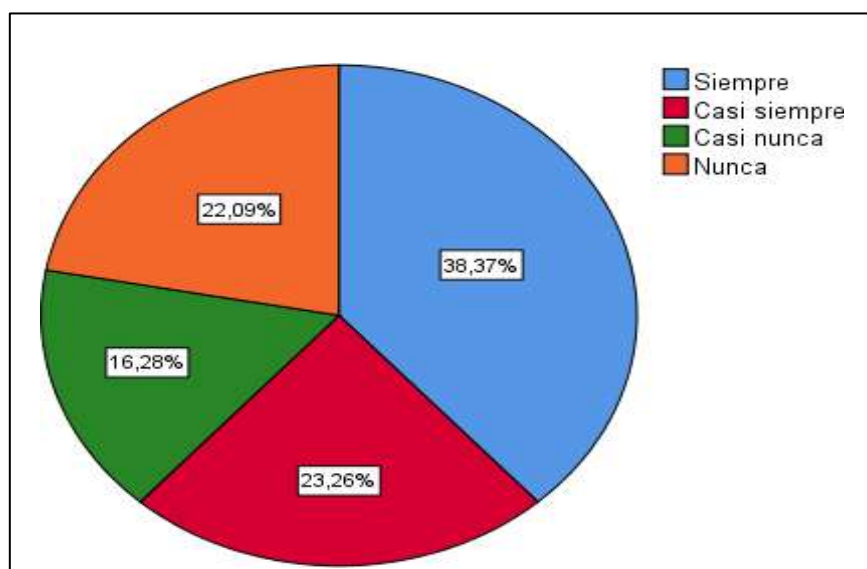


Figura 8: Dimensión cumplimiento de objetivos de la variable productividad laboral. Los resultados de la dimensión “Cumplimiento de objetivos” de la variable productividad laboral muestran que el 38,4 % de los encuestados considera que siempre se cumplen los objetivos establecidos en la empresa, mientras que el 23,3 % opina que casi siempre se logra dicho cumplimiento. En contraste, el 16,3 % manifiesta que casi nunca se alcanzan los objetivos y el 22,1 % indica que nunca se cumplen. En conjunto, los datos reflejan una tendencia positiva, ya que el 61,7 % de los participantes percibe que los objetivos laborales se cumplen de forma constante o frecuente, frente a un 38,4 % que considera lo contrario. Esto evidencia que la organización mantiene un nivel favorable de productividad laboral, con una mayoría de colaboradores que perciben eficiencia en el logro de las metas planteadas.

Tabla 9
Variable productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	30	34,9	34,9	34,9
Casi siempre	27	31,4	31,4	66,3
Casi nunca	16	18,6	18,6	84,9
Nunca	13	15,1	15,1	100,0
Total	86	100,0	100,0	

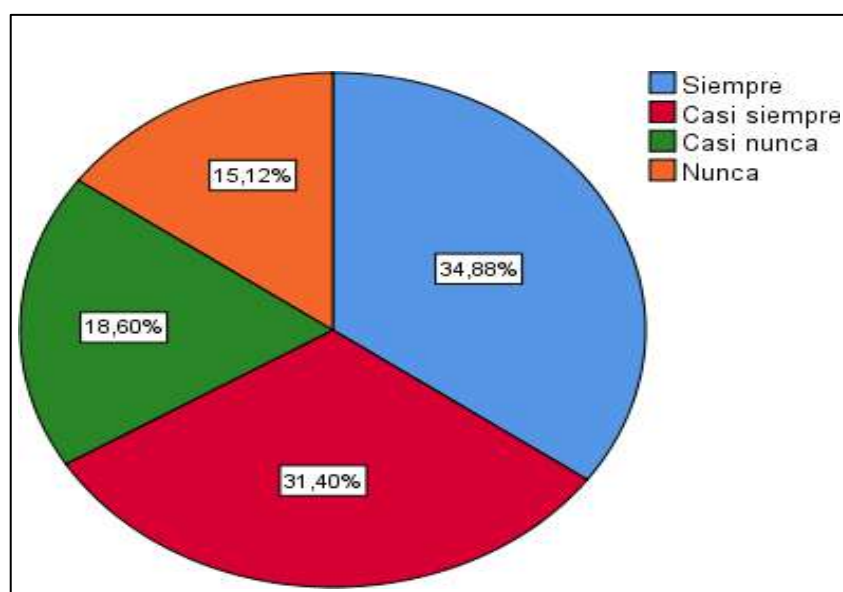


Figura 9: Variable productividad laboral

Los resultados de la variable “Productividad laboral” muestran que el 34,9 % de los encuestados considera que siempre se evidencia un alto nivel de productividad en la empresa, mientras que el 31,4 % opina que casi siempre se mantiene dicho nivel. En contraste, el 18,6 % manifiesta que casi nunca se alcanza una productividad adecuada y el 15,1 % indica que nunca se logra. En conjunto, los datos reflejan una tendencia positiva, ya que el 66,3 % de los participantes percibe que la productividad laboral es constante o frecuente, frente a un 33,7 % que considera lo contrario. Esto indica que la organización presenta un buen desempeño general en términos de productividad laboral, aunque aún existen áreas que pueden optimizarse para alcanzar niveles más altos de eficiencia y rendimiento sostenido.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

H₁: La gestión de innovación empresarial no se relaciona directamente con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.

H₀: La gestión de innovación empresarial se relaciona directamente con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.

Tabla 10

Correlación de la variable gestión de innovación empresarial y productividad laboral

		Gestión de innovación empresarial	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión de innovación empresarial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,944**
		N	,000
			86
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,944**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			86

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

La Tabla 10 evidencia una correlación positiva muy alta ($Rho = 0,944$) entre la gestión de innovación empresarial y la productividad laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,000$ ($< 0,01$). Esto indica que a mayor gestión de la innovación, mayor productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación directa y significativa entre ambas variables.

Hipótesis específica 1

H₁: La cultura innovadora no se relaciona de modo directo con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.

H₀: La cultura innovadora se relaciona de modo directo con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.

Tabla 11

Correlación de la dimensión cultura innovadora y productividad laboral

		Dimensión cultura innovadora	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión cultura innovadora	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,905**
		N	,000
	Productividad laboral		86
		Coefficiente de correlación	,905**
		Sig. (bilateral)	1,000
N		,000	
		86	86

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

La Tabla 11 muestra una correlación positiva muy alta ($Rho = 0,905$) entre la cultura innovadora y la productividad laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,000 (< 0,01)$. Esto indica que, a mayor desarrollo de la cultura innovadora, mayor productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_1) y se acepta la hipótesis alterna (H_0), confirmando que existe una relación directa y significativa entre la cultura innovadora y la productividad laboral.

Hipótesis específica 2

H₁: El proceso de innovación no se relaciona directamente con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.

H₀: El proceso de innovación se relaciona directamente con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.

Tabla 12

Correlación de la dimensión proceso de innovación y productividad laboral

		Dimensión proceso de innovación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión proceso de innovación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,934**
		N	,000
			86
Productividad laboral		Coefficiente de correlación	,934**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			86

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

La Tabla 12 muestra una correlación positiva muy alta ($Rho = 0,934$) entre el proceso de innovación y la productividad laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,000 (< 0,01)$. Esto indica que a mayor desarrollo y aplicación del proceso de innovación, mayor es la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_1) y se acepta la hipótesis alterna (H_0), confirmando la existencia de una relación directa y significativa entre ambas variables.

Hipótesis 3

H₁: Las estrategias de innovación no se relacionan con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.

H₀: Las estrategias de innovación no se relacionan con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, 2025.

Tabla 13

Correlación de la dimensión estrategias de innovación y productividad laboral

			Dimensión estrategias de innovación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión estrategias de innovación	Coeficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

La Tabla 13 evidencia una correlación positiva muy alta ($Rho = 0,962$) entre las estrategias de innovación y la productividad laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,000 (< 0,01)$. Esto demuestra que, a mayor aplicación de estrategias de innovación, mayor es la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_1) y se acepta la hipótesis alterna (H_0), confirmando que existe una relación directa, fuerte y significativa entre ambas variables.

Hipótesis 4

H₁: El liderazgo innovador no se relaciona directamente con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho,2025.

H₀: El liderazgo innovador se relaciona directamente con la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho,2025.

Tabla 14

Correlación de la dimensión liderazgo innovador y productividad laboral

		Dimensión liderazgo innovador	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión liderazgo innovador	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,944**
		N	,000
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,944**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

La Tabla 14 muestra una correlación positiva muy alta ($Rho = 0,944$) entre el liderazgo innovador y la productividad laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,000 (< 0,01)$. Esto indica que, a mayor presencia de liderazgo innovador, mayor es la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_1) y se acepta la hipótesis alterna (H_0), confirmando la existencia de una relación directa, fuerte y significativa entre ambas variables.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En primer lugar, los resultados del presente estudio evidencian una relación directa, positiva y significativa entre la gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral ($Rho = 0,944$; $p = 0,000$), lo cual coincide con lo encontrado por Henao et al. (2020) en su investigación sobre empresas de economía solidaria en Caldas, Colombia. Dichos autores concluyeron que las organizaciones que implementan programas de gestión de innovación, formación del personal y uso de tecnologías logran consolidarse de manera sostenible y mejorar su desempeño económico. Esto respalda los resultados obtenidos en el Supermercado Maxiahorro, donde la gestión de la innovación a través de procesos, estrategias, liderazgo y cultura innovadora— se asocia con un incremento en la productividad y eficiencia del personal.

De manera complementaria, los hallazgos también se relacionan con los resultados del estudio de Baltodano y Leyva (2020) sobre la productividad laboral en las Pymes de México. Los autores sostienen que los actores determinantes en el incremento de la productividad es la comunicación y motivación. Precisamente esta afirmación coincide con los resultados de las dimensiones analizadas en el Supermercado Maxiahorro, especialmente en la de liderazgo innovador ($Rho = 0,944$; $p = 0,000$), donde los líderes promueven la creatividad y la participación contribuyendo directamente al mejor rendimiento laboral.

Por consiguiente, los resultados concuerdan con el estudio de Prada et al. (2020), quienes demostraron una correlación positiva alta ($Rho = 0,865$) entre el clima laboral y la productividad en empresas del sector tecnológico en Colombia. Los autores destacan que el

liderazgo, la motivación y cumplimiento de objetivos son variables clave en la mejora de la productividad. De igual forma, en el caso de Maxiahorro, la existencia de una cultura innovadora sólida y un ambiente organizacional favorable está relacionado directamente con desempeño de los trabajadores, facilitando el logro de objetivos.

En ese contexto, los resultados obtenidos en la investigación guardan una estrecha relación con los estudios recientes desarrollados por García et al. (2021), Torres y Núñez (2021) y Dávila et al. (2022), quienes refuerzan la importancia de la gestión de la innovación empresarial como factor determinante para el incremento de la productividad laboral. En el estudio de García et al. (2021), sobre gestión de innovación organizacional y competitividad empresarial en Mypes durante el Covid-19, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,886, demostrando una relación directa y significativa entre la innovación y la competitividad. Los autores concluyen que las empresas tienen que invertir en innovación tecnológica, en la diversificación de productos y en la formación de sus colaboradores logran mejores resultados frente a los cambios del entorno. Estos resultados coinciden con los del Supermercado Maxiahorro, donde se evidenció una correlación positiva muy alta ($Rho = 0,944$) entre las variables, confirmando que la aplicación de estrategias innovadoras y la capacitación del personal permiten mejorar el desempeño y la eficiencia empresarial.

De manera similar, Torres y Núñez (2021), en su estudio sobre la gestión de innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., una correlación positiva moderada ($Rho = 0,740$), indicando que la innovación impulsa directamente la productividad, destacan que la implementación de tecnología, el reconocimiento laboral, la comunicación asertiva y la mejora continua de procesos son factores fundamentales. Estos resultados respaldan los obtenidos en Maxiahorro, donde se comprobó que el liderazgo innovador, la cultura de innovación y las estrategias bien

estructuradas fortalecen el compromiso del personal y optimizan la productividad en el entorno laboral.

Asimismo, Dávila et al. (2022), en su estudio sobre productividad laboral y teletrabajo en las empresas durante la emergencia nacional en Perú, en sus resultados obtuvieron una correlación positiva significativa ($Rho = 0,790$; $p < 0,001$), destacando que la adopción de tecnologías digitales y organizacional a los cambios influyeron en la mejora de la productividad y el clima laboral de los trabajadores, lo que se relaciona directamente con los resultados del presente estudio, donde se confirma que la gestión de innovación empresarial. a través del uso eficiente de la tecnología, creatividad y capacitación generan un impacto positivo, favoreciendo la eficiencia y el cumplimiento de objetivos dentro de la organización.

En ese sentido, los estudios analizados refuerzan los resultados obtenidos en el Supermercado Maxiahorro: la innovación organizacional, liderazgo creativo, implementación tecnológica y mejora continua son factores esenciales para elevar la productividad laboral y asegurar la competitividad sostenida. Considerando que la gestión de la innovación no solo contribuye al desarrollo económico de las empresas, sino que también fortalece la capacidad del talento humano para adaptarse a los cambios constantes y globalizados respondiendo eficazmente a las demandas del mercado.

5.2. Conclusiones

- Los resultados demuestran que existe una relación directa, positiva y significativa entre la gestión de innovación empresarial y la productividad laboral con una correlación de 0.944, significa que el fortalecimiento de las prácticas innovadoras, contribuye de manera notable al mejor desempeño y eficiencia del personal, favoreciendo el logro de los objetivos empresariales.
- Se evidencian que existe una relación, positiva alta de 0,905 entre la cultura innovadora y la productividad laboral en el Supermercado Maxiahorro del distrito de Huacho, demostrando que una cultura organizacional basada en la creatividad, la apertura al cambio y la participación activa del personal contribuyendo de manera decisiva al mejorar desempeño y eficiencia en el trabajo de la empresa.
- Existe una relación fuerte, positiva alta entre el proceso de innovación y la productividad laboral, considerando la correlación de 0,934 lo que evidencia que la implementación efectiva de los procesos que se tienen sean innovadores favoreciendo el rendimiento, la eficiencia y el cumplimiento de objetivos del personal en la empresa.
- Los resultados confirman que las estrategias de innovación tienen una relación positiva alta de 0,962 en la productividad laboral, implicando que una planificación estratégica orientada a la innovación contribuye al mejor desempeño, eficiencia de los colaboradores en las diferentes áreas.

- Queda evidenciado estadísticamente que el liderazgo innovador tiene una relación positiva de 0,944 con la productividad laboral, lo que el liderazgo impulsa la creatividad, la motivación y la participación del personal contribuyendo al mejor desempeño y cumplimiento de metas organizacionales.

5.3. Recomendaciones

- Fortalecer la gestión de innovación impulsando una cultura organizacional que promueva la creatividad, el liderazgo innovador y mejora continua en todos los niveles. Asimismo, es fundamental implementar programas de capacitación y motivación del personal orientados a la innovación empresarial, con el propósito de incrementar la productividad laboral.
- Promover un entorno laboral que estimule la creatividad, la participación del personal y la generación de nuevas ideas, implementando programas de reconocimiento e incentivos para los trabajadores que propongan mejoras o soluciones innovadoras, así como fomentar la comunicación y el trabajo colaborativo. Estas acciones permitirán incrementar la motivación y compromiso.
- Fortalecer sus procesos de innovación, impulsando la identificación, desarrollo y aplicación continua de nuevas ideas y métodos de trabajo estableciendo mecanismos de seguimiento y evaluación que aseguren la mejora constante de los procesos para incrementar la productividad laboral y la competitividad organizacional.

- La empresa debe fortalecer el diseño e implementación de estrategias de innovación, incorporando planes que promuevan la mejora continua, adopción de nuevas tecnologías, optimización de procesos, involucrando al personal en la formulación de dichas estrategias, para asegurar su compromiso y potenciar el impacto positivo en la productividad laboral.
- La empresa debe promover programas de formación y desarrollo de líderes que fomenten la creatividad, comunicación efectiva y toma de decisiones estratégicas en la que el liderazgo participativo debe estar orientado a la innovación lo que permitirá incrementar la productividad laboral y consolidar una cultura organizacional más dinámica y competitiva.

VI. REFERENCIAS

6.1. Referencias hemerográficas

- Rodriguez-Barboza, J., Vásquez-Pajuelo, L., Andrade-Díaz, E., Bartra-Rivero, K., Sánchez-Aguirre, F., & Ruiz-Villavicenci, R. (2024). Assessment of Public Management Efficiency on Labor Productivity. *Scielo - Revista Invecom*, 21.
- Aliaga Cuba , A. (2023). Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2023. *Revista Climatologia* , 16.
- Almeida Blacio, J. (2022). Innovación como herramienta para la gestión empresarial en las PYMEs de Santo Domingo. *Journal of Economic and Social Science Research* , 14.
- Baltodano Garcia , G., & Leyva Cordero, O. (2020). La productividad laboral: una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista ciencia juridica y Politica*, 16.
- Caballero Rodriguez, B., & Alarcón Palomino, I. (2023). Competencias laborales y su relación con la productividad laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú Agencia-Abancay. *Revista de investigación UNAMBA*, 12.
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carillo , C., & Valencia Chica, i. (2022). Job satisfaction as a determinant of human capital productivity. *Scielo - Revista universidad y sociedad* , 22.
- Cal, N. (2016). *Deep work: Rules for focused success in a distracted world*. New York, NY: Grand Central Publishing.
- Cañar Trinidad , J., & Hidalgo Avila , A. (2021). Modelos de gestión empresarial centrados en la innovación como ventaja competitiva. Una mirada a las PYMES de Manta. *Dialnet - Revista polo del conocimiento - revista científico profesional* , 24.

- Davila Moran, R., Agüero Corzo, E., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en las empresas durante el periodo de emergencia nacional. *Revista científica de la Universidad Cienfuegos*, 8.
- Delgado Fernandez, M. (2020). Uso del diseño de experimentos para la innovación empresarial. *Revista de metodos cuantitativos para la economia y la empresa*, 19.
- Drucker, P. (1985). *novation and entrepreneurship: Practice and principles*. New York, NY: Harper & Row.
- Edmondson, A. (2023). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. New York, NY: Atria Books.
- Estrada Izquierdo, Y. (2024). Transformación digital de procesos aduaneros y productividad laboral en Train Perú SAC durante la pandemia. *Impuslo revista de administración - UNMSM*, 20.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Paris, France: Dunod.
- García Leonard, Y., & Sorhegui Rodríguez, R. (2020). La teoría de los recursos y capacidades como fundamento metodológico para el estudio de la gestión de la innovación empresarial. *Revista científica ecociencia*, 22.
- García Monsalve, J., Tunbajulca Ramírez, I., & Cruz Tarillo, J. (2021). Gestión de innovación organizacional y competitividad de pymes durante el Covid -19. *Universidad Peruana de la Unión*, 12.
- Gonzales Diaz, R., & Becerra Pérez, A. (2021). PYMES en América Latina. *Dialnet - revista internacional multidisciplinaria*, 24.
- Guerola Navarro, V., Oltra Badenes, R., & Gil Gomez, H. (2020). Análisis de la relación entre el grado de introducción de CRM y los beneficios de la empresa a través del

desempeño organizacional y la innovación empresarial. *Universidad Politecnica de Valencia - Riunet*, 20.

Guimagray Ribeyro, R. (2019). RibLa innovación en las estrategias empresariales: análisis de gestión estratégica de alicorp en el mercado de detergentes en Lima, Perú. *Scielo - Revista de administración*, 20.

Henao, A., Born Camargo, Y., Ovalle Castiblanco, A., & Ocampo Lóez, O. (2020). Gestión de la innovación en empresas de economía solidaria de Caldas Colombia. *Revista Economicas CUC*, 18.

Martinez Urueña , A., & Mateus Moreno, m. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Dialnet - Ingenieria, matematicas y ciencias de la informacición* , 23.

Medina Romero Miguel, Rojas León, R., Bustamante Hoces , W., Martel Carranza , C., & Castillo Acoobo, R. (2023). *Metodologia de la investigaciòn tecnicas e instrumentos de la investigaciòn* . Puno - Perú: Editorial: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C .

Pink, D. (2018). *When: The scientific secrets of perfect timing*. New York: NY: Riverhead Books.

Popper, K. (1972). *Objective knowledge: An evolutionary approach*. Oxford, UK: Clarendon Press.

Prada , R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima del trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnologia de Colombia. *Revista Espacios - Colombia* , 19.

- Quija Pillajo, J., Guevara Rosero, C., & Ramirez Alvarez, J. (2021). determinant of productivity for educadoorian companies en the period 2009 -20014. *Scielo - Revista Politecnica*, 10.
- Ramírez Hernández, O., Patiño Ortiz, J., Patiño Ortiz, M., & Cuéllar Orozco, M. (2021). Measurement of Work Behavior and its Impact on Productivity. *Scielo - Computación y sistemas* , 24.
- Ramirez Mendez , G., Magña Medina, D., & Ojeda López, R. (2021). Productivity, aspects that benefit the organization. Systematic review of scientific production. *Revista trascender contabilidad y gestión* , 20.
- Ramirez Molina, R., Vergara Ramos, L., Padrón Molina, M., & Ramirez Molina, R. (2023). Gestión estratégica e innovación en las organizaciones: Aproximaciones reflexivas. *Universidad de Costa de Colombia*, 21.
- Ramón Toniut, h. (2020). The use of the business model for business innovation: contributions from the main authors. *Fundación Universidad de Palermo*, 18.
- Rios Rodriguez , l., Carmona, E., & Ruvalcaba Arredondo, L. (2022). Factors that influence Innovation Management in companies financed by Federal Government. *Scielo - Revista trascender, contabilidad y gestión* , 18.
- Rodriguez , m. (2024). Impacto del clima organizacional en la productividad laboral en pymes de servicio panameñas. *Revista científicas UP Synergia* , 28.
- Romero Haddad, C., de la Puente Jabib, K., & Soavas-Blanquicet, S. (2024). La ergonomía cognitiva como estrategia para la optimización de la productividad laboral: análisis bibliométrico. *Revista Delos*, 24.

- Santillán Mero, B. (2025). Gestión de la Innovación Organizacional: Una revisión sistemática desde el enfoque capacidades dinámicas. *Revista Ciencia como aporte humanitario de preservación*, 21.
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. New York, NY: Harper & Brothers.
- Torres Palacios, H., & Nuñez Rodriguez, L. (2021). *Gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S. A, del distrito de Lurin. 2021*. Lima: Universidad Autonoma del Perú.
- UCAL. (16 de enero de 2024). *UCALBOLG*. Obtenido de Gestión de la innovación empresarial: <https://ucal.edu.pe/blog/negocios/que-es-la-innovacion-empresarial-y-por-que-es-importante/>
- Ucholoque Layme, R. (2023). Seguridad y salud ocupacional en la productividad laboral del personal de obra del Grupo Inmobiliario Alitud S.A.C de Ilo, 2023. *Revista - econmia y negocios* , 16.
- UNIMINUTO. (2021). *Manual del modelo de gestión de la cultura y capacidad de innovación empresarial – CCIE Una oportunidad para innovar y mejorar el valor diferenciador en las microempresas*. Bogota - Colombia : Corporación Universitaria Minuto de Dios - uniminuto.

6.2. Referencias electrónicas

- Clavijo, C. (26 de enero de 2024). *Hubspot* . Obtenido de Gestión empresarial importancia para las empresas : <https://blog.hubspot.es/sales/gestion-empresarial>
- Coll Morales , F. (19 de junio de 2024). *Economipedia* . Obtenido de Productividad laboral : <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

Comexperu. (15 de agosto de 2025). *Comexperu*. Obtenido de Productividad laboral en las empresas: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/trabajadores-mas-productivos#:~:text=La%20productividad%20laboral%20se%20define,2.3%25%20en%20relaci%C3%B3n%20con%202023>.

Concur. (21 de diciembre de 2021). *SAP Concur*. Obtenido de Gestión empresarial - como optimizarla: <https://www.concur.com.mx/blog/article/gestion-empresarial-en-que-consiste-mx>

ESIC. (15 de octubre de 2023). *Gestión de la innovación: beneficios de implementar en las empresas*. Obtenido de ESIC University: <https://www.esic.edu/rethink/business/gestion-de-la-innovacion-que-es-beneficios-c>

Incotec. (27 de diciembre de 2023). *Innovación eficiente*. Obtenido de Gestión de la innovación empresarial: <https://www.incotec.es/blog/como-gestionar-innovacion-empresarial/>

Indeed . (14 de marzo de 2025). *Indeed - orientacion profesional*. Obtenido de Importancia de la gestión empresarial: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/importancia-gestion-empresarial>

ISDI. (28 de marzo de 2024). *ISIL*. Obtenido de ISDI Digilitalent Gropu: <https://www.isdi.education/es/blog/la-gestion-empresarial>

Proyecta. (27 de septiembre de 2024). *Proyecta innovación*. Obtenido de Gestión de la innovación empresarial: <https://www.proyectainnovacion.com/como-gestionar-innovacion-empresarial/>

Quintana , P. (01 de octubre de 2020). *Redalyc.org*. Obtenido de Importancia de gestión empresarial para las orghanizaciones modernas: <https://www.redalyc.org/journal/6219/621965988007/html/>

Reyes Cevallos , P. (25 de octubre de 2024). *Revista científica arbitrada Multidisciplinar* .

Obtenido de Gestión empresarial: una brujula para el éxito:

<https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1255>

Stryker, C. (20 de febrero de 2024). *IBM _productividad laboral*. Obtenido de Productividad

laboral: <https://www.ibm.com/es-es/topics/employee-productivity>

ANEXOS

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO PARA MEDIR GESTIÓN DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL

Descripción	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Valor	(1)	(2)	(3)	(4)

	GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL				
	Dimensión cultura innovadora	1	2	3	4
1	¿Con qué frecuencia tienes la oportunidad de proponer ideas nuevas para mejorar el trabajo en tu área o los servicios del supermercado?				
2	¿Con qué frecuencia participas en actividades que te permiten aprender cosas nuevas o mejorar tus habilidades en tu trabajo?				
3	¿Con qué frecuencia sientes que las ideas que propones o que se implementan en la empresa ayudan a que el supermercado se destaque frente a otros?				
	Dimensión proceso de innovación				
4	¿Con qué frecuencia participas o aportas ideas para el desarrollo de nuevos productos en el supermercado?				
5	¿Con qué frecuencia contribuyes a la implementación de nuevos métodos o mejoras en la forma de trabajar en tu área?				
6	¿Con qué frecuencia percibe que su trabajo en el hospital tiene un propósito significativo y un impacto positivo en los demás?				
7	¿Con qué frecuencia tus ideas o las de tus compañeros se transforman en acciones concretas que mejoran el trabajo o los servicios del supermercado?				
	Dimensión estrategias de innovación				
8	¿Con qué frecuencia participas en acciones que buscan mejorar los servicios que ofrece el supermercado?				
9	¿Con qué frecuencia utilizas o aplicas nuevas tecnologías que facilitan tu trabajo o mejoran la atención a los clientes?				
10	¿Con qué frecuencia aplicas métodos o prácticas que permiten hacer tu trabajo de manera más eficiente?				
11	¿Con qué frecuencia tus acciones o sugerencias contribuyen a mejorar la satisfacción de los clientes del supermercado?				

	Dimensión liderazgo innovador				
12	¿Con qué frecuencia los líderes del supermercado promueven y aceptan cambios que mejoran el trabajo o los servicios?				
13	¿Con qué frecuencia los líderes inspiran a los colaboradores a generar ideas nuevas o a mejorar su desempeño?				
14	¿Con qué frecuencia los líderes motivan a los colaboradores para participar activamente en procesos de innovación?				

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

	CLIMA PRODUCTIVIDAD LABORAL				
	Dimensión uso eficiente del tiempo	1	2	3	4
1	¿Con qué frecuencia logras organizar tu trabajo de manera que las tareas se realicen de forma ordenada y eficiente?				
2	¿Con qué frecuencia gestionas tus actividades y recursos para cumplir con tus responsabilidades en el tiempo previsto?				
3	¿Con qué frecuencia aprovechas tu tiempo para realizar la mayor cantidad de tareas posibles sin afectar la calidad del trabajo?				
4	¿Con qué frecuencia observas o experimentas pérdidas de tiempo que afectan el rendimiento de tu área o del equipo?				
	Dimensión desempeño individual				
4	¿Con qué frecuencia consideras que realizas tu trabajo de manera eficiente, cumpliendo con las tareas asignadas en el tiempo adecuado?				
5	¿Con qué frecuencia aplicas tus habilidades para mejorar tu desempeño en las actividades diarias?				
6	¿Con qué frecuencia experimenta relaciones interpersonales positivas y de colaboración con sus compañeros de trabajo y superiores dentro del hospital?				
7	¿Con qué frecuencia utilizas tus conocimientos para resolver problemas o mejorar los procesos en tu área de trabajo?				
9	¿Con qué frecuencia logras mantener un alto nivel de calidad en las tareas que realizas?				
	Dimensión cumplimiento de objetivos				
10	¿Con qué frecuencia logras cumplir con las metas establecidas para tu área o tu trabajo?				

11	¿Con qué frecuencia realizas tus tareas cumpliendo con los plazos establecidos?				
12	¿Con qué frecuencia utilizas de manera efectiva los recursos que han sido planificados para tu trabajo?				
13	¿Con qué frecuencia administras correctamente los recursos disponibles para maximizar los resultados?				
14	¿Con qué frecuencia consideras que tu productividad cumple o supera los estándares esperados en tu área?				