UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE NEGOCIOS

**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria
Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú**

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTOR(ES)

Habich Scarsi, Bruno Gerardo (0000-0001-9253-1316)

Rospigliosi Mendoza, Marcela Stephany (0000-0003-2993-9620)

ASESOR

Calvo Córdova, Juan Fernando (0000-0002-1958-0338)

Lima, 28 de noviembre del 2019

DEDICATORIA

A Dios, a nuestros padres y familiares quienes nos apoyaron en cada momento de nuestras vidas y a lo largo del desarrollo de nuestra tesis, con cariño.

Bruno Habich.

Marcela Rospigliosi.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por guiarnos a lo largo del desarrollo de nuestra carrera profesional.

A nuestras familias, quienes siempre nos apoyaron para seguir adelante y cumplir con nuestras metas.

Nuestro eterno agradecimiento a la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y a cada uno de los docentes que nos brindaron su sabiduría y apoyo durante nuestra formación profesional.

A nuestro asesor Fernando Calvo por su esfuerzo y dedicación, su orientación, paciencia y motivación, valores que han sido fundamentales para nuestra formación como investigadores en el desarrollo de la presente tesis.

A César Ortiz, Mario Chipoco, Ricardo Bayona, Juan Sandoval, Carlos Recuay, Omar Salinas y Miguel Durand por su participación como jueces expertos en la validación de los instrumentos utilizados en la presente tesis.

Bruno Habich.

Marcela Rospigliosi.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar si Innovación Organizacional se relaciona con Desempeño Laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú; es una investigación cuantitativa, aplicada, no experimental y correlacional. La Innovación organizacional y el desempeño laboral son temas de interés en el mundo, aún con vacíos de conocimiento en la relación de ambas variables. El estudio concurre en fortalecer conocimiento y procesos organizacionales para el logro de resultados, ya que servirá para su aplicación en empresas del rubro industrial cervecero nacional y/o internacional. Para la investigación se utilizó una muestra de 77 colaboradores: 57 de ventas, 17 de logística, uno de recursos humanos y 2 de trade marketing, ubicados en Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura y Tumbes; se aplicaron dos encuestas, una para innovación organizacional con 54 preguntas del Assessment de la Cultura de la Innovación, de Jay Rao y Joseph Weintraub; y otra para desempeño laboral con 16 preguntas de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Gabini y Salessi, ambas llevadas al contexto del estudio y validadas por expertos. Para la relación entre variables se utilizó la prueba Rho de Spearman, cuyo resultado demuestra que, para un nivel de significancia de $\alpha=0,05$; $Rho = 0,633$ y $p = 0,000 < 0,05$, evidenciándose que innovación organizacional y desempeño laboral presentan una relación directa alta, sugiriendo a los actores afines la implementación de políticas y estrategias orientadas a fortalecer innovación organizacional y desempeño laboral.

Palabras claves: Innovación; Organización; Innovación organizacional; Desempeño laboral; Industria; Industria cervecera.

Relationship between organizational innovation and job performance in the National Brewery Industry of the Northern Zone of Peru.

ABSTRACT

The study aimed to determine if Organizational Innovation is related to Labor Performance in the National Beer Industry of the northern part of Peru; It is a quantitative, applied, non-experimental and correlational research. Organizational innovation and work performance are topics of interest in the world, even with knowledge gaps in the relationship of both variables. The study concurs in strengthening knowledge and organizational processes for the achievement of results, since it will be used for companies in the industrial national and / or international brewery sector. For the investigation, a sample of 77 employees was used: 57 sales, 17 logistics, one human resources and two Trade marketing, located in Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura and Tumbes; two surveys were applied, one for organizational innovation with 54 questions from the Assessment of the Culture of Innovation, by Jay Rao and Joseph Weintraub; and another for work performance with 16 questions from the Individual Labor Performance Scale of Gabini and Salessi, both taken to the context of the study and validated by experts. Spearman's Rho test was used for the relationship between variables, the result of which shows that, for a level of significance of $\alpha = 0.05$; $Rho = 0.633$ and $p = 0.000 < 0.05$, evidencing that organizational innovation and work performance have a high direct relationship, suggesting related actors the implementation of policies and strategies aimed at strengthening organizational innovation and work performance.

Keywords: Innovation; Organization; Organizational innovation; Job performance; Industry; Beer industry.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTOS	II
RESUMEN	III
ABSTRACT	IV
TABLA DE CONTENIDOS	V
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	3
1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.2. BASES TEÓRICAS.....	6
1.2.1. Innovación organizacional	6
1.2.2. Desempeño laboral	13
1.2.3. Innovación Organizacional y Desempeño Laboral	17
1.2.4. Industria Cervecera Nacional del Perú	19
CAPITULO 2: PLAN DE INVESTIGACIÓN	24
2.1 EL PROBLEMA	24
2.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA GENERAL	26
2.3. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMAS ESPECÍFICOS	26
2.4. HIPÓTESIS	27
HIPÓTESIS GENERAL.....	27
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	27
2.5. OBJETIVOS	28
2.5.1. OBJETIVO GENERAL.....	28
2.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	28

CAPITULO 3: METODOLOGÍA DE TRABAJO	29
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.2. Diseño de investigación.....	29
3.3. Unidad de análisis	30
3.4. Población de estudio.....	30
3.5. Tamaño y selección de la muestra.....	31
3.6. Técnicas de recolección de datos	32
3.7. Herramientas de recolección y análisis de datos	33
CAPITULO 4: DESARROLLO.....	33
4.1. APLICACIÓN	33
4.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	36
4.2.1. Datos Generales.....	36
4.2.2. Variable Innovación Organizacional.....	37
4.2.3. Variable Desempeño Laboral	40
4.2.4. Innovación organizacional y desempeño laboral	44
CAPITULO 5: ANALISIS DE RESULTADOS	51
5.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	51
5.1.1. VALIDEZ.....	51
5.1.2. CONFIABILIDAD	51
5.2. RESULTADO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	52
5.2.1. Relación entre las variables innovación organizacional y desempeño laboral	52
5.2.2. Resultado de la prueba de hipótesis específicas	53
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Índice Mundial de Innovación, 2018.....	7
Tabla 2 Evolución de la productividad laboral en el Perú.....	13
Tabla 3 Productividad por trabajador en el Perú	13
Tabla 4 Población económicamente activa	14
Tabla 5 Áreas de trabajo de la Industria Cervecería Nacional Zona Norte	32
Tabla 6 Baremo innovación organizacional	34
Tabla 7 Baremo desempeño laboral	34
Tabla 8 Áreas donde labora el personal.....	36
Tabla 9 Innovación organizacional.....	37
Tabla 10 Innovación organizacional - dimensión emocional.....	38
Tabla 11 Innovación organizacional - dimensión racional.....	39
Tabla 12 Desempeño laboral	40
Tabla 13 Desempeño laboral - rendimiento en la tarea	41
Tabla 14 Desempeño laboral - comportamientos contraproducentes.....	42
Tabla 15 Desempeño laboral - rendimiento en el contexto	43
Tabla 16 Innovación organizacional y desempeño laboral	44
Tabla 17 Dimensión emocional de la innovación organizacional y dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral.....	45
Tabla 18 Dimensión emocional de la innovación organizacional y dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral	46
Tabla 19 Dimensión emocional de la innovación organizacional y dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral	47
Tabla 20 Dimensión racional de la innovación organizacional y dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral.....	48
Tabla 21 Dimensión racional de la innovación organizacional y dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral.....	48
Tabla 22 Dimensión racional de la innovación organizacional y dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral	50
Tabla 23 Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral	52
Tabla 24 Relación entre la dimensión emocional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral.....	54

Tabla 25 Relación entre la dimensión emocional de la innovación organizacional y la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral	55
Tabla 26 Relación entre la dimensión emocional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral.....	56
Tabla 27 Relación entre la dimensión racional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral.....	56
Tabla 28 Relación entre la dimensión racional de la innovación organizacional y la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral	57
Tabla 29 Relación entre la dimensión racional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de Innovación Organizacional	11
Figura 2. Modelo de desempeño laboral	17
Figura 3. Evolución de la estructura del mercado de cervezas peruano, 1994-2019	20
Figura 4. Mercado peruano de producción de cervezas industriales	21
Figura 5. Áreas donde labora el personal.	37
Figura 6. Innovación organizacional	38
Figura 7. Innovación organizacional en la dimensión emocional.	39
Figura 8. Innovación organizacional en la dimensión racional.	40
Figura 9. Desempeño laboral.....	41
Figura 10. Desempeño laboral en la dimensión rendimiento en la tarea.....	42
Figura 11. Desempeño laboral en la dimensión comportamientos contraproducentes.	43
Figura 12. Desempeño laboral en la dimensión rendimiento en el contexto.....	44

INTRODUCCIÓN

Los países y las organizaciones, en las últimas décadas, han tratado de generar ventajas competitivas en entornos cada vez más cambiantes, caracterizados principalmente por la globalización, turbulencia, nuevas tecnologías, clientes más exigentes, diversificación, requerimiento de mayores competencias y de mejor desempeño del capital humano, generando en ellas el reto para dar respuesta a estas tendencias y lograr su equilibrio dinámico (Farnese & Livi, 2015).

En ese sentido, en los diferentes escenarios, las empresas demandan modificar sus políticas y estrategias orientadas a alcanzar la competitividad, coincidiendo en la importancia que tiene la innovación organizacional y el desempeño laboral para este proceso. Los resultados de diferentes estudios en el mundo sostienen que las organizaciones que implementaron procesos de innovación organizacional tienen mayores logros y se mantienen en forma sostenida. (Looise & Riemsdijk, 2004).

Estas consideraciones, han conducido al interés de muchos investigadores, de la administración moderna, a relacionar la innovación organizacional con otras variables, no solo orientadas al crecimiento económico, sino también al comportamiento del talento humano de acuerdo al direccionamiento estratégico organizacional (Flores, 2015).

En ese contexto, las organizaciones modernas buscan constantemente procesos de innovación, a través de diferentes mecanismos, lo cual se relaciona positivamente con un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado a través del tiempo como un factor relevante en las empresas debido a que facilita la implementación de estrategias para el logro de objetivos. Sin embargo, existen vacíos en cuanto a la relación entre la innovación organizacional y el desempeño laboral, lo cual es trascendental ya que al conocer este aspecto, los ejecutivos podrían implementar mejoras orientadas al logro de resultados esperados (Ekvall & Ryhamnar, 1999).

Con las consideraciones descritas, es fundamental realizar la presente investigación, cuyo tema aborda la relación entre la innovación organizacional y el desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

En esta perspectiva, se busca determinar la relación entre la innovación organizacional y el desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

Para la elaboración del estudio, se consideró los pasos metodológicos del proceso de investigación científica. A través de fuentes bibliográficas, se ha elaborado el marco teórico, que dan soporte a las variables de estudio: innovación organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones. En relación a la obtención de datos, se utilizó para ambas variables fuentes primarias.

Los resultados de la investigación permitirán, a nuevos investigadores, diversificar las líneas de investigación relacionadas al tema, y a las organizaciones implementar políticas y estrategias para mejorar sus resultados teniendo al capital humano como el principal factor estratégico y de transformación para el logro de sus objetivos.

La presente tesis está estructurada en 5 capítulos. El primer capítulo, se aborda el “Marco Teórico”, incluye antecedentes y las bases teóricas. En el segundo capítulo, el “Plan de Investigación”, que incluye el problema, hipótesis y objetivos de la investigación. En el tercer Capítulo, la “Metodología de Trabajo”, donde se consigna el tipo de investigación, diseño, unidad de análisis, población y muestra, así como técnicas de recolección, procesamiento, análisis e interpretación de datos. En el cuarto capítulo, el “Desarrollo”, que detalla la aplicación y la forma de recolección de datos, mostrando los resultados de la aplicación de las encuestas. En el quinto capítulo, el “Análisis de Resultados” muestra la validez y confiabilidad de los instrumentos y el análisis respectivo de los resultados encontrados, además se presentan tablas, figuras y su análisis respectivo, luego se presentan las conclusiones de la investigación, las recomendaciones, referencias y finalmente los anexos.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

El estudio realizado por Pot (2011) refiere que, un número ascendente de países está implementando algún tipo de programa de innovación organizacional de acuerdo a su realidad, evidenciando que la mejora del rendimiento y calidad laboral es factible si se consideran condiciones como implementación de propuestas innovadoras con la participación de los trabajadores, orientadas al crecimiento y sostenibilidad de la organización.

En esta perspectiva Afcha (2011), manifiesta que la aplicación de procesos de innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral, permitiendo a las empresas modificar sus funciones para dar respuesta a los requerimientos internos y externos y lograr resultados de calidad. Esta aseveración evidencia la importancia de la innovación y el desempeño.

La investigación realizada por Ortega (2013) en empresas industriales del eje cafetalero colombiano determino una relación significativa positiva entre la innovación organizacional y el desempeño laboral, considerando que la innovación tecnológica es la que más aporta a la relación Asimismo, continuando con los tipos de innovación, los resultados determinaron que la innovación de un producto y el de la mercadotecnia ambos presentan una mayor relación con el desempeño; en cuanto a la innovación no tecnológica ésta también aporta una relación positiva con el desempeño, pero en menor proporción.

Por ello; Crema, Verbano, & Venturini (2014) en un estudio desarrollado sobre las industrias manufactureras, en Italia, dedicadas a la transformación de diversas materias primas en producto final, demostraron que, las empresas que siguen una determinada estrategia de innovación son las que más invierten en habilidades técnicas además de competencias básicas, debido a que las que adoptan por una estrategia de diversificación, manejan una innovación abierta a través de prácticas de gestión.

En la misma línea, Lichtenthaler (2016) durante su investigación, encontró que las organizaciones buscan constantemente la innovación organizacional, resaltando las

oportunidades que ésta brinda, para mantener una relación con el desempeño laboral, mejorado y sostenible; específicamente, a través de la innovación interna, con la predisposición, creciente también, a la innovación externa. La innovación interna contempla que la organización utiliza sus recursos y capacidades para el logro de sus objetivos y la innovación externa se refiere a que, la organización recurre a los usuarios o expertos conocedores o consumidores de los productos o servicios con el fin de mejorarlos o redefinirlos y por ende satisfacer al cliente.

Estos hechos reflejan a su vez que, la innovación abarca otros aspectos como la estrategia, la identificación y desarrollo de ideas, financiación, procesos, metodología, entre otros, que no sólo se basan en el producto, al abordar sus interdependencias con otras innovaciones fundamentales como la cultura, experiencia, aprendizaje, el pensar diferente, etc.; lo que hace analizar la importancia de la innovación organizacional y el desempeño laboral considerando la dinámica de enfoques.

Asimismo, Robayo (2016) en su investigación, realizada en Colombia, sobre la gestión del proceso de innovación desde la mirada interna, demostró que el éxito de la gestión en la organización radica en la implementación de una cultura orientada a la innovación, la cual debe ser planteada desde la alta dirección, permitiendo a las empresas la identificación de elementos claves, tanto internos como externos, para la efectividad de la gestión. El caso analizado evidenció que, la innovación era informal y no sistematizada, que sólo busca aprovechar oportunidades en el negocio o entender necesidades que generalmente emanan de las exigencias de los clientes o de la resistencia a situaciones generadas por la competencia, resaltó la importancia de la participación de los directivos para implantar una cultura de la innovación.

Por su lado, Yusr (2016) menciona que la innovación organizacional es trascendental para la supervivencia de las empresas, para mantener su competitividad global y determinar su éxito, especialmente en escenarios en los cuales las tecnologías, la competitividad y las demandas de los clientes cambian rápidamente y el tiempo de vida de los productos son más cortos. Por ello, las empresas al estar preparadas afrontarán los cambios en el entorno competitivo, tendrán una relación directa con el desempeño laboral, mediante una eficiente

gestión de innovación organizacional que conllevará a que las actividades del personal se orienten a estos escenarios para lograr su sostenibilidad en el mercado.

Por otro lado, Vagnani, Gatti, & Proietti (2019) sobre la generación de innovación organizacional, han interpuesto diferentes factores que influyen en la disposición de adopción de uno de ellos, sin considerar una visión integral, cuyos resultados empíricos son contradictorios, razón por la cual, es necesario identificar las fortalezas y debilidades organizacionales, como: las relaciones internas, la comunicación asertiva, la creatividad, etc., fortalecer estos aspectos mediante capacitaciones permanentes, en cada uno de los niveles organizacionales, permitirán formar una cultura de innovación organizacional. Los autores del estudio, encontraron que, los caracteres para asumir algún tipo de innovación en las organizaciones tienen su sustento en las diferencias de comportamiento de sus ejecutivos como en los recursos con que cuenta la organización. Por ello, es necesario que la visión y objetivos organizacionales deben estar inmersos en todos los niveles organizacionales, al fomentar estos criterios se evidenciará una relación favorable con el desempeño laboral en las empresas en la medida en que exista un interés por parte de las personas claves de la organización. Asimismo, la innovación organizacional se realiza en la estructura orgánica de las organizaciones, en el manejo del recurso humano y en el proceso administrativo mediante el establecimiento de políticas, reglamentos, directivas determinadas para las organizaciones.

Cabe resaltar que, en el Perú, Flores (2011) a través de una evidencia empírica en las empresas peruanas, analizó la innovación incremental de acuerdo a capacidades dinámicas, referida a las competencias o capacidades básicas de las organizaciones, para la creación de nuevos productos y procesos que satisfagan a los clientes en este entorno cambiante.

Teece (1994) menciona que, en los últimos años, se ha visualizado que la innovación organizacional viene tomando significancia en la actividad empresarial, debido a que ésta tiene una mayor ventaja competitiva, es decir, diferenciarse con respecto a otras empresas, y ser sostenibles en el tiempo. Concluye que, en el contexto peruano, las empresas están enfocadas en la innovación incremental o de bajo impacto, en la cual se invierte en capacitación para promover la innovación mediante talleres de trabajo en equipo o creatividad y lo que se necesita es, que las empresas, en la actualidad, inviertan en formar

personas en el ámbito científico y tecnológico para poder llevar a cabo una innovación sostenible y por ende, un mayor desempeño, con lo que no sólo se adquirirían beneficios económicos, sino también beneficios personales, profesionales y sociales.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Innovación organizacional

1.2.1.1. Generalidades

La innovación es considerada como un factor importante para el desarrollo de un país, impulsando a las organizaciones para conseguir ventajas, lograr su equilibrio dinámico y supervivencia.

Al respecto Dávila et al., (2011) considera que para dar respuesta a estos requerimientos los ejecutivos desde los diferentes escenarios intentan generar políticas y estrategias orientadas a alcanzar la competitividad, coincidiendo en la relevancia que tiene la innovación organizacional y el desempeño laboral.

En efecto, para responder a estos retos se evidencia que los gobernantes, académicos y empresarios, están de acuerdo con la importancia que tiene la innovación para la competitividad, teniendo ésta como pilar fundamental el recurso humano quien contribuye con el cumplimiento de los objetivos organizacionales a través del desempeño laboral. Hoy en día existen diversas organizaciones que miden el grado de innovación de los países. El Índice Mundial de Innovación, mide el estado de innovación de los países mediante los subíndices denominados entrada y salida, el primero permite medir las actividades de innovación en los países y abarca cinco pilares (instituciones, infraestructura, sofisticación de mercado, capital humano e investigación y sofisticación empresarial), el segundo muestra los resultados de innovación en los países y está conformado por dos pilares (producción de conocimiento y tecnología, y producción creativa). Por otro lado, también se considera el índice de eficiencia que mide la educación superior, la eficiencia del mercado de bienes, la eficiencia del mercado laboral, el desarrollo de mercados financieros, la preparación tecnológica y el tamaño del mercado.

En la Tabla 1: Índice Mundial de Innovación 2018, en el ranking se observa que, en relación al subíndice de entrada, el Perú descendió al puesto 59 respecto a los años 2017 y

2016, debido a los cambios gubernamentales ocurridos en el año 2018, impactando en el desarrollo de las actividades de innovación, mientras que, en el subíndice de salida, el Perú subió al puesto 83 en relación a los años anteriores. En cuanto al índice de eficiencia, el país subió al puesto 100 en comparación con los años precedentes.

Según, Gestión (2018) en el mismo Índice Mundial de Innovación 2018, se indica que, en el subíndice de entrada referida a innovación, el Perú se ubica en los lugares: 69 en instituciones; 69 en infraestructura; 27 en sofisticación de mercado; 98 en capital humano e investigación; 88 en producción de conocimiento y tecnología; 42 en sofisticación empresarial y 81 en producción creativa.

Por su lado, Cornell University, INSEAD & WIPO (2018) sobre los resultados del Índice Mundial de Innovación (2018), muestran que, el Perú ha caído al puesto 71 en el ranking de países más innovadores de 126 naciones estudiadas, teniendo a Chile como el país más innovador de América Latina. En la Tabla 1 siguiente, el Índice Mundial de Innovación 2018 muestra los resultados obtenidos por el Perú:

Tabla 1

Índice Mundial de Innovación, 2018

	Global	Entrada	Salida	Eficiencia
2018	71	59	83	100
2017	70	56	85	106
2016	71	56	87	109

Fuente: Datos obtenidos del Índice Mundial de Innovación, 2018

Lo expuesto, Looise & Riemsdijk (2004) deducen que, la innovación es considerada como un elemento importante para el desarrollo de un país, por ser un factor impulsor en las organizaciones para sobresalir en el mercado nacional e internacional asegurando su sostenibilidad, por lo que se convierte en un argumento relevante para el sector empresarial.

1.2.1.2. Definición de innovación organizacional

Jean-Baptiste Say en 1803, citado por Oser & Blanchfield (1980) es uno de los primeros teóricos que aborda el tema, considerando a la innovación como una actividad orientada a brindar a las personas elementos para generar riqueza y mayor productividad a través de la creatividad, incluyendo en dicho proceso la participación del empresario. Bajo esta perspectiva, se identifican dos aspectos importantes: el factor humano como elemento clave para el proceso de innovación y la forma como se comporta el mercado manufacturero.

Por su parte, Schumpeter (1934) aportó el concepto de innovación, a la ciencia económica, como *“la introducción de un bien (producto) nuevo para los consumidores o de mayor calidad que los anteriores, la introducción de nuevos métodos de producción para un sector de la industria, la apertura de nuevos mercados, el uso de nuevas fuentes de aprovisionamiento, o la introducción de nuevas formas de competir que lleven a una redefinición de la industria”*. Asimismo, difundió el tema de “destrucción creativa”, mencionando la importancia de las transformaciones y de acabar con antiguas maneras de realizar las cosas (innovación radical) y la necesidad de generar nuevos modelos que permitan ser más productivos y competitivos (innovación progresiva). Destaco también la relevancia de crear nuevas empresas y el espíritu emprendedor en beneficio de la sociedad.

En añadidura, Schumpeter (1934) propuso dos conceptos importantes a la teoría de desarrollo económico: “la innovación es causa para el desarrollo” y el “empresario innovador”, considerándolo un ente activo y fuerza motriz en los procesos de crecimiento económico a través de la innovación. Asimismo, planteo 5 tipos de innovación: a) Introducción de nuevos productos b) Introducción de nuevos métodos de producción c) Apertura de mercados d) desarrollo de nuevas fuentes de suministro de materias primas o insumos. e) estructura de la industria

Mientras que, Hunt (1983) sostiene en relación a las teorías de mercadotecnia, tienen su base en la forma como se comportan los clientes a través del intercambio entre comprador y vendedor, las empresas se encuentran en un gran reto en el proceso de adaptación de sus productos, a los requerimientos de una demanda heterogénea, lo que hace necesario que los

productos sean diferenciados para atraer sus expectativas, pudiendo necesitarse la creación de nuevos productos, lo cual no solo depende de sus peculiaridades objetivas, sino también se debe tener en cuenta su presentación, atractivo, imagen en los consumidores, o su orientación a otro fragmento de mercado.

Por su lado, Nelson (1993) en cuanto a las aproximaciones de la innovación vista como sistema, considera como las instituciones externas influyen sobre ella (la innovación), en un proceso dinámico a través de experiencias, nuevas ideas y conocimientos.

Mientras que, Tirole (1995) se refiere a otros autores, afines a la teoría de organización industrial, quienes resaltaron la relevancia del posicionamiento en cuanto a la competencia en este sector, mencionando que cada una de ellas innovan para mantener o acrecentar su posición e incrementar su competitividad en relación a otras industrias y al respecto pueden responder realizando innovaciones para no perder su cuota con los clientes, facilitando el avance de otra empresa innovadora o aplicar la defensiva orientada a su posición trascendental en el mercado.

A su vez, Castellanos (2003) explica que la innovación organizacional es la capacidad que tiene la organización para la transmisión de capacidades y tecnología, con el fin de implementar mejoras para ser más competentes y dar un valor agregado, que permite mayor posicionamiento en los usuarios, por lo que se requiere que los trabajadores cambien sus actitudes y comportamientos orientados a generar mayor creatividad e innovación.

Morcillo (2007) menciona que la innovación está estrechamente ligada a la cultura de innovación definiéndola como: *“una forma de pensar y de actuar que genera, desarrolla y establece valores, convicciones y actitudes propensos a suscitar, asumir e impulsar ideas y cambios que suponen mejoras en el funcionamiento y eficiencia de la empresa, aun cuando ello implique una ruptura con lo convencional o tradicional”*.

Por otra parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OECD (2005), en la tercera edición del Manual de Oslo, define a la innovación organizacional como “la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto,

proceso, estructura organizacional, método de comercialización, en las prácticas internas de la empresa, la organización, en el lugar de trabajo o en las relaciones exteriores”.

De acuerdo a Rao & Chuán (2012) la innovación *“Se trata de un proceso que tiene más que ver con la cultura de la empresa que con el dinero o la tecnología que esta empresa pueda tener, “Es un proceso que se puede aprender y practicar, hasta conseguir la perfección, una ciencia social que se puede aprender”* de ahí que, la innovación implica un cambio en el comportamiento y mente de los trabajadores, en el marco de la cultura organizacional y está en el corazón de la empresa; es una disciplina, por lo que, no puede ser considerada como un invento, está orientada a mejorar los procesos con la finalidad de dar valor a la sociedad en un contexto dado.

1.2.1.3 Tipos de innovación organizacional

De acuerdo a la revisión realizada, existen diferentes tipos de innovación organizacional, así:

Damanpour (1996) la clasifica en 6 tipos: a) Innovación radical b) innovación incremental c), innovación administrativa d) Innovación técnica e) Innovación de productos f) Innovación de procesos.

Según el Manual de Oslo (2005) existen cuatro tipos de innovación a) de producto b) de proceso c) de mercadotecnia d) de organización.

Rao & Weintraub (2013) proponen dos tipos de innovación organizacional: a) innovación emocional b) innovación racional. La primera se encuentra relacionada a los impulsos o sentimientos que movilizan a las personas para actuar y la segunda a la capacidad de reflexión, considerando ciertos principios para el logro de objetivos.

1.2.1.4 Medición innovación organizacional

Rao & Weintraub (2013) validaron un instrumento de recolección de información denominado el “Assessment de la Cultura de la Innovación” , cuyo objetivo es diagnosticar

el nivel de implementación de la cultura de innovación en diferentes escenarios a través de la recolección de datos de la población o muestra seleccionada, además también permite evidenciar resultados de la percepción positiva o negativa sobre cada una de las dimensiones y/o indicadores y en base a los resultados obtenidos se puede establecer estrategias, políticas y procesos orientados a la mejora de la innovación organizacional en diferentes escenarios. (Asociación Española para la Calidad , 2017) cuyas siglas son AEC.

Este modelo permite obtener un resultado más profundo y a detalle sobre el estado de la organización con respecto a la innovación (AEC, 2017). Considera dos dimensiones con tres pilares o indicadores cada una de ellas (Rao & Weintraub, 2013) según se muestra en la siguiente figura:

Figura 1. Modelo de Innovación Organizacional

Adaptado del Modelo de Assessment de la Cultura de la innovación, de Jay Rao y Joseph Weintraub, 2013

Elaboración propia.

Según, AEC (2017) la dimensión emocional incluye los valores, conductas y clima, entendiendo que:

Valores: Considerados como elementos claves dentro de la organización, debiendo ser ejercidos por la propia convicción de los miembros de la empresa. La base se sustenta en que las decisiones, hechos y prioridades deben estar guiados por los valores corporativos,

considerando que una empresa es innovadora si invierte dinero y tiempo para la innovación, creatividad y aprendizaje constante de sus miembros.

Conductas: Se refiere a las formas de actuar de los miembros de la organización en relación a la innovación. Por un lado, para los líderes innovadores las conductas están orientadas a generar procesos constantes de cambio y mejora para socializar los planes y proyecciones de futuro y motivar e impulsar al capital humano. En relación a los trabajadores, estos deben mostrar tenacidad para solucionar cualquier problema u obstáculo técnico y considerar al cliente como uno de los principales factores para el logro de objetivos.

Clima: Referido a las relaciones interpersonales en que las personas realizan su trabajo diariamente, pudiendo ser un elemento fortalecedor u obstaculizador de un buen desempeño. Un clima orientado a la innovación promueve el involucramiento, entusiasmo, motivación de los empleados y los reta a asumir riesgos en un ambiente organizacional seguro; así mismo promueve el aprendizaje colectivo y pensamiento independiente.

Por otro lado, para AEC (2017) la dimensión racional incluye a los recursos, procesos y resultados:

Recursos: Relacionado a las personas, a los sistemas y a los proyectos que tienen impacto directo en los valores y en el clima organizacional. Las personas son consideradas como principal factor de innovación dentro de la organización.

Procesos: Referido a las etapas que se siguen para el logro de la innovación en la organización, delimita la hoja de ruta para un adecuado uso de recursos.

Resultados: Referida al grado de éxito que se percibe, bajo tres horizontes: organizacional, externo y personal. El éxito externo refleja la opinión de los consumidores y competidores en torno a cuan innovadora es la organización. El éxito ayuda a fortalecer las conductas, procesos y valores de la organización, facilitando la adecuada toma de decisiones para implementar procesos de motivación, selección de personal y priorización en la ejecución de proyectos.

1.2.2. Desempeño laboral

1.2.2.1. Generalidades

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) analizaron el desempeño laboral de la región para la primera mitad del año 2016, donde el Producto Bruto Interno (PBI) regional se redujo en -0,9% incidiendo en un descenso de 0,6% de la tasa de ocupación urbana, la cual, junto con un incremento en la tasa de participación, causó un alza del desempleo de 1,6%, en comparación con la del año 2015. “La tasa de ocupación urbana se refiere a la población en edad de trabajar que se encuentra ocupada con respecto a la Población Económicamente Activa, mientras que la tasa de participación representa el porcentaje de participación de la población que desea participar en el mercado laboral (excluyendo a las personas que están fuera de la fuerza laboral, entre ellos, estudiantes, amas de casa, jubilados) INEI (2016).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) en adelante INEI, reporta que, en el Perú, desde el año 2010, se evidenció una tendencia de crecimiento en productividad laboral, así para el año 2016, lideró el crecimiento en la región con un 2.2%, poniéndose por delante de Bolivia, Chile y Uruguay, sin embargo, para el año 2017 creció solo en un 0,5%; una de las tasas más bajas en los últimos años.

Tabla 2

Evolución de la productividad laboral en el Perú

Año	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasas	-1.0	6,1	4,9	4,4	4,9	1,7	2,5	2,2	0,5

Fuente: INEI, 2017

Tabla 3

Productividad por trabajador en el Perú

Valores a precios constantes 2007

Año	2013	2014	2015	2016	2017
	29 104	29 581	30 308	30 965	31 144

Fuente: INEI, 2017

En relación a la productividad, esta mide la eficiencia en que el país usa los insumos de la economía, y está en relación a la “*producción por unidad de insumo de mano de obra*” es decir personas ocupadas. En el país en los últimos años se puede observar el incremento de la productividad.

Durante la última década se ha observado un incremento de la productividad en nuestro país (producto medio del trabajo, empleado como medida de la productividad). Se ha elevado de 29 104 soles en el año 2013 a 31 144 soles en el año 2017. (valores a precios constantes 2007). INEI, 2017.

En cuanto a la tasa de crecimiento, el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA), conformada por las personas que están aptas para ejercer funciones productivas, se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4

Población económicamente activa

Zona norte del Perú	Tasa de Crecimiento de la PEA
Trujillo	1.5%
Cajamarca	0.7%
Chiclayo	0.6%
Piura	1.1%
Tumbes	0.8%

Fuente: INEI, 2016

Como se puede observar, la zona norte del Perú tuvo un crecimiento promedio de la Población Económicamente Activa de 0.94%, donde Trujillo lidera el crecimiento con un 1.5%. Estos datos aportan al análisis del desempeño laboral debido a la importancia de conocer como el sector industrial aporta a la productividad laboral del país.

1.2.2.2. Definición de desempeño laboral:

En cuanto a la definición de desempeño laboral, existen diversos autores que han conceptualizado este término, mencionando a continuación, algunos de ellos.

Uno de los primeros autores en definir el desempeño laboral fue Murphy (1990) considerándolo como el conjunto de conductas que son básicas para alcanzar los objetivos y

metas en la organización. Estas conductas están direccionadas a las tareas diferenciándolas en relación a las interpersonales y del puesto de trabajo, por lo que la eficacia y productividad de la organización son reflejo de estas conductas. (Murphy, 1990). De lo mencionado el autor considera como dimensiones del desempeño laboral a) comportamiento dirigido a la tarea b) comportamientos interpersonales c) comportamientos orientados a la pérdida de tiempo y d) comportamientos destructivos.

Motowidlo & Kell (2003) consideran al desempeño laboral como el resultado final que se quiere en la organización, como producto de un trabajador en un tiempo específico, resaltando el valor agregado que da cada trabajador a lo esperado. Asimismo, analiza diversos enfoques multidimensionales del desempeño, entre ellos se menciona: el desempeño adaptativo y activación de rasgos. Por otro lado, revisan los antecedentes causales del desempeño, entre ellos, los rasgos de personalidad, habilidad cognitiva, conocimiento, motivación y capacidades.

Por su parte, Alveiro (2009) explica que el desempeño laboral es una práctica necesaria de los ejecutivos de una empresa, debido al alto mando que éstos generan sobre sus trabajadores en el marco de sus funciones administrativas para determinar los avances y cumplimiento de los objetivos de la organización y plantear políticas adecuadas acorde a los requerimientos de los clientes presentados en los diferentes escenarios y realidades que presenta su sector.

Según Lepine, Erez, & Johnson, citado en Bowling et al. (2013) consideran las actuaciones de las personas como productivas o contra productivas. Además, los autores mencionan que el desempeño laboral refleja las conductas en las que son participes los trabajadores y que éste no solamente evidencia un aspecto positivo, ya que algunos comportamientos o acciones debilitan el camino de las organizaciones, en ese sentido, estos aspectos también forman parte del concepto de desempeño laboral.

Koopmans et al., (2011), clarifica el concepto desde una perspectiva multidimensional, conceptualizándolo como “*comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales*”, puesto que las conductas que presentan los trabajadores pueden tener un gran impacto en el crecimiento y sostenibilidad de las organizaciones.

Así mismo, identifica tres aspectos relevantes: a) La definición del rendimiento laboral debe estar basada en términos de comportamientos b) El rendimiento laboral debe de incluir solo aquellos comportamientos considerados importantes para las metas organizacionales c) El rendimiento laboral debe de ser considerado en forma multidimensional (Koopmans et al., 2011).

De ahí, que Gabini y Salessi (2017) sostienen que el desempeño laboral está compuesto por tres grandes dimensiones: a) rendimiento en la tarea b) rendimiento en el contexto y c) comportamientos laborales contraproducentes.

En cuanto al rendimiento en la tarea, conceptualmente se refiere al grado en que un trabajador demuestra competencias y capacidades formalmente reconocida aportando en forma directa o indirecta al “núcleo técnico de su institución”. El rendimiento en la tarea está relacionado a cuatro aspectos importantes a) creatividad b) desafío c) iniciativa y d) capacitación (Koopmans et al., 2011).

En relación al rendimiento en el contexto, se refiere a las conductas cooperativas y de ayuda que se manifiestan en la organización en cuanto al ambiente psicológico e interpersonal donde se realizan las tareas y que tiene como resultado beneficios positivos en la organización. (Omar, 2010). Para Gabini y Salessi (2017) el rendimiento en el contexto considera tres aspectos básicos: a) Planificación b) participación y c) actualización.

En cuanto, a los comportamientos contraproducentes, Sackett (2002) refiere que son conductas inversas a los objetivos e interés de la organización por parte de los miembros o un miembro de la misma, lo cual amenaza la estabilidad y el bienestar organizacional. Al respecto Gabini y Salessi (2017) refieren que son las conductas que tienen un aporte negativo a la organización y que se visualiza a través de quejas y comentarios negativos.

1.2.2.3. Modelo de desempeño laboral:

Como señala Lepine et al. (2002) las diferentes definiciones existentes sobre desempeño laboral, originó muchas formas de medirlo objetivamente o subjetivamente, existiendo, un conjunto de escalas para tal efecto

Koopmans et al. (2012) elaboraron una escala general para el desempeño laboral (IWPQ), la que responde a las diversidades laborales de las organizaciones. Gabini & Salessi (2017) validaron la Escala de Koopmans en trabajadores argentinos, adaptándola y

validándola para su aplicación en poblaciones hispano hablantes. Asimismo, señalan que existen tres dimensiones para el desempeño laboral, que se presenta en el siguiente gráfico:

Figura 2. Modelo de desempeño laboral

Adaptado del Modelo de Escala de rendimiento laboral propuesto por Gabini y Salessi, 2017.

Elaboración propia

Rendimiento en la tarea: referido a la parte técnica y comprende los factores de creatividad, desafío, iniciativa y capacitación (Gabini y Salessi, 2017).

Comportamientos contraproducentes: referido a aquellos que van en desmedro de la organización y abarca los factores de quejas y comentarios negativos (Gabini y Salessi, 2017).

Rendimiento en el contexto: referido a las relaciones interpersonales y contiene los factores de planificación, participación y actualización (Gabini y Salessi, 2017).

1.2.3. Innovación Organizacional y Desempeño Laboral

A través de la revisión de la literatura y de resultados de investigación se ha podido evidenciar que diferentes autores han investigado y aportado al tema de la innovación organizacional como del desempeño laboral, relacionándolos con diferentes variables, a pesar de ello, se evidencian vacíos en el conocimiento, surgiendo así grandes interrogantes, como: ¿porque ciertas organizaciones son más innovadoras que otras?; ¿qué factores

impiden al talento humano para ser innovadores?, ¿cuál es la percepción del personal sobre la innovación y desempeño laboral dentro de su organización?, ¿qué factores de la innovación se relacionan con el desempeño laboral?.

En base a lo descrito, con el propósito de aportar a la investigación y considerando la importancia de la innovación organizacional y desempeño laboral, debido al entorno cada vez más competitivo que en estos tiempos atraviesan las organizaciones; al considerar que la innovación organizacional se ha vuelto un tema trascendental para sus sostenibilidad, y siendo el desempeño laboral un aspecto de interés en la organizaciones, como en las investigaciones para determinar su relación, se plantea el siguiente problema general de investigación ¿La innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral?

Por otro lado, para el presente estudio, el concepto de la variable innovación organizacional se tomará como referencia la definición planteada por Rao y Chuán (2012) *“Proceso que tiene más que ver con la cultura de la empresa que con el dinero o la tecnología que esta empresa pueda tener.” “Es un proceso que se puede aprender y practicar, hasta conseguir la perfección, una ciencia social que se puede aprender, incluye las dimensiones racional y emocional.”* En cuanto a la variable desempeño laboral se utilizará la definición planteada por Koopmans et al. (2013), definiéndose como conductas que son relevantes para el logro de metas en la organización y que son controladas por cada trabajador incluye las dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

En relación a los instrumentos de recolección de datos se utilizará para la variable innovación organizacional el Assessment de la Cultura de la Innovación, de Jay Rao y Joseph Weintraub; y para la variable desempeño organizacional la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Gabini & Salessi (2017).

Figura 3: Innovación Organizacional y Desempeño Laboral

Fuente: Modelo de Jay Rao y Joseph Weintraub (Innovación Organizacional), y Gabini y Salessi (Desempeño Laboral)

Elaboración propia

Las teorías mencionadas, tanto para innovación organizacional como para desempeño laboral, se eligieron debido a su consistencia lógica, su perspectiva y porque explican las variables en unas cuantas proposiciones (sencillas), además responden a los objetivos de la investigación. En relación a los instrumentos de recolección de información se eligieron debido a que responden a las teorías elegidas (fueron elaboradas por los investigadores que plantearon la teoría).

1.2.4. Industria Cervecera Nacional del Perú

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española se define como industria al “conjunto de operaciones que se llevan a cabo con la intención de obtener, transformar o transportar productos naturales. Las empresas industriales se encargan de transformar la materia prima en un tipo de producto que se conoce como manufactura”.

La industria cervecera en el Perú, se inicia en el siglo XIX, cuando se forman las primeras empresas cerveceras, entre ellas se mencionan: Cervecería Pilsen (1863), Cervecería Backus y Johnston (1879) y Compañía Cervecera del Sur - Cervesur- (1898). Posteriormente, a comienzo del siglo XX, se originan algunos cambios en el sector, la Cervecería Pilsen paso a llamarse Compañía Nacional de Cerveza (CNC), en 1918 se integra a este mercado la fábrica de Cerveza Trujillo, la cervecería Backus y Johnston crea la marca

de cerveza “Cristal” en 1922, la compañía Cervesur consolida sus marcas “Arequipeña” y “Cusqueña” en el año 1954, ingresa al mercado en 1971 la Cervecería San Juan de Pucallpa y en 1972, la Cervecería del Norte en Motupe. A fines de 1980 hay un mayor interés por las empresas por posicionarse a nivel nacional, conllevando a realizar una fuerte publicidad entre los competidores más importantes; culminando esto, en el año 1994, con la integración horizontal de Backus y Johnston con la CNC y la Sociedad Cervecera de Trujillo. (BACKUS, 2018).

Posteriormente, las empresas cerveceras mostraron mucho interés por ingresar a otros mercados regionales. En el año 1995, Cervesur ingresa con la marca “Cusqueña” al mercado limeño de cervezas, lo que impulsó una reacción por parte de Backus & Johnston con el lanzamiento de “Cristal Light”. Conformándose en el año 1996, la Unión de Cervecerías Backus y Johnston (UCPBJ), la que en el año 2000 se integra horizontalmente con la empresa Cervesur, por ello Backus y Johnston termina por adquirir a todas las posibles empresas del sector que le podrían generar algún tipo de competencia.

En el año 2002 la empresa colombiana Bavaria adquiere Backus y Johnston y esta, a su vez, en el año 2005, es adquirida por la sudafricana SAB Miller. En este mismo año, ingresa al mercado peruano de cervezas, Ambev iniciándose otra vez una nueva etapa de rivalidad en el mercado. (INDECOPI, 2015).

Figura 3. Evolución de la estructura del mercado de cervezas peruano, 1994-2019

Fuente: INDECOPI, 2015

En el 2007, AJE Group lanza su marca de cerveza Franca, que no pudo sostenerse en el mercado debido a que no llegó a cumplir la meta de participación del 14% en el rubro cervecero. Un año después (2008), AJE lanza la marca Caral, la cual no logró capturar el 4% de ventas decidiendo pasarla al segmento Premium, pero en el 2011 fue retirada del mercado y reemplazada por Tres Cruces. (INDECOPI, 2015).

En el año 2009, la familia Torvisco lanzó al mercado la cerveza Anpay, no pudiéndose sostener en el mercado debido a que en el 2013 hubo un fuerte incremento del Impuesto Selectivo al Consumo. (INDECOPI, 2015).

En setiembre del 2016, los accionistas de la cervecería Belgo-brasínea AB InBev, actualmente la principal productora mundial en su rubro, y de su rival británica SABMiller aprobaron la fusión de ambas compañías, creándose el mayor grupo cervecero global (Backus, 2017).

En el siguiente gráfico se destaca la conformación del mercado peruano de producción industrial de cervezas.

Figura 4. Mercado peruano de producción de cervezas industriales
Fuente: Passport – Euromonitor

Con respecto al Producto Bruto Interno, la industria cervecera peruana en el año 2018, tuvo un crecimiento del 5.6%, según informe del Banco Central de Reserva del Perú y el crecimiento de volumen de ventas, en el año 2017, crece 3.3% alcanzando un volumen de 14,162 ,000 hl (Backus, 2017). Adicionalmente este sector aporta un 4.7% en la Población Económicamente Activa de los departamentos de Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura y Tumbes. (INEI, 2016).

Así mismo, en relación a la industria cervecera, la consultora Kantar Millward Brown ha realizado en el último año el estudio Brandz Top 20 que mide las 20 marcas más valiosas del Perú. En el listado aparecen cinco marcas que pertenecen a la industria cervecera nacional, tales como Cristal, Pilsen Callao, Cusqueña, Pilsen Trujillo y Arequipeña (Kantar Millward Brown, 2018).

Por este motivo hace relevante analizar en esta industria cervecera, la innovación organizacional y su relación con el desempeño laboral de sus empleados, haciendo el tema de gran relevancia sobre todo para las ciencias administrativas en el marco de liderazgo y comportamiento organizacional, cuyos resultados son de interés para subsiguientes estudios y de utilidad a los ejecutivos cuando adopten políticas y estrategias de innovación organizacional que puedan impactar en el adecuado desempeño laboral de sus empleados.

Por otro lado, Backus y Johnston está ubicada en el tercer lugar en el ranking Merco Empresas Perú por su reputación corporativa empresarial y en primer lugar en el ranking Merco Talento Perú 2018, consolidándose como la empresa más importante del sector cervecero del Perú (Merco, 2018), siendo la única empresa cervecera que figura dentro del ranking.

De esta manera, dentro del ámbito de investigación, se consideran las empresas nacionales que produzcan cerveza de forma industrial y la comercialicen en la Zona Norte del Perú. En este grupo se tienen dos empresas, una de ellas es AJEPER S.A (AJE en adelante), que maneja un gran portafolio de categorías de productos como cervezas, gaseosas, aguas, energizantes, rehidratantes, jugos (AJE, 2018). Amerita precisar que la categoría de cervezas de AJE representa únicamente el 5% del total de portafolio de

categorías que la compañía maneja (AJE, 2018); en ese sentido, AJE sólo representa el 0.1% de participación del mercado (Euromonitor International, 2018). La otra es Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. en (Backus y Johnston, en adelante), que maneja cuatro categorías de productos que son cervezas, aguas, gaseosas y maltas (Backus, 2018). La categoría de Cervezas representa el 87% de la venta del total de categorías, siendo la mayor empresa industrial comercializadora de cervezas en volumen de ventas en el Perú, que logra una participación nacional del 99.3% (Euromonitor, 2018).

En esta empresa, es importante señalar que la mayor actividad comercial de la Industria Cervecera Nacional Zona Norte del Perú, se presenta en los departamentos de Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura y Tumbes, cada uno de ellas engloba cinco áreas funcionales, las cuales son: Ventas, Logística, Recursos Humanos, Trade Marketing y Manufactura.:

Las cuatro primeras áreas funcionales operan en los cinco departamentos mencionados. Sin embargo, el área de manufactura sólo opera en Lambayeque (Motupe). Por ello, sólo se puede obtener información de uno de los cinco departamentos haciendo que esta área no sea comparable para análisis de los resultados. Además, los trabajadores del área de manufactura son personal tercero subcontratado por las empresas cerveceras, es en ese sentido que sus percepciones no fueron consideradas en el presente estudio dado que este contempla únicamente a personal directo.

En el presente estudio se analiza las principales áreas funcionales de gestión del sector:

Área de ventas, se encarga de la venta de los productos y seguimiento de acciones tácticas, así como realizar seguimiento y control de las distintas rutinas de ventas, con el fin de garantizar el cumplimiento de indicadores como cobertura, visibilidad y revisión de inventarios en los puntos de venta.

Área Logística, se encarga de abastecer la cadena de suministro, abarcando la planificación de actividades referente a compras, transporte, almacenaje, mantenimiento y distribución, garantizando la integridad, oportunidad y colocación del producto en los puntos de venta.

Área Recursos humanos, se encarga de los procesos de selección y reclutamiento del personal, de la capacitación e inducción, de evaluaciones periódicas y de las remuneraciones, con el objetivo de garantizar el normal funcionamiento de la estructura organizacional, así como mantener a los empleados identificados y comprometidos con la empresa.

Área Trade Marketing, se encarga de ejecutar acciones de visibilidad en los mercados nicho. Así como, conocer y entender las preferencias del consumidor para mantenerlo fidelizados través de acciones promocionales, finalmente ejecutar la estrategia que les sea desplegada en cuanto a las denominadas 4p's (producto, precio, plaza y promoción) para poder posicionar y mejorar la comercialización del producto.

CAPITULO 2: PLAN DE INVESTIGACIÓN

2.1 El problema

La evolución y cambios acelerados que viene teniendo el mundo exige la necesidad de adaptación de las organizaciones y ello obliga además a nuevos comportamientos que posibiliten la supervivencia y sostenibilidad de las empresas, tal comportamiento está asociado a la nuevas visiones organizacionales, adaptación de sus esquemas y procesos productivos, ajuste de factores internos de manera tal caminar como la modernidad lo exige, adecuando tecnologías, potenciando el capital humano y así mismo atendiendo los factores externos, buscando ser competitivos en armonía con lo que solicita el mercado y las regulaciones que sobre la materia podrían supeditar a la organización. Los procesos de renovación son una constante que se basan en la innovación continua, enfrentando nuevos retos y desafíos que atentan contra la supervivencia de las organizaciones.

En este contexto, el tema de innovación organizacional y desempeño laboral en el Perú, es importante debido a sus índices de productividad, las empresas deben actualmente estar direccionadas a desarrollar procesos de innovación organizacional con orientación al mejor desempeño laboral, aspectos relevantes que les serviría para su crecimiento y permanencia en el mercado y en el tiempo. Sin embargo, se evidencia que en el contexto latinoamericano y sobre todo en el peruano no existe suficiente información y estudios que relacionen ambas variables, por ello, la presente investigación pretende determinar si la innovación organizacional tiene relación con el desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional Zona Norte del Perú, ello en vista de las características que presenta la industria y sobre todo para tener elementos de juicio sobre su comportamiento, si ello ha generado, dentro de la organización, aspectos que la hagan una organización diferente, más aun entendiendo que este tipo de investigaciones aportarán al conocimiento de la correlación entre variables de la que trata y como no, como información comparativa con otras organizaciones internacionales dedicadas a similar industria.

La elaboración de cerveza, distribución y comercialización; constituye para la Industria Cervecera Nacional y para el país, actividades importantes de la producción manufacturera; investigar aspectos que tienen que ver con su desempeño en el escenario nacional e internacional, en el ámbito empresarial interno y externo se formulan retos que deben investigarse y analizarse con debido cuidado, y es en ese sentido que se plantea la presente tesis, para determinar si en los aspectos: innovación organizacional y desempeño laboral, como variables del estudio, existe una relación importante. Pero, más allá de circunstancias internas, podemos verificar que el aporte a la economía y a la sociedad son fundamentales, así dentro de los aspectos socio empresariales, la Industria Cervecera Nacional ofrece, con cifras del 2018, siete plantas de producción, 40 centros de distribución, 125 empresas de transporte para reparto general, 110 empresas de transporte primario, 101 centros de distribución, 236, 500 clientes y un número de colaboradores de 3736 y más allá del impacto en el empleo que se genera y la proyección social que realiza, dentro del aspecto económico, para el mismo período, la Industria Cervecera Nacional realizó una contribución en impuestos del 3,797'192,823 soles, lo que significa una contribución al PBI del orden del 0.68%. (BACKUS, 2018)

2.2. Planteamiento del problema general

¿La innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú?

2.3. Planteamiento de problemas específicos.

- ¿La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú?
- ¿La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú?
- ¿La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú?
- ¿La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú?
- ¿La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú?
- ¿La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú?

2.4. Hipótesis

Hipótesis general

La innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

Hipótesis específicas

- La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.
- La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.
- La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.
- La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.
- La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.
- La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

2.5. Objetivos

2.5.1. Objetivo general

Determinar si la innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

2.5.2. Objetivos específicos

- Determinar si la dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.
- Determinar si la dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.
- Determinar si la dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.
- Determinar si la dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.
- Determinar si la dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.
- Determinar si la dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

CAPITULO 3: METODOLOGÍA DE TRABAJO

3.1. Tipo de investigación

Corresponde a una investigación aplicada, cuantitativa no experimental. Cuantitativa, porque se medirán estadísticamente las dimensiones de la variable innovación organizacional y la variable desempeño laboral; y no experimental porque no se manipularán ningunas de las variables, mostrando su comportamiento en su contexto natural para analizarlos.

Transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento .

Metodología basada en (Hernández, Collado & Baptista 2018).

3.2. Diseño de investigación

Corresponde a un diseño correlacional, ya que se pretende determinar la relación entre dos variables: innovación organizacional y desempeño laboral.

Dónde:

M= Muestra

O₁ = Observación de la variable innovación organizacional

O₂ = Observación de la variable desempeño laboral

r = Relación existente entre ambas variables.

Muestreo probabilístico específicamente el muestreo estratificado.

3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis está comprendida por los empleados de las áreas de logística, ventas, Trade marketing y recursos humanos que trabajan en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte Del Perú, a quienes se aplicó la escala sobre innovación organizacional y desempeño laboral.

3.4. Población de estudio

Durante el desarrollo de la presente investigación se observó que la empresa Backus y Johnston cuenta con el 99.3% y AJE con el 0.1% de participación en el mercado de la Industria Cervecera Nacional del Perú. Además, AJE cuenta con un modelo de operación de distribuidores, quienes dirigen las áreas funcionales (ventas, logística, recursos humanos, Trade marketing y manufactura), por lo que AJE no cuenta con personal directo en muchas localidades. Por estos motivos, el presente análisis de estudio utilizará como referente a la primera empresa mencionada anteriormente y los resultados de la misma serán generalizados para las empresas que actualmente cuenten con menor participación en el mercado cervecero y las futuras empresas que incursionen en este sector.

La población está conformada por 191 empleados adscritos a la industria con mayor participación en el mercado comprendido en las diferentes áreas funcionales, de la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

3.5. Tamaño y selección de la muestra

Para establecer el tamaño de la muestra se usó la fórmula de cálculo de tamaño de muestra para población finita, cuya fórmula se presenta a continuación:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

Dónde:

Z: Nivel de confianza (95% de confianza)

P: Probabilidad de éxito (en este caso, $p = 0.5$)

Q: Probabilidad de fracaso (en este caso, $q = 0.5$)

E: Margen de error 5%

N: Población

n: Tamaño de muestra

$$n = \frac{191(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(190)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{183,4364}{1,4354}$$

$$n = 127.7$$

$$n = 128$$

Aplicando el factor de corrección se tuvo:

$$f = \frac{n_0}{N} = 0,67 > 0,05$$

$$n_f = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} =$$

$$n_f = \frac{128}{1 + \frac{128}{191}}$$

$$n_f = \frac{128}{1,67}$$

$$n_f = 76.6$$

$$n_f = 77$$

La selección de la muestra se realizó con el muestreo probabilístico específicamente el muestreo estratificado de las áreas de trabajo de la Industria Cervecera mencionada, que comprenden los departamentos de Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura y Tumbes, de la empresa de mayor participación en el mercado, que se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 5

Áreas de trabajo de la Industria Cervecera Nacional Zona Norte

Área	Población	%	Muestra	%
Ventas	141	74	57	74
Logística	44	23	17	23
Recursos Humanos	2	1	1	1
Trade Marketing	4	2	2	2
Total	191	100%	77	100%

3.6. Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de datos de las variables Innovación Organizacional y Desempeño Laboral fue la encuesta. Como instrumento, se utilizó el cuestionario, éste se aplicó de manera autoadministrada, es decir, que se proporcionó directamente a las personas a encuestar, la forma de autoadministración tiene distintos contextos como individual, grupal o por envío (correo tradicional, correo electrónico y página web o equivalente). (Hernández, Collado & Baptista 2018). En este caso, se utilizó herramienta Google Drive para realizar el cuestionario y fue enviado a los participantes de manera individual.

Para la variable innovación organizacional, se utilizó la técnica encuesta, dirigida a los empleados antes mencionados. El instrumento fue la escala Assessment de la Cultura de la Innovación, de Jay Raó y Joseph Weintraub. El instrumento consta de dos dimensiones de la innovación: Racional y Emocional, cada una de ellas con tres indicadores : Recursos, procesos y resultados, (Media racional) y valores, conducta, clima (Media emocional), respectivamente, los mismos que tienen 54 ítems (AEC, 2017).

Para la variable desempeño laboral, se utilizó la Escala dirigida a los empleados antes mencionados, el instrumento fue la Escala de Rendimiento Laboral, propuesto por Gabini, Sebastián y Salessi, Solana (2017). Comprende tres dimensiones: Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, desagregada en 16 ítems.

3.7. Herramientas de recolección y análisis de datos

Para procesar los datos obtenidos, se utilizó el programa SPSS versión 24.0. Se usó la estadística descriptiva, para presentar los resultados de las variables de forma independiente, a través de tablas de frecuencia, figuras y barras, que permitieron el análisis y descripción respectiva.

Para contrastar las hipótesis, se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, debido a que las variables se miden de manera ordinal.

CAPITULO 4: DESARROLLO

4.1. Aplicación

Para la ejecución del estudio, se tuvo en cuenta los pasos metodológicos del proceso de investigación científica. A través de la revisión de bibliografía se elaboró el marco teórico para dar sustento a las variables de estudio.

Prevía coordinación y aceptación de la empresa, se identificó la población de estudio constituida por 191 empleados que no ocupan cargo jerárquico y están comprendidos en las áreas de: ventas, logística, trade marketing y recursos humanos, luego se aplicó la fórmula para calcular el tamaño de la muestra y el factor de corrección, se determinó que era de 77

empleados. La selección de la muestra se realizó con el muestreo probabilístico -estratificado.

Para la recolección de datos de la variable innovación organizacional, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento la escala Assessment de la Cultura de la Innovación, de Jay Raó y Joseph Weintraub que consta de 54 ítems. Para medir el instrumento se utilizó el baremo, que se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 6

Baremo innovación organizacional

Escala	Innovación organizacional		Total
	Emocional	Racional	
Excelencia	114 - 135	114 - 135	226 -270
Fortaleza	91 - 113	91 - 113	183 – 226
Regular	70 – 90	70 – 90	140 – 182
Mejora	48 – 69	48 – 69	97 – 139
Riesgo	27 - 47	27 - 47	54 – 96
Total	27 – 135	27 – 135	54 - 270

Para la variable desempeño laboral, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento la escala de Rendimiento Laboral, propuesto por Gabini y Salessi (2017), que costa de 16 ítems. Para medir el instrumento se utilizó el siguiente baremo:

Tabla 7

Baremo desempeño laboral

Escala	Desempeño laboral			Total
	Rendimiento en la tarea	Comportamiento contraproducente	Rendimiento en el contexto	
Bueno	25 - 35	5 - 25	16 - 20	59 - 80
Regular	16 – 24	5 – 11	10 – 15	37 - 58
Malo	7 – 15	12 – 18	4 – 9	16 – 36
Total	7 - 35	19 - 25	4 - 20	16 - 80

Ambos instrumentos tuvieron una valoración con formato de tipo Likert de 5 puntos:

1. Nunca

2. Raras veces
3. A veces
4. Frecuentemente
5. Siempre

La validez de los instrumentos, se formalizó a través de la técnica de “juicio de expertos”. Se sometió a juicio de siete expertos (Franklin Rios, Mario Chipoco, Ricardo Bayona, Carlos Recuay, Juan Sandoval, Omar Salinas y Miguel Durand) para su análisis bajo los siguientes criterios de validación: claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia, suficiencia, actualidad y metodología, lo que se sometió a la prueba de distribución binomial, concluyéndose que existe concordancia entre los jueces para los ítems de ambas variables. La hoja de vida de los jueces expertos se encuentra en el anexo 08 y la validación de las encuestas en el anexo 09.

Para la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la prueba piloto en 30 empleados que no participaban de la investigación pero que eran de las mismas áreas funcionales y presentaban las mismas características de la población de estudio. Los resultados se sometieron al coeficiente Alpha de Cronbach, donde al tener un p valor < 0.05 , se concluye que existe concordancia entre los jueces para dichos ítems respecto a los instrumentos de Innovación Organizacional y Desempeño Laboral, por lo que se concluye que los instrumentos son válidos y determinando que ambos son de excelente confiabilidad.

Se elaboró la base de datos en el programa SPSS versión 24.0. y se procedió a la aplicación de las dos escalas a cada trabajador individualmente - vía online- durante 25 minutos en un periodo de dos semanas, obteniéndose 77 instrumentos completos.

Los datos recolectados fueron vaciados y capturados en la base de datos antes citada. Para el procesamiento de los mismos, se usó la Estadística Descriptiva (estatinos) que permitió confeccionar tablas y figuras estadísticas, y para la correlación se usó la prueba estadística Rho de Spearman debido a que las variables se miden de manera ordinal.

4.2. Resultados de la encuesta

Los principales resultados de la aplicación de instrumentos de recolección de datos, se muestran a continuación:

4.2.1. Datos Generales

Se analizan los principales datos relevantes que arrojaron los instrumentos de recolección de datos:

Tabla 8

Áreas donde labora el personal

Áreas	Frecuencia	Porcentaje
Ventas	57	74,0
Logística	17	22,1
Trade Marketing	2	2,6
Recursos humanos	1	1,3
Total	77	100,0

En la tabla 8, se presentan los resultados sobre el área donde labora el personal de la Industria Cervecera estudiada, tiene la muestra de 77 empleados, todos ellos trabajan en áreas funcionales, de los cuales (57) son el 74,0% trabaja en el área de ventas, (17) son el 22,1% en el área de logística, dos son el 2,6% en el área de Trade marketing y uno es el 1,3% y labora en el área de recursos humanos.

Figura 5. Áreas donde labora el personal.

4.2.2. Variable Innovación Organizacional

Se analiza la primera variable para determinar la consideración que tienen los empleados sobre la Innovación Organizacional. (Ver Rao y Chuán, 2012)

Tabla 9

Innovación organizacional

Innovación organizacional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Riesgo	1	1,3	1,3
Mejora	4	5,2	6,5
Regular	12	15,6	22,1
Fortaleza	27	35,1	57,1
Excelencia	33	42,9	100,0
Total	77	100,0	

En la Tabla 9, se observa que 42.9% de encuestados consideran como de excelencia la innovación organizacional en la Industria estudiada, el 35,1% como fortaleza, un 15,6% regular, el 5,2% en mejora y el 1,3% en riesgo.

Figura 6. Innovación organizacional

En la tabla 10, se observan los resultados sobre la innovación organizacional en su dimensión emocional. Los resultados muestran que el 42,9% de encuestados indican que es de excelencia, el 33,8% fortaleza, 16,9% regular, 5,2% mejora y el 1,3% que está en riesgo.

Tabla 10

Innovación organizacional - dimensión emocional

Innovación organizacional - dimensión emocional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Riesgo	1	1,3	1,3
Mejora	4	5,2	6,5
Regular	13	16,9	23,4
Fortaleza	26	33,8	57,1
Excelencia	33	42,9	100,0
Total	77	100,0

Figura 7. Innovación organizacional en la dimensión emocional.

En la tabla 11, se aprecian los resultados sobre la innovación organizacional en su dimensión racional, donde se tiene que el 41,6% indica que está en excelencia, el 35,1% fortaleza, el 14,3% regular, el 7,8% mejora y el 1,3% en riesgo.

Tabla 11

Innovación organizacional - dimensión racional

Innovación organizacional - dimensión racional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Riesgo	1	1,3	1,3
Mejora	6	7,8	9,1
Regular	11	14,3	23,4
Fortaleza	27	35,1	58,4
Excelencia	32	41,6	100,0
Total	77	100,0

Figura 8. Innovación organizacional en la dimensión racional.

4.2.3. Variable Desempeño Laboral

Se analiza la segunda variable para determinar la consideración que tienen los empleados sobre el Desempeño Laboral. Ver (Koopmans et al. 2013).

Tabla 12

Desempeño laboral

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	23	29,9	29,9
Bueno	54	70,1	100,0
Total	77	100,0

Figura 9. Desempeño laboral.

En la tabla 12, se analiza los resultados sobre el desempeño laboral, donde se observa que el 29,2% indica que es regular y el 70,1% que es bueno.

Tabla 13

Desempeño laboral - rendimiento en la tarea

Desempeño Laboral - Rendimiento en la tarea	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	6	7,8	7,8
Bueno	71	92,2	100,0
Total	77	100,0

Figura 10. Desempeño laboral en la dimensión rendimiento en la tarea.

Los resultados en relación a la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral, reflejan que el 7,8% de encuestados indican que es regular y el 92,2% que es bueno, como se muestra en la Tabla 13.

Tabla 14

Desempeño laboral - comportamientos contraproducentes

Desempeño Laboral - Comportamientos contraproducentes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	15	19,5	19,5
Regular	27	35,1	54,5
Bueno	35	45,5	100,0
Total	77	100,0

Figura 11. Desempeño laboral en la dimensión comportamientos contraproducentes.

En la tabla 14, se presentan los resultados de la variable desempeño laboral en su dimensión comportamientos contraproducentes, donde el 19,5% de encuestados indican que es malo, por lo tanto presentan un comportamiento contraproducente, el 35,1% tiene un regular comportamiento contraproducente y el 45,5% indica que es bueno, lo que indica que no presentan un comportamiento contraproducente.

Tabla 15

Desempeño laboral - rendimiento en el contexto

Desempeño Laboral - Rendimiento en el contexto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	14	18,2	18,2
Bueno	63	81,8	100,0
Total	77	100,0

Figura 12. Desempeño laboral en la dimensión rendimiento en el contexto.

En la Tabla 15, se observan los resultados sobre la variable desempeño laboral en la dimensión rendimiento en el contexto, donde el 18,2% indica que es regular y el 81,8% es bueno.

4.2.4. Innovación organizacional y desempeño laboral

Tabla 16

Innovación organizacional y desempeño laboral

Innovación organizacional	Desempeño laboral		Total
	Regular	Bueno	
Riesgo	1 100,0%	0 0,0%	1 100,0%
Mejora	2 50,0%	2 50,0%	4 100,0%
Regular	10 83,3%	2 16,7%	12 100,0%
Fortaleza	10 37,0%	17 63,0%	27 100,0%
Excelencia	0 0,0%	33 100,0%	33 100,0%
Total	23 29,9%	54 70,1%	77 100,0%

En la Tabla 16, se analizan los resultados de la encuesta sobre la variable innovación organizacional y la variable desempeño laboral, donde: El 100% de encuestados que consideran que la innovación organizacional está en riesgo, indican un desempeño laboral regular. De los que consideran la innovación organizacional en mejora, un 50,0% de ellos indican un desempeño regular y el otro 50,0% bueno. Los que atribuyen la innovación organizacional regular, el 83,3% de ellos consideran un desempeño laboral regular y el 16,7% bueno. Así mismo, los que indican la innovación organizacional en fortaleza, el 37,0% de ellos indican un desempeño laboral regular y el 63,0% bueno. Y finalmente los que atribuyen una innovación organizacional en excelencia el 100,0% indican un desempeño laboral bueno.

Tabla 17

Dimensión emocional de la innovación organizacional y dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral

Innovación organizacional emocional	Desempeño laboral rendimiento en la tarea		Total
	Regular	Bueno	
Riesgo	0	1	1
	0,0%	100,0%	100,0%
Mejora	0	4	4
	0,0%	100,0%	100,0%
Regular	1	12	13
	7,7%	92,3%	100,0%
Fortaleza	0	26	26
	0,0%	100,0%	100,0%
Excelencia	0	33	33
	0,0%	100,0%	100,0%
Total	1	76	77
	1,3%	98,7%	100,0%

En la Tabla 17, se analizan los resultados sobre la dimensión emocional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral, donde se observa que, del total de encuestados que indican la innovación organizacional emocional en riesgo, indican un rendimiento en la tarea bueno. Los que atribuyen la innovación organizacional emocional en mejora indican un rendimiento en la tarea bueno. De los que atribuyen la innovación organizacional emocional regular, el 7,7% de ellos indican un rendimiento en la tarea regular y el 92,3% bueno. Así mismo de los que atribuyen

una innovación organizacional emocional en fortaleza, indican un rendimiento en la tarea bueno. Y, los que atribuyen una innovación organizacional emocional en excelencia, indican un rendimiento en la tarea bueno.

Tabla 18

Dimensión emocional de la innovación organizacional y dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral

Innovación organizacional emocional	Desempeño laboral comportamientos contraproducentes			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Riesgo	0	0	1	1
	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Mejora	0	2	2	4
	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Regular	1	6	6	13
	7,7%	46,2%	46,2%	100,0%
Fortaleza	4	11	11	26
	15,4%	42,3%	42,3%	100,0%
Excelencia	10	8	15	33
	30,3%	24,2%	45,5%	100,0%
Total	15	27	35	77
	19,5%	35,1%	45,5%	100,0%

En la tabla 18, se presentan los resultados sobre la innovación organizacional emocional y el comportamiento contraproducente del desempeño laboral del personal de la industria Cervera nacional de la zona norte del Perú. Donde del total de personas que indican que la innovación organizacional emocional está en riesgo, el 100% indica que presenta un comportamiento contraproducente bueno, es decir no presentan comportamientos contraproducentes. Del total que indican innovación organizacional emocional en mejora, el 50,0% indica que presenta un comportamiento contraproducente regular y el otro 50,0% indica bueno, que significa que no presentan comportamientos contraproducentes. De los que indican la innovación organizacional emocional regular, el 7,7% indican un comportamiento contraproducente malo, que quiere decir que se evidencia comportamiento contraproducente, el 46,2% de los empleados indica que es regular y el otro 46,2% bueno, que significa que no presentan comportamientos contraproducentes. De los que presentan innovación organizacional emocional en fortaleza, el 15,4% presentan un comportamiento contraproducente malo, que significa que presentan comportamientos contraproducentes, el

42,3% indica que es regular y el otro 42,3% indica que es bueno, que significa que no presentan comportamientos contraproducentes. Finalmente, de los que atribuyen una innovación organizacional emocional en excelencia, el 30,3% tiene un comportamiento contraproducente malo, que significa que presentan comportamientos contraproducentes, el 24,2% indica que es regular y el 45,5% indica que es bueno, que significa que no presentan comportamientos contraproducentes.

Tabla 19

Dimensión emocional de la innovación organizacional y dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral

Innovación organizacional emocional	Desempeño laboral		Total
	Rendimiento en el contexto Regular	Bueno	
Riesgo	0	1	1
	0,0%	100,0%	100,0%
Mejora	1	3	4
	25,0%	75,0%	100,0%
Regular	4	9	13
	30,8%	69,2%	100,0%
Fortaleza	7	19	26
	26,9%	73,1%	100,0%
Excelencia	0	33	33
	0,0%	100,0%	100,0%
Total	12	65	77
	15,6%	84,4%	100,0%

En la tabla 19, se analizan los resultados de la dimensión emocional de la variable innovación organizacional y el rendimiento en el contexto del desempeño laboral, observándose que del 100% de encuestados que indican la innovación organizacional emocional en riesgo indican un rendimiento en el contexto bueno. De los que atribuyen a la innovación organizacional emocional en mejora el 25,0% de ellos atribuyen un rendimiento en el contexto regular y el 75,0% bueno. De los que indican la innovación organizacional emocional regular, el 30,8% de ellos indican un rendimiento en el contexto regular y el 69,2% bueno. Así mismo, Los que atribuyen la innovación organizacional emocional en

fortaleza el 26,9% de ellos atribuyen un rendimiento en el contexto regular y el 73,1% bueno. Y, los que atribuyen una innovación organizacional emocional en excelencia, indican un rendimiento en el contexto bueno.

Tabla 20

Dimensión racional de la innovación organizacional y dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral

Innovación organizacional racional	Desempeño laboral rendimiento en la tarea		Total
	Regular	Bueno	
Riesgo	0	1	1
	0,0%	100,0%	100,0%
Mejora	0	6	6
	0,0%	100,0%	100,0%
Regular	1	10	11
	9,1%	90,9%	100,0%
Fortaleza	0	27	27
	0,0%	100,0%	100,0%
Excelencia	0	32	32
	0,0%	100,0%	100,0%
Total	1	76	77
	1,3%	98,7%	100,0%

En la Tabla 20, se analizan los resultados de la encuesta sobre la variable innovación organizacional en la dimensión racional y la variable desempeño laboral en la dimensión rendimiento en la tarea, donde: El 100% de encuestados que consideran a la innovación organizacional racional en riesgo, indican un rendimiento en la tarea bueno. De los que consideran la innovación organizacional emocional en mejora, el 100% de ellos indican un desempeño bueno. Los que atribuyen la innovación organizacional racional regular, el 9.1% atribuyen un rendimiento en la tarea regular y el 90.9 bueno Así mismo, los que indican la innovación organizacional racional en fortaleza, el 26,9% de ellos indican un rendimiento en el contexto regular y el 73,1% bueno. Y finalmente los que atribuyen una innovación organizacional racional en excelencia el 100,0% indican un desempeño laboral bueno.

Tabla 21

Dimensión racional de la innovación organizacional y dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral

Innovación organizacional racional	Desempeño laboral comportamientos contraproducentes			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Riesgo	0	1	0	1
	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Mejora	1	2	3	6
	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%
Regular	0	6	5	11
	0,0%	54,5%	45,5%	100,0%
Fortaleza	5	10	12	27
	18,5%	37,0%	44,4%	100,0%
Excelencia	9	8	15	32
	28,1%	25,0%	46,9%	100,0%
Total	15	27	35	77
	45,5%	35,1%	19,5%	100,0%

En la tabla 21, se presentan los resultados sobre la innovación organizacional racional y el comportamiento contraproducente del desempeño laboral del personal de la industria Cervera nacional de la zona norte del Perú. Donde del total de personas que indican que la innovación organizacional racional está en riesgo, el 100% indica que presenta un comportamiento contraproducente regular. De los que indican que la innovación organizacional racional está en mejora, el 16,7% indica que presenta un comportamiento contraproducente malo, que significa que si presentan comportamientos contraproducentes, el 33,3% indica que es regular y el 50,0% indica que es bueno, que quiere decir que no presentan comportamientos contraproducentes. De los que indican que la innovación organizacional racional es regular, el 54,5% indican un comportamiento contraproducente regular y el 45,5% bueno, lo que significa que no presentan comportamientos contraproducentes. De los que indican innovación organizacional racional en fortaleza, el 18,5% presentan un comportamiento contraproducente malo, que quiere decir que si presenta comportamientos contraproducentes, el 37,0% indica que es regular y el 44,4% indica que es bueno, lo que significa que no presentan comportamientos contraproducentes. Finalmente, de los que atribuyen una innovación organizacional racional en excelencia, el 18,5% tiene un comportamiento contraproducente malo, que quiere decir que si presentan

comportamientos contraproducentes, el 37,0% indica que es regular y el 44,4% indica que es bueno, lo que significa que no presentan comportamientos contraproducentes.

Tabla 22

Dimensión racional de la innovación organizacional y dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral

Innovación organizacional racional	Desempeño laboral rendimiento en el contexto		Total
	Regular	Bueno	
Riesgo	1 100,0%	0 0,0%	1 100,0%
Mejora	2 33,3%	4 66,7%	6 100,0%
Regular	3 27,3%	8 72,7%	11 100,0%
Fortaleza	6 22,2%	21 77,8%	27 100,0%
Excelencia	0 0,0%	32 100,0%	32 100,0%
Total	12 15,6%	65 84,4%	77 100,0%

En la tabla 22, se analizan los resultados sobre la variable innovación organizacional racional y el rendimiento en el contexto del desempeño laboral, donde se observa que del total de encuestados que indican la innovación organizacional racional en riesgo el 100% de ellos indican un rendimiento en el contexto regular. Los que indican una innovación organizacional racional en mejora el 33,3% de ellos indican un rendimiento en el contexto regular y el 66,7% bueno. De los que indican la innovación organizacional racional regular el 27,3% indican un rendimiento en el contexto regular y el 72,7% bueno. Los que presentan innovación organizacional racional en fortaleza el 22,2% de ellos atribuyen un rendimiento en el contexto regular y el 77,8% bueno. Y los que atribuyen una innovación organizacional racional en excelencia el 100,0% indican que presenta un rendimiento en el contexto bueno.

CAPITULO 5: ANALISIS DE RESULTADOS

5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

5.1.1. Validez

La validez de los instrumentos se formalizó a través de la técnica de “juicio de expertos”. Se sometió a juicio de 7 expertos el instrumento de medición, ver pág. 35, para su análisis bajo los siguientes criterios de validación:

- Claridad: Formulación con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.
- Objetividad. expresados en conductas observables y medibles
- Consistencia: Basados en aspectos teóricos y científicos.
- Coherencia: Relación lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.
- Pertinencia: El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.
- Suficiencia: Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable.
- Actualidad: Está de acorde al avance científico
- Metodología: La estructura sigue un orden lógico.

Los resultados se sometieron a la prueba de distribución binomial, cuyos resultados de los ítems para la variable innovación organizacional es 0.0078; y para la variable desempeño laboral es 0.0078, que indica que al ser $p \text{ valor} < 0.05$, se concluye que existe concordancia entre los jueces para los ítems de ambas variables.

5.1.2. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos de la investigación, fueron sometidos al coeficiente Alpha de Cronbach, se calculó luego de ejecutar la prueba piloto en 30 empleados de la empresa que no participaron de la investigación y que tienen las mismas características de la población de estudio. Ver pág. 35

Se obtuvo un valor Alpha de Cronbach de 0.991; para la escala de innovación organizacional, y para la escala de desempeño laboral de 0.841; lo que indica que ambos instrumentos son de excelente confiabilidad (anexo 6 y anexo 7)

5.2. Resultado de la prueba de hipótesis general

5.2.1. Relación entre las variables innovación organizacional y desempeño laboral

H₀: La innovación organizacional no se relaciona con el desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

H₁: La innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

Tabla 23 *Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral*

		Innovación organizacional	Desempeño laboral
Innovación organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,633**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,633**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

El valor de la prueba Rho de Spearman para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ es: $Rho = 0,633$ y $p = 0,000$

Como se muestra en la tabla 23, la prueba Rho de Spearman, resultó significativa para un nivel de significación de $\alpha=0,05$, la decisión es rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , debido a que $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$, por lo que podemos establecer que la innovación organizacional tiene relación directa, significativa y alta con el desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

Los hallazgos encontrados confirman que existe relación entre innovación organizacional y desempeño laboral, los cuales son consistentes con otros estudios realizados, como es el caso de la investigación de Afcha (2011), quien mencionó que la implementación de procesos de innovación se relaciona con el desempeño laboral, lo que

permite a las empresas ejecutar modificaciones en sus funciones para responder a las exigencias tanto internas como externas. Así mismo, la investigación que realizó Ortega (2013) sobre “Relación entre innovación y Desempeño Organizacional” afirmó que, existe una relación significativa entre ambas variables, a su vez, la investigación de Lichtenthaler (2016) tuvo entre sus hallazgos que, las organizaciones, en forma constante, tienden a buscar procesos de innovación considerando las oportunidades existentes, para mantener una relación con el desempeño.

Así mismo, Pot (2011) aseveró que el desempeño y calidad laboral son posibles si se implementan propuestas de innovación en las organizaciones, por su parte Yurs (2016), mencionó que la innovación es relevante para la sostenibilidad de las empresas ya que al estar preparadas tendrán una relación directa con el desempeño laboral. En la misma línea Vagnani, Gatti, & Proetti (2019) mencionaron que la innovación debe estar en todos los niveles organizacionales evidenciando una relación favorable con el desempeño laboral.

5.2.2. Resultado de la prueba de hipótesis específicas

5.2.2.1. Relación entre la dimensión emocional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral

H₀: La dimensión emocional de la innovación organizacional no se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona del Perú.

H₁: La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona del Perú.

Tabla 24

Relación entre la dimensión emocional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral

		Innovación organizacional emocional	Rendimiento en la tarea
Innovación organizacional emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,416**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
Rendimiento en la tarea	Coeficiente de correlación	,416**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

El valor de la prueba Rho de Spearman para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ es: $Rho = 0,416$ y $p = 0,00$.

En la tabla 24, se observa que la prueba Rho de Spearman resultó significativa para un nivel de significación de $\alpha=0,05$. La decisión es rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , debido a que $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$, determinándose que la dimensión emocional de la innovación organizacional tiene relación directa, significativa y moderada con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral.

5.2.2.2. Relación entre la dimensión emocional de la innovación organizacional y la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral

H₀: La dimensión emocional de la innovación organizacional no se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona del Perú.

H₁: La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona del Perú.

Tabla 25

Relación entre la dimensión emocional de la innovación organizacional y la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral

		Innovación organizacional emocional	Comportamientos contraproducentes
Innovación organizacional emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,126
	Sig. (bilateral)	.	,275
	N	77	77
Comportamientos contraproducentes	Coeficiente de correlación	-,126	1,000
	Sig. (bilateral)	,275	.
	N	77	77

El valor de la prueba Rho de Spearman para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ es: Rho = -0,126 y $p = 0,275$.

En la tabla 25, se analiza que las variables dimensión emocional de la innovación organizacional está relacionado indirectamente a la dimensión comportamientos contraproducentes, la prueba Rho de Spearman resultó no significativa para un nivel de significación de $\alpha=0,05$, aceptándose la H_0 , debido a que $p \text{ valor} = 0,275 > 0,05$, por lo que se establece que la dimensión emocional de la innovación organizacional no se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral.

5.2.2.3. Relación entre la dimensión emocional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral.

H₀: La dimensión emocional de la innovación organizacional no se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecería Nacional de la Zona del Perú.

H₁: La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecería Nacional de la Zona del Perú.

Tabla 26

Relación entre la dimensión emocional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral

		Innovación organizacional emocional	Rendimiento en el contexto
Innovación organizacional emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,418**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
Rendimiento en el contexto	Coeficiente de correlación	,418**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

El valor de la prueba Rho de Spearman para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ es: $Rho = 0,418$ y $p = 0,000$.

La prueba Rho de Spearman resultó significativa para un nivel de significación de $\alpha=0,05$, debido a que $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$, determinándose que la dimensión emocional de la innovación organizacional tiene relación directa, significativa y moderada con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral, como se muestra en la tabla 26.

5.2.2.4. Relación entre la dimensión racional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral

H₀: La dimensión racional de la innovación organizacional no se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona del Perú.

H₁: La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona del Perú.

Tabla 27

Relación entre la dimensión racional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral

		Innovación organizacional racional	Rendimiento en la tarea
Innovación organizacional racional	Coeficiente de correlación	1,000	,357**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	77	77
Rendimiento en la tarea	Coeficiente de correlación	,357**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	77	77

El valor de la prueba Rho de Spearman para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ es: Rho = 0,357 y $p = 0,001$.

Como se muestra en la Tabla 27, la prueba Rho de Spearman resultó significativa para un nivel de significación de $\alpha=0,05$. Debido a que $p \text{ valor} = 0,001 < 0,05$, se determina que entre la dimensión racional de la innovación organizacional tiene relación directa, significativa y baja con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral.

5.2.2.5. Relación entre la dimensión racional de la innovación organizacional y la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral

H₀: La dimensión racional de la innovación organizacional no se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona del Perú.

H₁: La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona del Perú.

Tabla 28

Relación entre la dimensión racional de la innovación organizacional y la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral

		Innovación organizacional racional	Comportamientos contraproducentes
Innovación organizacional racional	Coefficiente de correlación	1,000	-,066
	Sig. (bilateral)	.	,570
	N	77	77
Comportamientos contraproducentes	Coefficiente de correlación	-,066	1,000
	Sig. (bilateral)	,570	.
	N	77	77

El valor de la prueba Rho de Spearman para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ es: Rho = -0,066 y p = 0,570.

En la tabla 28, se observa que la prueba Rho de Spearman resultó no significativa para un nivel de significación de $\alpha=0,05$, la decisión es aceptar la H_0 , debido a que p valor = $0,570 > 0,05$, se determina que la dimensión racional de la innovación organizacional no se relaciona directamente con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral.

5.2.2.6. Relación entre la dimensión racional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral

H₀: La dimensión racional de la innovación organizacional no se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona del Perú.

H₁: La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona del Perú.

Tabla 29

Relación entre la dimensión racional de la innovación organizacional y la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral

		Innovación organizacional racional	Rendimiento en el contexto
Innovación organizacional racional	Coefficiente de correlación	1,000	,419**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
Rendimiento en el contexto	Coefficiente de correlación	,419**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

El valor de la prueba Rho de Spearman para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ es: Rho = 0,419 y $p = 0,000$.

En la tabla 29, se analiza los resultados de la prueba Rho de Spearman, evidenciándose que resultó no significativa para un nivel de significación de $\alpha=0,05$, debido a que $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$, por lo que se establece que la dimensión racional de la innovación organizacional tiene relación directa, significativa y moderada con la dimensión rendimiento en el contexto.

Después del análisis de Resultados se afirma que:

El Objetivo General: “Determinar si la Innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte Del Perú”, si se cumple.

El Objetivo específico: “Determinar si la dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú”, si se cumple.

El Objetivo específico: “Determinar si la dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú”, no se cumple.

El Objetivo específico: “Determinar si la dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú”, si se cumple.

El Objetivo específico: “Determinar si la dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú”, si se cumple.

El Objetivo específico: “Determinar si la dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú”, no se cumple.

El Objetivo específico: “Determinar si la dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú” si se cumple.

CONCLUSIONES

1. Referente a la hipótesis general, los resultados hallados determinan que la innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.
2. En relación a la primera hipótesis específica, se determinó que la dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral.
3. En cuanto a la segunda hipótesis específica, los hallazgos muestran que la dimensión emocional de la innovación organizacional no se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral.
4. Por otro lado, para la tercera hipótesis específica, se determinó que la dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral.
5. En relación a la cuarta hipótesis específica, se determinó que la dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral.
6. Para la quinta hipótesis específica, se determina que la dimensión racional de la innovación organizacional no se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral.
7. En cuanto a la sexta hipótesis específica se pudo determinar que la dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto.

RECOMENDACIONES

Debido a los bajos índices de innovación y productividad en el Perú, como se evidencia en el Índice Global de Innovación (2018) y en la Evolución de la Productividad (2017), las universidades tienen un rol preponderante como fuentes de conocimientos y participantes del desarrollo económico y social del país, por lo que se debe fortalecer su relación con la sociedad, en el marco del proceso de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I).

Los resultados muestran que la innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral, sería interesante que otras industrias, no solo del sector de estudio, realicen investigaciones con ambas variables de acuerdo a su contexto, considerando por ejemplo: Tipo de industria, ciclo de vida y tamaño, cuyos resultados podrían facilitar el fortalecimiento de políticas y estrategias de innovación organizacional, orientadas a lograr un mejor desempeño laboral y sostenibilidad en el tiempo.

Los resultados del estudio muestran la necesidad de seguir ahondando en el tema promoviendo investigaciones orientadas al análisis de la relación causal entre la innovación organizacional y el desempeño laboral.

La sugerencia de valor del presente estudio, es generar el interés y motivación por parte de industrias nacionales de otros rubros, así como industrias cerveceras de otros países para analizar la innovación y desempeño laboral como variables relevantes orientadas a lograr ventajas competitivas.

REFERENCIAS

- AEC (2017). Índice de la Cultura de la Innovación. Cultura de La Innovación.
- Afcha, S. (2011). Innovaciones organizacionales y su efecto sobre el desempeño empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(56), 544–567.
- AJE (19 de Febrero de 2018). Acerca de AJE: Grupo AJE. Obtenido de AJE sitio web: <https://www.ajegroup.com/es/>
- Alveiro, M. (2009). Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano. *Visión Futuro*, 11(1).
- BACKUS (2017). *Informe anual 2017*. Recuperado de backus.pe/pdf/Memoria-Anual-2017-Backus.pdf
- BACKUS (19 de Octubre de 2018). *Nosotros: Backus*. Obtenido de Backus Sitio Web: <http://backus.pe/nosotros/>
- BCRP (2012) Evolución de la productividad laboral en el Perú, 1-3
- Bowling, N., Khazon, S., Meyer, R., & Burrus, C. (2013). Situational Strength as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89–104.
- Castellanos, J. (2003). PyMES innovadoras: Cambio de estrategias e instrumentos. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 47 (Enero-Abril), 10–33.
- CEPAL (2016). Conyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, Cadenas mundiales de suministro y empleo decente.
- Crema, M., Verbano, C. & Venturini, K. (2014). Linking strategy with open innovation and performance in SMEs. *Measuring Business Excellence*, 18(2), 14–27.
- Cornell University, INSEAD & WIPO. (2018). Global innovation index
- Dávila, D., Escobar, A., Mulett, L., & Uribe, A. F. (2011). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI, 12(2), 105–115.
- Diario Oficial El Peruano (21 de octubre del 2016). Perú es el único que registra reducción en el desempleo.

- Ekvall, G., & Ryhamnar, L. (1999). The Creative Climate: Its Determinants and Effects at a Swedish University. *Creativity Research*, 12(4), 303–310.
- Farnese, M., & Livi, S. (2015). How reflexivity enhances organizational innovativeness: the mediation role of team support for innovation and individual commitment. *Knowledge Management Research & Practice*. doi:10.1057/kmrp.2015.13
- Flores, A. (2011). Innovación incremental basada en capacidades dinámicas, Evidencia empírica en las empresas peruanas. *Journal of Business*, 3(2), 3–15.
- Flores, M. (2015). La innovación como cultura organizacional sustentada en procesos humanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(70), 355–371.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10–26.
- Gupta, A., & Govindarajan, V. (1984). Business Unit Strategy, Managerial Characteristics, and Business Unit Effectiveness at Strategy Implementation. *Academy of Management Journal*, 27(1), 25–41.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación: 6ta. Edición). México D.F.: McGraw-Hill
- INEI (2016) Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007-2016, 1-552
- INEI (2017) Perú: Indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007-2017, 1-543
- INDECOPI (2015) Dinámica de mercado en el largo plazo: El caso de la industria de Cerveza en el Perú, 1-35
- Innovation Index, G. (2018). Global Innovation Index 2018 Peru.
- Kantar Millward Brown. (19 de Febrero de 2018). BrandZ: Kantar Millward Brown. Obtenido de Kantar Millward Brown Sitio Web: <http://www.millwardbrown.com/brandz/rankings-and-reports/top-latin-american-brands/2018>
- Koopmans, L., Bernaards, C., & Hildebrandt, V. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *IJPPM*, 62(1), 6–28.

- Lepine, J., Erez, A., & Johnson, D. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65.
- Lichtenthaler, U. (2016). Toward an innovation-based perspective on company performance. *Management Decision*, 54(1), 66–87.
- Looise, J., & Riemsdijk, M. (2004). Innovating organisations and HRM: A conceptual framework. *Management Revue*, 15(3), 277–287.
- Memoria Anual Backus (2017) Backus , Orgullosamente parte de ABInBev, 1-66
- Merco. (2018). RankinG Merco talento peRú 2018 Las, 10–11.
- Montoya, M. (2015). *Gestión de la Innovación : efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores*. (Tesis de Doctorado) Universitat Politècnica de Catalunya BarcelonaTech.
- Motowidlo, S., & Kell, H. (2003). Job Performance. *Handbook of Psychology*, 91–130.
- OECD. (2005). *Manual de Oslo Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación*.
- Ortega, V. (2013). *Relación entre innovación y desempeño organizacional. Un estudio empírico en empresas industriales del eje cafetero*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Colombia.
- Oser, J. y Blanchfield, W. (1980) Historia del pensamiento económico. Primera edición, Editorial Aguilar S.A., Madrid.
- Petit, E., y Peña, J. (2011). Desarrollo Organizacional y Gerencia de la Innovación en Latinoamérica: su espacio cognitivo desde las Ciencias Humanas. Facultad de Humanidades y Educación Universidad del Zulia, 78-104
- Pot, F. (2011). Workplace innovation for better jobs and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(4), 404–415.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363–377.

- Rao, J., y Weintraub, J. (2013). How Innovative is your company's culture? MIT Sloan Management Review, 54(3), 29-37.
- Robayo, P. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. *Suma de Negocios*, 7, 125–140.
- Ruiz, A (2003) Determinates y consecuencias de la Innovación organizacional: Una aproximación desde la perspectiva de la calidad total. (tesis inédita de doctorado) Universidad de Granada
- Salazar, C. (2016). Creando un ambiente organizacional para la innovación. *Revista Arbitrada Del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, (27), 66–80.
- Tohirovich, A., Rhee, C., & Yoon, J. (2017). Organizational structure and innovation performance. *Career Development International*, 22(4), 334–350.
- Vagnani, G., Gatti, C., & Proietti, L. (2019). A conceptual framework of the adoption of innovations in organizations: a meta-analytical review of the literature. *Journal of Management and Governance*, (6).
- Yamakawa, P., & Ostos, J. (2011). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. *Revista Universidad & Empresa*, (21), 93–115.
- Yusr, M. (2016). Innovation capability and its role in enhancing the relationship between TQM practices and innovation performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 2(1), 1–15.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“RELACIÓN DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INDUSTRIA CERCERA NACIONAL DE LA ZONA NORTE DEL PERÚ”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿La innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú?</p> <p>b) ¿La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú?</p> <p>c) ¿La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si la innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar si la dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p> <p>b) Determinar si la dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p> <p>c) Determinar si la dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea del desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p> <p>b) La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p> <p>c) La dimensión emocional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto del desempeño laboral en la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p>	<p>X= Innovación organizacional.</p> <p>X₁= Emocional <i>Indicadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Valores • Conductas • Clima <p>X₂= Racional <i>Indicadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos • Procesos • Resultados <p>Y= Desempeño laboral</p> <p>Y₁= Rendimiento en la tarea <i>Indicadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Desafío • Iniciativa • Capacitación <p>Y₂= Comportamientos contraproducentes <i>Indicadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Quejas • Comentarios negativos <p>Y₃= Rendimiento en el contexto <i>Indicadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Participación • Actualización • 	<p>1. Tipo y diseño de la investigación. El tipo de investigación según su naturaleza tendrá enfoque cuantitativo no experimental, utilizando técnicas de recolección, procesamiento y de medición de datos. El diseño de investigación es correlacional transversal, no experimental; porque se busca determinar la relación entre innovación organizacional y desempeño laboral; no experimental porque no se manipulará ninguna de las variables y transversal porque se realizará en un determinado espacio de tiempo.</p> <p>2. Unidad de análisis. Trabajador, de la empresa con mayor participación en el mercado, de la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p> <p>3. Población de estudio La población estará constituida por los empleados, de la empresa con mayor participación en el mercado, de la Industria Cervequera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p>

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>d) ¿La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú?</p> <p>e) ¿La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamiento del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú?</p> <p>f) ¿La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión utilidad del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú?</p>	<p>d) Determinar si la dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p> <p>e) Determinar si la dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamiento del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p> <p>f) Determinar si la dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión utilidad del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p>	<p>d) La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión rendimiento del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p> <p>e) La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión comportamiento del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p> <p>f) La dimensión racional de la innovación organizacional se relaciona con la dimensión utilidad del desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.</p>		<p>4. Muestra</p> <p>Muestreo Probabilístico, estratificado</p> <p>5. Técnica de recolección de información</p> <p>En la investigación se utilizará para ambas variables la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario.</p>

ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos	Ítems
Innovación organizacional	Proceso que tiene más que ver con la cultura de la empresa que con el dinero o la tecnología que esta empresa pueda tener. Es un proceso que se puede aprender y practicar, hasta conseguir la perfección, una ciencia social que se puede aprender, incluye las dimensiones racional y emocional	Emocional	Valores	Assessment de la Cultura de la	Del 1 al 9
			Conductas	Innovación, de Jay Rao y	Del 10 al 18
			Clima	Joseph Weintraub	Del 19 al 27
		Racional	Recursos		Del 28 al 36
			Procesos		Del 37 al 45
			Resultados		Del 45 al 54
Desempeño laboral	Conductas que son relevantes para el logro de metas en la organización y que son controladas por cada trabajador incluye las dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Desafío • Iniciativa • Capacitación 	Escala de Rendimiento Laboral Individual propuesto por Gabini y Salessi	Del 1 al 7
		Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> • Quejas • Comentarios negativos 		Del 8 al 12
		Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Participación • Actualización 		Del 13 al 16

ANEXO 03

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

CRITERIO PRUEBA BINOMIAL: JUICIO DE EXPERTOS

Ho: No existe concordancia entre los jueces sobre el instrumento de desempeño laboral, la probabilidad de éxito es ≥ 0.05

Ha: Existe concordancia entre los jueces sobre el instrumento de desempeño laboral, la probabilidad de éxito es < 0.05 .

N°	ITEMS	Juez							p valor
		1	2	3	4	5	6	7	
1.	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuados	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
2.	Están expresados en conductas observables y medibles.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
3.	Están basados en aspectos teóricos y científicos.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
4.	Existe relación lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
5.	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
6.	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
7.	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
8.	La estructura sigue un orden lógico.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078

Nivel de significancia 5%

Los ítems de la validez tienen un p valor < 0.05 , por lo tanto, se concluye que existe concordancia entre los jueces para dichos ítems respecto al instrumento sobre desempeño laboral, por lo que se concluye que el instrumento es válido.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

CRITERIO PRUEBA BINOMIAL: JUICIO DE EXPERTOS

Ho: No existe concordancia entre los jueces sobre el instrumento innovación gerencial, la probabilidad de éxito es ≥ 0.05

Ha: Existe concordancia entre los jueces sobre el instrumento innovación gerencial, la probabilidad de éxito es < 0.05 .

N°	ITEMS	Juez							p valor
		1	2	3	4	5	6	7	
1.	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuados	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
2.	Están expresados en conductas observables y medibles.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
3.	Están basados en aspectos teóricos y científicos.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
4.	Existe relación lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
5.	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
6.	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
7.	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
8.	La estructura sigue un orden lógico.	1	1	1	1	1	1	1	0.0078

Nivel de significancia 5%

Los ítems de la validez para los ítems tienen un p valor < 0.05 , por lo tanto, se concluye que existe concordancia entre los jueces para dichos ítems respecto al instrumento sobre gestión gerencial, por lo que se concluye que el instrumento es válido.

ANEXO 04: ENCUESTA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

La presente encuesta anónima, tiene como finalidad recopilar información sobre la Innovación Organizacional para un trabajo de investigación. Agradecemos su apoyo.

Instrucciones: Sobre la Empresa donde labora actualmente, responda rápidamente las preguntas que a continuación se presentan, marcando con una X uno de los casilleros que se ubican en la columna derecha utilizando la siguiente escala:

1 = Nunca; 2 = Raras veces; 3 = A veces; 4 = Frecuentemente; 5 = Siempre

Considerar el concepto de Innovación como “Se trata de un proceso que tiene más que ver con la cultura de la empresa que con el dinero o la tecnología que esta empresa pueda tener, “Es un proceso que se puede aprender y practicar, hasta conseguir la perfección, una ciencia social que se puede aprender”

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
	INNOVACIÓN EMOCIONAL					
1	La empresa me motiva a crear nuevas oportunidades y ejecutarlas.					
2	La empresa tiene tolerancia a cambios cuando yo encuentro nuevas oportunidades.					
3	La empresa evita dedicar mucho tiempo al análisis cuando yo identifico oportunidades nuevas y me enfoco en ejecutarlas de forma rápida.					
4	La empresa me anima a tener nuevas maneras de pensar y dar soluciones desde perspectivas diversas.					
5	La empresa me proporciona la facilidad para buscar nuevas oportunidades.					
6	La empresa me anima a ser espontáneo y a no tener miedo de dar ideas que no resulten buenas.					
7	Me siento cómodo haciendo preguntas en la empresa donde laboro.					
8	La empresa se esfuerza frecuentemente por innovar.					
9	La empresa me transmite tratar los fracasos como una oportunidad de aprender.					
10	Los líderes de la empresa me inspiran a identificarme con la visión de la organización y me transmiten la estrategia a ejecutar para alcanzarla.					
11	Los líderes de la empresa me desafían a menudo a que piense y actúe con iniciativa.					
12	Los líderes de la empresa son un Modelo a seguir para salir adelante en cuanto a innovación.					
13	Los líderes de la empresa dedican tiempo a monitorear y mejorar mis esfuerzos de innovación.					
14	Los líderes de la empresa generan que los trabajadores de todos los niveles sean proactivos a la hora de tomar la iniciativa en la innovación.					
15	Los líderes de la empresa brindan apoyo a todos los trabajadores tanto en los éxitos como en los fracasos.					
16	Los líderes de la empresa utilizan su experiencia para guiarme a superar las dificultades en la empresa.					
17	Los líderes de la empresa son capaces de implementar nuevas estrategias cuando hace falta.					
18	Los líderes de la empresa buscan oportunidades de mejora aun en los peores momentos.					
19	Los trabajadores de la empresa comparten un mismo significado sobre innovación.					
20	Los trabajadores de la empresa aprecian, respetan y aprovechan las diferencias que existen entre ellos para buscar nuevas oportunidades.					
21	Los trabajadores de la empresa trabajan bien en equipo para aprovechar las oportunidades.					
22	Los trabajadores de la empresa son perseverantes cuando realizan las actividades que la organización valora.					
23	Los trabajadores de la empresa cuestionan las decisiones que no son coherentes con los valores de la organización.					
24	Los trabajadores de la empresa pueden expresar sus opiniones libremente incluso sobre las ideas que son muy cuestionadas o no son comunes.					
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
25	Los trabajadores de la empresa minimizan la burocracia y la rigidez para simplificar el trabajo.					
26	Los trabajadores de la empresa se responsabilizan de sus propias acciones.					

27	Los trabajadores de la empresa saben exactamente cómo comenzar y ejecutar las iniciativas en la organización.					
	INNOVACIÓN RACIONAL					
28	La empresa está comprometida y promueve la innovación.					
29	La empresa cuenta con personal experto en innovación para guiar los proyectos.					
30	Los trabajadores de la empresa cuentan con el talento necesario para tener éxito en los proyectos en los que son guiados por los líderes.					
31	La empresa tiene mecanismos de reclutamiento y contratación apropiados para apoyar los esfuerzos en innovación.					
32	La empresa cuenta con mecanismos para fomentar el trabajo en Equipo para apoyar una cultura de innovación: Cambios de Estructura Organizacional, mejora de procesos o productos puedan guiar los proyectos.					
33	La empresa aprovecha su relación con proveedores (Por ejemplo, agencias de Marketing, Software, Consultoras, entre otros) para mejorar la innovación.					
34	La empresa brinda a los trabajadores el tiempo necesario para buscar nuevas oportunidades.					
35	La empresa tiene inversiones destinadas para buscar nuevas oportunidades de Innovación.					
36	La empresa brinda a los trabajadores recursos físicos o virtuales para desarrollar nuevas oportunidades de Innovación.					
37	La empresa genera ideas de forma metódica y organizada a partir de información que obtiene del mercado y de indicadores internos.					
38	La empresa selecciona las ideas de forma organizada para identificar las oportunidades más relevantes.					
39	La empresa selecciona las oportunidades basándose en un análisis detallado de los riesgos.					
40	La empresa no demora en convertir las nuevas oportunidades en pilotos que se ejecuten.					
41	La empresa cuenta con canales de comunicación abiertos y en varias direcciones con los clientes.					
42	La empresa detiene a tiempo los proyectos identificados como fracasos a través de medición de indicadores.					
43	La empresa ejecuta rápidamente pruebas en el mercado de las oportunidades más relevantes y prometedoras.					
44	La empresa ejecuta rápidamente y a gran escala las oportunidades de las iniciativas más innovadoras.					
45	La empresa asigna recursos rápidamente para ejecutar a gran escala las iniciativas innovadoras.					
46	Los Clientes consideran a la empresa como una organización innovadora.					
47	La empresa tiene mejor desempeño que la competencia en Innovación.					
48	Consideras que la empresa tiene mejores resultados financieros que la competencia gracias a los esfuerzos que ha tenido en Innovación					
49	La empresa trata la innovación como una estrategia a largo plazo y no como una solución temporal.					
50	La empresa se enfoca de forma ordenada y disciplinada hacia la innovación.					
51	Los Proyectos de innovación propuestos por los trabajadores han ayudado a que la empresa desarrolle capacidades que no tenía antes.					
52	Estoy satisfecho con mi participación activa en las iniciativas de innovación.					
53	La empresa pone a prueba a los trabajadores y consigue que crezcan sus capacidades al hacerlos participar en nuevas iniciativas.					
54	La empresa recompensa a los trabajadores por participar en iniciativas potencialmente arriesgadas sin importar el resultado final.					

ANEXO 05: ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL

La presente encuesta anónima, tiene como finalidad recopilar información sobre el Desempeño Laboral para un trabajo de investigación. Agradecemos su apoyo.

Instrucciones: Responda rápidamente las preguntas que a continuación se presentan, marcando con una **X** uno de los casilleros que se ubican en la columna derecha utilizando la siguiente escala:

1 = Nunca; 2 = Raras veces; 3 = A veces; 4 = Frecuentemente; 5 = Siempre

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<i>Factor 1: Rendimiento en la tarea</i>					
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude, realicé tareas laborales desafiantes.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Me esforcé para mantener actualizados mis conocimientos teóricos - laborales.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
	<i>Factor 2: Comportamientos contraproducentes</i>					
8	Me sentí más enfocado en asuntos sin mucha importancia que en los que realmente importaban.					
9	Comenté aspectos desfavorables de mi trabajo con mis compañeros.					
10	Exageré las dificultades que se presentaron en el trabajo.					
11	Me enfoqué en los aspectos desfavorables del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12	Comenté aspectos desfavorables de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
	<i>Factor 3: Rendimiento en el contexto</i>					
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14	Me esforcé para desarrollar mis habilidades en la ejecución de mis funciones.					
15	Participé de forma activa e involucrada en las reuniones laborales.					
16	Mi planificación laboral fue ordenada y sistematizada.					

ANEXO 06:

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

La confiabilidad se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach debido a que el instrumento es politómico:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

La tabla muestra los datos necesarios para el cálculo del coeficiente de confiabilidad:

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad del instrumento

Instrumentos	Nº ítems (K)	Coeficiente alfa de Cronbach (α)
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	54	0.991

Se observa que el coeficiente Alfa de Cronbach hallado en el Instrumento sobre innovación organizacional es un instrumento de excelente confiabilidad (0,991)

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

ANEXO 07: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

La confiabilidad se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach debido a que el instrumento es politómico:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

La tabla muestra los datos necesarios para el cálculo del coeficiente de confiabilidad:

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad del instrumento

Instrumentos	Nº ítems (K)	Coeficiente alfa de Cronbach (α)
DESEMPEÑO LABORAL	16	0.841

Se observa que el coeficiente Alfa de Cronbach hallado en el Instrumento sobre Desempeño laboral es un instrumento de excelente confiabilidad (0,841)

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

ANEXO 08: FORMATO FICHA JUICIO DE EXPERTO

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Lima,

Oficio N° 01-2019

Nombre del Juez experto

Presente. -

ASUNTO: INVITACIÓN COMO JUEZ EXPERTO

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, para saludarlo cordialmente y manifestarle que conocedores de su gran trayectoria profesional y académica, solicitamos su atención para invitarlo como JUEZ EXPERTO, en el proceso de validación de los instrumentos de recolección de datos del trabajo de investigación titulado: "Relación de la Innovación Organizacional y el Desempeño Laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú".

Adjuntamos:

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de variables.
3. Instrumento de recolección de datos de Innovación Organizacional.
4. Instrumento de recolección de datos de Desempeño Laboral.
5. Escala de apreciación de juez experto.

En la seguridad que nuestro pedido tendrá favorable acogida, quedamos muy agradecidos por su valioso aporte y hacemos propicia la oportunidad para testimoniar los sentimientos de nuestra especial consideración y estima.

Atentamente,

Marcela Stephany, Rospigliosi Mendoza

Bruno Gerardo, Habich Scarsi

ANEXO 09 HOJA DE VIDA JUEZ EXPERTO

1. CESAR ORTIZ PAREDES

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios
MAGISTER	ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN AVANZADA EN PROYECTOS	ESAN	PERÚ
INGENIERO TITULO /	LIC. EN ECONOMÍA	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU	PERÚ

2. MARIO CHIPOCO QUEVEDO

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios
MAGISTER	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO	PERÚ
INGENIERO TITULO /	INGENIERO	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA	PERÚ

3. RICARDO BAYONA ESPINOZA

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios
DOCTORADO	DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ESPECIALIDAD: DIRECCION DE EMPRESAS	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	PERÚ
MAGISTER	MAGISTER EN ADMINISTRACION, ESPECIALIDAD: GERENCIA EMPRESARIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	PERÚ

4. **JUAN SANDOVAL CRUZAT**

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios
MAGISTER	MAGISTER EN PSICOLOGÍA	UNIVERSIDAD INCA GARCILAZO DE LA VEGA	PERÚ
LICENCIADO / TÍTULO	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	UNIVERSIDAD INCA GARCILAZO DE LA VEGA	PERÚ

5. **CARLOS ALBERTO RECUAY SALAZAR**

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios
MAGISTER	MAGISTER EN DIRECCION DE EMPRESAS	UNIVERSIDAD ESAN	PERÚ
LICENCIADO / TÍTULO	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ	PERÚ
BACHILLER	BACHILLER EN ADMINISTRACION	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ	PERÚ

6. **OMAR SALINAS FERNANDEZ**

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios
MAGISTER	MARKETING	UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS - UPC	PERÚ
BACHILLER	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TACNA	PERÚ

7. **MIGUEL AGUSTO DURAND SOLIS**

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios
MAESTRIA	MAESTRIA EN PROYECTOS	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA	PERÚ
INGENIERO / TITULO	INGENIERO DE SISTEMAS	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA	PERÚ
BACHILLER	BACHILLER EN INGENIERÍA DE SISTEMAS	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA	PERÚ

ANEXO 09:

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

Sírvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia.

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Si	No	Sugerencia
1	Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	✓		
2	Objetividad	Están expresados en conductas observables y medibles.	✓		
3	Consistencia	Están basados en aspectos teóricos y científicos.	✓		
4	Coherencia	Existe relación lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	✓		
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	✓		
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable Innovación Organizacional.	✓		
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	✓		
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Aportes o sugerencias para mejorar el instrumento: _____

Nombres y Apellidos	MARIO SAUVER CHIRICO QUEVEDO
Grado (s) Académico (s)	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
Profesión	INGENIERO
Institución donde labora	UPC
Cargo	PROFESOR TIEMPO COMPLETO

 Firma

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Sírvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Sí	No	Sugerencia
1	Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	✓		
2	Objetividad	Están expresados en conductas observables y medibles.	✓		
3	Consistencia	Están basados en aspectos teóricos y científicos.	✓		
4	Coherencia	Existe relación lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	✓		
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	✓		
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable Desempeño Laboral.	✓		
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	✓		
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Nombres y Apellidos	MARIO SAUEN CARPOLO GUEVEDO
Grado (s) Académico (s)	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
Profesión	INGENIERO
Institución donde labora	UPC
Cargo	PROFESOR TIEMPO COMPLETO

Firma

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación: Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria Cervecería Nacional de la Zona Norte del Perú.

Instrucciones: Sirvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia.

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Si	No	Sugerencia
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	☒	☐	
2	Objetividad	Expresados en conductas observables y medibles.	☒	☐	
3	Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos.	☒	☐	
4	Coherencia	Redacción lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	☒	☐	
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	☒	☐	
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable.	☒	☐	
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	☒	☐	
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	☒	☐	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☐] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Nombres y Apellidos	Ricardo Suyana Espinoza
Grado (s) Académico (s)	Doctor en Administración
Profesión	Licenciado en Administración

02683992
Firma - DNI

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

Título de la investigación: Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

Instrucciones: Sirvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia.

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Si	No	Sugerencia
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	☒	☐	
2	Objetividad	Expresados en conductas observables y medibles.	☒	☐	
3	Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos.	☒	☐	
4	Coherencia	Redacción lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	☒	☐	
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	☒	☐	
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable.	☒	☐	Podrían ser algunos menos.
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	☒	☐	
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	☒	☐	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐

Nombres y Apellidos	Ricardo Bayona Espinoza
Grado (s) Académico (s)	Doctor en Administración
Profesión	Firmado en Administración

 02683992.
 Firma - DNI

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

Título de la investigación: Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria Cervecería Nacional de la Zona Norte del Perú.

Instrucciones: Sírvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia.

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Sí	No	Sugerencia
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	✓		
2	Objetividad	Expresados en conductas observables y medibles.	✓		
3	Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos.	✓		
4	Coherencia	Redacción lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	✓		
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	✓		
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable.	✓		
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	✓		
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Nombres y Apellidos	Carlos Dewey Salazar
Grado (s) Académico (s)	Magister en Administración
Profesión	Administrador de Empresas

 40435228
 Firma - DNI

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación: Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

Instrucciones: Sirvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia.

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Si	No	Sugerencia
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	✓		
2	Objetividad	Expresados en conductas observables y medibles.	✓		
3	Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos.	✓		
4	Coherencia	Redacción lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	✓		
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	✓		
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable.	✓		
7	Actualidad	Está de acuerdo al avance de la ciencia y tecnología.	✓		
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Nombres y Apellidos	Carlos Reway Salazar
Grado (s) Académico (s)	Magister en Administración
Profesión	Administrador de Empresas

Firma - DNI 40435208

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

Título de la investigación: Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

Instrucciones: Sirvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia.

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Si	No	Sugerencia
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	☒	☐	
2	Objetividad	Expresados en conductas observables y medibles.	☒	☐	
3	Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos.	☒	☐	
4	Coherencia	Redacción lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	☒	☐	
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	☒	☐	
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable.	☒	☐	
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	☒	☐	
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	☒	☐	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐

Nombres y Apellidos	Cesar Marcelo Ortiz Paredes
Grado (s) Académico (s)	Registrese Abstracción de Empresas
Profesión	Economista

 DNI: 42789596
 Firma - DNI

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación: Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú.

Instrucciones: Sírvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia.

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Si	No	Sugerencia
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	☒	☐	
2	Objetividad	Expresados en conductas observables y medibles.	☒	☐	
3	Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos.	☒	☐	
4	Coherencia	Redacción lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	☒	☐	
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	☒	☐	
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable.	☒	☐	
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	☒	☐	
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	☒	☐	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Nombres y Apellidos	Ceja Marcel Ortiz Paredes
Grado (s) Académico (s)	Magister en Administración de Empresas
Profesión	Economista

DNI: 42588596
Firma - DNI

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Sírvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Sí	No	Sugerencia
1	Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	X		
2	Objetividad	Están expresados en conductas observables y medibles.	X		
3	Consistencia	Están basados en aspectos teóricos y científicos.	X		
4	Coherencia	Existe relación lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	X		
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	X		
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable Desempeño Laboral.	X		
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	X		
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Nombres y Apellidos	Juan José Sandoval Langatt
Grado (s) Académico (s)	Magister
Profesión	Psicólogo
Institución donde labora	Universidad Ince Guadalupe de la Vega
Cargo	Coordinador Académico

 C.R.P. 20853
 Firma

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

Sírvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia.

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Sí	No	Sugerencia
1	Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	X		Conjugar el pronombre en 1ª persona (Algunos ítems)
2	Objetividad	Están expresados en conductas observables y medibles.	X		
3	Consistencia	Están basados en aspectos teóricos y científicos.	X		
4	Coherencia	Existe relación lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	X		
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	X		
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable Innovación Organizacional.	X		
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	X		
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Aportes o sugerencias para mejorar el instrumento: Verificar el orden lógico de los ítems colocando primero en 1ª persona

Nombres y Apellidos	Juan José Sandoval Cruz
Grado (s) Académico (s)	Magister
Profesión	Psicólogo
Institución donde labora	Universidad Inca Garcilaso de la Vega
Cargo	Docente Académico

 C.B.I. 2853
 Firma

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

Título de la investigación: Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria Cervecería Nacional de la Zona Norte del Perú.

Instrucciones: Sirvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia.

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Si	No	Sugerencia
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	✓		
2	Objetividad	Expresados en conductas observables y medibles.	✓		
3	Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos.	✓		
4	Coherencia	Redacción lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	✓		
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	✓		
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable.	✓		
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	✓		
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	✓		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Nombres y Apellidos	ORAN CASTES SALINAS FERNANDEZ
Grado (s) Académico (s)	MAGISTER EN MARKETING UPL
Profesión	LIC. EN ADMINISTRACIÓN

 Firma - DNI 10796459

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación: Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria Cervecería Nacional de la Zona Norte del Perú.

Instrucciones: Sírvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia.

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Sí	No	Sugerencia
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	☒	☐	
2	Objetividad	Expresados en conductas observables y medibles.	☒	☐	
3	Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos.	☒	☐	
4	Coherencia	Redacción lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	☒	☐	
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	☒	☐	
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable.	☒	☐	
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	☒	☐	
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	☒	☐	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Nombres y Apellidos	OMAR ORSITES SALINAS FERNÁNDEZ
Grado (s) Académico (s)	MAESTRO EN MARKETING - UPEL
Profesión	LIC. EN ADMINISTRACIÓN

Firma - DNI 00196459

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

Sírvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerar necesario incluir alguna sugerencia.

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Si	No	Sugerencia
1	Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	X		
2	Objetividad	Están expresados en conductas observables y medibles.	X		
3	Consistencia	Están basados en aspectos teóricos y científicos.	X		
4	Coherencia	Existe relación lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	X		
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	X		
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable Innovación Organizacional.	X		
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	X		
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Aportes o sugerencias para mejorar el instrumento: _____

Nombres y Apellidos	MIOVEL AGUSTO DURAND SOLIS
Grado (s) Académico (s)	Ingeniero
Profesión	Ingeniero de sistemas
Institución donde labora	Independiente
Cargo	Consultor

 Firma

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Sírvase contestar marcando con una X en la casilla que considere conveniente, pudiendo así mismo de considerarse necesario incluir alguna sugerencia

Nº	Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Sí	No	Sugerencia
1	Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión. Su sintáctica y semántica son adecuadas.	X		
2	Objetividad	Están expresados en conductas observables y medibles.	X		
3	Consistencia	Están basados en aspectos teóricos y científicos.	X		
4	Coherencia	Existe relación lógica de los ítems con los índices, indicadores y dimensiones.	X		
5	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	X		
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems para obtener la medición de la variable Desempeño Laboral.	X		
7	Actualidad	Está de acorde al avance de la ciencia y tecnología.	X		
8	Metodología	La estructura sigue un orden lógico.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Nombres y Apellidos	MIGUEL AGUSTO DURAND SOLIS
Grado (s) Académico (s)	Ingeniero
Profesión	Ingeniero de sistemas
Institución donde labora	Independiente
Cargo	Consultor

Firma

ANEXO 10: BAREMO INNOVACION ORGANIZACIONAL Y BAREMO DESEMPEÑO
LABORAL

BAREMO INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

ESCALA	Innovación organizacional		Total
	Emocional	Racional	
EXCELENCIA	114 - 135	114 - 135	226 - 270
FORTALEZA	91 - 113	91 - 113	183 - 226
REGULAR	70 - 90	70 - 90	140 - 182
MEJORA	48 - 69	48 - 69	97 - 139
RIESGO	27 - 47	27 - 47	54 - 96
TOTAL	27 - 135	27 - 135	54 - 270

BAREMO DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA	Desempeño laboral			Total
	Rendimiento en la tarea	Comportamiento contraproducente	Rendimiento en el contexto	
BUENO	25 - 35	19 - 25	16 - 20	59 - 80
REGULAR	16 - 24	12 - 18	10 - 15	37 - 58
MALO	7 - 15	5 - 11	4 - 9	16 - 36
TOTAL	7 - 35	5 - 25	4 - 20	16 - 80