

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN ESCUELA PROFESIONAL DE ADMNISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SUPERMERCADOS PERUANOS
S.A., DEL DISTRITO DE LURÍN, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORAS

HORIANA ESTEFANI TORRES PALACIOS LESSLY GEOVANNA NUÑEZ RODRIGUEZ

ASESOR

MG. WILBER HUGO FLORES VILCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPETITIVIDAD Y GESTIÓN DE NEGOCIOS

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2019

DEDICATORIA

Dedicado a mi papá y mamá, por su apoyo incondicional de cada día, desde que inició mi etapa estudiantil, por sus alientos y paciencia. A Dios por guiar mi camino y no dejarme caer ante las dificultades.

Núñez Rodríguez, Lessly Geovanna

A Dios, a mi mamá que desde el cielo me guía e ilumina y a mi familia que ha estado siempre apoyándome les dedico todo mi esfuerzo y trabajo puesto para la realización de esta tesis son mi fuente de inspiración.

Torres Palacios, Horiana Estefani

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quien me brinda fuerza para continuar y no rendirme ante las adversidades, por su amor infinito y la protección que me da en los pasos que voy dando día a día.

A nuestros padres quienes me han apoyado en esta etapa académica, dándome la ayuda económica y las fuerzas necesarias para el logro de cada uno de mis objetivos.

A nuestros compañeros de estudio, quienes me han brindado ayuda para el desarrollo de la presente tesis y a mis amigos de trabajo para el desarrollo de mi vida personal y profesional.

Y, por último, pero sin restar importancia, a los docentes que me han formado durante esta etapa universitaria, quienes con su paciencia y sabiduría me han guiado a la realización de la presente tesis.

Muchas gracias.

ÍNDICE

DED	DICATORIA	ii	
AGF	RADECIMIENTOS	iii	
RESUMENviii			
ABS	STRACT	.ix	
INTF	RODUCCIÓN	.ix	
	······································		
	PÍTULO I: PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN		
	Realidad problemática		
	Justificación e importancia de la investigación		
	Objetivos de la investigación		
	Limitaciones de la investigación	20	
CAP	PÍTULO II: MARCO TEORICO		
2.1.	Antecedentes de estudios	23	
2.2.	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	31	
CAP	PÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		
3.1.	Tipo y diseño de investigación	50	
3.2.	Población y muestra	51	
3.3.	Hipótesis	52	
3.4.	Variables: Operacionalización	53	
3.5.	Métodos y técnicas de investigación	55	
3.6.	Descripción de los instrumentos utilizados	57	
3.7.	Análisis estadísticos e interpretación de datos	60	
	PÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS		
4.1.	Métodos y técnicas de investigación	62	
4.2.	Resultados descriptivos	64	
4.3.	Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable de estudio	66	
CAP	PÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
5.1.	Discusiones	83	
5.2.	Conclusiones	87	
5.3.	Recomendaciones	89	
REF	ERENCIAS		
ΔNE	EXOS		

LISTA DE TABLAS

Determinación de tamaño de muestra

Tabla 1

Tabla 2	Operacionalización de la variable de la gestión de la innovación
	empresarial
Tabla 3	Operacionalización de la variable productividad laboral
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de gestión de la innovación
	empresarial
Tabla 5	Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el
	cuestionario de gestión de la innovación empresarial
Tabla 6	Resultados de la validación del cuestionario productividad laboral
Tabla 7	Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el
	cuestionario de productividad laboral
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel
	de variable gestión de la innovación empresarial
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel
	de variable productividad laboral
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel
	de la dimensión creatividad
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel
	de la dimensión invención
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel
	de la dimensión proceso
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel
	de la dimensión incubación
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel
	de la dimensión eficiencia
Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel
	de la dimensión efectividad
Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel
	de la dimensión eficacia
Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel
	de la dimensión comparabilidad

Tabla 18	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según su
	percepción de gestión de la innovación empresarial y productividad laboral
Tabla 19	Prueba de normalidad de la variable productividad laboral
Tabla 20	Correlación entre las variables gestión de la innovación empresarial
	y la productividad laboral
Tabla 21	Correlación entre la dimensión creatividad y la productividad laboral
Tabla 22	Correlación entre la dimensión invención y la productividad laboral
Tabla 23	Correlación entre la dimensión proceso y la productividad laboral
Tabla 24	Correlación entre la dimensión incubación y la productividad laboral

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Elementos básicos del proceso creativo Treffinger
Figura 2	Organización Internacional de Trabajo
Figura 3	Diseño de investigación
Figura 4	Fórmula muestral
Figura 5	Distribución porcentual de los trabajadores según la variable gestión de la
	innovación
Figura 6	Distribución porcentual de los trabajadores según la variable productividad
	laboral
Figura 7	Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión creatividad
Figura 8	Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión invención
Figura 9	Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión procesos
Figura 10	Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión incubación
Figura 11	Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión eficiencia
Figura 12	Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión efectividad
Figura 13	Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión eficacia
Figura 14	Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión
	comparabilidad
Figura 15	Distribución porcentual de los trabajadores según su percepción de la
	gestión de la innovación empresarial y productividad laboral
Figura 16	Diagrama de dispersión de las variables

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SUPERMERCADOS PERUANOS S.A., DEL DISTRITO DE LURÍN, 2019

LESSLY GEOVANNA NUÑEZ RODRIGUEZ HORIANA ESTEFANI TORRES PALACIOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La situación problemática que ve involucrada la ausencia continua de la disminución de la productividad de los trabajadores, esto se debe a que descuidan por un momento el personal de la empresa, no hay iniciativa de mejora continua por parte de los colaboradores y mandos alto, pesar de realizar paseos de integración, no hacen sentir a los trabajadores parte de la empresa, por ello la tesis tiene como objetivo ver si hay relación entre la gestión de la innovación y la productividad laboral en supermercado peruanos en Lurín, donde se dará a conocer en recomendaciones las posibles soluciones según la investigación, en donde se transmita la importancia de formar parte de la organización, y esto a su vez ayudara o contribuirá en el desarrollo personal y profesional, con ello la empresa se beneficia en la producción que brinda sus trabajadores en el momento de laborar. La metodología utilizada es cuantitativa porque se centra en aspectos observables en donde se utilizará la estadística para el análisis de datos, el instrumento utilizado en la investigación es la encuesta basada en 64 ítems con duración de máximo 12 minutos siendo encuestados 99 trabajadores de nueve áreas teniendo como finalidad saber la relación de las variables.

Palabras clave: Innovación, desarrollo, procesos y productividad laboral.

MANAGEMENT OF BUSINESS INNOVATION AND LABORAL PRODUCTIVITY IN SUPERMERCADOS PERUANOS S.A., FROM THE LURIN DISTRICT, 2019

LESSLY GEOVANNA NUÑEZ RODRIGUEZ HORIANA ESTEFANI TORRES PALACIOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The problematic situation is involved the continuous absence of the decrease in the productivity of workers, this is because they neglect for a moment the staff of the company, there is no initiative for continuous improvement by employees and senior managers, despite to make integration trips, do not make workers feel part of the company, so the thesis aims to see if there is a relationship between innovation management and labor productivity in Peruvian supermarkets in Lurín, where it will be announced in recommendations the possible solutions according to the research, where the importance of being part of the organization is transmitted, and this in turn will help or contribute to personal and professional development, with this the company benefits from the production provided by its workers in The time to work. The methodology used is quantitative because it focuses on observable aspects where statistics will be used for data analysis, the instrument used in the research is the survey based on 64 items with a maximum duration of 12 minutes, 99 workers from nine areas being surveyed having as a purpose to know the relation of the variables.

Keywords: Innovation, development, processes and labour productivity.

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis se titula "Gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S. A., del distrito de Lurín, 2019". El estudio de la situación problemática de la innovación empresarial y productividad laboral en Supermercados Peruanos S. A., del distrito de Lurín, 2019; es conocer si el personal es innovador y propone estrategias, y en cuanto a la productividad del trabajo, motivación y resultado de todo el personal con la empresa. Esto quiere decir, que toda organización tiene que saber utilizar la creatividad y conocimientos de los trabajadores y conseguir un mayor beneficio de esas características que permita marcar la diferencia, logrando entender que la innovación continua es importante para un mayor aprovechamiento, asegurando el éxito de la empresa.

El problema general es conocer ¿Cuál es la relación entre la gestión de la innovación y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S. A., del distrito de Lurín, 2019?

El objetivo de la investigación es: Determinar la relación de la gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Por consiguiente, la hipótesis alterna fue que: Existe relación significativa entre la gestión de la innovación empresarial y productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., Lurín, 2019.

El desarrollo de mencionada investigación está compuesto por cinco capítulos, en las cuales se describen a continuación:

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema compuesta por: Realidad problemática, formulación del problema, justificación e importancia, objetivos y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, corresponde al marco teórico que abarca: Antecedentes de estudio, bases teóricas, científicas y definición conceptual de la terminología utilizada.

El capítulo III, se está aborda el método de estudio que involucra: El tipo, diseño de investigación, población, muestra, hipótesis de la investigación, la operacionalización de variables, métodos, técnicas de investigación, descripción de los instrumentos empleados, análisis estadísticos e interpretación de datos de la investigación, a su vez los resultados nos darán respuestas según lo investigado.

El capítulo IV, demuestran los resultados que incluyen: El procesamiento y análisis de datos, así como también el contraste de las hipótesis.

Finalmente, se encuentran las referencias bibliográficas empleadas que complementan la investigación y que han sido el principal soporte para el desarrollo de la presente investigación, así también la recolección de datos y los anexos.

CAPÍTULO I PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día el factor importante para una excelente labor en una empresa es brindar ideas innovadoras para reforzar y hacer más competentes a nuestro recurso humano, puesto que los colaboradores estarán motivados y comprometidos con el logro que irán realizando, porque se sentirán capaces, es decir, eficaces y eficientes al llegar al objetivo común que se tiene en la organización, y así los miembros de la empresa sean más competentes y brinde una mayor productividad dentro de la organización.

En el ámbito internacional, según Gaviria (2019) afirma: en el diario colombiano, que las empresas alemanas apuestan a innovar en Colombia, en la cual se realizó en el Hotel San Fernando Plaza de Medellín el Foro de Innovación, la cual se titulaba "Casos empresariales de éxito en la industria 4.0 Colombo - alemana", en aquel evento se explicaron los últimos avances y prácticas que seis compañías de ingeniería del país europeo (Festo, Kaeser, Phoenix Contact, SAP, Siemens y Weidmüller) realizan en Colombia en materia de digitalización de procesos empresariales (también conocido como industria 4.0).

El evento, organizado por la Cámara de Industria y Comercio Colombo Alemana, sirvió igualmente para que emprendedores locales pudieran entablar relaciones comerciales con las firmas expositoras. Por ello, presidente de la entidad bilateral Koetshcau aseguró que Colombia es de los países que más están observando continuamente a los alemanes a la hora de invertir por el motivo de su estabilidad económica, debido al constante crecimiento de las tasas.

Así mismo, afirmó que, entre las ciudades de Colombia, Medellín tiene una posición relevante gracias a que promueve la creación de relaciones comerciales, en la ruta N no solo tiene una buena reputación acá en la región sino también en Europa. Hay empresas alemanas con un fuerte vínculo con la entidad en materia de innovación y de investigación.

Dichas empresas arriesgan y confían en el talento humano, con la finalidad de obtener una rentabilidad, puesto que estos visionarios empresarios van en búsqueda de países con una estabilidad económica, y se enfocan en lugares de investigación de innovación o científica.

Según García (2019), afirma en el diario el País que en América Latina y el Caribe lleva tiempo siendo un atractivo destino del capital emprendedor, pero las últimas cifras no dejan de llamar la atención. Está naciendo una marca de innovación poco convencional y diferente de productos y servicios hechos en América Latina y el Caribe; en Made in LAC que se abre camino gracias a la diversidad de su gente. Descubriendo los secretos de su éxito; en primer lugar, el espíritu joven y emprendedor de sus habitantes, con una edad promedio de menos de 30 años, la actitud millennial de los latinoamericanos se hace evidente y con ella su receptividad a emplear las nuevas tecnologías.

El 60% de la población utiliza teléfonos inteligentes y dos de cada tres personas disponen de acceso a internet, lo que representa más del 10% de los usuarios globales. Este uso creciente de la tecnología es el segundo factor de su éxito. Se trata, además, de una región que presenta grandes desafíos de acceso a la educación, a la salud, a las finanzas, a una vivienda digna, al agua potable o que necesita un renovado impulso en sectores tan vitales como la minería, la alimentación, la agricultura, la energía o el transporte. Y estos desafíos, que no son vistos como problemas sino como retos para resolver, son el tercer identificador de la marca Made in LAC.

Este escenario permite consolidar y establecer un polo innovador. Es por ello que un emprendedor debe ser un canal de financiamiento de ideas y creada por diversos equipos, donde las personas puedan brindar sus diferentes visiones y fortalezas.

Según Fernández (2019), informa en el diario Semana en Colombia existe problema de productividad desde la perspectiva macro como: Mejorar la infraestructura, reducir costos de transporte, etc. Sin embargo, indica que lo que se debe realizar con importancia es transformar la empresa desde el

interior. Según los datos son contundentes: de acuerdo con un estudio de la Universidad de los Andes 65% de las mejoras en productividad dependen de ajustes al interior de las empresas. Lo que y tiene pensado Camilo Fernández (2019) de Soto (presidente de Colombia) es la realización del Programa de Transformación Productiva (PTP), en el cual las compañías colombianas accedan a los programas y registren sus mejoras de productividad, lo que se verá reflejado en sus balances.

En esta medida se puede realizar diagnostico e implementar medidas necesarias para un mejor aumento de productividad laboral.

En lo nacional, según se observa la situación actual de las empresas peruanas según el Ministerio de la Producción (2015), los resultados de la encuesta muestran las dificultades que tienen las empresas para su crecimiento y especialización de innovación que no permiten mejorar su productividad y mostrarse más competitivas a nivel local e internacional. Por ello debe considerarse las ideas de innovaciones que se logren proponer en el día a día, y verificar si es posible implementar un nuevo sistema innovador, el cual contribuye con los resultados esperados. Además, el difícil acceso al financiamiento, poca penetración de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la falta de planificación y perfección de los procesos productivos, la baja inversión en las certificaciones. Estos son los principales problemas que afecta, al micro y pequeña empresa (MYPE).

Según Leloarne (2017), relata en el Diario Gestión, que la innovación proviene del fracaso, profesora titular en Gestión de la Innovación y el Emprendimiento en Grenoble, Francia, dice todas las innovaciones de productos grandes e innovaciones de procesos provienen del fracaso. Esto quiere decir que durante el proceso de innovación ayuda a mejorar los procesos, modificar, realizar prototipos funcionales para ver los resultados y evaluar si son factibles; intentar las veces necesarias para su implementación en el mercado.

El fracaso en sí mismo no conduce a la innovación, pero es cómo lidiar con el fracaso lo que importa, argumenta Laurence Lehman Ortega, profesora afiliada en Estrategia y Política comercial en HEC Paris Executive Education. En lugar de abandonar una iniciativa fallida, si usted es capaz de entender y aprender lo que salió mal, entonces podrá mejorar su oferta, producto o servicio y volver a intentarlo y, esta vez, ser más creativo e innovador; esto quiere decir que se debe persistir y por ende los fracasos te ayudan a mejorar, fortalecer en la etapa de desarrollo obteniendo mejores resultados y ampliado mejor tus conocimientos.

Una de las barreras para una cultura de trabajo innovadora es la brecha entre "pensar las ideas" y su implementación, argumenta Tuominen. En muchas empresas, cuando tiene una idea y luego debe darle mil vueltas antes de materializarla. Una de las mejores maneras de innovar es implementar la idea. Cuando se tiene una cultura creativa no hay brecha entre pensar y hacer; esto permite conocer los errores que se pueda tener, y para una siguiente oportunidad se tendrá experiencia y se fortalecerá y logrará la acción que uno quiere realizar. Es por ello que aprender y entender por qué motivo salió mal, al intentar nuevamente se es más creativo e innovador.

Esto se debe a factores como la economía, donde el empresario invierte en capacitaciones y desea recepción rápida de los trabajadores, mientras que ellos aún están procesando la información que se les está brindando y toman a conciencia su labor y que finalidad se tiene para la organización, en este caso la persona que invierte en el desarrollo del personal quiere un retorno inmediato.

Mientras otro factor que influye es la cultura, es decir, existen trabajadores que se conforman con las actividades que realizan y no aportan a la organización, se estancan en su zona confort, siendo un trabajador más.

La innovación empresarial y productividad laboral en el gobierno y/o empresas no ha sido considerada con importancia, por el cual los trabajos son baratos (es decir no son bien remunerados), puesto que genera inversión en la

capacitación para lograr estrategias de innovación y tiempo, y por esa falta de iniciativas hoy en día se tiene pérdidas de ingresos y muchas empresas quiebren, la cual genera la baja productividad, y trae consigo recorte de personal y descrecimiento económico.

Supermercados Peruanos (Plaza Vea) de Lurín, presenta una productividad moderada, en la cual los trabajadores cumplen con lo que se encomienda y se retiran después de realizar su labor, cada área muestra sus capacidades lo necesariamente posible. En el área de sala y abarrotes, permite la reposición de los productos, pero el punto clave en este negocio es el último filtro el cual es el área de cajas puesto que es aquí donde el cliente decide llevar toda su compra, sin embargo, se muestra en ocasiones seguidas el tiempo de espera de cada cliente, existe inconvenientes en la hora de compra, como productos inexistentes, precios, mala ubicación, cambio de producto, anulación de producto, etc. Los trabajadores cuando se les pide apoyo, como es el traer un producto, o verificar el precio, etc., se muestran desinteresados, ocasionando una demora, y malestar en el cliente. Por consiguiente, también clientes con carácter poco agraciado, sin embargo, los trabajadores de las diversas áreas no ponen de su parte, generando poca productividad y falta de motivación para realizar un buen acto, denotando falta de eficacia y eficiencia.

Plaza Vea Lurín tiene equipos tecnológicos básicos. Pero no tiene un área de innovación, donde se permita desarrollar a los trabajadores que deseen aportar con sus ideas para mejorar, lo que si tiene es un grupo de red social de trabajadores, donde se reporta incidentes, mas no acotaciones para mejorar en la productividad de tienda, en las que esta puede generar mayor rentabilidad como empresa.

Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., del distrito de Lurín, 2019?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la creatividad y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., del distrito de Lurín, 2019?

¿Cuál es la relación entre la invención y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., del distrito de Lurín, 2019?

¿Cuál es la relación entre el proceso y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., del distrito de Lurín, 2019?

¿Cuál es la relación entre la incubación y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., del distrito de Lurín, 2019?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La innovación empresarial es muy importante, es la clave del éxito de la organización, esta investigación tiene el propósito de aumentar la productividad en el centro de trabajo a través de la utilización de estrategias innovadoras, donde el trabajador logre entender que rol cumple en la empresa y como contribuye sus funciones, y que es parte clave en la empresa, además con esto la empresa se beneficia tanto como los trabajadores. A continuación, la investigación se justifica a través de las siguientes razones:

En el ámbito teórico, la presente investigación tiene como objetivo principal, conocer a profundidad la importancia de la innovación empresarial y la productividad laboral que se lleva a cabo en una empresa, por el cual la tendencia de hoy en día es quien este mayor capacitado es quien más produce en una organización, por ende, las organizaciones están llevando capacitaciones para el logro de innovaciones y mayor productividad laboral por parte de los colaboradores.

Dirección General de Investigación (2000), la palabra Innovación aparece continuamente como sinónimo de progreso, de desarrollo tecnológico,

de creación de empleo, de mejora de las condiciones de vida. Se habla de innovación en los ámbitos económicos (la innovación tecnológica en las empresas) y sociales (sanidad, ocio, condiciones laborales, transportes, etc.).

En el ámbito práctico, la presente investigación busca contribuir con la gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos, distrito de Lurín, 2019, puesto que se buscará información trascendental que permitirá descubrir herramientas que mejorarán el proceso estratégico de la empresa, para evitar procedimientos innecesarios, para lograr el objetivo requerido.

En el ámbito metodológico, se propusieron dos instrumentos de investigación, uno para medir la variable gestión de la innovación empresarial y el otro para medir la variable de productividad, los cuales fueron sometidos a criterios de validación y confiabilidad. Dichos instrumentos, me permitieron determinar la relación existente entre las variables de estudio.

La importancia de la investigación nace a partir de la innovación empresarial, para que los trabajadores puedan laborar motivados en una empresa innovadora y obtener mayor productividad en el momento de laborar, esto regularmente es causado por la falta de capacidad de innovar, es por ello se requiere ejecutar programas para implementar las ideas innovadores que logren obtener con la colaboración de los trabajadores y estas puedan sentirse miembro importante de la organización.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la creatividad y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Determinar la relación entre la invención y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Determinar la relación entre los procesos y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Determinar la relación entre la incubación y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

1.4. Limitaciones de la investigación

En el desarrollo de la presente investigación, se hallaron limitaciones que obstaculizaron el progreso y mejora del trabajo, sin embargo, han sido superadas con el apoyo del asesor.

Otro factor fue el tiempo, la cual mide la mejora y progreso de la investigación.

La obtención de datos estuvo en colaboración de todos los trabajadores de cada área, en este caso se utilizó una muestra, se escogió aleatoriamente.

Existe escasas investigaciones que van en relación a las variables y al rubro de la empresa.

Falta de mayor conocimiento mediante el adecuado progreso de investigación y avance de tesis.

Por consiguiente, los inconvenientes mencionados anteriormente lograron ser superadas con la obtención de datos mediante el cuestionario,

además del respaldo del asesor de proyecto de tesis para el apropiado proceso de la investigación y una organización excelente.

Limitaciones bibliográficas

La bibliografía es escasa, no se han hallado demasiados trabajos de investigaciones que se analicen paralelamente las dos variables: Innovación empresarial y productividad laboral, en las investigaciones encontradas son tratadas cada variable individualmente y algunas otras resultan siendo obsoletas.

Limitación institucional

Existe un ingreso restringido a instituciones superiores al intentar acceder a las investigaciones realizadas por sus alumnos, donde por tanto ello conlleva a no reforzar la definición de nuestras variables.

Limitación teórica

Las principales limitaciones de esta investigación han sido la carencia de investigaciones enlazadas al tema innovación empresarial y productividad laboral que se enfoquen en como los trabajadores son parte de la empresa y su aporte permite mejorar los proceso.

Limitación temporal

Las principales limitaciones de la presente investigación fue el tiempo, porque la adaptación del instrumento no permitió que se desarrollara el programa por más tiempo. Sin embargo, esto no fue significativo porque de igual manera logró medir el avance.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Internacionales

Sango (2018) en su tesis titulada "Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)", para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, donde su principal objetivo es determinar si existe relación entre capacitación empresarial y la productividad laboral en las organizaciones que utilizan los servicios del SECAP en la provincia de Cotopaxi.

La investigación tiene un enfoque Cuantitativo, debido a que parte de un paradigma crítico – propositivo, el mismo que ayudará a identificar las causas que originan el problema, para el procesamiento de la información recolectada se utilizarán técnicas cuantitativas en el muestreo, tabulaciones e interpretación de resultados. El tipo de investigación a utilizar es la investigación relacional, ya que se estudiará la relación entre la variable independiente y la variable dependiente, logrando medir la incidencia que tiene la una variable con la otra y las consecuencias que generan, para lo cual se aplicará el método prueba de Friedman, para demostrar la validez de la hipótesis planteada. Se tomará como población las empresas que utilizaron capacitaciones del SECAP en el año 2016 en la provincia de Cotopaxi, las cuales ascienden a 9 empresas con un aproximado de 120 trabajadores cada una. La investigación nos da a conocer que importante que es la productividad de los trabajadores porque son el pilar de la empresa y en ellos esta reflejar los resultados de las ventas y atención al cliente.

Dando la respuesta al principal objetivo de esta investigación: Determinar la relación entre capacitación empresarial y la productividad laboral en las empresas que utilizan los servicios del SECAP en la provincia de Cotopaxi. Como el nivel de significancia es 0.05 a un nivel de confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que dice

que: La implementación de la capacitación del SECAP en las empresas de la provincia de Cotopaxi mejora la productividad laboral.

Los resultados que se obtuvieron con la presente investigación demostraron que existe relación entre la capacitación y productividad laboral en las empresas que utilizan los servicios del SECAP en la provincia de Cotopaxi.

A partir de ello se resalta en primer lugar que la capacitación de personal no debe verse simplemente como una obligación que hay que cumplir porque lo manda la ley sino como una inversión que trae beneficios consecuentemente a la persona y a la empresa, produciendo mayor productividad en los resultados de la organización. Esto quiere decir que la productividad de los trabajadores es importante y debe priorizar sus necesidades de esta manera el trabajador se sentirá motivado al realizar sus funciones.

Alvarez, Freire y Gutiérrez (2017) en su tesis titulada "Capacitación y su impacto en la productividad laboral" (realizada en las empresas chilenas), para optar el grado de Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas, su objetivo principal es evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas. El diseño de investigación es de tipo descriptivo. La muestra utilizada para indagar los efectos de la capacitación en la productividad, es con datos del año 2015 por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y siendo el Departamento de Investigación y Desarrollo del INE utilizando 13 sectores de la cuarta encuesta de la empresa. La cual el cuestionario intenta caracterizar la común realidad empresarial del país según sector de actividad económica y tamaño de las empresas, para reconocer los determinantes del progreso empresarial.

Encontramos el parámetro ATET la cual mide el efecto sobre los individuos tratados, se observa que para PSM la productividad laboral en las empresas que capacitan sería 2.06%, lo que en el caso de NNM se vuelve a replicar con 35 productividad laboral en 3.92% para las empresas que realizan capacitación, resultados no significativos en ambos casos. Finalmente, con

respecto al impacto de la capacitación en la productividad laboral de las Empresas Grandes y Pymes, se encuentran que no existen diferencias entre estos grupos, aunque si para el parámetro ATE en PSM, donde esta las empresas grandes que capacitan tienen una productividad laboral en 2.7% al igual a aquellas que no lo hacen, mientras que en las Pymes tienen una productividad laboral mayor en 2.4% de las empresas no capacitadas. Esto denota que en las empresas pequeñas existe mayor interrelación tanto por la alta dirección y los trabajadores, sin embargo, al igual que en los anteriores casos, las estimaciones no son significativas.

Dolores (2017) en su tesis titulada "Estrategias de innovación en las empresas de biotecnología Catalanas Barcelona", para la obtención del grado de doctorado en ingeniería de proyectos y sistema, donde su principal objetivo es determinar estudiar las estrategias de innovación en las empresas catalanas de biotecnología y el impacto de dichas estrategias en su innovación. Identificando cómo, dónde y con quién, innovan estas empresas, y cuáles son sus dificultades al implementar la innovación. La investigación tiene como enfoque cualitativo, La metodología empleada es el método del caso, ya que la recogida de datos de campo se basa en entrevistas a altos directivos de empresas biotecnológicas y la fuente de datos y su procesado se corresponde perfectamente con la técnica elegida.

Se concluye, la innovación no solo es producir mejoras o perseguir una idea esporádica. La innovación es la identificación de oportunidades mediante las ideas a su vez incentivan la creatividad que analicen de manera distinta los procesos, productos y servicios; de esta manera promueve el talento de los trabajadores, trabajo en equipo y soluciones de problemas.

Moreno (2016) en su tesis titulada "El papel de la innovación en el desempeño de las Pymes familiares vs. las no familiares. Para obtener el título Doctoral. El caso de la economía en desarrollo, 2016". Su principal objetivo es identificar el papel de la innovación tiene como determinante del éxito de la empresa familiar a comparación con los sucesos en las empresas familiares, y medido el éxito a través del crecimiento en ventas y margen de utilidad en los

últimos años, asimismo el medio de la precepción del empresario tiene en el desempeño de la empresa. Por ello el estudio responde a la necesidad de incrementar el conocimiento del impacto que la innovación tiene en el desempeño de las empresas familiares pequeñas y medianas. En el estudio se identifica, en primer lugar a través de un estudio de casos y luego por medio de un estudio cuantitativo, las variables de estudio que potencializan la actividad innovadora en las PYMES mexicanas y el impacto tanto innovaciones tecnológicas como las que tienen desempeño organizacional. Evidencian que el rol de la innovación juega al momento de mejorar los resultados empresariales, generando mayor eficiencia y productividad.

Se concluye, que bajo un contexto teórico que los factores de innovación y comparándolo promueven la productividad de las organizaciones, por tanto, se espera que sean incorporados en el diseño e implementación de las estrategias organizaciones, así como el desempeño de cada miembro de la empresa familiar. Quiere decir que la innovación incide en la productividad laboral permitiendo así una mejora continua, obteniendo mejores resultados ya sea en los procesos o productos de las organizaciones, promoviendo de tal manera el crecimiento y el espíritu del cambio, e incrementando sus recursos financieros.

2.1.2. Nacionales

Bocanegra (2018) en su tesis titulada "La innovación en la gestión eficiente de la municipalidad, 2018". Fue realizada en la escuela de administración y gestión de empresas, para optar el título de licenciado en administración de empresas, el tipo de investigación es explicativo, el diseño de investigación es ex-post facto, debido a que primero se produjo el hecho y después se analizaron las posibles causas y consecuencias. La población del presente trabajo es de 600 trabajadores la municipalidad de San Borja, Lima, y la muestra es de 84 colaboradores de distintas áreas administrativas.

Se concluye, la iniciativa de innovación en los gobiernos locales se caracteriza por producir cambios que generen valor público, soluciones de problemas que contribuyan con el desarrollo local. La Municipalidad de San Borja, se identificaron elementos primordiales para el desarrollo de la innovación: la gestión eficiente, la tecnología, las buenas prácticas, la participación ciudadana, la competitividad, la cultura innovadora, la mejora continua y el desarrollo sostenible.

Lorenzo (2018) su tesis titulada "La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017", para obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública. El principal objetivo es identificar la relación que existente entre la productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General. El tipo de investigación es correlacional, diseño no experimental transversal; la muestra fue de 46 servidores públicos de la Dirección General, esta fue seleccionada en forma aleatoria.

Se concluye, en el principal objetivo, la prueba de correlación de Spearman, informa un alto grado de correlación de 0.703 denotando una correlación fuerte positiva con un p valor de 0.00 siendo menor de 0.01 indicando la existencia de correlación significativa entre la productividad laboral y la habilidad de los servidores públicos de la Dirección General reafirmando la tercera hipótesis específica de la investigación.

En los resultados recaudados en la investigación citada revelan que existe una relación positiva de las variables productividad laboral y competencia laboral pertenecientes a los servidores públicos de la Dirección General, durante el periodo 2017, con un nivel de correlación alta. Por tanto, se acepta la hipótesis general la cual señala que existe relación entre la productividad laboral y competencia laboral en los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE de la fecha de estudio, es decir que, a mayor competencia laboral obtenida por los servidores, tiende a incrementarse la productividad laboral y viceversa. En ese sentido se ha confirmado la hipótesis general planteada.

Gonzales y Sirlupu (2017) en su tesis titulada "Los factores básicos en el proceso de innovación y su influencia en la competitividad de las empresas artesanales de joyería de plata". Desarrollada en la universidad San Ignacio de Loyola Lima, Perú. Para obtener el título profesional de licenciado en internacional business, su objetivo es determinar a relación entre los factores básicos en el progreso de innovación y la influencia en la competitividad de las empresas artesanales de joyería de plata. El enfoque de esta investigación fue mixto ya que se utilizó el método cualitativo (entrevista a profundidad) y el método cuantitativo (encuestas). El tipo de investigación a es correlacional y explicativa. El diseño de la investigación es no experimental correlacional transversal ya que el propósito fue describir la relación entre dos variables en momento específico. La población, se encuentran las 29 empresas artesanas pertenecientes a la base de datos del Registro Nacional de Artesanos del Ministerio de Turismo y Comercio exterior de Lima Metropolitana.

Se concluye, la innovación es fundamental para las empresas ya que ayuda a desarrollar estrategias de crecimiento, ver oportunidades de mercado para satisfacer las necesidades de las personas, ser competitiva en el mercado y por consiguiente a los trabajadores de la organización.

Pacheco (2017) en su tesis "Gestión de la innovación para la competitividad empresarial de la empresa Coldfinox S.A.C Lima, 2017". Para obtener el grado de licenciado en administración y negocios internacionales; con un enfoque mixto, proyectivo no experimental en donde se han usado instrumentos como entrevistas y cuestionarios con el fin de recolectar datos, para el estudio de la tesis, fue aplicado a 50 clientes.

En conclusión, se identificó que la empresa Coldfinox carece de estrategias administrativas que fomenten la innovación en sus procesos, ya que por medio de las entrevistas se pudo profundizar sobre los problemas que pasaba la empresa para mejorar su gestión ocasionándole una disminución en la fabricación y ventas de sus productos, viéndose reflejado en la falta de clientes.

Con ayuda de la teoría administrativa se pudo lograr conceptualizar adecuadamente los conceptos respecto a innovación y competitividad ya que, gracias a las categorías apriorista ticas y emergentes, se pudo lograr analizar e implementar estos conceptos, logrando así poder enfocarnos en plantear soluciones concretas con el problema.

Pizarro (2016) en la tesis "La Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016". Para obtener el grado académico de Maestro en gestión del talento humano; siendo el objetivo de esta tesis es identificar la relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores. Además, empleo el método hipotético deductivo, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y el estudio es transversal, con un diseño no experimental. La muestra escogida aleatoriamente es de 20 trabajadores del Organismo Judicial de la población del centro regional de Justicia de Quetzaltenango. El instrumento utilizado es una escala de Likert, diversas preguntas con opciones de respuesta, ha sido validado por 5 expertos conocedores del tema. El cuestionario tiene 25 ítems, cada pregunta tiene un valor de puntos haciendo un total de 100. El nivel de confiabilidad es de 0.59.

Muestreo fue no probabilístico ya que la población y muestra estuvo conformada por 50 trabajadores. Este instrumento midió la motivación en relación con la eficiencia que engloba número de quejas de clientes, número de sugerencia, número de cumplidos e información actualizada; el segundo la relación entre motivación y eficacia definiéndose en número de atenciones, ventas, expedientes revisados y seguimiento de cartera de clientes.

En conclusión, se denota la relación entre motivación y productividad laboral en los trabajadores. Y en los resultados del análisis de relación de las variables dan cuenta de la existencia de una relación positiva, teniendo un nivel de correlación moderada.

Guillen (2016) en su tesis titulada "Innovación empresarial y su influencia en la competitividad de las panaderías en la cuidad de Huánuco

2016". Desarrollada en la universidad de Huánuco. Para obtener el título de licenciada en administración de empresas, donde su principal objetivo es determinar de qué manera influye la innovación empresarial en la competitividad de las panaderías en la ciudad de Huánuco.

Se determinó de qué manera influye la innovación de productos en la competitividad de las panaderías en la ciudad de Huánuco, esto nos demuestra que las panaderías ofrecen productos variados puesto que se preocupan por la variedad que los clientes puedan encontrar en su panadería. Esto nos demuestra la capacidad productiva que tienen las panaderías para desarrollarse en el mercado ya que poco a poco han ido creciendo y aumentando su nivel de producción dando así cabida a una mejora y convirtiéndose competitivos frente a los demás.

Se concluye, la innovación no es solo dar un valor agregado a lo que ya está en el mercado, va más allá como, por ejemplo, los procesos, productos, las personas las actividades que se desarrollan analizar el mercado dar soluciones a los problemas presentados para generar mayor desarrollo tanto para la organización y los trabajadores.

Torres (2015) en su tesis titulada "Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015", para obtener el grado de Magíster en Administración, siendo su principal objetivo es determinar la influencia de la Satisfacción en la productividad laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del sector comerciorubro Venta Minorista de Productos de Farmacia y objetos de tocador. El tipo de diseño es descriptivo - correlacional, es no experimental (transversal). En este caso la muestra será representada por la población, siendo 40 trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro de farmacias de dicho lugar ya mencionado anteriormente.

Se concluye, en el principal objetivo, se halla relación entre el satisfacción y productividad laborales, con la finalidad de determinar la relación de las variables y reconocieron a su vez contrastar la hipótesis general.

Luego de la obtención de los datos, el nivel de significación teórica es de 0.05, denotando significativamente relación entre las variables.

Además, se encontró que la satisfacción laboral de las farmacias influye satisfactoriamente en la productividad laboral, sin embargo, según se va aplicando deficientemente los ambientes físicos, clima laboral, valoración del trabajo, etc., da lugar a la insatisfacción de los trabajadores comprobado entre las variables, lo cual se convierte en una desventaja para las farmacias.

El nivel de productividad es alto porque la mayoría del personal encuestado muestra estar satisfecho en su trabajo, por el buen trato de sus superiores, su remuneración, sus ambientes físicos, las posibilidades de promocionar entre otros.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de la variable: Gestión de la innovación empresarial

Definiciones de la variable de la gestión de la innovación empresarial

Según Varela (2014) en su libro innovación empresarial arte y ciencia en la creación de empresas, dice:

Es el cambio que introduce nuevas novedades, es usar el conocimiento para crear productos, servicios y procesos nuevos para la empresa o en todo caso mejorar ya los existentes, otro punto resaltante es que convierte una idea en una empresa, de idea a idea empresarial (p. 244).

Como menciona Varela la innovación es el arte empresarial en la que utiliza los conocimientos para la construcción de un nuevo productos o procesos o también puede rediseñar cosas que se tiene.

Ramirez y Ramirez (2016) dice:

Innovar viene del latín innovare, su significado es mudar o alterar algo, introduciendo novedades. En el caso de novedades se relacionan con el mundo empresarial, las cuales son modelos de negocio o metodología de operación, o bienes y servicios que se distinguen de la competencia. Por ejemplo, a un gerente se le pide posicionar a la empresa, como líder. La innovación es la base para el logro de ello y permite diferenciarse de otra posicionándose en la mente del consumidor final. (p. 232).

Según lo mencionado, la innovación induce a novedades, a cambiar algo. En lo empresarial son modelos de negocios o nuevas metodologías el cual permite diferenciarse de la competencia y lograr estar posicionada en la mente del consumidor.

Según Torres (2014) afirma:

La innovación es un proceso organizacional al igual que el ejercicio del poder, la toma de decisiones, el conflicto, la dirección (liderazgo), la comunicación y el cambio. Por ello el administrador tiene el deber de conocer todos los procesos, puesto que están bajo su responsabilidad. Pero ahora que el proceso se trata como elemento, las cuales son: Investigación, conocimiento, ciencia, tecnología e innovación. El administrador debe someterse a todos los procesos organizacionales a la atención de la innovación, pues tiene la responsabilidad de atender este proceso, debido a no ser así, las organizaciones perderán

competitividad y, por consiguiente, su mercado conllevara: Pérdida de clientes, proveedores, inversionistas, prestamistas y trabajadores. (p. 503).

Según lo afirmado la innovación es el proceso organizacional en el que se toma decisiones, se lidera, comunica y adapta al cambio, es por eso que un administrador debe tener conocimiento de todo proceso, para que estos puedan ser competentes.

Según Rodriguez y Hernán (2008) dice:

La innovación es un proceso que se origina por causa interna en la organización, es decir, de articulación de los recursos propios materiales, técnicos, informativos, de conocimiento, cuyos logros deben atribuirse a causas internas, a una manera propia y especial de encarar las dificultades y los retos, a unas propiedades grupales propiciadoras y a cualidades personales que favorecen el cambio, tales como deseo de aprender y resiliencia emocional, entre otras. (p. 4).

Según los autores ya mencionados, la innovación se da por causas internas de la empresa, por ejemplo, la organización de los recursos materiales o técnicos, de conocimientos, en las cuales se busca lograr soluciones propicias para las difíciles soluciones que se puedan presentar.

Según Cornejo (2009) afirma:

La innovación es el proceso que permite la realización de nuevos bienes y servicios, aplicando las últimas técnicas. Consiste en el cambio o modificación de uno o más factores empresariales. La innovación técnica (donde afecta al producto o al proceso), innovación comercial, innovación financiera o de carácter institucional. Además.

las etapas son esenciales para el desarrollo y comercialización con éxito de productos o servicios nuevos o, para mejorar los procesos existentes. (p. 4).

Según expuesto por el autor la innovación es el proceso que permite realizar nuevos bienes y servicios. Esto consiste en cambios, modificaciones, rediseños en los factores empresariales.

Según Domínguez (2004) dice:

La innovación es el proceso que inicia de un nuevo conocimiento o concepto, que se concluye con el éxito en el mercado. Una innovación sólo se concreta cuando llega al mercado un producto o un servicio. Dentro de la innovación está el descubrimiento, invento, desarrollo, mejora, pero no existe innovación si nadie paga por el producto o por el servicio y si éste no genera beneficios, esto quiere decir que la innovación es la manera de poder buscar oportunidades de los clientes, es decir, sus preferencias. (p. 315).

Según el autor la innovación es el proceso que se a través de un nuevo conocimiento, y que finaliza con el éxito de en el mercado. A su vez innovación solo se concreta cuando esta llega al mercado, además solo existirá innovación si este es retribuido económicamente, generando beneficios.

Según Zamorano (2006) dice:

La innovación es la introducción de un nuevo o mejorado producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo en las practicas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores. (p. 56).

Según el autor la innovación es el inicio de un nuevo o mejorado bien o servicio, proceso, o método en las practicas que da dentro de la organización, o lugar de trabajo.

En la obra de Ponti y Ferras (2008) citado por Murcia (2011) dice: "Innovación se refiere a la capacidad organizativa para convertir una buena idea en un producto, servicio, proceso, etc., valorado con éxito" (p. 39).

Según indica la innovación tiene la capacidad de convertir una idea en un bien, servicio, proceso, etc., y a través de tiempo ser recompensado.

Importancia de la variable

En la Dirección General de Investigación (2000) informa, que una de las cuestiones en las que se profundiza, tanto en el ámbito europeo como nacional, es el hecho de que tan importante como la propia Innovación en sí misma es la creación de un ambiente o escenario propicio a la innovación y el promover en la sociedad una verdadera cultura de la Innovación.

Sin duda que el entorno juega un rol muy importante para el apoyo de las actividades innovadores, como es el caso de otros países que evalúan que existe poca capacidad para el desarrollo de los logros tecnológicos u otros en una industria o comercio.

Tipos de la variable innovación

Según Zamorano (2006) en el libro manual de Oslo, permite esta clasificación de innovación en los productos o proceso. A continuación, se presenta:

- Innovaciones de producto da lugar a la presentación de un bien o servicio nuevo o mejorado, según sus características o a la utilidad que ello está destinado. Dentro de ella está la mejora de las características sea técnica de los componentes, la facilidad de su uso y otras que permitan su función.
- Innovación de proceso da lugar a la presentación de un nuevo o mejorado bien o producto, en este caso está el proceso de producción o distribución, lo cual incluye cambios en las técnicas, materiales u otras características. Esto pude permitir la reducción de costos por unidad de la producción, o cualquier proceso de este producto o servicio.
- Innovación de mercadotecnia es el manejo de un nuevo método de comercialización, que permite cambios sea de diseño, envase, posicionamiento, promoción o precio del producto. Estas buscan satisfacer al consumidor, ingresando nuevos mercados o la forma de posicionarse, con el fin de tener crecimiento de las ventas.
- Innovación de organización da lugar a la presentación de un nuevo método organizativo en las prácticas o en el lugar de trabajo, ello tiene como principal objetivo el crecimiento de los resultados, y a su vez reduciendo los costos administrativos u otros, mejorando el ambiente en el trabajo.

Según Zamorano (2006) en el libro manual de Oslo, dice:

La innovación tiene diferentes tipos como innovación en el producto, proceso, mercadotecnia y de organización, en

estas existe diferentes características, sea esta de presentación, mejora, de rediseño, etc. En las cuales existe cambios con el fin de tener mayor productividad tanto en los trabajadores y la rentabilidad del negocio. (pp. 58-63).

Teorías relacionadas.

Según Varela (2014) presenta el proceso creativo de la innovación:

El proceso creativo:

- **Encuentro:** Se percibe o experimenta un problema nuevo, en la cual no se tiene solución.
- **Preparación**: Son actividades que se realizan para comprender el problema, esto incluye la búsqueda de datos, análisis, y factores que estén vinculados al problema.
- Concentración: Se va asociando las acciones, une diferentes referencias que encuentra, para poder saber si esta por la dirección correcta.
- Incubación: Es el proceso de búsqueda de posibles soluciones, según la información que haya recolectado. Es ahí donde se idea el problema, es decir se piensa en un nuevo producto.
- Iluminación: En esta etapa la mente ya genera un nuevo producto, siendo la solución que se buscaba. Es el momento en el cual el proceso creativo llega a su máximo.

Según Varela (2014), muestra que la innovación va de la mano con la creatividad, donde se observa su proceso creativo. Por ende, la creatividad otorga un valor alto de las características humanas, por lo que brinda la

resolución de los problemas, generación de ideas, productividad y rentabilidad en la organización.

De acuerdo Treffinger (1994) citado en Varela (2014) "indica que se tiene 3 pasos del proceso creativo" (p. 233).



Figura 1. Elementos básicos del proceso creativo Treffinger.

Fuente: libro de Varela

Según Treffinger (1994) citado en Varela (2014), definimos:

Características, vinculadas con las habilidades, los tratos, preferencias, actitudes, interés y estilos de las personas que están participando en el proceso y se define el nivel, el alcance y la productividad del mismo.

- En las características intelectuales se tiene a la fluidez, originalidad, flexibilidad, tolerancia de la ambigüedad, capacidad de jugar con ideas, etc.
- En cuanto a las características personales se tiene a la fuerte motivación por el trabajo, autonomía, inconformismo, energía, sensibilidad, etc.

Procesos, se entiende al dominio que la persona tenga de los métodos, estrategias y técnicas para el mejoramiento de la generación de ideas, análisis, toma de decisiones y capacidad para la resolución de problemas. Actualmente, existen altas tecnologías para apoyar la evolución de la capacidad creativa y están pueden ser aprendidas y se pueden aplicar obteniendo gran éxito.

Resultados, en esta parte las variables especificas se relacionan ya que componen la definición del bien o servicio. Aquí no hay uniformidad de criterio.

Según Varela (2014) nos informa en su libro, los procesos de desarrollo de las ideas empresariales, las cuales tienen características como:

Las ideas empresariales se dan en intervalos de tiempo definidos, existen ideas empresariales que tiene vida corta, mientras hay otras que tiene durabilidad por mucho tiempo. Esto produce que el tiempo de reacción del empresario se adapte a la realidad de la idea empresarial.

La identificación de ideas empresariales tiene diferentes niveles de complejidad, existen ideas que se detectan rápidamente, la cual no requiere de diversas herramientas; mientras que por otro lado existen ideas difíciles de hallarlas, ya que no son fáciles detectarlas.

Las ideas empresariales van en dirección a mercados de diferentes tamaños, en algunas ocasiones va dirigidas mercados muy localizados o específicos, en la que la segmentación es particular, por otra parte, hay mercados amplios, por ejemplo, los deseos son de mercado limitado, mientras que las necesidades son de mercados amplios.

La mayoría de las personas no las detectan, esta es una de las características que diferencian al empresario de otras personas, pues él es capaz de percibir la idea empresarial que muchos otros no han visto.

Las oportunidades están encadenas, con frecuencia, una idea empresarial genera vinculaciones hacia adelante y hacia atrás.

En el libro de Freeman (1974) se analiza la teoría económica de la innovación industrial, las diferentes estrategias que puede adoptar una empresa ante la innovación; citado por Murcia (2011). En resumen, son las siguientes estrategias:

- Estrategia innovadora "ofensiva".

En esta estrategia se quiere lograr el liderazgo técnico y posicionarse primero ante sus competidores, llevando la delantera en cuanto a la introducción de nuevos productos o procesos. Las empresas que tienen esta estrategia tienen una investigación profunda e intensa, pues dependen de la investigación y el desarrollo de ellas mismas.

- Estrategia innovadora "defensiva".

En esta estrategia no se tiene como objetivo ser el primero, como era en el caso del ofensivo, sin embargo, esta estrategia no quiere quedarse atrás tampoco. este tipo de innovador no quiere asumir riesgos o no tiene los medios necesarios para realizarlo, pero este no copia lo que los demás hacen, si no sacan ventaja de los errores que suelen cometer sus competidores y mejora sus diseños. El innovador defensivo no pasa a sus competidores, pero tiene amenos la habilidad para seguirle el juego.

- Estrategia innovadora "imitativa".

En esta estrategia no tiene el objetivo de ser el primero ni seguir el juego, esta se conforma con estar detrás de los que lideran.

- Estrategia innovadora "dependiente".

Esta estrategia dependiente tiene un papel satélite, estando subordinado en otras personas. En este no intenta iniciar o imitar cambios en los productos o proceso, a no ser que sus clientes le pidan específicamente. Ya que sus firmas son sub contratistas.

Estrategia innovadora "tradicional".

En esta estrategia la firma tradicional se diferencia de la dependiente en que su producto cambia poco o no cambia. En cambio, la tradicional no observa motivo para el cambio de su producto, porque no lo pide el mercado y la competencia no lo empuja a realizarlo. Puede cambiar sus diseños mas no hay realización de cambios técnicos.

Estrategia innovadora "nicho".

En esta estrategia, se encuentra el empresario que detecta oportunidad en un mercado que es cambia seguidamente, en que el empresario encuentra un nicho importante, ofreciendo un bien o servicio que los consumidores necesitan.

En el libro de Freeman (1974); citado por Murcia (2011), dice: "Las estrategias permiten tener conocimiento de que estrategias se tiene en cuenta en la organización, y cual se adapta a lo que se va realizando en la empresa. Todas estas estrategias son similares, pero con perspectivas diferentes para mejorar" (p. 128).

Características de la variable gestión de la innovación empresarial

Según Domínguez (2004) dice:

La innovación puede presentarse en el diseño de un nuevo producto, proceso, enfoque de marketing o capacitación del personal. Una parte de la innovación es banal, porque su aporte es marginal y depende de pequeños progresos que de una dirección tecnológica. Frecuentemente implica ideas que ni siquiera son nuevas, sino que han estado allí pero nunca fueron empujadas con como para imponerlas en el mercado. La innovación conlleva realizar inversiones en equipos y en plantas, en comprar o incrementar destrezas y conocimientos, en desarrollar o en aumentar el prestigio de una marca.

Las innovaciones que merecen ese distintivo, se generan cuando perciben una oportunidad en el mercado siendo nueva o que genera un servicio a un lugar que otros no han hecho caso, y crean ventajas competitivas. Una innovación proporciona una ventaja competitiva cuando los competidores dan respuestas lentas. En una innovación puede no nacer de una investigación científica o de un desarrollo tecnológico; varias de las más importantes

innovaciones han sido el fruto de imponer un concepto: el autoservicio, los contenedores, el código de barras. Estas innovaciones no fueron resultado de investigaciones científicas o tecnológica, pero si requirieron de desarrollo tecnológicos para lograr se aplicables. En ocasiones ocurre que el conocimiento se encuentra disponible, siendo solo aprovechado por una persona o empresa. Este es el caso de Sony con el walkman., había una docena de empresas que disponían de todas las tecnologías necesarias; tenían el conocimiento, pero les faltó el ingenio. No todo desarrollo tecnológico se convierte en innovación ni todas las innovaciones alteran el mercado en forma inmediata. Siempre existirá una demora o inconvenientes en el proceso que va desde la creación de una innovación hasta que ésta se populariza. (pp. 315-316).

Dimensiones de la variable

Según Varela (2014) señala diversas dimensiones como:

Creatividad:

Es la capacidad de generar ideas y sobre todo la originalidad, a través del proceso creativo.

- Invención:

Se desarrolla con la materialización de una idea creativa, es decir volver realidad la idea.

Procesos:

Es el dominio que la persona tenga de los métodos, estrategias y técnicas para mejorar la generación de ideas.

- Incubación:

Es el proceso de búsqueda constante de soluciones sobre todo la información que se haya recogido.

2.2.2. Bases teóricas de la variable: Productividad laboral.

Definiciones de la variable de la productividad laboral.

Según Gutiérrez (2010) dice:

La productividad va direccionado a los resultados que se tienen de un proceso o sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos utilizados para producirlos. En general, la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Los resultados obtenidos pueden medirse en unidades producidas, piezas vendidas o utilidades, mientras que los recursos empleados pueden contarse por número de trabajadores, tiempo empleado, horas máquina, etc. En otras palabras, la medición de la productividad resulta necesariamente y correctamente los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados. (p. 21).

Según el autor la productividad va en direcciona los resultados que se obtienen mediante los procesos, a través de los recursos utilizados, estas pueden ser medidos según su producción o tiempo de los trabajadores.

Según la OIT (2016): "La productividad es la utilización eficaz de la innovación y los recursos para aumentar, agregar o añadir a los productos y servicios" (p. 1).

Para mejorar la productividad, el propietario de un negocio puede hacer dos cosas:

- Aumentar la producción sin cambiar el volumen de los insumos de entrada, para producir y tener más ventas.
- Disminuir el volumen de los insumos de entrada sin cambiar la producción, es decir reducir los costos de los recursos utilizados en la empresa.

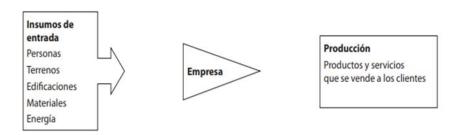


Figura 2. Organización Internacional de Trabajo.

Fuente: Libro de Oslo

Según León (2009) dice:

La gestión total de la productividad se define como el proceso de administración que sigue las cuatro fases del "ciclo de la productividad", efectos de aumentar la productividad total y reducir los costes totales unitarios del bien y servicios dentro del más alto nivel posible de calidad. El ciclo de la productividad está conformado por las actividades de medición, evaluación, planeación y mejoría de la productividad. La medición de la productividad es la primera fase crítica dentro del proceso de la productividad. La actividad de evaluación es una comparación de los logros obtenidos tanto frente a los niveles planeados, como así también frente a los valores registrados en el pasado por la empresa y los verificados por empresas competidoras. (p. 4).

Según lo expuesto por el autor la productividad es el proceso que se sigue a través de fases del ciclo de la misma, ocasionando aumentos de la productividad.

Según Jiménez; Castro y Brenes (2009) afirma:

La productividad se define como el vínculo entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos empleados. En la fabricación la productividad ayuda a evaluar el rendimiento de los talleres, maquinas, equipo de trabajo y los trabajadores.

Productividad es sinónimo de rendimiento. En el enfoque sistemático se dice que algo o alguien es productivo cuando con la cantidad de insumos en un periodo asignado se obtiene al máximo de productos.

La productividad en cuanto a las máquinas y equipos es parte de sus características técnicas. Por otro lado, con el recurso humano deben de considerarse como factores que influyen en ello. (p. 6)

Según el autor, la productividad es el vínculo entre la cantidad de trabajadores y de bienes y servicios. En la fabricación se evalúa tanto al rendimiento de la maquina como también el del trabajador.

Según Hernández y Rodríguez (2011): "La productividad es el resultado de la correcta utilización de los recursos enlazados con los bienes y servicios producidos" (p. 4).

Según Biasca (2006): "La productividad es un indicativo que enlaza las salidas de un sistema (lo producido por él o producto) con una, muchas o todo el conjunto de sus entradas. Es decir, los bienes o servicios producidos con los recursos empleados" (p. 113).

Según lo mencionado por los autores la productividad es el resultado de la utilización de los recursos.

Importancia de la variable productividad laboral.

Según la OIT (2016) según lo explicado, no sólo existe una relación entre el recurso humano y la productividad empresarial sino también un lazo entre el recurso humano y la competitividad. Las personas influyen en la productividad y hacen que su negocio sea competitivo, lo que se conduce a un mejor rendimiento y mayores ganancias. Las personas pueden mejorar la productividad y cómo introducir mejoras en la productividad y monitorearla de manera sistemática. Por ello la monitorización continua ayuda y facilita la medición constante para las mejoras, se puede introducir indicadores nuevos y diferentes para lograr monitorear en ciertas ocasiones otros aspectos del negocio.

Características de la variable productividad laboral.

Según Hernández y Rodríguez (2011) se encuentra las siguientes:

- Eficiencia: Es el nivel de logro en cuanto a la realización de objetivos por parte de una organización con el menor coste de recursos financieros, humanos y tiempo, o con máxima consecución de los objetivos para un nivel dado de recursos. Esta es la capacidad de disponer de algo para obtener un efecto determinado.
- Efectividad: Es la relación que existe entre los resultados logrados y los resultados que se proponen, esto permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos previamente planificados.
- Eficacia: En la eficacia se valora el impacto de lo que hacemos, del producto o servicio que prestamos, esto permite lograr el efecto que se desea.

Teorías relacionadas

Factores de la productividad

Según la OIT (2016) los factores de la productividad son aquellos factores que afectan positiva o negativamente lo siguiente:

- Los insumos de entrada las cuales son materiales, sueldos, electricidad, etc., siendo lo necesario para la obtención de cierta cantidad de productos o servicios producidos o vendidos
- El volumen de producción, la cual es la cantidad de productos que se debe producir y vender a precios establecidos con la finalidad de lograr objetivos de ventas definidos. Los factores de la productividad se pueden dividir en internos y externos:

Los factores internos de la productividad, son aquellos en las que el dueño de la empresa tiene el control. Esto puede abarcar problemas con la mercadería, la calidad del producto, el precio, los equipos, las materias primas, el uso de la energía, las competencias y la motivación de los trabajadores, el almacenamiento, la organización, etc.

Los factores externos de la productividad, son aquellos que están fuera del control de la empresa. Contienen el acceso a la infraestructura, el clima, la situación del mercado, los impuestos, etc. No se puede hacer nada sobre estos factores, siempre y cuando el negocio siga funcionando en su configuración actual. Pero si éstos tienen efecto negativo, el dueño de la empresa puede considerar reubicarse o cambiar la naturaleza del negocio.

Dimensiones de la variable productividad laboral

Eficiencia

Según Hernández y Rodríguez (2011), es el nivel de logro en cuanto a la realización de objetivos por parte de una organización con el menor coste de

recursos financieros, humanos y tiempo, o con máxima consecución de los objetivos para un nivel dado de recursos. Esta es la capacidad de disponer de algo para obtener un efecto determinado.

Efectividad

Según Hernández y Rodríguez (2011), es la relación que existe entre los resultados logrados y los resultados que se proponen, esto permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos previamente planificados".

Eficacia

Según Hernández y Rodríguez (2011), en la eficacia se valora el impacto de lo que hacemos, del producto o servicio que prestamos, esto permite lograr el efecto que se desea.

Comparabilidad

Prokopenko (1998) citado por Oña (2014) en su tesis la productividad de la unidad de atención Ambulatoria del instituto ecuatoriano de Seguridad social", menciona: Que es la forma de registro del desempeño de la productividad a lo largo del tiempo.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

El tipo de investigación que fue aplicada es no experimental, ya que busca encontrar información que nos permita elaborar estrategias de innovación empresarial y productividad laboral en los trabajadores de Supermercados Peruanos S.A. del distrito de Lurín, 2019.

En cuanto al nivel de estudio es de corte transversal, ya que las variables son medidas en una sola ocasión.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) dice: "Investigación no experimental consiste en observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos podría decirse como la investigación que se realizara sin manipular deliberadamente variables" (p. 152).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación que se utilizó en la tesis es descriptivo - correlacional, ya que describe los hechos observados y estudian las relaciones entre la variable dependiente e independiente, es decir se estudia la relación entre dos variables. Otro punto importante es que facilita los estudios que se ejecutan, y tiene como propósito ayudar a solucionar un problema conocido que se ha detallado en una hipótesis, a su vez son instrucciones para poder recoger y analizar los datos.

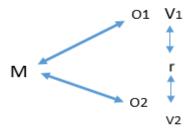


Figura 3. Diseño de investigación.

Dónde:

M: Trabajadores de Supermercados Peruanos

V1: Variable 1: Gestión de la innovación empresarial

V2: Variable 2: Productividad laboral

r: Relación entre O1 y O2.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

En el presente estudio la población estuvo conformada por aproximadamente 133 trabajadores en la empresa Supermercados Peruanos S.A. del Distrito de Lurín, 2019.

Según Fracica (1988) citado por Bernal (2010): "Es un conjunto de elementos o individuos con características similares y también se puede definir como un muestreo de unidades" (p. 160).

3.2.1. Muestra.

La muestra es de 99 trabajadores encuestados, la muestra es probabilísticos, cuya precisión es de 0.05 siendo esta confiable.

Según Bernal (2010):

La muestra es una porción de la población que es seleccionada, en la que se obtiene información para el desarrollo del estudio, en al que se realizaran la medición y observación de las variables de estudio, y después de ello obtener resultados o conclusiones. (p. 161).

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^{2} * p * q}{d^{2} * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^{2} * p * q}$$

Figura 4. Fórmula muestral.

Tabla 1

Determinación de tamaño de muestra

Criterio	Medida	Valor
Marco muestral	N	133
Error Alfa	α = 5%	0.050
Nivel de Confianza	1-α	0.975
Z de (1-α)	1-α	1.960
Atributo probable	1-α	0.500
Complemento de p	1-α	0.500
Precisión	1-α	0.050
Tamaño de la muestra	n	99

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín – 2019.

H₀: No existe relación significativa entre gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín – 2019.

3.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la creatividad y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín – 2019.

Existe relación entre la invención y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín – 2019.

Existe relación entre los procesos y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín – 2019.

Existe relación entre la incubación y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín – 2019.

3.4. Variables: Operacionalización

3.4.1. Definición conceptual de la variable gestión de la innovación empresarial

Según Varela (2014) en su libro innovación empresarial arte y ciencia en la creación de empresas dice:

Es el cambio que introduce novedades, es usar el conocimiento para crear productos, servicios y procesos que sean nuevos para la empresa o en todo caso mejorar ya los existentes, otro punto resaltante es que convierte una idea en una empresa, de idea a idea empresarial. (p. 244).

Definición operacional de la gestión de la innovación empresarial

Para medir la presente variable, las cuales el instrumento consta de 34 ítems, con 5 tipos de respuesta según la escala de likert, para determinar el nivel de innovación empresarial, en base a sus cuatro dimensiones denominadas, creatividad, invención, proceso, e incubación.

3.4.2. Definición conceptual de la variable productividad laboral.

Según Gutiérrez (2010) dice:

La productividad va direccionado a los resultados que se tienen de un proceso o sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos utilizados para producirlos. En general, la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Los resultados obtenidos pueden medirse en unidades producidas, piezas vendidas o utilidades, mientras que los recursos empleados pueden contarse por número de trabajadores, tiempo empleado, horas máquina, etc. En otras medición de palabras, la la productividad resulta necesariamente y correctamente los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados. (p. 21)

Definición operacional de la productividad laboral

Para medir la presente variable, las cuales el instrumento consta de 30 ítems, con 5 tipos de respuesta según la escala de likert, para determinar el nivel de productividad laboral, en base a sus cuatro dimensiones denominadas, eficiencia, efectividad, eficacia y comparabilidad.

Tabla 2

Operacionalización de la variable de la gestión de la innovación empresarial

Dimensione	Indicadores	Ítems	Escala de medición y	Niveles y
S	mulcadores	valores		rangos
-	Cambios			
Creatividad	Originalidad			
	Ideas	Del 1 al 9	1 =Nunca	
	Desarrollo		2 =Casi nunca	Inadecuado
Invención	Pensamient	Del 10 al 18	3 = A veces	102 - 134
IIIvericion	0	Dei 10 ai 18	4 =Casi siempre	Med.adecuad
	Evaluación		5 = Siempre	0
Drococo	Métodos	Del 19 al 26		135 – 158
Procesos	Estrategias			Adecuado
		Del 27 al 34		144 - 150

	Toma de	_
	decisiones	
	Búsqueda	
Incubación	Información	
	Idear	

Tabla 3

Operacionalización de la variable productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Eficiencia	Realización Recursos Tiempo	Del 1 al 9	1 =Nunca 2 =Casi nunca	Deia
Efectividad	Resultados Cumplimento objetivos	Del 10 al 15	3 = A veces4=Casi siempre5 = Siempre	Bajo 92 - 125 Medio
Eficacia	Impacto Producto	Del 16 al 22		126 - 143 Alto 144 – 150
Comparabilida d	Servicio Orientación Medición Rendimiento	Del 23 al 30		

3.5. Métodos y técnicas de investigación

3.5.1. Métodos de investigación

La presente investigación se rige bajo un proceso sistemático, descriptivo, cuantitativo, transversal prospectivo, para ello se considerarán ambas variables, innovación empresarial y productividad laboral.

Es cuantitativa, porque nuestro estudio está sometido a un instrumento donde se recabó datos numéricos para obtener conclusiones.

Además, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) dice:

El estudio cuantitativo busca especificar las características importantes del fenómeno que se analiza, otorgando el control sobre otros fenómenos, además de esto describe las tendencias de un grupo o población. Así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de estos. Asimismo, facilita la comparación entre estudios similares. (p. 4).

Es descriptivo, porque busca contrastar la situación actual de la innovación en la productividad, midiendo aspectos que sirven para analizarlas y llegar a una conclusión para proponer procesos de mejora o rediseñar.

Además, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) dice:

Los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, permitiendo especificar los detalles de los eventos, es decir de cómo se manifiesta determinado fenómeno, y relatar los detalles de investigación del grupo de personas que se busca analizar, por ello busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. (p. 92).

Es transversal, porque la investigación se realizó en una única oportunidad, se aplica en el periodo de tiempo establecido al inicio de la, no existen etapas de investigación, porque los datos se recogen mediante una encuesta.

Según Bernal (2010) dice: "El corte transversal estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado por ejemplo el nivel de productividad de los trabajadores de servicio" (p. 118).

3.5.2. Técnica

La presente investigación, se utilizó la encuesta para validar las variables en cuestión.

Según Díaz (2005) define: "La encuesta como una técnica en la que puede ser gestionado por preguntas y formulaciones claras de estudios de investigación. Las más usuales son encuesta, entrevista, cuestionario, etc. En esta ocasión utilizamos la encuesta individual" (p. 18).

Además, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) dice:

La validez, se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, la medición de la inteligencia, el instrumento para ser válido debe medir la inteligencia y no la memoria. Un método para medir el rendimiento bursátil tiene que medir precisamente esto y no la imagen de una empresa. (p. 200).

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

Hernández, Fernández y Baptista (2014), "asevera que un cuestionario es un conjunto de preguntas que sirve para medir una o más variables" (p. 217).

Las preguntas de investigación orientan hacia las respuestas que se buscan con la investigación. Además, las preguntas no deben utilizar términos ambiguos ni abstractos.

Para la presente investigación se aplicaron dos instrumentos con el objetivo principal de posteriormente ser cotejadas y relacionadas, de las cuales el primer instrumento fue un cuestionario para la variable, Gestión de la innovación empresarial y el segundo instrumento para la variable productividad laboral, aplicados estos a los trabajadores de Supermercados Peruanos, en el distrito de

Lurín – 2019, donde todo instrumento aplicado a cualquier tipo de investigación tiene que cumplir con el grado de validez y confiabilidad.

Instrumento I: Cuestionario de innovación empresarial

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de la variable gestión de la innovación empresarial

Autores: Lessly Geovanna Nuñez Rodriguez; Horiana Estefani Torres Palacios

Procedencia: Supermercados Peruanos, Lima - Perú Administración (Aplicación de la encuesta): Individual

Duración: 2 semanas Aplicación: Colectivo

Materiales: Hojas impresas, lapiceros y acceso a internet.

Descripción:

El instrumento utilizado, el cuestionario en este caso, nos ayuda a medir cuatro dimensiones de la variable gestión de la innovación empresarial, donde la escala fue adaptada a la cantidad de temas a investigar.

Normas de aplicación:

El instrumento fue aplicado de manera individual y presencial, donde la persona evaluada tuvo 5 posibles respuestas a cada premisa, teniendo en cuenta que se les indicó que la encuesta iba ser anónima y estrictamente confidencial, y esta fue trabajada bajo los siguientes criterios:

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

Normas de calificación:

Para determinar los resultados, se sumó los totales por cada variable, para finalmente realizar un conteo general para exportarlo a un programa estadístico.

Instrumento II: Productividad laboral

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de la variable Productividad laboral

Autores: Lessly Geovanna Nuñez Rodriguez; Horiana Estefani Torres Palacios

Procedencia: Supermercados Peruanos, Lima - Perú Administración (Aplicación de la encuesta): Individual

Duración: 2 semanas Aplicación: Colectivo

Materiales: Hojas impresas, lapiceros y acceso a internet.

Descripción:

El instrumento utilizado, el cuestionario en este caso, nos ayuda a medir cuatro dimensiones de la variable productividad laboral, donde la escala fue adaptada a la cantidad de temas a investigar.

Normas de aplicación:

El instrumento fue aplicado de manera individual y presencial, donde la persona evaluada tuvo 5 posibles respuestas a cada premisa, teniendo en cuenta que se les indicó que la encuesta iba ser anónima y estrictamente confidencial, y esta fue trabajada bajo los siguientes criterios:

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

Normas de calificación:

Para determinar los resultados, se sumó los totales por cada variable, para finalmente realizar un conteo general para exportarlo a un programa estadístico.

3.7. Análisis estadísticos e interpretación de datos

Los datos recabados serán analizados mediante la utilización de la técnica estadística, a través de la elaboración de cuadros y gráficos para la presente investigación. Asimismo, los datos obtenidos serán demostrados mediante cuadros y gráficos estadísticos, siguiendo el orden de los ítems que figuran en la encuesta, finalmente se procesaron los datos en el programa estadístico SPSS.

El presente análisis se rigió a los siguientes pasos

Para la consolidación de los datos que se obtuvieron, se sometió toda la base de datos al programa estadístico SPSS, para determinar las correlaciones que surgieron entre ambas variables principales y las dimensiones.

Asimismo, para evaluar el comportamiento de los datos obtenidos y validar posibles y principales problemas en ellos, se pasó a elaborar análisis exploratorios, y gracias a dicho análisis se contrastó algunos ítems que contribuyen al objeto de la investigación, (valores perdidos, valores externos, etc.).

Por otro lado, para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes para posteriormente organizar las medias, varianzas, desviación típica, máximo, mínimos, además de la distribución que existe y la confiabilidad requerida.

Finalmente se presentó tablas y figuras por cada variable y dimensiones según corresponde.

Se reflexionó y discutió sobre los resultados obtenidos. Se construyó conclusiones y recomendaciones sobre los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Métodos y técnicas de investigación

Validez del instrumento de la variable gestión de la innovación empresarial

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez de este. A continuación, se presenta los resultados.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario de gestión de la innovación empresarial

Validador	Experto	Aplicabilidad
Segundo Zoilo Vásquez	Estadístico	Aplicable
Jorge Ramos Chang	Temático	Aplicable
Wilber H. Flores Vilca	Metodológico	Aplicable

Análisis de fiabilidad

Índice de consistencia interna del cuestionario de la gestión de la innovación empresarial

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 5 Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión de la innovación empresarial

Alfa de Cronbach	N de elementos
.908	34

Como se puede apreciar, el resultado tiene un valor α de 0.908, lo que indica que este instrumento tiene una alta confiabilidad, validando su uso para el análisis de los datos, tal como se muestra en la tabla 4.

Validez del instrumento de la variable productividad laboral

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez de este. A continuación, se presenta los resultados.

Tabla 6
Resultados de la validación del cuestionario productividad laboral

Validador	Experto	Aplicabilidad
Segundo Zoilo Vásquez	Estadístico	Aplicable
Jorge Ramos Chang	Temático	Aplicable
Wilber H. Flores Vilca	Metodológico	Aplicable

Análisis de fiabilidad

Índice de consistencia interna del cuestionario de productividad laboral

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 7 Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario de productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.927	30

Como se puede apreciar, el resultado tiene un valor α de 0.927, lo que indica que este instrumento tiene una fuerte confiabilidad, validando su uso para el análisis de los datos, tal como se muestra en la tabla 6.

4.2. Resultados descriptivos

Descripción de los niveles de la variable gestión de la innovación empresarial

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de variable gestión de la innovación empresarial

Nivel	F	%
Inadecuado	26	26.3%
Med.adecuado	50	50.5%
Adecuado	23	23.2%
Total	99	100.0%

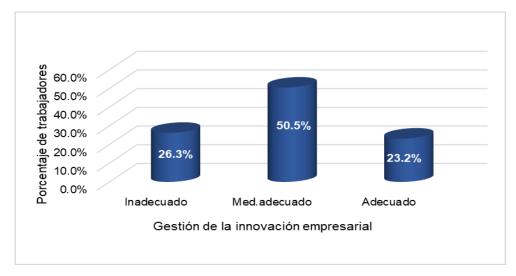


Figura 5. Distribución porcentual de los trabajadores según la variable gestión de la innovación.

Interpretación:

Se muestra en la tabla 8 y figura 5, los resultados descriptivos de la variable gestión de la innovación empresarial, donde se aprecia que el 26.3% de los encuestados indican que esta variable analizada es de nivel inadecuado, el 50.5% afirman que es nivel med.adecuado. Por lo tanto, esto evidencia que existe un problema con la innovación, es decir no se está dando innovación dentro de la empresa.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de variable productividad laboral

Nivel	F	%
Bajo	28	28.3%
Medio	47	47.5%
Alto	24	24.2%
Total	99	100.0%

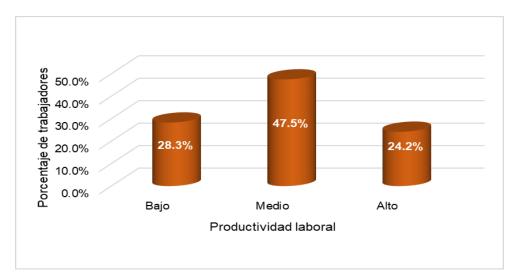


Figura 6. Distribución porcentual de los trabajadores según la variable productividad laboral.

Se muestra en la tabla 9 y figura 6, los resultados descriptivos de la variable productividad laboral, donde se aprecia que el 28.3% de los encuestados indican que esta variable analizada es de nivel bajo, el 47.5% afirman que es nivel medio. Por lo tanto, esto evidencia que existe un problema con la productividad, es decir, en la productividad laboral existe baja eficiencia en la empresa.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable de estudio

Descripción de los niveles de la variable gestión de la innovación empresarial

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión creatividad

Nivel	F	%
Inadecuado	31	31.3%
Med.adecuado	47	47.5%
Adecuado	21	21.2%
Total	99	100.0%

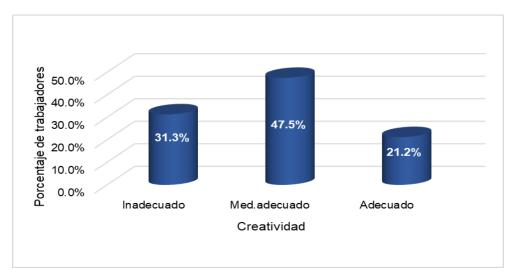


Figura 7. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión creatividad.

Interpretación:

Se muestra en la tabla 10 y figura 7 los resultados descriptivos de la dimensión creatividad, donde se aprecia que el 31.3% de los encuestados indican que esta variable analizada es de nivel inadecuado, el 47.5% afirman que es nivel med. adecuado. Por lo tanto, esto evidencia que existe un inadecuado desarrollo de la creatividad, es decir, es decir, no se está dando la oportunidad de generar ideas para mejorar en los procesos en la empresa.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión invención

Nivel	F	%
Inadecuado	28	28.3%
Med.adecuado	49	49.5%
Adecuado	22	22.2%
Total	99	100.0%

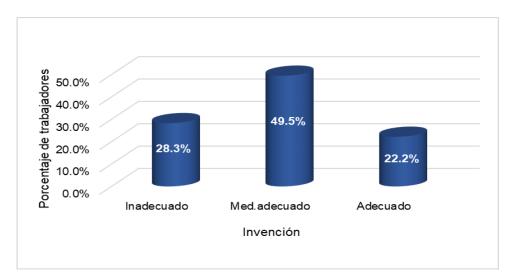


Figura 8. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión invención.

Se muestra en la tabla 11 y figura 8, los resultados descriptivos de la dimensión invención, donde se aprecia que el 28.3% de los encuestados indican que esta variable analizada es de nivel inadecuado, el 49.5% afirman que es nivel med. adecuado. Por lo tanto, esto evidencia que existe un inadecuado desarrollo de la invención, es decir, no se está dando la oportunidad de crear o rediseñar en la empresa.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión proceso

Nivel	F	%
Inadecuado	26	26.3%
Med.adecuado	49	49.5%
Adecuado	24	24.2%
Total	99	100.0%

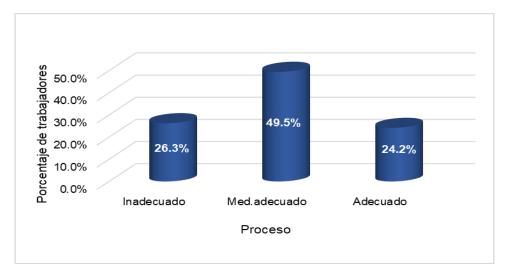


Figura 9. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión procesos.

Se muestra en la tabla 12 y figura 9, los resultados descriptivos de la dimensión proceso, donde se aprecia que el 26.3% de los encuestados indican que esta variable analizada es de nivel inadecuado, el 49.5% afirman que es nivel med. adecuado. Por lo tanto, esto evidencia que existe un inadecuado desarrollo del proceso, es decir, no se está dando mejora de rediseños en los procesos de la empresa.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión incubación

Nivel	F	%
Inadecuado	31	31.3%
Med.adecuado	44	44.4%
Adecuado	24	24.2%
Total	99	100.0%

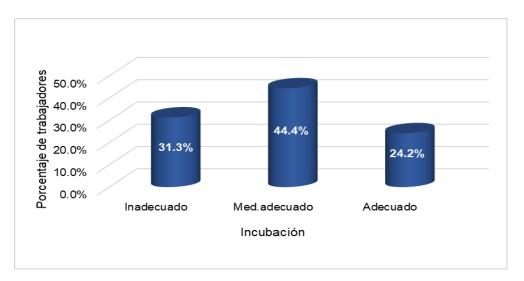


Figura 10. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión incubación.

Se muestra en la tabla 13 y la figura 10, los resultados descriptivos de la dimensión incubación, donde se aprecia que el 31.3% de los encuestados indican que esta variable analizada es de nivel inadecuado, el 44.4% afirman que es nivel med. adecuado. Por lo tanto, esto evidencia que existe un inadecuado desarrollo de la incubación, es decir, no se está dando un proceso constante de soluciones sobre la información de la empresa.

Descripción de los niveles de la variable productividad laboral

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión eficiencia

Nivel	F	%
Bajo	29	29.3%
Medio	53	53.5%
Alto	17	17.2%
Total	99	100.0%

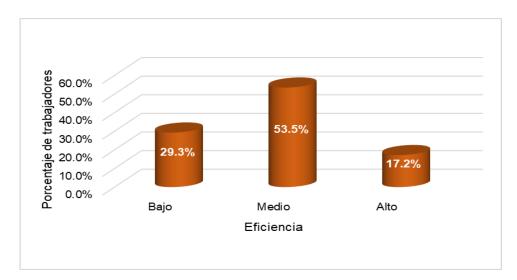


Figura 11. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión eficiencia.

Interpretación:

Se muestra en la tabla 14 y figura 11, los resultados descriptivos de la dimensión eficiencia, donde se aprecia que el 29.3% de los encuestados indican que esta variable analizada es de nivel bajo, el 53.5% afirman que es nivel medio. Por lo tanto, esto evidencia que existe bajo desarrollo eficiencia, es decir, no se está dando el nivel de logro que se espera los objetivos de la empresa.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión efectividad

Nivel	F	%
Bajo	29	29.3%
Medio	70	70.7%
Total	99	100.0%

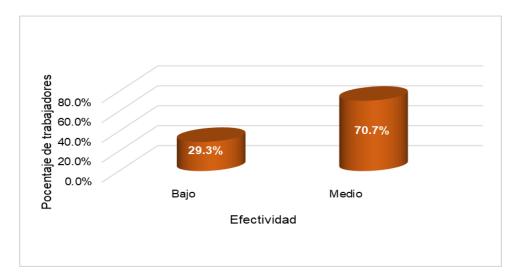


Figura 12. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión efectividad.

Se muestra en la tabla 15 y figura 12, los resultados descriptivos de la dimensión eficacia, donde se aprecia que el 29.3% de los encuestados indican que esta variable analizada es de nivel baja, el 70.3% afirman que es nivel medio. Por lo tanto, esto evidencia que existe bajo desarrollo efectividad, es decir, no se está dando el grado de cumplimiento de los objetivos planificados de la empresa.

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión eficacia

Nivel	F	%
Bajo	25	25.3%
Medio	59	59.6%
Alto	15	15.2%
Total	99	100.0%

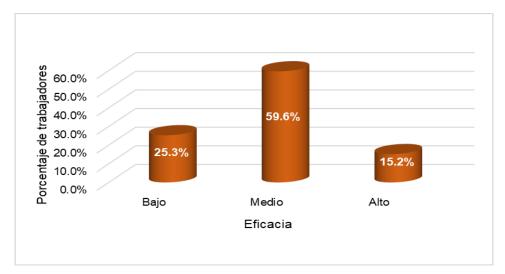


Figura 13. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión eficacia.

Se muestra en la tabla 16 y figura 13, los resultados descriptivos de la dimensión eficacia, donde se aprecia que el 25.3% de los encuestados indican que esta variable analizada es de nivel bajo, el 59.6% afirman que es nivel medio. Por lo tanto, esto evidencia que existe bajo desarrollo de eficacia, es decir, no se está valorando lo que se realiza y no se está haciendo bien lo que se determina en sus funciones dentro de la empresa.

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión comparabilidad

Nivel	F	%
Bajo	29	29.3%
Medio	52	52.5%
Alto	18	18.2%
Total	99	100.0%

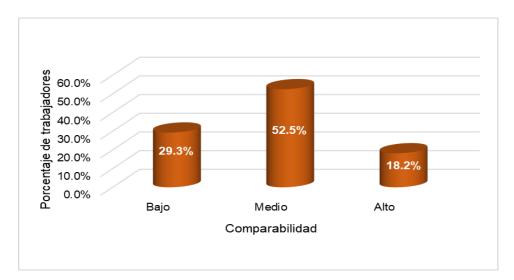


Figura 14. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión comparabilidad.

Interpretación:

Se muestra en la tabla 17 y figura 14, los resultados descriptivos de la dimensión comparabilidad, donde se aprecia que el 23.5% de los encuestados indican que esta variable analizada es de nivel baja, el 64.7% afirman que es nivel regular. Por lo tanto, esto evidencia que existe bajo desarrollo de comparabilidad, es decir, no se está desempeñando debidamente para incrementar la productividad de la empresa.

4.4. Descripción de los resultados de la relación de las variables

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la capacitación por competencias y productividad laboral según los niveles de percepción

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según su percepción de gestión de la innovación empresarial y productividad laboral

		Nega	ativo	Regu	ılar	Pos	sitivo	Tota	ıl
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Productividad	Baja	18	18,2%	9	9,1%	1	1,0%	28	28,3%
laboral	Media	8	8,1%	35	35,4%	4	4,0%	47	47,5%
	Alta	0	0,0%	6	6,1%	18	18,2%	24	24,2%
Total		26	26,3%	50	50,5%	23	23,2%	99	100,0%

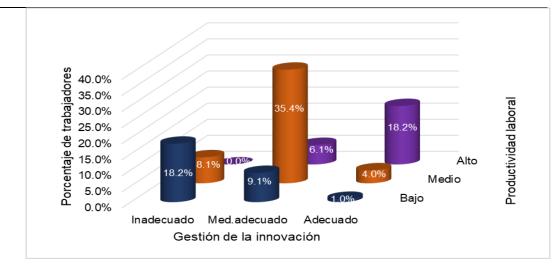


Figura 15. Distribución porcentual de los trabajadores según su percepción de la gestión de la innovación empresarial y productividad laboral.

Interpretación:

Como se aprecia, en la tabla 18 y figura 15, se muestra la descripción referente a las variables gestión de la innovación empresarial y productividad laboral donde se observa que el 35.4% perciben como nivel regular a la variable gestión la innovación empresarial y productividad laboral. Así mismo, el 18.2% de trabajadores señalaron que la gestión de la innovación empresarial y productividad laboral se ubican en un nivel negativo para ambas variables.

4.5. Resultados inferenciales

4.5.1. Prueba de normalidad para la variable de estudio

H₀. La distribución de la variable productividad laboral es normal.

H₁. La distribución de la variable productividad laboral es no paramétrica normal.

Nivel de confianza: 95% (α =0.05).

Regla de decisión: Si $\rho \ge 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si ρ < 0.05 \rightarrow se rechaza la hipótesis nula (acepto H1)

Tabla 19

Prueba de normalidad de la variable productividad laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la innovación empresarial	,086	99	,068	,968	99	,016
Productividad laboral	,116	99	,002	,935	99	,000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La tabla 19, presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, el puntaje afirma que la variable productividad laboral difiere de una distribución paramétrica normal, ya que el coeficiente obtenido es no significativo (0.002 < 0.05); dicho resultado permite determinar el rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser no paramétrica, para el caso se aplicó la prueba de Rho de Spearman.

4.5.2. Procedimientos correlaciónales

Contraste de la hipótesis general

Ho: No existe relación entre entre la Gestión la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Ha: Existe relación entre la Gestión la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Nivel de confianza: 95% (α =0.05).

Regla de decisión: Si $\rho \ge 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si ρ < 0.05 \rightarrow se rechaza la hipótesis nula (acepto H1)

Tabla 20

Correlación entre las variables gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral

			Gestión de la	<u></u>
			innovación	Productividad
			empresarial	laboral
Rho de	e Gestión de la	a Coeficiente de	1,000	,740**
Spearman	innovación	correlación		
	empresarial	Sig. (bilateral)	٠	,000
		N	99	99
	Productividad	Coeficiente de	,740**	1,000
	laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	99	99

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

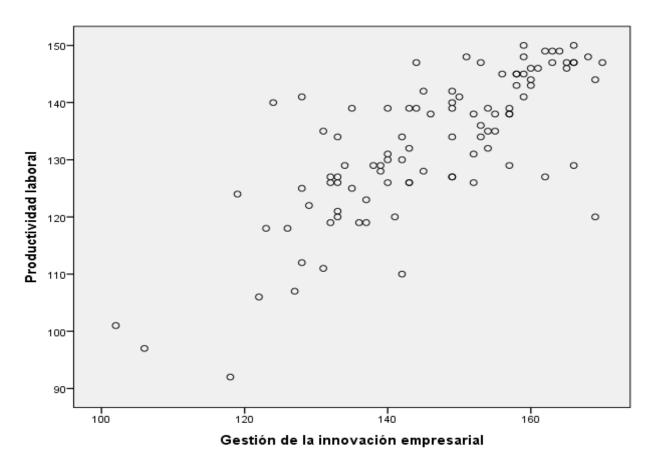


Figura 16. Diagrama de dispersión de las variables.

Análisis del grado de relación entre las variables

De acuerdo con la tabla 20 y figura 16, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación r= 0.740** entre la gestión de la innovación empresarial y productividad laboral es directo y tiene un nivel de correlación moderado.

Decisión estadística:

La significancia de ρ =0.000 indica que ρ es menor a 0.05, lo que permite afirmar que la relación es altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre gestión de la innovación empresarial y productividad laboral.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis especifica 1

Ho: No existe relación entre la creatividad y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Ha: Existe relación entre la creatividad y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Tabla 21

Correlación entre la dimensión creatividad y la productividad laboral

				Productividad
			Creatividad	laboral
Rho de	Creatividad	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
Spearman		Sig. (bilateral)		,000
		N	99	99
	Productividad	Coeficiente de correlación	,590**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	
		N	99	99

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis del grado de relación entre las variables

De acuerdo con la tabla 21, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación r= 0,590 entre la creatividad y productividad laboral, teniendo un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística:

La significancia de ρ =0.000 indica que ρ es menor a 0.05, lo que permite afirmar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre la creatividad y productividad laboral.

Contrastación de hipótesis especifica 2

Ho: No existe relación entre la invención y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Ha: Existe relación entre la invención y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Tabla 22

Correlación entre la dimensión invención y la productividad laboral

				Productividad
			Invención	laboral
Rho de	Invención	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
Spearman		Sig. (bilateral)		,000
		N	99	99
	Productividad	Coeficiente de correlación	,661 ^{**}	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	
		N	99	99

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis del grado de relación entre las variables

De acuerdo con la tabla 22, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación r= 0.661** entre la invención y productividad laboral, teniendo un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística:

La significancia de ρ =0.000 indica que ρ es menor a 0.05, lo que permite afirmar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre la invención y productividad laboral.

Contrastación de hipótesis especifica 3

Ho: No existe relación entre el proceso y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Ha: Existe relación entre el proceso y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Tabla 23

Correlación entre la dimensión proceso y la productividad laboral

				Productividad
			Proceso	laboral
Rho de	Proceso	Coeficiente de correlación	1,000	,626**
Spearman		Sig. (bilateral)		,000
		N	99	99
	Productividad	Coeficiente de correlación	,626**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	
		N	99	99

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis del grado de relación entre las variables

De acuerdo con la tabla 23, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación r= 0,626** entre el proceso y productividad laboral, teniendo un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística:

La significancia de ρ =0.000 indica que ρ es menor a 0.05, lo que permite afirmar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre el proceso y productividad laboral.

Contrastación de hipótesis especifica 4

Ho: No existe relación entre la incubación y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Ha: Existe relación entre la incubación y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

Tabla 24

Correlación entre la dimensión incubación y la productividad laboral

				Productividad
			Incubación	laboral
Rho de	Incubación	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
Spearman		Sig. (bilateral)	•	,000
		N	99	99
	Productividad	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	
		N	99	99

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis del grado de relación entre las variables

De acuerdo con la tabla 24, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación r= 0.686** entre la incubación y productividad laboral, teniendo un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística:

La significancia de ρ =0.000 indica que ρ es menor a 0.05, lo que permite afirmar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre la incubación y productividad laboral.

CAPÍTULO V DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Según las teorías sobre gestión de la innovación empresarial y productividad laboral respaldan como base para realizar el presente trabajo de investigación, la teoría de la gestión de la innovación que cumple el rol de otorgar un valor alto de las características humanas ya que promueve oportunidades de mejora continua, generando productividad y rentabilidad en la empresa supermercados peruanos S.A.

Según las pruebas de confiabilidad aplicada con los instrumentos de investigación, establecieron que tuvieron un elevado nivel de confianza, la fiabilidad del instrumento de la variable gestión de la innovación empresarial tiene un valor alfa de cronbach α = 904, así mismo el instrumento de la variable productividad laboral obtuvo el valor alfa de cronbach α = 0.908 mayor a 0.75, puesto que señala, entre más cerca de 1 se encuentre α más alto será el grado de confiabilidad, de tal modo para ésta prueba, el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para el análisis de los datos que ambos instrumentos son confiables de lo cual permite seguir con el desarrollo de la investigación.

De acuerdo con los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alterna general y rechazamos la hipótesis nula, la alterna determina que existe relación significativa entre gestión de la innovación empresarial y productividad laboral en la empresa supermercados peruanos S.A, del distrito de Lurín - 2019.

En la actualidad, ha incrementado la innovación en América y en el exterior, es así que las empresas han identificado oportunidades de mercado gracias a la innovación, a todo esto, lleva como resultado el desarrollo de la productividad por parte de los trabajadores esto refleja en las ventas de la empresa y la atención al cliente. La percepción, investigación y el estudio del entorno que lo rodea para iniciar un proceso evaluativo y estructuración de la oportunidad de empresa, debe ser permanente, lleno de características creativas e innovadoras que permiten

identificar vacíos en las necesidades, gustos y deseos no atendidos, problemas no resueltos.

La productividad laboral ha generado en los trabajadores iniciativas de mejora continua, que les permita fortalecer su seguridad y toma de decisiones en la empresa y así poder fomentar la iniciativa adaptándose al cambio.

Ante este fundamento, se ha realizado el presente trabajo de investigación; siendo el objetivo general, determinar la relación de gestión de la innovación empresarial y productividad laboral en la empresa Supermercados Peruanos S.A, Lurín, Lima, 2019. Se puede afirmar que dichos resultados obtenidos son favorables según las pruebas estadísticas aplicadas; por lo tanto, las variables gestión de la innovación empresarial y productividad laboral se relacionan, esto quiere decir que, existe relación entre la gestión de la innovación empresarial y productividad laboral en los trabajadores de la empresa Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019.

A su vez se percibe que a mayor efectividad de la innovación empresarial también será mayor la productividad laboral, para tal efecto, dichos resultados comparten similitudes con los antecedentes donde Moreno (2016) en su tesis titulada "El papel de la innovación en el desempeño de las Pymes familiares vs. las no familiares. El caso de la economía en desarrollo, 2016". Puesto que la innovación promueve la productividad para que este puede incrementar sus resultados al incorporar diseños o implementar estrategias y evaluar el desempeño de los trabajadores.

De acuerdo a este resultado, permite señalar que, la gestión de la innovación empresarial en la empresa es fundamental e importante para los trabajadores, puesto que ello ayuda a fomentar conocimientos y oportunidades de mercado de acuerdo a las necesidades de los clientes, así mismo identificar soluciones a los problemas presentados, donde los trabajadores se adapten a los cambios y tomen decisiones, además de generar ideas realizando prototipos, modelos de diseño, contribuyendo con la mejora continua de la empresa, generando mayor incremento en la productividad.

Asimismo, respecto al primer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la creatividad y la productividad laboral en la empresa Supermercados Peruanos S.A, Lurín, 2019, se ha determinado que la creatividad se relaciona moderadamente con la productividad. A su vez los trabajadores consideran que la creatividad es parte de la empresa, pero se esto se desarrolla pocas veces, es decir, ellos mismos deberían aportar sus ideas o pensamiento, para que de esta manera exista incremento de la productividad, dichos resultados coinciden con los antecedentes donde Dolores (2017), en su tesis titulada: "Estrategias de innovación en las empresas de biotécnica Catalanas Barcelona", donde realza que las oportunidades se dan mediante las ideas, incentivando la creatividad ya que permite analizar los procesos, producto, etc., de esta forma promueve las habilidades de los trabajadores, trabajando en equipo y brindar soluciones al problema.

Asimismo, respecto al segundo objetivo específico, determinar la relación que existe entre invención y la productividad laboral en la empresa Supermercados Peruanos S.A, Lurín, 2019, se ha determinado que la invención se relaciona moderadamente con la productividad. A su vez los trabajadores consideran que la invención aumenta la credibilidad de una empresa ya que una idea se convierte en oportunidad generando crecimiento, dichos resultados coinciden con los antecedentes donde Gonzales y Sirlupu (2017), en su tesis titulada "Los factores básicos en el proceso de innovación y su influencia en la competitividad de las empresas artesanales de joyería de plata". Donde descubrir es una oportunidad de satisfacer sus necesidades, siendo sostenible con el tiempo y por consiguiente los trabajadores son más competitivos fortaleciendo sus habilidades.

Asimismo, respecto al tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre los procesos y la productividad laboral en la empresa Supermercados Peruanos S.A, Lurín, 2019, procesos se relaciona moderadamente con la productividad laboral. A su vez los trabajadores consideran que los procesos son parte fundamental de la empresa, por ello los procesos deben ser efectivos, para que exista incremento de la productividad, dichos resultados coinciden con los antecedentes donde Moreno (2016) en su tesis titulada "El papel de la innovación

en el desempeño de las Pymes familiares vs. las no familiares. El caso de la economía en desarrollo, 2016".

Asimismo, respecto al cuarto objetivo específico, determinar la relación que existe entre incubación y la productividad laboral en la empresa Supermercados Peruanos S.A, Lurín, 2019, la incubación se relaciona moderadamente con la productividad laboral. A su vez los trabajadores consideran que la incubación genera crecimiento constante y soluciones, por ello la incubación tiene que ser persistente para el crecimiento de la empresa. Para que exista aumento de productividad, dichos resultados coinciden con los antecedentes donde Guillen (2016) en su tesis titulada "Innovación empresarial y su influencia en la competitividad de las panaderías en la cuidad de Huánuco 2016". Donde la incubación acelera el crecimiento generando el éxito de proyectos emprendedores, la innovación va más allá de dar un valor agregado, es solucionar los problemas para generar mayor valor tanto para la organización y los trabajadores.

5.2. Conclusiones

Partiendo del análisis obtenido de los resultados de la presente investigación se concluye lo siguiente:

Primero. En cuanto al objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en supermercados peruanos S.A. Lurín, se determinó la relación que existe entre ambas variables en la empresa supermercados peruanos S.A, Lurín 2019. En consecuencia, se percibe que, a mayor creatividad en la innovación, será mayor la productividad también será mayor la invención, por ellos se identifica que se debe escuchar las ideas de los miembros de la empresa, para que los trabajadores puedan desempeñarse eficazmente en su centro laboral, por tanto, es necesario reconocer su trabajo e incentivarlos cada día para que puedan mejorar. Es por ello implementar tecnología que permita mejorar los procesos eficientemente, permitiendo la crear de un proceso, producto o servicio.

Segunda. En cuanto al primer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la creatividad y la productividad laboral en la empresa supermercados peruanos S.A, se determinó que la creatividad influye moderadamente con la productividad en la empresa supermercados peruanos S.A, Lurín, Lima, 2019. En consecuencia, los trabajadores consideran que la creatividad es fundamental para crear propuestas de solución a un problema. Como es el proponer a la gerente de tienda a mejorar la comunicación de las áreas, y pueda organizar a sus trabajadores en el apoyo en el área de ventas, y evitar demora.

Tercera. En cuanto al segundo objetivo específico, determinar la relación que existe entre la invención y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A. – Lurín – Lima,2019. Si se logró determinar que la invención se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa supermercados peruanos S.A, Lurín, Lima, 2019. En consecuencia, se percibe que a mayor invención más eficacia en los resultados de ventas en la empresa. Como por ejemplo el tener un espacio para la creación de prototipos, en conjunto con las áreas, para generar mayor desempeño, y los trabajadores puedan

destacar las importancias de sus ideas innovadoras de negocio para aumentar los resultados esperados por la organización.

Cuarta. En cuanto al tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre los procesos y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A. si se logró determinar que los procesos se relacionan significativamente con la productividad laboral en la empresa supermercados peruanos S.A, Lurín, Lima, 2019. En consecuencia, se percibe que los trabajadores entiendan los métodos que deben seguir para el cumplimiento de tus labores. Por ejemplo, sugerir a la gerente para implementar tecnología, como es cajas modernas que permitan mejores ventas y evitar largas colas.

Quinta. En cuanto al objetivo específico, determinar la relación que existe entre la incubación y la productividad laboral en la empresa supermercados peruanos S.A, si se logró determinar que la incubación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa supermercados peruanos S.A, Lurín, Lima, 2019. En consecuencia, se percibe a mayor incubación también será, mayor la productividad laboral porque mientras se tiene más información se encuentra la empresa mayores ideas que se obtiene para crear e idear soluciones, y ver como se encuentra la empresa. Por ejemplo, implementar talleres entre las áreas, y estos puedan llegar a coordinar y proponer soluciones ante la necesidad que observan, y que logren mejorar y beneficiar a la empresa.

5.3. Recomendaciones

En relación al objetivo general el cual permite determinar la relación entre la gestión de innovación empresarial y productividad laboral en la empresa supermercados peruanos S.A, Lurín, Lima, 2019; la cual se determina que existe una relación moderada entre gestión de la innovación empresarial y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Supermercados Peruanos S.A, se recomienda a la gerente de tienda de plaza vea Lurín revisar la propuesta de mejora que tiene como objetivo el desarrollo de tecnologías una de ellas es una aplicación móvil que ayudará a tener una mejor experiencia de compra eficiente, por consiguiente, estos puedan derivarlo al área de sistemas, donde estos puedan tomar la decisión si es factible o no para la aplicación de la sede de Lurín.

Pues esta aplicación ayudará significativamente a los trabajadores y clientes, agilizando sus compras y una mejor experiencia al adquirir productos. El tiempo promedio para realizar la aplicación móvil es de 5 años, ya que se deberá realizar más investigaciones y pruebas durante el proceso de la aplicación (esta información se obtuvo de dos personas que ya realizaron proyectos de codificación de aplicaciones móviles).

A su vez para poder utilizar una aplicación móvil ágil con una mejor experiencia de compra. Logrando aún más la fidelización de los clientes reduciendo las incomodidades de hacer largas colas para adquirir un producto, a su vez los trabajadores se enfocarán en una atención más personalizada, puesto que con la aplicación reducirá la cantidad de clientes que realizan visitas de horas de compra en el supermercado; por otro lado, observar y escuchar, sus necesidades generando oportunidad de mejora continua

Otra recomendación es dirigida al gerente de tienda, para que este pueda rediseñar los procesos por parte de las áreas, por motivo que en campañas más fuertes del año en el supermercado hay demasiada afluencia, para mejorar la rápida ayuda de cada miembro de las áreas. como es el caso de abastecer las góndolas, consulta de precios, artículos inexistentes, reemplazo de productos. Se sugiere a la gerente de tienda colocar a dos o tres trabajadores que estén atentos

en el punto de venta y puedan atribuir a prontas soluciones, colocando máquinas, por ejemplo, coches de compra con un sistema incorporado donde al pasar los productos de manera automática se recargan a su cuenta.

Respecto al primer objetivo, determinar la relación entre la creatividad y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A. Se determinó que la gestión de innovación empresarial se relaciona moderadamente con la productividad laboral en la empresa supermercados peruanos S.A. Por lo que se recomienda que la gerente se incorporé con los jefes y trabajadores de cada área de esta manera poder solucionar los problemas, generando ideas o alternativas de mejora que resulten favorables, como por ejemplo enviar a dos o tres encargados al punto de venta para que estos alcancen los productos u otras cosas que se necesiten en ese momento, donde el trabajo será más eficiente.

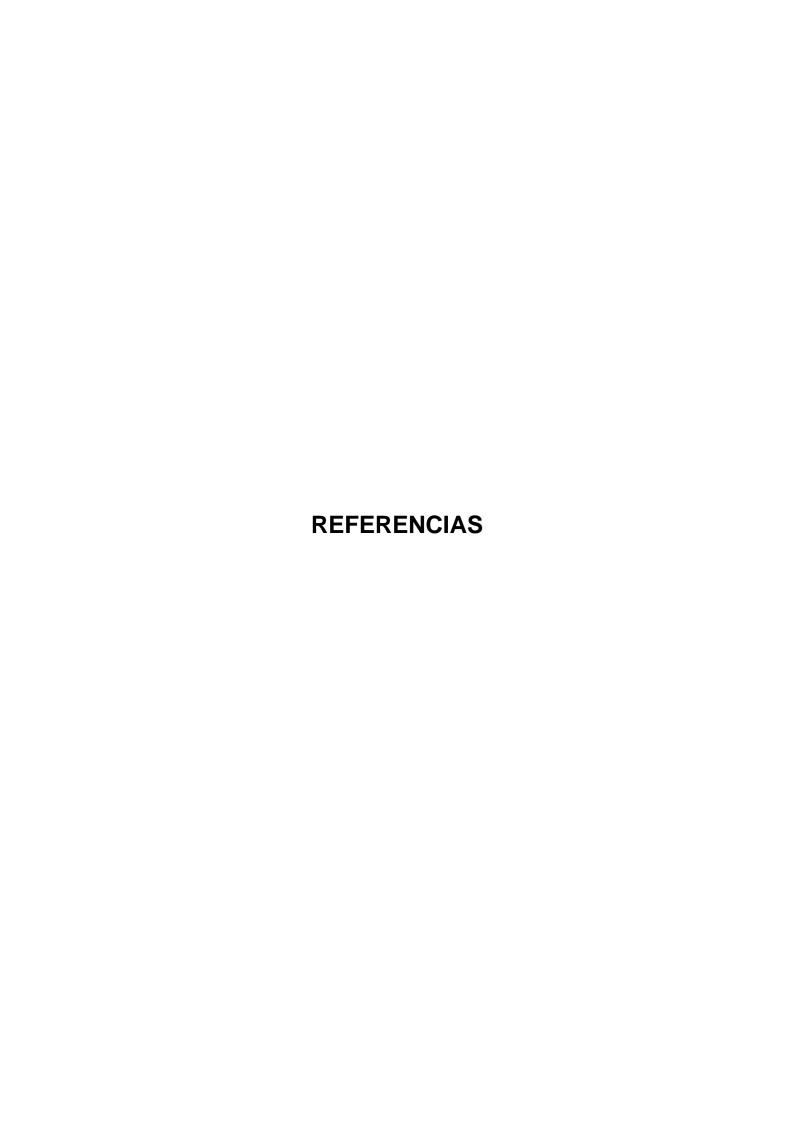
Respecto al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la invención y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A. se logró determinar que la invención se relaciona moderadamente con la productividad laboral en la empresa supermercados peruanos S.A. Por lo que se recomienda al gerente de tienda crear un espacio creativo, mediante la solicitud de permiso para poder implementar un espacio adecuado donde los trabajadores puedan realizar prototipos de mejora a los problemas que se presentan en la empresa, donde puedan desarrollar y compartir sus ideas para fusionarlas obteniendo resultados productivos. Se deberá realizar cada tres semanas, mediante un cronograma actividades, teniendo como finalidad generar descubrimientos novedosos que permita el incremento de la productividad.

Respecto al tercer objetivo específico, determinar la relación entre los procesos y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A. se logró determinar que los procesos se relacionan moderadamente con la productividad laboral en la empresa supermercados peruanos S.A. Por lo que se recomienda al gerente de tienda que solicite a la central de supermercados peruanos implementar e invertir en tecnología para optimizar y mejorar los procesos en la empresa, se debe de realizar en dos meses ya que primero la gerente debe tomar la decisión de informar a sus superiores, teniendo como finalidad mejorar las

ventas, tiempo de espera, atención personalizada y optimizar procesos innecesarios que generan retrasos.

Respecto al cuarto objetivo específico, determinar la relación entre la incubación y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A. se logró determinar que la incubación se relaciona moderadamente con la productividad laboral en la empresa supermercados peruanos S.A. Por lo tanto, se recomienda al gerente de tienda organizar equipos de diferentes áreas para fusionar información e ideas que conlleven a soluciones de mejora continua, por ejemplo, concursos de proyectos que mejoren las ventas, atención, talleres de cultura para fomentar y fortalecer el desarrollo de habilidades. Para llevar a cabo los talleres primero tiene que coordinar con los jefes de cada área llegando a un acuerdo, estos talleres tienen una duración de tres meses, para ello se debe realizar un cronograma de las fechas de inicio y fin de cada taller, teniendo como finalidad de fortalecer el desarrollo de habilidades y capacidad de toma de decisiones.

Finalmente se recomienda que las empresas conozcan las necesidades de los clientes y trabajadores para la realización de nuevos procesos, diseños, ideas y prototipos, incrementando la eficiencia y eficacia, para ello se propone la creación y la utilización de la aplicación móvil ya mencionada anteriormente, en la que tiene como objetivo reducir tiempos, colas, fidelización de clientes, novedad, disposición inmediata para tener información del producto y adquirirla.



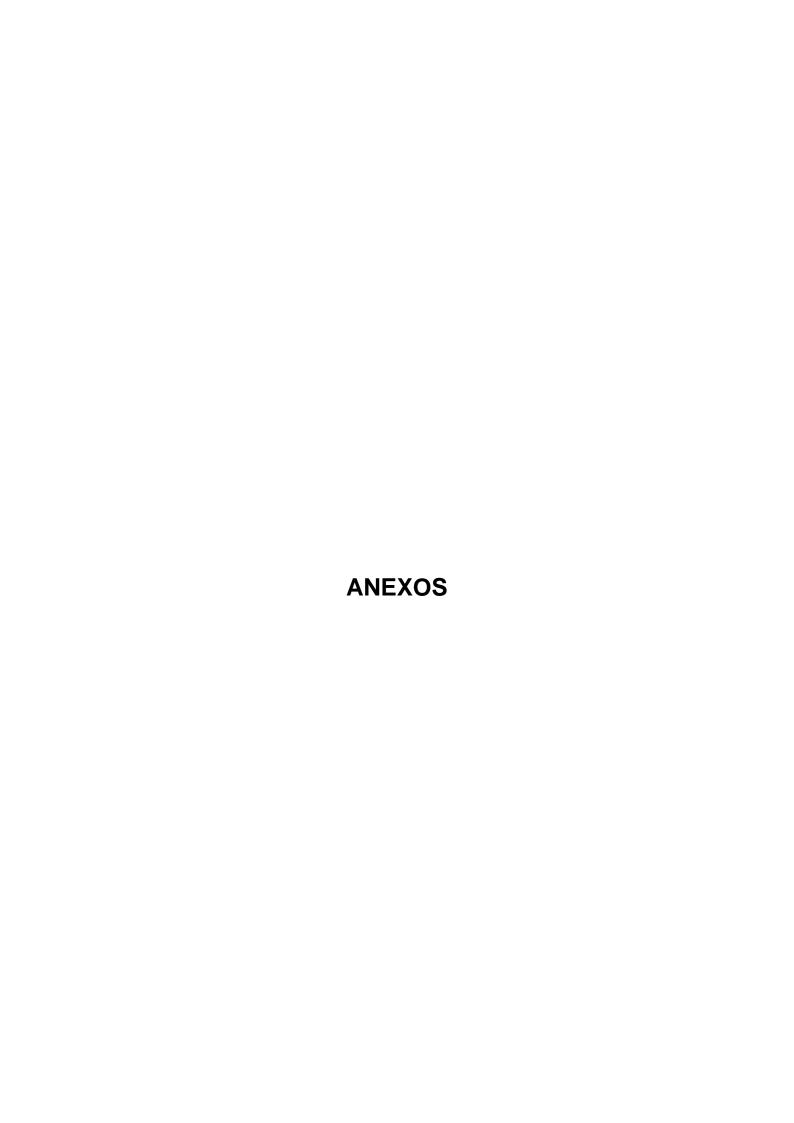
- Alvarez, B., Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad de las empresas chilenas (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2495
- Biasca, R. (2006). *Productividad: un enfoque integral del tema.* Buenos Aires, Argentina: Macchi.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Colombia: Pearson.
- Bocanegra, E. (2018). La innovación en la gestión eficiente de la municipalidad. Recuperado de https://bit.ly/2OOwDkX.
- Cornejo, M. (2009). La cultura de Innovación. Madrid, España: CIEMAT.
- Fernández, C. (27 de marzo de 2019). En manos de quién está mejorar la productividad de Colombia. *La semana*. Recuperado de https://www.semana.com/pais/articulo/que-es-colombia-productiva-elprograma-del-gobierno-duque/268864/
- Díaz de Rada, V. (2005). *Manual de trabajo de campo en la encuesta*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Dirección General de Investigación (2000). *La Innovación: Un factor clave para la competitividad.* Madrid, España: CEIM.
- Dolores, M. (2017). Estrategias de innovación en las empresas de biotecnología Catalanas Barcelona (Tesis doctoral). Recuperado de https://bit.ly/2OSfozh.
- Domínguez, A. (2004). *Acerca de la innovación tecnológica*. Buenos Aires, Argentina: ANI.
- Gaviria, L. (28 de junio de 2019). Empresas alemanas apuestan a innovar en Colombia. El colombiano. Recuperado de

- https://www.elcolombiano.com/negocios/innovacion/las-apuestas-delempresariado-aleman-en-el-pais-KG11066194
- García, S. (02 de julio de 2019). Hecho en Latinoamérica, una marca de innovación propia. El país. Recuperado de https://elpais.com/elpais/2019/06/28/planeta_futuro/1561715640_041366. html
- Gonzales, G. y Sirlupu, I. (2017). Los factores básicos en el proceso de innovación y su influencia en la competitividad de las empresas artesanales de joyería de plata (Tesis de pregrado). Recuperado de https://bit.ly/2r7rVWy
- González, M., y Olivares, S. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos: Capital humano* (2ª ed.). México: Patria.
- Guillen, A. (2016). Innovación empresarial y su influencia en la competitividad de las panaderías en la ciudad de Huánuco (Tesis de pregrado). Recuperado de https://bit.ly/34ScKPw.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandéz, R.; Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, S. y Rodríguez, R. (2011). *Introducción a la Administración, teoría general administrativa: origen. Evolución y vanguardia* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jiménez, J., Castro, A. y Brenes, C. (2009). *Productividad.* Córdoba, Argentina: El Cid.

- Koetshcau, T. (2019). Oportunidad Comercial Para Colombia en el sector del turismo con Alemania. Recuperado de https://es.scribd.com/document/439908672/Entrega-3-Alemania.
- León, M. (2009). Gestión total de la productividad. Córdoba, Argentina: El Cid Editor.
- Leloarne, S. (05 de setiembre de 2017). Por qué la capacidad de fallar conduce a la innovación. *Diario Gestión*. Recuperado de https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/capacidad-fallar-conduce-innovacion-142936-noticia/
- Lorenzo, E. (2018). La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE (Tesis de maestría). Recuperado de https://bit.ly/38cNA0f.
- Ministerio de la producción (enero de 2015). Estudio de la situación actual de las empresas peruana. *Produce*. Recuperado de https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oee-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/790-estudio-de-la-situacionactual-de-las-empresas-peruana
- Moreno, L. (2016). El papel de la innovación en el desempeño de las Pymes familiares vs. las no familiares. El caso de la economía en desarrollo (Tesis de pregrado). Recuperado de https://bit.ly/2EcmHM6
- Murcia, H. (2011). Creatividad e innovación para el desarrollo empresarial. Bógota, Colombia: De la U.
- OIT. (2016). El recurso humano y productividad laboral. Ginebra, Siuza: Imesun.
- Oña, M. (2014). La productividad de la unidad de atención ambulatoria del instituto ecuatoriano de seguridad social (Tesis doctoral). Recuperado de

- http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6044/1/PIUAENF016 -2017.pdf
- Pacheco, R. (2017). Gestión de la innovación para la competitividad empresarial de la empresa Coldfinox S.A.C. (Tesis de pregrado). Recuperado de https://bit.ly/2PcOpxj.
- Pizarro, M. (2016). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada (Tesis de maestría). Recuperado de https://bit.ly/2sFzLqy
- Prokopenko, J. (1989). La gestión de la productividad. Ginebra, Suiza: Imesun.
- Ramirez, C. y Ramirez, M. (2016). *Fundamentos de la administración* (4ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe.
- Rodriguez, A. y Hernán, U. (2008). *Claves de la innovación social en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, Chile: Cepal.
- Sango, M. (2018). Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos y servicio ecuatoriano de capacitación profesional (SECAP) (Tesis de maestría). Recuperado de https://bit.ly/2rSPNx9
- Torres, R. (2015). Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015 (Tesis de maestría). Recuperado de https://bit.ly/2RlgPrx
- Torres, Z. (2014). Teoría general de la administración (2ª ed.). México: Patria.
- Varela, R. (2014). *Innovación empresarial. Arte y cultura y ciencia en la creación de empresas* (4ª ed.). México: Pearson.

Zamorano, J. (2006). *Manual de Oslo: Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación* (3ª ed.). España: Tragsa.



ANEXO N° 01 GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y LA PRODUCTIVDAD LABORAL EN SUPERMERCADOS PERUANOS S.A., DEL DISTRITO DE LURIN, 2019

Matriz de consistência

Título: Gestión de la Innovación Empresarial y la Productividad Laboral en Supermercados Peruanos S.A. – Lurín – 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis		Variables e indicadores		
			Variable 1: Gestión de la Innovaci	ión Empresarial		
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la Gestión de la	Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión de la	Hipótesis general: H1: Existe relación	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Innovación empresarial y la Productividad Laboral en Supermercados	innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A. – Lurín –	significativa entre Gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en Supermercados	Creativided	CambiosOriginalidad	34 ítem de gestión de la innovación empresarial Del 1 al 9	
Peruanos S.A. – Lurín – 2019? Problemas Específicos:	2019 Objetivos específicos: Determinar la relación	Peruanos – Lurín – 2019 H°: No existe relación significativa entre	Creatividad	• Ideas	Del 10 al 18	
¿Cuál es la relación entre la creatividad y la Productividad	entre la creatividad y la productividad laboral en Supermercados	Gestión de la innovación empresarial y la	Income at the	Desarrollo	Del 19 al 27	
Laboral en Supermercados Peruanos S.A. –	Peruanos S.A. – Lurín – 2019 Determinar la relación	productividad laboral en Supermercados Peruanos – Lurín – 2019	Invención	PensamientoEvaluación	Del 28 al 36	
2019? ¿Cuál es la relación entre la invención y la Productividad Laboral en Supermercados Peruanos S.A.– Lurín – 2019?	entre la invención y la productividad laboral en Supermercados Peruanos S.A. – Lurín – 2019 Determinar la relación entre los procesos y la productividad laboral en	Hipótesis específicas: Existe relación entre la creatividad y la productividad laboral en	Procesos	MétodosEstrategiasToma de decisiones		

¿Cuál es la relación	Supermercados	Supermercados				
entre el proceso y la	Peruanos S.A. – Lurín –	Peruanos S.A. – Lurín –	Inquibación	 Búsqueda 		
Productividad	2019		Incubación	Busqueda		
Laboral en	Determinar la relación	2019		 Información 		
Supermercados	entre la incubación y la	Existe relación entre la		Información		
Peruanos S.A	productividad laboral en	invención y la		Idear		
Lurín – 2019?	Supermercados	productividad laboral en	Variable 2: Productividad L			
¿Cuál es la relación entre la incubación y	Peruanos S.A. – Lurín – 2019	Supermercados				- N
la Productividad	2019	Peruanos S.A. – Lurín –	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Laboral en						g
Supermercados		2019			30 ítem de la	
Peruanos S.A		Existe relación entre los		 Realización 	productividad	
Lurín – 2019?		procesos y la	Eficiencia		laboral	
		productividad laboral en		 Recursos 	laborar	
		Supermercados		T '	Del 1 al 9	
		Peruanos S.A. – Lurín –		Tiempo	2011 010	
		2019				
		Existe relación entre la		 Resultados 	Del 10 al 18	
			Efectividad		20.10 4.10	
		incubación y la		 Cumplimiento 		
		productividad laboral en			Del 19 al 27	
		Supermercados		 Objetivo 	201 10 41 21	
		Peruanos S.A Lurín -	Eficacia			
		2019.			Del 28 al 36	
				Impacto	DCI 20 al 30	
				Producto		
				Fioducio		
				 Servicio 		
				 Orientación 		
			Comparabilidad			

				•	Medición		
				•	Rendimiento		
Nivel - diseño de	Población y muestra	Tácnicas	e instrumentos		Estad	ística a utilizar	
investigación	Foblacion y muestra	recincas	e msu umemos		Estau	istica a utilizal	

Nivel:		Variable 1: Innovación Empresarial	
Transversal	Población:	•	DESCRIPTIVA:
Tipo:			Porque se busca demostrar cómo se manifiesta un fenómeno; asimismo
	133 trabajadores de	Técnicas: Encuesta	la presente investigación es correlacional, puesto que los resultados
No experimental	Plaza Vea Lurín		demuestran que existe relación entre las estrategias de innovación
D! % -		Instruments - Occationals	empresarial y la productividad laboral en Supermercados Peruanos -
Diseño: Descriptivo-	Tipo de muestreo:	Instrumentos: Cuestionario	Lurín – 2019".
correlacional	Muestreo simple		El instrumento que se aplicará es el cuestionario y la técnica que se va a
	aleatorio	Nombre: Cuestionario de la variable Gestión de la innovación	usar es la encuesta para la muestra de 99 trabajadores en Supermercados
Método:		empresarial	Peruanos S.A. Lurín 2019.
Cuantitativo		·	La interpretación y análicia de detec de la investigación de va a year el
	Tamaño de muestra:	Autores: Nuñez Rodriguez, Lessly Geovanna; Torres Palacios,	La interpretación y análisis de datos de la investigación se va a usar el programa informático Excel para procesar y tabular los datos del
	99 trabajadores	Horiana	cuestionario para convertirlos en gráficos de medición con el fin de
		Procedencia: Supermercados Peruanos, Lima - Perú	correlacional las variables de estudio.
		Administración (Aplicación de la encuesta): Individual	Considerational fact variables de consider.
		Duración: 2 semanas	
		Aplicación:	INFERENCIAL:
		Materiales: Hojas impresas, lapiceros y acceso a internet.	El tipo de la investigación es correlacional descriptiva ya que las variables
			de gestión de la innovación empresarial y productividad laboral se
			relacionan complementándose entre sí, para describir los hechos tal y
			como se demuestran en su contexto natural en base al objeto del estudio.
		Variable 2: Productivided Laborel	
		Variable 2: Productividad Laboral Técnicas: Encuesta	
		Instrumentos: Cuestionario	
		Nombre: Cuestionario de la variable Productividad laboral	
1		Autores: Nuñez Rodriguez, Lessly Geovanna; Torres Palacios,	
		Horiana	
		Procedencia: Supermercados Peruanos, Lima - Perú	

Administración (Aplicación de la encuesta): Individual	
Duración: 2 semanas	
Aplicación:	
Materiales: Hojas impresas, lapiceros y acceso a internet.	

ANEXO N° 02

INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SUPERMERCADOS PERUANOS

INTRODUCCIÓN: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Sexo:		rese sa parito de viste	Eda	· ·
Área:				
. Nunca	2. Casi Nunca	3. Aveces	4. Casi Siempre	5. Siempre

PARTE I: INNOVACIÓN EMPRESARIAL

N°	ÍTEMS		Pu	ıntaje	s	
IN	HEMS	1	2	3	4	5
1	Ud. promueve el cambio de actitud en su área cuando desarrolla sus actividades laborales					
2	Ud. se adapta con facilidad a los cambios de la organización					
3	Ud. detecta con facilidad las necesidades de los clientes generando soluciones de mejora					
4	Ud. Expresa sus opiniones propias para ayudar a sus compañeros a desempeñarse en este trabajo					
5	Ud. desarrolla actividades originales en la organización					
6	Se identifica con la innovación					
7	Ud. considera importante tener un equipo de trabajo con ideas innovadoras					
8	Ud. considera importante brindar ideas innovadores en la empresa					
9	Ud. expone sus ideas					
10	Ud. considera importante el desarrollo de la innovación en la organización					
11	Considera importante el desarrollo de talentos para la competencia					
12	Ud. considera importante el desarrollo de las actividades que realiza constantemente para ser más competente					
13	Ud. considera importante analizar las opiniones de sus compañeros de trabajo para buscar oportunidades de mejora de innovación					
14	Ud. considera importante las ideas que generan valor a nuevas oportunidades de innovación para la organización					
15	Ud. se identifica con las ideas de sus compañeros					
16	Cree ud. que es importante la evaluación constante de innovación para la organización					
17	A ud. en su trabajo lo evalúan para un mejorar su desarrollo personal y laboral					
18	Conoce ud. el resultado de las evaluaciones					
19	Ud. considera adecuado los métodos tecnológicos brindados por la empresa					
20	Ud considera importante el método de supervisión constante					
21	Ud considera rápidos los procesos de atención en la empresa					
22	Ud considera importante innovar estrategias para los procesos					
23	Ud considera importante las estrategias de mejora continua e innovación para el desarrollo del crecimiento de la organización					

24	Ud considera importante el desarrollo de estrategias para innovar en la organización		
25	Ud considera oportuno tomar decisiones en su área de trabajo		
26	Para ud. es importante tomar decisiones en las funciones que se le asigno		
27	Ud considera correcto buscar información para entender algunas actividades		
28	Ud considera importante la participación en equipo para las actividades requeridas por las áreas		
29	Ud. considera importante aportar soluciones en su área		
30	Ud considera importante las metas y objetivos de la organización		
31	Ud considera necesario conocer funciones de sus compañeros de trabajo		
32	Ud. considera importante idear nuevos procesos de atención		
33	Ud considera importante idear soluciones que contribuyan en su área de trabajo		
34	Es para ud. adecuado idear proceso para el mejoramiento de la empresa		

PARTE II: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N° 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45	ÍTEMS		Pι	ıntaj	es	
IN	HEWIS	1	2	3	4	5
35	Ud. considera importante realizar actividades productivas					
36	Ud considera importante realizar diferentes actividades fuera de su área de trabajo					
37	Ud. cuando realiza su trabajo, puede saber los procesos establecidos.					
38	Ud considera importante la capacitación que recibe					
39	Ud. considera importante desarrollar al máximo todas sus habilidades					
40	Ud. utiliza los recursos adecuados para desarrollar sus actividades					
41	Para ud. es adecuado el tiempo para realizar las labores que le otorga en la empresa					
42	Ud considera que tiene un enfoque pro activo en su área de trabajo					
43	Ud considera que maneja los recursos que se le brinda de manera óptima					
44	Ud considera importante los resultados anuales de la empresa					
45	Ud considera importante recibir información de los resultados anteriores de la empresa					
46	Ud considera importante cumplir con las metas proyectadas por la gerencia					
47	Ud cumple con las normas establecidas por la organización					
48	Ud considera que los objetivos en la empresa son importantes					
49	Para ud. es importante alcanzar los objetivos que la empresa solicita					
50	Para ud. es importante recibir reconocimientos en la organización					
51	Identifica rápidamente las amenazas en la organización					

	Ud. considera que el producto que brinda es superior a la			
52	competencia			
53	Para ud. es importante que el cliente se sienta satisfecho con el producto			
54	Para ud. es importante brindar un buen trato a los clientes			
55	Ud considera que la atención de servicio contribuye a la satisfacción de los clientes			
56	Es importante ser empático con los clientes			
57	Ud considera que la encargada de su área orientó adecuadamente			
57	los procesos de sus actividades			
	Es importante recibir capacitaciones frecuentes de los nuevos			
58	procesos que se dan en su área			
59	Ud considera importante orientar a sus demás compañeros si lo requieren			
60	Ud considera importante desarrollar innovación en su trabajo			
61	Considera ud. que su trabajo es rutinario			
	Para ud. es importante mejorar la atención del cliente innovando en			
62	los procesos			
63	Ud considera efectivo su rendimiento en la organización		 	
	Ud considera que la empresa promueve a los trabajadores a mejores			
64	cargos de acuerdo a su rendimiento(línea de carrera)			

ANEXO N° 3. FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Validación del instrumento Innovación Empresarial
Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIO
Opinión de aplicabilidad:
Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] RAMOS CHANT, JORGE ALONSO
Apendos y nombres del juez vandador, Mg/Lic/nig.:
DNI: 40968849
Especialidad del validador: Temático [🗸] Metodológico [] Estadístico []
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados
son suficientes para medir la dimensión
Validación del instrumento Productividad Laboral
Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY FUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad:
Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANE, JORGE MONSE
DNI: 40968849
Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICE TO A Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Aplicable [X] Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing.: VASCUEZ RUR SE60000 W/CO DNI: 17-358491 Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X] 1Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión Validación del instrumento Productividad Laboral Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SU FRIENCIA Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir | | No aplicable [] Aplicable [X] Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing.: UAS QUE? RUN SE 6 Valso 20/4 DNI: /785549/ Metodológico [] Estadístico [X] Especialidad del validador: Temático [¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Validación del instrumento Innovación Empresarial

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son suficientes para medir la dimensión

Validación del instrumento Innovación Empresarial Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia: Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Aplicable [X] Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing.: Wilber Hugo Flores Vilca DNI 01324100 Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico [] Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión Validación del instrumento Productividad Laboral Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Opinión de aplicabilidad: No aplicable [] Aplicable después de corregir [] Aplicable [X] Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Wilber Huga Flores Vilca DNI: 0.1.3.2.4.100 Estadístico | | Temático [] Metodológico [X] Especialidad del validador: Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es

conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO N° 04 - INFORME DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

9	%	9%	0%	8%
INDICE	E DE SIMILITUE	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTE	ES PRIMARIAS			
1	reposito Fuente de Int	rio.autonoma.e	edu.pe	3
2	reposito Fuente de Int	ry.urosario.edu _{ernet}	I.CO	2
3	reposito Fuente de Int	rio.uta.edu.ec		2
4	Submitte Trabajo del es		ad Cesar Vallejo	2
5	Submitte Trabajo del es		ad Autonoma del	Peru 2

Excluir bibliografía Apagado

ANEXO N° 05 CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO INSTITUCIÓN



Lima, 22 de octubre 2019

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

La señorita LESSLY GEOVANNA NUÑEZ RODRIGUEZ y HORIANA TORRES PALACIOS, identificadas con DNI respectivamente N° 75439170 y N° 70912352; Gerente de tienda de SUPERMERCADOS PERUANOS S.A. DEL DISTRITO DE LURIN, con RUC: 20100070970.

CERTIFICA:

Que las señoritas LESSLY GEOVANNA NUÑEZ RODRIGUEZ y HORIANA TORRES PALACIOS, identificadas con DNI respectivamente N° 75439170 y N°;, se encuentran realizando su tesis denominada, "GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SUPERMERCADOS PERUANOS S.A. DEL DISTRITO DE LURIN, 2019", en la presente fecha.

Se expide el presente certificado para los fines que estime conveniente. Atentamente.

LHERANAPLOPEZ FERNÁNDEZ

GERENTE DE TIENDA

Supermercados Peruanos S.A. Calle Morelli 181 2do piso San Borj. Lima 41 Perú T (511)618 8000 F (511)618 8314

ANEXO N° 06 BASE DE DATOS

/o <u>E</u> c	litar <u>V</u> er <u>D</u> ato	s <u>T</u> ransf	ormar <u>A</u> na	lizar <u>M</u>	arketing	directo	Gráfico	os <u>U</u> ti	lidades	Venta	ına Ay	uda													
6		E -		1		LL.	H		4	<u> </u>	る量	1	4	9	Aff	6									
				-11		lin .	11			Δ 00				1						21 107			Visibl	e: 87 de	87 var
	Área	Sexo	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	2	20	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
2	3	2	25	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
3	5	1	23	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4
4	4	1	23	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
5	9	1	19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4
6	5	2	24	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	2	3	4	4	5
7	5	2	22	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
8	3	2	23	5	5	4	3	2	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	1	5	5	5	5
9	7	1	20	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
0	3	2	19	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4
1	9	1	23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4
2	9	2	25	5	3	2	4	2	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	5	5	1	5	5	4	4
3	9	2	22	5	4	5	4	2	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	5	5	2	5	5	3	5
4	3	2	28	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
5	3	1	27	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4
6	5	2	29	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
7	3	2	25	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
8	3	2	25	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	2
9	2	-1	38	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5
0	6	2	42	5	5	3	4	2	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	1	4	4	3	3
1	1	2	33	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	9	1	25	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	1	21	1	3	4	3	3	2	3	2	4	3	5	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4
	1																								

ANEXO N° 06 EVIDENCIAS

Horano del empleado: Semanal

Generado el:

Datos solicitados el: 01/12/2019 08:18:06 p.m. 01/12/2019 8:18PM GMT-05:00

Periodo de tiempo: 02/12/2019 - 05/01/2020

Impreso para:

JEFE-1-253-300

CARNES, PESCADOS, FIAMBRES, FRUTAS & VERDURAS - Sitio: /SPSA/DIR. OPERACIONES/PVEA LURIN/CARNES, PESCADOS, FIAMBRES,

pleado	Puesto	lun 02/12/2019	mar 03/12/2019	mié 04/12/2019	jue 05/12/2019	06/12/2019	07/12/2019	08/12/2019
IVA TORRES.	JEFE DE	DIA DESCANSO	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p
RTIN FELIPE	SECCION	00.00 11.00-	DIA DESCANSO	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	02:00p - 11:00p	02:00p - 11:00p
ALLE VALOS. ONALD ALONZO	REPRES. DE SERVICIOS	02:00p - 11:00p	DIA DESCANSO	07.008 - 04.009		DIA DESCANSO	02:00p - 11:00p	02:00p - 11:00p
HUMPITAZ HUMPITAZ, AREN ATRICIA	REPRES. DE SERVICIOS	02:00p - 11:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p			06:00a - 03:00p
ABEL HUMPITAZ HUMPITAZ.	REPRES DE SERVICIOS	DIA DESCANSO	01:00p - 10:00p	01:00p - 10:00p	01:00p - 10:00p	06:00a - 03:00p	06:00a - 03:00p	
ONZALES OTARMA,	REPRES. DE	02:00p - 11:00p	02:00p - 11:00p	DIA DESCANSO	02:00p - 11:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p
RISTINA INES HUAMANI HUAMAN.	REPRES. D SERVICIOS	E 01:30p - 10:30p	01:30p - 10:30p	01:30p - 10:30p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	DIA DESCANSO
MASIAS SULCA	REPRES. D	E 07:00a - 04:00p	DIA DESCANSO	02:00p - 11:00p	02:00p - 11:00p	02:00p - 11:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p
MAXIMO MIGUEL MENDOZA BERNA, RENAN	REPRES. D SERVICIOS	0E 07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	DIA DESCANSO	02:00p - 11:00p	07:00a - 04:00p	02:00p - 11:00p
MENDOZA ROMERO, MARIA	REPRES D SERVICIOS	DE 07.15a - 11:00a	07:15a - 11:00a	DIA DESCANSO	07:15a - 11:00a	07:15a - 11:00a	07:15p - 11:00p	07:15p - 11:00p
MARGARITA OJEDA MELGAR, CARL	REPRES I	DE 02:00p - 11:00p	02:00p - 11:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	DIA DESCANSO	11:00a - 08:00p	07:00a - 04:00p
OJEDA OJEDA,		DE 07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	07:90a - 04:00p	DIA DESCANSO	01:30p - 10:30p	01:30p - 10:30p	01:30p - 10:30p
YENY VARGAS ROJAS. OSWALDO	REPRES SERVICIO	DE 06:00a - 03:00p	06:00a - 03:00p	02:00p - 11:00p	07:00a - 04:00p	07:00a - 04:00p	02:00p - 11:00p	DIA DESCANSO
ARRAMBIDE DE LA CRUZ.	SERVICIO	DE DIA DESCANSO	DIA DESCANSO	DIA DESCANSO	DIA DESCANSO	07:00a - 02:30p	02:30p - 10:00p	02:30p - 10:00p
HUAMANI TORRES,	SERVICE	DE 11:00a - 06:30p	DIA DESCANSO	DIA DESCANSO	DIA DESCANSO	11:00a - 06:30p	DIA DESCANSO	07:00a - 02:30p
DIEGO VICTOR PINEDA URQUIZA, CARLOS	REPRES SERVICE FDS	DE DIA DESCANSO	DIA DESCANSO	DIA DESCANSO	DIA DESCANSO	02:00p - 11:00p	07:30p - 11:00p	
ANTONIO DIAZ GUEVARA, YONNY	REPRES	DE 07:00a - 04:00p	02:00p - 11:00p	02:00p - 11:00p	02:00p - 11:00p	DIA DESCANSO	07.00a - 04.00p	07:00a - 04:00p

corario por centro de costo: Semanal (Excel)

odo de tempo:	25/11/2019 - 01/12/2019
5 noulta:	Todos mis empleados
os solicitados et:	23/11/2019 11:38:53 p.m.
verado el:	23/11/2019 11:38PM GMT-05:00
Creso nara	JEFE-1-253-290

Hieso para. Vicino 1-20.	I							
-ntro de costo	Empleado	lun	mar	mié	jug	yie	10	790
04186109/-/01253/102078/-/-/00507	CHIRA ARIAS, JORGE STEVE	VACACIONES 0:00	VACACIONES 0:00	VACACIONES 9:99	VACACIONES 039	VACACIONES 9:00	VACACIONES 0.00	07 100± 54 100p
04186109/-/01253/102078/-/-/00528	ALBARRACIN PEÑA, RAIMOND	DIA DESCANSO	02:00p-11:00p	02.00p-11.00p	02.00p-11:00p	02:00p-11:00p	07:00±04:00p	12:109-11:109
4186109/-/01253/102078/-/-/00528	CCOAQUIRA REYES, ANGELO FABIAN	07.00a-02.30p	DIA DESCANSO	07:00a-04:00p	07:00±-04:00p	02:00p-11:00p	07:004-04:009	(0.009-11.009
)4186109/-/01253/102078/-/-/00528	CCOAQUIRA REYES, ANGELO FABIAN	Annual Control of the						(2.009-11.009
34186109/-/01253/102078/-/-/00528	FLORES YALLI, EDUVIGES	02:00p-11:00p	02:00p-11:00p	02:00p-11:00p	DIA DESCANSO	02:00p-11:00p	07:50a-54:50p	07:554-54:559
04186109/-/01253/102078/-/-/00528	GUTIERREZ ROJAS, MERALY	DIA DESCANSO	97:99a-04:99p	07:00a-04:00p	07:00a-04:00p	07:00±-04:00p	PAGO HORAS	07:50=54:50p
4188109/-/01253/102078/-/-/00528	HUANQUI GERONIMO, HELLEN	02:00p-11:00p	02:00p-11:00p	02:00p-11:00p	PAGO HORAS	DIA DESCANSO	02:00p-11:00p	02:00p-11:00p
04186109/-/01253/102078/-/-/00528	LEGUIA VASQUEZ, JORGE EDUARDO	02:00p-11:00p	02:00p-11:00p	02:00p-11:00p	07:00a-04:00p	DIA DESCANSO	02:00p-11:00p	02:00p-11:00p
34186109/-/01253/102078/-/-/00528	SANCHEZ SANCHEZ, ITZEL	01:30p-10:30p	01:30p-10:30p	DIA DESCANSO	01:30p-10:30p	01:30p-10:30p	01:30p-10:30p	07:00a-04:00p
)4186109/-/01253/102078/-/-/00528	SOTELO TRINIDAD, FANNY YISSEL	VACACIONES 0:00	VACACIONES 0:00	VACACIONES 0:00	VACACIONES 0:00	VACACIONES 9:00	VACACIONES 0:00	01:309-10:309
)4186109/-/01253/102078/-/-/00529	ALFARO AZABACHE, ALDAIR DE LOS	02:00p-11:00p	02:00p-11:00p	DIA DESCANSO	07:00a-04:00p	02:00p-11:00p	07:00a-04:00p	07:00±04:00p
04186109/-/01253/102078/-/-/00529	VILCA JIMENEZ, DANIEL	07:00a-04:00p	07:00a-04:00p	07:00a-04:00p	DIA DESCANSO	07:00#-04:00p	01:30p-10:30p	01:30p-10:30p
34186109/-/01253/102078/-/-/96139	AQUINO TIRADO, MARYCRUZ JHOANA	DIA DESCANSO	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	07:00a-10:46a	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a
04186109/-/01253/102078/-/-/96139	ESCOBEDO PALOMINO, ALEX	07:00a-10:45a	DIA DESCANSO	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a
04186109/-/01253/102078/-/-/96139	ESPICHAN BELLO, YADIRA PAOLA	06:00p-09:45p	DIA DESCANSO	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p
04186109/-/01253/102078/-/-/96139	OBISPO QUISPE, ANTHONY RAUL	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	DIA DESCANSO	07:00a-10:45a	07:00a-10:45s	07:00a-10:45u
04186109/-/01253/102078/-/-/96139	PAREDES LOPEZ, SHUPHY	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	07:00a-10:46a	07:00a-10:45a	DIA DESCANSO	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a
04186109/-/01253/102078/-/-/96139	RUIZ VENTURA, JHONATAN	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	DIA DESCANSO	07:00a-10:45a
04186109/-/01253/102078/-/-/96140	CASTAÑEDA VELÁSQUEZ,	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	DIA DESCANSO	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	00:00p-09:45p
04186109/-/01253/102078/-/-/96140	HERRERA QUISPE, LUIS ALEJANDRO	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	06:00, 99:45p	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	DIA DESCANSO	07:00a-04:00p
04186109/-/01253/102078/-/-/96140	LEY HUARAYA, MELANIE LARISSA	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	DIA DE ICANSO	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p
04186109/-/01253/102078/-/-/96140	PUJAY BEDOYA, ANGELA PILAR	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	DIA DESCANSO	and supplied to the supplied t	06.009-09:459
34186109/-/01253/102078/-/-/96140	RUIZ YUMBATO, MISGARDITG	DIA DESCANSO	0 8 :00p-09:45p	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	06:00p-09:45p	PRODUPLY THE	06:00p-09:45p
34186109/-/01253/102078/-/-/96140	VARGAS ANTICONA, KLENY ESTHER	07:00a-10:45a	DIA DESCANSO	07:00a-10:45a	07:00a-10:45a	07:00a-10.45a	06:00p-09:45p	07:00a-10:45a

