



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Carrera de Administración

**RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL
Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LAS
MYPES DE CONFECCIONES DE GAMARRA 2020**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración**

YUMA KATIUSKA BERNARDO CABEZAS

ANA CECILIA LEYVA CALDERÓN

**Asesor:
Mg. Oscar Muro Doig**

**Lima - Perú
2020**

Índice

Índice.....	i
Índice de tablas.....	iii
Índice de figura.....	iii
Introducción.....	1
Capítulo I.....	3
1.1. Planteamiento de investigación.....	3
1.1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.1.2. Formulación del problema.....	4
1.1.2.1. Problema general.....	4
1.1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.1.3. Justificación de la investigación.....	5
1.2. Marco referencial.....	6
1.2.1. Antecedentes.....	6
1.2.2. Marco teórico.....	11
1.2.2.1. Innovación organizacional.....	11
1.2.2.1.1. Definición.....	11
1.2.2.1.2. Características.....	12
1.2.2.1.3. Teoría de innovación organizacional.....	12
1.2.2.1.4. Dimensiones.....	14
1.2.2.2. Desempeño organizacional.....	15
1.2.2.2.1. Definición.....	15
1.2.2.2.2. Características.....	16
1.2.2.2.3. Teoría de desempeño organizacional.....	16
1.2.2.2.4. Dimensiones.....	18
1.2.2.3. Micro y pequeña empresa (MYPE).....	19
1.2.2.3.1. Definición.....	19
1.2.2.3.2. Características.....	19
1.2.2.3.3. Ubicación geográfica del emporio comercial de Gamarra.....	19
1.2.2.3.4. Establecimientos del emporio comercial de Gamarra.....	20
1.3. Objetivos e Hipótesis.....	20
1.3.1. Objetivos.....	20
1.3.1.1. Objetivo general.....	20

1.3.1.2. Objetivos específicos.....	21
1.3.2. Hipótesis.	21
1.3.2.1. Hipótesis general.....	21
1.3.2.2. Hipótesis específicas.	21
Capítulo II	22
2.1. Método.....	22
2.1.1. Tipo de investigación.....	22
2.1.2. Diseño de investigación.	22
2.1.3. Variables.....	22
2.1.4. Población.	23
2.1.5. Muestra.....	23
2.1.6. Instrumentos de investigación.	24
2.1.7. Procedimientos de recolección de datos.	26
Capítulo III	27
3.1. Contrastación de hipótesis	27
3.1.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	27
3.1.2. Análisis factorial exploratorio (Validación de constructo)	27
3.1.3. Correlación Rho de Spearman	30
3.1.4. Contrastación de las hipótesis.....	31
3.1.4.1. Hipótesis general.....	31
3.1.4.2. Primera hipótesis específica.	32
3.1.4.3. Segunda hipótesis específica.	33
3.1.4.4. Tercera hipótesis específica.	34
3.2. Discusión	35
3.3. Conclusiones	37
3.4. Recomendaciones	39
Referencias bibliográficas	42
Anexos	47
Anexo 1. Matriz de consistencia	47
Anexo 2. Cuestionarios.....	48
Anexo 3. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	50
Innovación organizacional	50
Desempeño organizacional.....	50

Anexo 4. Alfa de Cronbach de innovación organizacional.....	51
Anexo 5. Alfa de Cronbach de desempeño organizacional	54
Anexo 6. Dato estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y prueba de extracción mediante el método de componentes de innovación organizacional	55
Anexo 7. Dato estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y prueba de extracción mediante el método de componentes de desempeño organizacional	56
Anexo 8. Validación de jueces	57
Anexo 9. Coeficiente de Aiken	69

Índice de tablas

Tabla 1: Dimensiones de innovación organizacional.....	14
Tabla 2: Dimensiones de desempeño organizacional	18
Tabla 3: Prueba de KMO, Bartlett y Método de extracción.....	27
Tabla 4: Varianza total explicada – innovación organizacional.....	28
Tabla 5: Método de rotación - Varimax con normalización Kaiser	28
Tabla 6: Prueba de KMO, Bartlett y Método de extracción.....	29
Tabla 7: Varianza total explicada - Desempeño organizacional	29
Tabla 8: Matriz de componente - Desempeño organizacional.....	29
Tabla 9: Correlación Rho Spearman.....	30
Tabla 10: Resultado de Rho de Spearman - hipótesis general	31
Tabla 11: Resultado de Rho de Spearman – primera hipótesis específica.....	32
Tabla 12: Resultado de Rho de Spearman – segunda hipótesis específica	33
Tabla 13: Resultado de Rho de Spearman – tercera hipótesis específica.....	34
Tabla 14: Matriz de consistencia.....	47
Tabla 15: Cuestionario de innovación organizacional	48
Tabla 16: Cuestionario de desempeño organizacional.....	49

Índice de figura

Figura 1. Ubicación geográfica de Gamarra.....	20
--	----

Introducción

La innovación organizacional es muy importante porque puede proporcionar una ventaja competitiva sostenible a la mayoría de las empresas, las cuales se enfrentan a muchos problemas competitivos dentro su entorno, y estos problemas se deben a los rápidos cambios en el entorno, especialmente los cambios tecnológicos. En este sentido, los gerentes y empleados deben usar el poder de la creatividad y la innovación para adaptarse y mantenerse al día con los cambios rápidos, las líneas de productos, las prácticas de gestión y los procesos de producción.

En el nuevo entorno empresarial que se caracteriza por la turbulencia y la creciente complejidad, la capacidad de una empresa para establecer y mantener ventajas competitivas radica en su conocimiento. En el mundo actual, la gestión de los cambios de adaptabilidad se identifica como el principal factor de éxito y supervivencia de cualquier empresa, y la adquisición de estas capacidades requiere la atención de la empresa a la creatividad e innovación de las personas. Las empresas exitosas son organizaciones cuya creatividad e innovación constituyen la punta de su movimiento. Por esto, las empresas de hoy deben ser dinámicas y sus gerentes y personal deben ser creativos e innovadores para adaptar la empresa a estas evoluciones y satisfacer las necesidades de la sociedad si quieren sobrevivir.

Es por esto que el principal objetivo de la presente investigación es la de determinar la relación entre la innovación organizacional y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020, lo que llevara a debatir sobre el nivel que tienen las empresas en relación a las variables que se estudian, y con la intención de estar en la capacidad de entender si existe relación de las mismas variables dentro de las mismas empresas MYPES.

En el capítulo I, se planteó la problemática de la presente investigación, con la finalidad de determinar los puntos críticos para diseñar recomendaciones pertinentes que ayuden a la presente investigación. De igual manera se presentaron los antecedentes tomados en cuenta, y se explica el marco teórico, así como de los objetivos e hipótesis, tanto generales como específicos.

En capítulo II, se detalló el método que se usó en la presente investigación enfatizando en el diseño y el tipo de investigación, y se explicaron las variables que se consideran, la población, la muestra, los instrumentos de investigación y el procedimiento de recolección de datos que se utilizaron, así como hacia quienes se dirige este trabajo de investigación.

En el capítulo III, se presenta las contrastaciones de las hipótesis, donde se desarrolló la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, el análisis factorial exploratorio, la correlación Rho de Spearman y las contrastaciones de las hipótesis, de igual manera se presentan las discusiones, las conclusiones y las recomendaciones. Terminando con la presentación de las referencias bibliográficas y los anexos (matriz de consistencia y cuestionarios) que se usaron para el desarrollo de la investigación.

Capítulo I

1.1. Planteamiento de investigación

1.1.1. Planteamiento del problema.

En inversión en ciencia, tecnología e innovación, el Perú está lejos de los estándares globales, según el CONCYTEC (2019), solo destina el 0.12% del tamaño de su economía a este rubro. Mientras, el vecino del sur, Chile, invierte el 0.5%; Sin embargo, la tendencia es auspiciosa: hace cinco años, el Perú solo invertía tan solo el 0.01%. Por otro lado, en cuanto a desarrollo de innovación, el Perú se ubica por debajo de la media tabla en los principales rankings mundiales como el World Intellectual Property Organization (2019), puesto 70 de 127 países, y el World Economic Forum (2019), puesto 113 de 137 economías. Un reciente informe del BBVA Research (2019) menciona que el 77% las grandes empresas manufactureras y el 60% de pequeñas empresas invierten en innovación; Sin embargo, la ratio de compañías que buscan innovar ha descendido de 65% a 61% e igualmente se ha reducido la ratio de éxito de 97% a 92%, pero aun así los números son saludables.

El no crear métodos y diseños organizacionales ya sea en las prácticas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores, es el gran problema que tiene la gran mayoría de las empresas MYPES, ya que es a través de nuevas prácticas que se mejora la cultura organizacional e incrementa, como resultado, la productividad y la competitividad de los recursos humanos. Proponer un valor agregado al producto o servicio de su empresa, mediante la innovación, resulta un proceso complejo necesario de planificar al milímetro (Roca, 2018).

Así mismo se observa que las empresas MYPES no implementan métodos con la intención de crear procedimientos para realizar las tareas cotidianas, ni métodos para la distribución de las responsabilidades y las tomas de decisiones para poder dividir los cargos dentro de las empresas, igualmente no se implementan maneras para mejorar las relaciones con instituciones que realicen investigaciones acerca de la innovación organizacional (Quinteros, 2019).

De igual manera se observa que las empresas MYPES no se encuentran en la capacidad para obtener todos los beneficios que ofrece una innovación organizacional, o no quieren invertir el tiempo requerido para que se vean los resultados al momento de implementarla;

muchas empresas MYPES sugieren que la innovación organizacional es un riesgo potencial de crecimiento incontrolable del negocio, y no saben cómo crecer y obtener la financiación que necesitan, afectando considerablemente al crecimiento del desempeño como empresa (Roca, 2018).

De igual manera las empresas MYPES de confecciones de Gamarra no consideran la implementación de la innovación organizacional, dado que no implementan cambios en los servicios, productos, procesos y en los aspectos administrativos de las mismas empresas como medio para lograr los objetivos que tienen en relación con el desempeño organizacional que desean. Así mismo se observa que no capacitan a sus trabajadores constantemente, lo cual llega a producir que no tengan los conocimientos necesarios para poder desarrollar habilidades, se observa también que no les dan las herramientas necesarias para que puedan desarrollar sus tareas cotidianas adecuadamente para que así puedan aumentar su producción. Igualmente se observa que las empresas MYPES de confecciones de Gamarra no tienen relación alguna con instituciones u organizaciones que se dediquen a la investigación y desarrollo.

1.1.2. Formulación del problema.

1.1.2.1. Problema general.

¿Existe relación entre la innovación organizacional y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020?

1.1.2.2. Problemas específicos.

¿Existe relación entre las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020?

¿Existe relación entre las innovaciones en la organización del lugar de trabajo y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020?

¿Existe relación entre los nuevos métodos de organización en las relaciones externas y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020?

1.1.3. Justificación de la investigación.

Este trabajo de investigación tiene como enfoque teórico el valorar la relación entre la innovación organizacional y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra, igualmente el determinar las relaciones entre las dimensiones de la innovación organizacional (innovaciones organizacionales en prácticas comerciales, innovaciones en la organización del lugar de trabajo y nuevos métodos de organización en las relaciones externas) con el desempeño organizacional de las mismas empresas MYPES.

Al concluir con este trabajo de investigación, se recolectaron datos importantes para las empresas MYPES de Gamarra, así como para diversas empresas que se dediquen al mismo rubro, pero que lo podrán utilizar únicamente de manera referencial. Es un factor importante que las empresas MYPES sepan cuáles son los beneficios que le puede otorgar la implementación de la innovación organizacional, con la intención de que puedan aumentar positivamente el desempeño como empresa.

De acuerdo a las relaciones halladas entre la innovación organizacional y el desempeño organizacional, se está en la posición de elaborar diferentes estrategias que generen grandes ganancias a las mismas empresas MYPES, con la finalidad de que los administradores y/o gerentes de las empresas tomen las medidas adecuadas para la implementación de la innovación organizacional.

Uno de los beneficiados con el desarrollo de este trabajo de investigación son las empresas MYPES de Gamarra, puesto que los administradores y/o gerentes podrán tomar conocimiento basados en los resultados que se encuentren en relación a como la implementación de la innovación organizacional les favorecerá a mejorar el desempeño organizacional de sus empresas. Así mismo, los clientes de las empresas MYPES serán beneficiados, ya que el objetivo principal de toda empresa es otorgarles los mejores productos y servicios a sus clientes.

Los gerentes y/o administradores de las empresas MYPES de Gamarra estarán en la posición de diseñar estrategias nuevas basados en los resultados que se logren hallar, en cómo deben de implementar y utilizar de la mejor manera la innovación organizacional en post de ver crecer a la empresa. Así mismo se espera que este trabajo de investigación sirva de utilidad para futuras investigaciones que se decidan por estudiar a la innovación organizacional

y el desempeño organizacional, así como el cubrir las brechas académicas que existen en investigaciones que se encuentren relacionados con las variables a nivel nacional.

1.2. Marco referencial

1.2.1. Antecedentes.

Después de una exhaustiva búsqueda se presentan investigaciones y artículos académicos que se usaran como antecedentes para el desarrollo de la presente investigación, cabe mencionar que no se encuentran muchas investigaciones y artículos académicos que tomen en cuenta a las dos variables en el sector manufacturero, es por esto que se presentan investigaciones y artículos académicos que tomen en cuenta a las dos variables, pero en un sector diferentes al de la presente investigación.

Antecedentes internacionales

El artículo académico de Camisón y Villar-López (2014) denominado “Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance.” evalúa la relación entre la innovación organizacional (innovaciones organizacionales en prácticas comerciales, innovaciones en la organización del lugar de trabajo y nuevos métodos de organización en las relaciones externas) y las capacidades de innovación tecnológica, y analiza su efecto sobre el desempeño de la empresa utilizando un marco teórico basado en recursos. El artículo presenta evidencia empírica de una encuesta de 144 empresas industriales españolas y el modelado de un sistema de ecuaciones estructurales utilizando mínimos cuadrados parciales. Los resultados confirman que la innovación organizacional favorece el desarrollo de capacidades de innovación tecnológica y que tanto la innovación organizacional como las capacidades tecnológicas para productos y procesos pueden conducir a un desempeño superior de la empresa.

El artículo académico de Yamin y Mavondo (2015) denominado “Organizational Innovation: Relationship with Functional Strategies and Organizational Performance.” examina las relaciones entre la innovación organizacional, las estrategias funcionales y el desempeño organizacional. Definimos la innovación organizacional en términos de innovación administrativa, de procesos y de productos. Se realizó una encuesta a 120 empresas manufactureras que participaron en el Programa de mejores prácticas de Australia. Nuestros

hallazgos sugieren que la innovación administrativa juega un papel más importante en la mejora del desempeño organizacional que la innovación técnica o de producto.

El artículo académico de Soto-Acosta, Popa y Palacios-Marqués (2016) denominado “E-business, organizational innovation and firm performance in manufacturing SMEs: an empirical study in Spain.” amplía estudios previos sobre el impacto organizacional de las tecnologías de Internet mediante el análisis de factores que afectan el uso del comercio electrónico y su efecto sobre la innovación organizacional en la fabricación de pequeñas y medianas empresas (PYME). Además, se analiza el efecto mediador de la innovación organizacional en la relación entre el negocio electrónico y el desempeño de la empresa. Basado en la teoría de Tecnología-Organización-Medio Ambiente (TOE) y la Vista basada en el conocimiento (KBV), este artículo desarrolla un modelo de investigación integrador que analiza esas relaciones utilizando el modelo de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales (PLS) en un conjunto de datos de 175 fabricantes españoles PYME. Los resultados sugieren que el uso del comercio electrónico surge de los recursos organizativos tecnológicos e internos más que de la presión externa. Además, los resultados muestran que el uso del comercio electrónico contribuye positivamente al desempeño de la empresa a través de la innovación organizacional.

El objetivo principal del artículo académico de Bolaji y Adeoye (2018) titulado “Organizational learning, organizational innovation and organizational performance: Empirical evidence among selected manufacturing companies in Lagos metropolis, Nigeria” es examinar la relación entre el aprendizaje organizacional, la innovación organizacional y el desempeño organizacional en el entorno nigeriano. Las tres hipótesis probadas estaban en consonancia con los objetivos del estudio. Se utilizó el método de investigación de encuesta descriptiva, el método de muestreo con propósito para seleccionar a los participantes para el estudio y la administración del cuestionario contratada como instrumento para obtener información de los participantes. Se adoptó la técnica estadística del coeficiente de correlación tau b de Kendall. El estudio confirmó que el aprendizaje organizacional tenía una correlación positiva con la innovación organizacional; la innovación organizacional a su vez tuvo una correlación positiva con el desempeño organizacional y el aprendizaje organizacional también tuvo una correlación positiva con el desempeño organizacional. El estudio analizó las relaciones entre el aprendizaje organizacional, la innovación organizacional y el desempeño organizacional en relación con la industria manufacturera en Nigeria. El estudio usó perspectivas no financieras,

producto, proceso, tecnología e innovaciones no tecnológicas para establecer posibles relaciones entre las tres construcciones.

El objetivo del artículo académico de Apsalone (2018) titulado “Effects of Organizational Culture on Organizational Innovation in Small Businesses.” es analizar los efectos de la cultura organizacional (OC) en la innovación organizacional en las PYME a través de un estudio empírico de empresas de diversas industrias. El estudio evalúa cuatro dimensiones del CO adoptado de Denison y Spreitzer (1991): equipo, desarrollo, orientación a resultados y consistencia. Y evalúa el impacto de la OC en el desempeño de productos, procesos, mercadeo e innovación organizacional en compañías seleccionadas. El estudio confirma que los indicadores de OC e innovación están estrechamente relacionados. Un OC más fuerte y más desarrollado en cualquiera de las cuatro dimensiones mencionadas conduce a un mejor rendimiento de innovación. Esta relación es particularmente fuerte para la innovación organizacional, por lo que el impacto se analiza más a fondo utilizando un modelo de regresión. Este estudio considera que la orientación al desarrollo y la consistencia son los factores más significativos, explicando el 44.6% de la variación total en el desempeño de la innovación organizacional. Este estudio contribuye a la investigación sobre la innovación de las pequeñas y medianas empresas.

La investigación de Hussain, Hanif y Hamid (2018) denominado “The effect of organizational innovation and organizational culture on the market performance of SMES in Pakistan.” Tuvo como primer objetivo resaltar la importancia de la cultura organizacional innovadora que tiene un papel clave en el desempeño de la empresa, ya que se considera útil para desarrollar los procedimientos de la empresa, las competencias de la organización, hacer que en su conjunto proporcionen una solución para varios problemas. y los desafíos que enfrentan las empresas debido a las complejidades de la organización. Cada organización es diferente, y cada una de ellas tiene una cultura diferente para organizar grupos de individuos. Sin embargo, pocos individuos se dan cuenta de que cada organización realmente se une a una mezcla de cuatro tipos distintos de cultura organizacional bajo un estilo cultural de conducción. El segundo objetivo de la investigación fue explorar las innovaciones organizacionales y sus diversos tipos que tienen un gran impacto en el desempeño de las organizaciones. Las organizaciones se adelantaron debido a los cambios en la información tecnológica y administrativa, la rivalidad de la industria, el deseo de los constituyentes o el objetivo de los mejores administradores para adquirir habilidades distintivas y mejorar el nivel de producción de la empresa. La adopción de

la innovación es un método de ajuste y cambio organizacional para alentar el logro de los objetivos de desempeño de la compañía, particularmente bajo los estados de rivalidad extrema, mercado rápidamente cambiante, activos raros e interés público y del cliente por productos y servicios de mayor calidad y mejor. La muestra de este estudio consistió en gerentes, propietarios, gerentes de marketing, gerentes de I + D enfocados al personal directivo de las empresas y todos aquellos que tuvieran las responsabilidades en la organización para implementar las estrategias innovadoras y estructurar la cultura interna de la empresa para mejor consecución de objetivos. Se diseñó un cuestionario para la recopilación de datos de diferentes pequeñas y medianas empresas en Punjab. Los datos han sido recolectados por las organizaciones que visitan, así como también se preparó un cuestionario en línea para recopilar datos de los encuestados usando una escala de medida de cinco puntos para la cual “1 = totalmente en desacuerdo” con “5 = totalmente de acuerdo” y otra escala de cinco puntos para la evaluación del desempeño de la empresa es que muestra “1 para pobres” a “5 para excelente”.

De acuerdo con Sofalchian, Alizad y Fadaei (2018) en su investigación titulada “The impact of organizational innovation through innovation capabilities in process and product on the performance of manufacturing firms.” la innovación se considera un factor crítico para que las organizaciones creen valor y una ventaja competitiva sostenible en el entorno complejo y cambiante de hoy. Las organizaciones con más innovación, en respuesta a los entornos cambiantes y la creación de desarrollo de nuevas capacidades tendrán más éxito que les permita lograr un mejor rendimiento. El objetivo del presente estudio es investigar el impacto de la innovación organizacional en el desempeño de las empresas manufactureras en Rasht Industrial Park a través de capacidades de innovación en procesos y productos. Este trabajo de investigación es un tipo de estudio descriptivo y de correlación. La población estadística incluye todas las empresas en la ciudad industrial de Rasht ($n = 157$). Se ha aplicado un método de muestreo aleatorio simple utilizando SPSS 20 y el software warppls5 para analizar los datos adquiridos. Los resultados indicaron que existe una relación positiva entre la innovación organizacional y las capacidades de innovación de procesos. También hubo una relación positiva entre la innovación organizacional y el desempeño a través de las capacidades de innovación de procesos. También se observó una relación positiva entre la innovación del producto y el desempeño de la compañía y una relación positiva entre la innovación organizacional y el desempeño a través de las capacidades de innovación del producto.

El artículo académico de Arranz, Arroyabe, Li y de Arroyabe (2019) titulado “An integrated model of organisational innovation and firm performance: Generation, persistence and complementarity.” abarca una visión integral de la innovación organizacional (OI), que abarca desde la generación de OI hasta el efecto de OI en el desempeño de la empresa, abordando la brecha identificada por Damanpour, Walker y Avellaneda (2009) sobre la falta de estudios que estudian exhaustivamente OI. Probamos empíricamente esta pregunta utilizando datos del Panel Español de Innovación Tecnológica (PITEC, 2016) realizado en los años 2008-2013, centrándonos en una muestra de 3795 empresas manufactureras. Los resultados proporcionan evidencia empírica que confirma que OI es una capacidad de innovación. Concluimos que las capacidades de innovación operan a través de una relación de reciprocidad y complementariedad, donde la tecnología, el producto y el proceso, las innovaciones y la OI son factores determinantes el uno del otro. Finalmente, nuestro artículo explora el efecto de OI (funcionamiento interno de la empresa, organización del lugar de trabajo y relaciones externas) en el desempeño de la empresa, ampliando el análisis actual del efecto de la innovación de procesos y productos en el desempeño de la empresa.

El artículo académico de Chen, Wang y Huang (2020) titulado “Effects of organizational innovation and technological innovation capabilities on firm performance: evidence from firms in China’s Pearl River Delta.” evalúa la relación entre la innovación organizacional (OI) y las capacidades de innovación tecnológica (TIC) y analiza su efecto en el desempeño de la empresa. Utilizando una muestra de 265 empresas manufactureras del delta del río Pearl en China, examinamos si las TIC median los efectos de OI (funcionamiento interno de la empresa, organización del lugar de trabajo y relaciones externas) en el desempeño de la empresa. También examinamos cómo OI moderó la relación entre las TIC y el desempeño de la empresa. Los resultados de los análisis del modelo de ecuaciones estructurales (SEM) mostraron que las TIC median parcialmente la relación entre OI y el desempeño de la empresa. Del mismo modo, OI moderó parcialmente la relación entre las TIC y el desempeño de la empresa. Se discuten las implicaciones de nuestros hallazgos para la investigación y la práctica.

Antecedentes nacionales

Es preciso señalar que en el Perú no existen investigaciones o artículos académicos que tomen en cuenta a la innovación organizacional y al desempeño organizacional en el sector manufacturero, es por esto que se presentan investigaciones o artículos académicos que

tomen en cuenta a una de las variables en sectores cercanos al que se toma en cuenta en la presente investigación.

El artículo académico de Tsuja y Mariño (2013) titulado “Influencia del Entorno en la Innovación Organizacional en Empresas de Servicio en Perú.” Incluye las dimensiones del entorno y de la innovación, así como las características de la innovación organizacional como variable mediadora, con una muestra de 104 empresas dedicadas al servicio que tuvieran más de 50 empleados. Obteniendo como resultado que la innovación organizacional como variable mediadora modera la relación entre el entorno y la innovación.

La investigación de Almeya, Álvarez y Donayre (2016) titulada “Estudio de casos: análisis de los factores que influyen en el desarrollo de innovaciones de proceso e innovaciones organizacionales en una empresa peruana líder en el sector ingeniería y construcción.” Busca analizar e identificar elementos de gestión de la innovación entre la innovación de procesos y la innovación organizacional. Se usó una metodología de casos múltiples, con una muestra de 26 empresas del grupo INGENIO. Obteniendo como resultados en el caso de la innovación organizacional, se logran desarrollar puesto que las empresas se encuentran en la búsqueda de re-organizar la estructura de trabajo e incrementar y fortalecer la transferencia de conocimiento entre sus trabajadores.

1.2.2. Marco teórico.

1.2.2.1. Innovación organizacional.

1.2.2.1.1. Definición.

De acuerdo con Razavi y Attarnezhad (2013) la innovación organizacional es la tendencia de la organización a desarrollar productos / servicios nuevos o mejorados y su éxito en llevar esos productos / servicios al mercado.

Según Camisón y Villar-López (2014) la innovación organizacional es la innovación que implica nuevas prácticas de gestión, nueva organización, nuevos conceptos de marketing y nuevas estrategias corporativas.

Ostojić, Umihanić y Fazlović (2015) definen la innovación organizacional como el proceso de proponer, adoptar, desarrollar e implementar una nueva idea en relación con un producto,

proceso, política, práctica, comportamiento, programa, servicio que se genera desde adentro o desde afuera.

Para Demircioglu (2016) la innovación organizacional se define como la capacidad organizativa para renovar ideas y conocimientos en nuevos productos, servicios o procesos continuamente en beneficio de sus partes interesadas.

Bekkenutte (2016) definió la innovación organizacional como la implementación de una idea prestada o generada internamente, ya sea que pertenezca a un producto, dispositivo, sistema, proceso, política, programa o servicio, que era nueva para la organización en el momento de la adopción.

1.2.2.1.2. Características.

De acuerdo con Steiber (2012) las características de la innovación organizacional son las siguientes:

- Mejora de la productividad laboral,
- Acceso al conocimiento externo no codificado, y
- Reducción de costos de suministros.

1.2.2.1.3. Teoría de innovación organizacional.

Teoría de contingencias: contexto, estructura e innovación organizacional

La teoría clásica del diseño organizacional estuvo marcada por una preocupación por las formas universales y la idea de "una mejor manera de organizarse". El trabajo de Weber (1947) sobre la burocracia y de Chandler (1962) sobre la forma multi divisional fue muy influyente. Sin embargo, la suposición de "una mejor manera" fue cuestionada por la investigación llevada a cabo durante las décadas de 1960 y 1970 bajo la rúbrica de la teoría de contingencia que explica la diversidad de formas organizacionales y sus variaciones con referencia a las demandas del contexto. La teoría de contingencia argumenta que la 'estructura más apropiada' para una organización es la que mejor se adapta a una contingencia operativa dada, como la escala de operación (Pugh et al 1969; Blau 1970), la tecnología (Woodward 1965; Perrow 1970) o el medio ambiente (Burns and Stalker, 1961; Lawrence y Lorsch, 1967). Esta teoría apuntala la comprensión de las relaciones entre la naturaleza de la tarea y los entornos tecnológicos, la estructura y el rendimiento.

Las tipologías polares de Burns y Stalker (1961) de organizaciones 'mecanicistas' y 'orgánicas' demuestran cómo las diferencias en el entorno tecnológico y de mercado, en términos de su tasa de cambio y complejidad, afectan las estructuras organizacionales y la gestión de la innovación. Su estudio encontró que las empresas podrían agruparse en uno de los dos tipos principales: el primero, más rígido y jerárquico, adecuado para condiciones estables; y el último, un conjunto de arreglos más fluido, que se adapta a las condiciones de cambio rápido e innovación. Ninguno de los dos tipos es intrínsecamente correcto o incorrecto, pero el entorno de la empresa es la contingencia que provoca una respuesta estructural. Relacionado está el trabajo de Lawrence y Lorsch (1967) sobre los principios de diferenciación e integración organizacional y cómo se adaptan a las diferentes condiciones ambientales, incluidos el mercado, la tecnología económica y los sub-ambientes científicos de diferentes industrias. Mientras que Burns y Stalker tratan a una organización como un todo indiferenciado que es mecanicista u orgánico, Lawrence y Lorsch reconocen que las estructuras mecanicistas y orgánicas pueden coexistir en diferentes partes de la misma organización debido a las diferentes demandas de los sub-ambientes funcionales. El trabajo de estos autores anteriores tuvo un profundo impacto en la teoría organizacional y proporcionó pautas de diseño útiles para la gestión de la innovación.

El modelo de Burns y Stalker sigue siendo muy relevante para nuestra comprensión de los desafíos contemporáneos que enfrentan muchas organizaciones en sus intentos de alejarse de la forma mecánica de organización, a medida que la innovación se vuelve más importante y el ritmo del cambio ambiental se acelera. La sugerencia de Lawrence y Lorsch de que las estructuras mecanicistas y orgánicas pueden coexistir se refleja en el debate contemporáneo sobre la importancia de desarrollar modos híbridos de organizaciones, 'organizaciones ambidiestras', que sea capaz de hacer frente tanto a los cambios tecnológicos evolutivos como revolucionarios.

Teoría de diseño organizacional

El diseño organizacional es una ciencia normativa que recomienda lo que podrían ser diseños para una mayor efectividad y eficiencia. Según Burton y Obel (2018), una organización es un artefacto que debe crearse en concepto antes de crearse en la realidad. Y argumentan que "la idea de un diseño implica la investigación de sistemas que aún no existen, ya sea sistemas completos nuevos o nuevos estados de sistemas existentes". Por lo tanto, el diseño organizacional prescribe cómo debe estructurarse una organización para funcionar de manera

efectiva y eficiente. El diseño de la organización es un enfoque sistemático para alinear estructuras, procesos, liderazgo, cultura, personas, prácticas y métricas para permitir que las organizaciones alcancen su misión y estrategia. La premisa básica es que no hay una mejor manera de organizarse y que las diferentes organizaciones no son igualmente efectivas o eficientes (Burton & Obel 2018). Esto introduce el concepto de pensamiento de contingencia, donde la organización debe diseñarse para adaptarse a las circunstancias particulares, que pueden ser nuevas y no experimentadas antes.

1.2.2.1.4. Dimensiones.

Tabla 1:
Dimensiones de innovación organizacional

Autores	Dimensiones
Jani	Coordinación, Implementación de políticas, Presupuesto y Formación.
Camisón y Villar-López	Innovaciones organizacionales en prácticas comerciales. Innovaciones en la organización del lugar de trabajo. Nuevos métodos de organización en las relaciones externas.

Fuente: Jani, A. (2014); Camisón, C., & Villar-López, A. (2014).

Elaboración: Leyva y Bernardo (2020)

Para explicar las dimensiones de la innovación organizacional en la presente investigación se tomó en cuenta la versión de los investigadores Camisón y Villar-López (2014), puesto que lo validaron en un contexto de empresas industriales, el cual se asemeja al contexto de la presente investigación, además de tener un instrumento de medición con alta confiabilidad.

Innovaciones organizacionales en prácticas comerciales.

Las innovaciones organizativas en las prácticas comerciales implican la implementación de nuevos métodos para organizar rutinas y procedimientos para la realización del trabajo (por ejemplo, establecer bases de datos de mejores prácticas, mejorar la retención de los trabajadores o la introducción inicial de sistemas de gestión).

Innovaciones en la organización del lugar de trabajo.

Las innovaciones en la organización del lugar de trabajo implican la implementación de nuevos métodos para distribuir las responsabilidades y la toma de decisiones entre los empleados para la división del trabajo, así como nuevos conceptos para la estructuración de las actividades.

Nuevos métodos de organización en las relaciones externas.

Los nuevos métodos de organización en las relaciones externas de una empresa se definen como la implementación de nuevas formas de organizar las relaciones con otras empresas o instituciones públicas (por ejemplo, colaboración con organizaciones de investigación o clientes, métodos de integración con proveedores o tercerización).

1.2.2.2. Desempeño organizacional.

1.2.2.2.1. Definición.

Además, Tomal y Jones (2015) definen el desempeño organizacional como los resultados o resultados reales de una organización, comparados con los resultados previstos de esa organización.

Mafini (2015) define el desempeño organizacional como la transformación de entradas en salidas para lograr ciertos resultados. Con respecto a su contenido, el desempeño se trata sobre la relación entre el costo mínimo y efectivo (economía), entre el costo efectivo y el producto realizado (eficiencia) y entre el producto y el resultado alcanzado (efectividad).

Según Jaleha y Machuki (2018) el desempeño organizacional se define como un conjunto de construcciones financieras y no financieras que permiten al liderazgo estratégico evaluar el alcance del cumplimiento de los objetivos de la organización.

Humaid (2018) define el desempeño organizacional como una combinación de efectividad y eficiencia organizacional. Donde la efectividad se describe como los indicadores externos utilizados para evaluar la producción y los servicios de una empresa, mientras que la eficiencia se refiere a qué tan adecuadamente los métodos utilizados en la producción de productos o servicios están en la organización.

De acuerdo con Chen, Wang y Huang (2020) el desempeño organizacional es la manera en que una empresa puede medir el crecimiento de las ventas, el retorno de la inversión, el retorno de los activos y el nivel de ganancias en relación con los de sus principales competidores.

1.2.2.2.2. Características.

Según Singh, Burgess, Heap, Almatrooshi y Farouk (2016) el desempeño organizacional tiene las siguientes características:

- Retorno de inversión
- Participación de mercado, y
- Valor económico agregado.

1.2.2.2.3. Teoría de desempeño organizacional.

Teoría del intercambio social

La teoría del intercambio social (SET) supone que las actividades de estímulo emprendidas entre una organización y sus empleados generan el compromiso organizacional (Aldhuwaihi, 2013). Basado en la suposición de SET, los empleados con la expectativa de que la organización proporcione el mejor ambiente de trabajo y cultura se unen a una organización y utilizan sus habilidades y conocimientos para lograr sus objetivos. Por lo tanto, una relación de intercambio favorable entre los empleados y una organización se traduce en un mayor compromiso organizacional. Basado en el SET, se formula un modelo causal que postula la relación de intercambio entre orientación estratégica, cultura organizacional y compromiso organizacional que finalmente afecta el desempeño organizacional.

El SET trata con tres principios (i) racionalidad (ii) reciprocidad y (iii) principio de especificidad para explicar las relaciones entre empleado y empleador (Foa & Foa, 2012; Cheung, 2000). El primer principio de racionalidad razona que los empleados tendrán una asociación con esa organización que puede proporcionar recompensas deseables y satisfacer las necesidades y deseos de sus empleados. El segundo principio de reciprocidad teoriza que la relación social es siempre recíproca entre el empleado y el empleador.

El tercer principio de especificidad postula que solo el tipo de reciprocidad puede soportar una relación de intercambio entre los empleados y una organización (Foa & Foa, 2012;

Cheung, 2000). Para los empleados, la orientación estratégica y la buena cultura organizacional serían un enfoque estratégico de las actividades justas de la organización, lo que aumenta el compromiso de los empleados hacia su empleador. Si bien, a cambio de esto, el compromiso del empleado puede ser un sentimiento deseable de los empleados para continuar su lealtad con la organización y afecta significativamente los resultados de la organización, incluido el rendimiento (Pinho, Rodrigues & Dibb, 2014; Aldhuwaihi, 2013; Kidombo, K'obonyo & Gakuu, 2012; Kidombo, 2007; Cheung, 2000).

Por lo tanto, las relaciones entre la orientación estratégica, la cultura organizacional, el compromiso organizacional y el desempeño organizacional están interrelacionadas y retrata las relaciones de intercambio de recursos (Foa & Foa, 2012). Es probable que la reciprocidad de estos constructos organizacionales satisfaga tanto a los empleados como a las necesidades organizacionales. En esencia, los tres principios de SET apuntalaron las relaciones recíprocas entre orientación estratégica, cultura organizacional, compromiso organizacional y desempeño organizacional.

La teoría de contingencia

La teoría de contingencia actualmente proporciona un marco importante para el estudio del diseño organizacional (Kihara, 2017). Sostiene que el diseño estructural organizacional más efectivo es donde la estructura se ajusta a las contingencias. La teoría de contingencia de la estructura organizacional puede ser referida más sucintamente como teoría de contingencia estructural. Un desafío es que la teoría de contingencia estructural es estática y no trata con el cambio organizacional y la adaptación (Kihara, 2017). El núcleo de la teoría de la contingencia estructural es estático en el sentido de que trata de cómo un estado estático de ajuste entre la estructura y la contingencia causa un alto rendimiento. Sin embargo, la teoría de contingencia supone que, bajo diferentes circunstancias, diferentes soluciones pueden resultar efectivas (Kihara, 2017). Esto puede considerarse como una de las ideas principales de la teoría porque, en lugar de propagar los principios de gestión de la organización universalmente aplicables, la teoría trata de demostrar que diferentes circunstancias requieren diferentes estructuras organizativas (Kihara, 2017). El hecho de que Kihara (2017) utilizara el enfoque de contingencia (con la oportunidad de elección estratégica) también resalta la relevancia de la teoría.

1.2.2.2.4. Dimensiones.

Tabla 2:
Dimensiones de desempeño organizacional

Autores	Dimensiones
Lee, Tae, y Choi	Satisfacción laboral del empleado,
	Eficiencia operacional,
	Eficiencia relacional, y
	Rendimiento del negocio.
Chen, Wang y Huang	Desempeño organizacional

Fuente: Lee, Tae, y Choi (2012); Chen, Q., Wang, C. H., & Huang, S. Z. (2020)
Elaboración propia

De acuerdo con Chen, Wang y Huang (2020) una medida del desempeño de una empresa que puede no solo depender de la eficiencia de la empresa en sí misma sino también del mercado donde opera. En el sector financiero, también se conoce como estabilidad financiera o salud financiera. Existen diferentes medidas financieras que pueden usarse para evaluar el desempeño organizacional de una empresa. Algunas de las medidas financieras comunes son: ingresos, rendimiento de capital, rendimiento de activos, margen de beneficio, crecimiento de ventas, adecuación de capital, índice de liquidez y precios de acciones, entre otros. Dependiendo de la industria en la que opera la compañía, algunos índices financieros será más significativo que otros. Por ejemplo, en una empresa manufacturera, las ventas totales de la unidad, el rendimiento de los activos y la rotación del inventario pueden ser razones clave para monitorear mientras que, para las instituciones financieras, los precios de las acciones, el flujo de caja, los ingresos y los ingresos operativos pueden ser las razones clave para monitorear.

Es por esto que en la presente investigación se mide el desempeño organizacional como una variable unidimensional, basado en medidas de la tasa de crecimiento anual de las ventas, el número de crecimiento de nuevos productos que se comercializan, el crecimiento del desempeño de la innovación comparado con los demás competidores y el crecimiento del desempeño del producto, estas medidas son tomadas de la investigación de Chen, Wang y Huang (2020). El uso de la dimensión de Chen, Wang y Huang (2020) se debió a que lo validó

en empresas manufactureras al igual que el caso de la presente investigación, y además por la alta confiabilidad de su instrumento de medición.

1.2.2.3. Micro y pequeña empresa (MYPE).

1.2.2.3.1. Definición.

La micro y pequeña empresa (MYPE) es una unidad económica instituida por una persona jurídica/empresa o una persona natural, que tiene como objetivo el desarrollo de actividades de transformación, extracción, comercio de bienes, producción o la prestación de servicios.

1.2.2.3.2. Características.

El número total de empleados establecido para una microempresa en el Perú se encuentra abarcado entre 1 y 10 empleados, con una venta anual equivalente a un monto máximo de 150 UIT. Mientras que para una pequeña empresa el número de empleados se encuentra entre 1 y 100 empleados, con una venta anual equivalente a un monto máximo de 1700 UIT. Cabe señalar que una UIT en el Perú equivale a S/. 4300 (SUNAT, 2020).

1.2.2.3.3. Ubicación geográfica del emporio comercial de Gamarra.

El emporio comercial de Gamarra se encuentra ubicado en el distrito de La Victoria y se encuentra comprendido en 35 cuadras aproximadamente, y está organizado en dos dameros. El primer damero esta entre las avenidas México, Aviación, 28 de julio y Prolongación Huánuco y se considera como la zona de mayor movimiento comercial, puesto que es donde se encuentra el mayor flujo de peatones y está dirigido al consumidor final, el segundo damero esta entre la Av. Parinacochas y Prolongación Huánuco es donde se encuentran los talleres de producción (Advíncola, 2019).

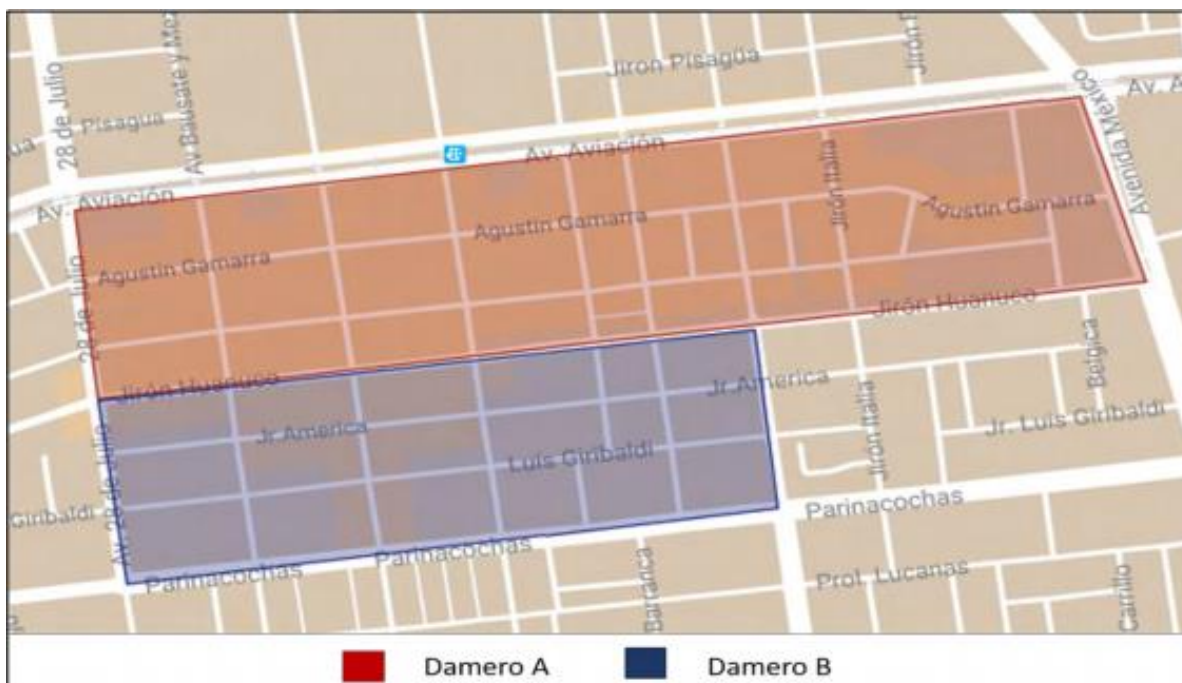


Figura 1. Ubicación geográfica de Gamarra

1.2.2.3.4. Establecimientos del emporio comercial de Gamarra.

La cantidad de establecimientos que se encuentran en el emporio comercial de Gamarra es de aproximadamente de 32 mil establecimientos, de los cuales son más de 5000 microempresas, más de 1700 pequeñas empresas y más de 200 medianas y grandes empresas. Cabe señalar que aproximadamente del total de empresas el 66% se dedica al comercio, el 20% son industrias manufactureras, el 10% se dedica a otras actividades, el 3% son de servicios de comidas y bebidas y el 1% al transporte y almacenamiento (INEI, 2018).

1.3. Objetivos e Hipótesis

1.3.1. Objetivos.

1.3.1.1. Objetivo general.

Determinar si existe relación entre la innovación organizacional y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

1.3.1.2. Objetivos específicos.

Determinar si existe relación entre las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

Determinar si existe relación entre las innovaciones en la organización del lugar de trabajo y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

Determinar si existe relación entre los nuevos métodos de organización en las relaciones externas y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

1.3.2. Hipótesis.

1.3.2.1. Hipótesis general.

La innovación organizacional se relaciona con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

1.3.2.2. Hipótesis específicas.

Las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

Las innovaciones en la organización del lugar de trabajo se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

Los nuevos métodos de organización en las relaciones externas se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

Capítulo II

2.1. Método

El método que se aplicó fue el enfoque cuantitativo, puesto que los cuestionarios son usados como instrumentos para medir las variables consideradas y recolectar información cuantificable, con el propósito de ratificar las hipótesis que se plantean.

2.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación es el enfoque cuantitativo correlacional, que de acuerdo con lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el tipo de investigación donde se reúne información, para darle explicación a las hipótesis en base a mediciones numéricas y estadísticas, con el propósito de pronosticar valores cercanos y realizar mediciones de las variables y estudiar posibles relaciones entre estas.

2.1.2. Diseño de investigación.

El diseño de investigación que se usó es el diseño no experimental – transversal – correlacional, ya que según Sánchez y Reyes (2000) es donde las variables consideradas no se manipularán, transversal puesto que según Hernández et al. (2014) se reunirá información en un momento exacto, y correlacional ya que se estudiarán las relaciones que se hallen entre las variables para poder entender su comportamiento.

2.1.3. Variables.

Variable (X1): Innovación organizacional

Según Camisón y Villar-López (2014) la innovación organizacional es la innovación que implica nuevas prácticas de gestión, nueva organización, nuevos conceptos de marketing y nuevas estrategias corporativas.

Dimensiones (X1) de acuerdo con Camisón y Villar-López (2014) las dimensiones de la innovación organizacional son:

X1A: innovaciones organizacionales en prácticas comerciales.

X1B: innovaciones en la organización del lugar de trabajo.

X1C: nuevos métodos de organización en las relaciones externas.

Variable (X2): desempeño organizacional

De acuerdo con Chen, Wang y Huang (2020) el desempeño organizacional es la manera en que una empresa puede medir el crecimiento de las ventas, el retorno de la inversión, el retorno de los activos y el nivel de ganancias en relación con los de sus principales competidores, y consideran que el desempeño organizacional es una variable unidimensional.

2.1.4. Población.

Se toman en cuenta como población las 5160 empresas MYPES de confecciones de Gamarra (INEI, 2019). Las mismas que se encuentran compuestas por 4851 microempresas y por 309 pequeñas empresas, con la finalidad de hallar un subgrupo representativo para la muestra y así reunir la información que se requiere para el desarrollo de la investigación. Cabe señalar que solo se tomaron en consideración a los gerentes o administradores de cada una de las empresas MYPES como fuente de información, para que la población sea homogénea.

2.1.5. Muestra.

La muestra es no probabilística y por conveniencia. Que según con Hernández et al. (2014) la muestra no probabilística es donde se escogen elementos por motivos que se encuentra relacionados a la persona que efectúa la muestra o al investigador. Según con Kinneer y Taylor (1998) es una muestra por conveniencia ya que los elementos se autoseleccionan o se les escoge por disponibilidad. Por tales motivos es que se encuestó a 214 (201 microempresas y 13 pequeñas empresas) empresas MYPES de confecciones de Gamarra, donde los gerentes o administradores respondieron a nombre de las empresas donde trabajan, considerando la recomendación de Vásquez y Ortiz (2015), que para que los datos obtenidos sean confiables tiene que ser un mínimo de 200 encuestas para que puedan ser consideradas como muestra representativa:

Criterios de inclusión:

Se incluyen: gerentes o administradores de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra, que se encuentren como mínimo un año en el cargo de las empresas.

Se incluye: gerentes o administradores de las empresas MYPES de confecciones registradas en la SUNAT.

Se incluye: gerentes o administradores de las empresas MYPES de confecciones que tuvieron la predisposición de participar de la encuesta.

Criterios de exclusión:

Se excluyen gerentes o administradores de las medianas y grandes empresas que se hallan inscritas en el top 10000 (2019), así como a las empresas donde no se encontró al administrador y/o gerente.

Se excluyen a los gerentes o administradores que tienen menos de un año de actividad en el cargo dentro de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra.

Se excluye a los colaboradores de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra que no tengan el puesto de gerentes o administradores.

2.1.6. Instrumentos de investigación.

Para la medición de las variables se utilizan dos cuestionarios, empezando con el cuestionario de la variable innovación organizacional de los investigadores Camisón y Villar-López (2014) constituido por 9 ítems y dividido entre sus tres dimensiones: innovaciones organizacionales en prácticas comerciales (3 ítems), innovaciones en la organización del lugar de trabajo (3 ítems) y nuevos métodos de organización en las relaciones externas (3 ítems) y con una escala de Likert del 1 al 5 en donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es regular, 4 es a menudo y 5 es muy a menudo.

- Ficha técnica del cuestionario de innovación organizacional

Autor:	Camisón y Villar-López
Procedencia:	España
Año:	2014
Forma de Aplicación:	Individual – Colectivo
Duración:	5 a 10 minutos
Versión:	Original en inglés
Traducción:	Elaboración propia – validado por jueces
Ámbito de Aplicación:	Sujetos adultos

Edades de Aplicación:	Adultos de 18 a más años
Número de Ítems:	9 ítems
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0.795

Seguido del cuestionario de la variable desempeño organizacional de los investigadores Chen, Wang y Huang (2020) conformado por 4 ítems y con una escala de Likert del 1 al 5 en donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es neutral, 4 es de acuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

- Ficha técnica del cuestionario de desempeño organizacional

Autor:	Chen, Wang y Huang
Procedencia:	China
Año:	2020
Forma de Aplicación:	Individual – Colectivo
Duración:	5 a 10 minutos
Versión:	Original en inglés
Traducción:	Elaboración propia – validado por jueces
Ámbito de Aplicación:	Sujetos adultos
Edades de Aplicación:	Adultos de 18 a más años
Número de Ítems:	4 ítems
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0.940

Ambos instrumentos fueron verificados mediante el juicio de expertos (anexo 8) por medio del coeficiente de Aiken (innovación organizacional: 0.99 y desempeño organizacional: 0.98) y se ratificó su fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach (innovaciones organizacionales en prácticas comerciales: 0.875, innovaciones en la organización del lugar de trabajo: 0.914, nuevos métodos de organización en las relaciones externas: 0.946 y desempeño organizacional: 0.889). De igual manera se contrastaron las hipótesis por medio de la prueba de Spearman, que según Hernández et al. (2014) se utilizó para la contrastación de la correlación de dos variables o más.

2.1.7. Procedimientos de recolección de datos.

En el procedimiento de recolección de datos se toma en cuenta a los dos cuestionarios aplicados a los administradores de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra, los mismos que fueron encuestados vía email (otorgado por la misma empresa) entre los días 2 de junio del 2020 y 24 de junio del 2020, con una duración aproximada para responder los cuestionarios de 15 minutos por administrador, previa coordinación con los mismos administradores vía telefónica (datos obtenidos del portal web de Gamarra y de Datos Perú), coordinando participación y autorización para envío de e-mail con los cuestionarios, el cual fue brindado por el mismo representante de la empresa y pidiéndoles que sus respuestas se den con la mayor sinceridad que se pueda, con la finalidad de reunir información precisa y que sea confiable y así poder darles solución a los cuestionarios. En seguida, ambos cuestionarios se tabularon mediante el programa SPSS 22, con la finalidad de conocer si entre las variables existe relación alguna, y demostrarlas mediante la prueba de Spearman (el coeficiente de correlación de Spearman). El SPSS 22 (se utilizó para tabulación de cuestionarios) y el Excel (se utilizó para exponer las tablas), son los dos programas básicos que sirvieron de ayuda para el desarrollo de la presente investigación.

Capítulo III

3.1. Contrastación de hipótesis

3.1.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov se utiliza para conocer si los datos reunidos poseen una distribución paramétrica o no paramétrica, con la intención de hallar relación alguna entre la distribución teórica y la distribución de la muestra. Como se puede observar en el anexo 3, las respuestas de las preguntas que fueron desarrolladas de ambos cuestionarios poseen normalidad, puesto que la significancia es igual a $0.000 < 0.05$ (probabilidad de tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, si el valor es inferior al nivel de significación, entonces la hipótesis nula es rechazada), dado que se tiene el 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y sólo 5% en contra, por tal motivo se llega a la conclusión que la distribución no es normal y, por ende, su distribución es no paramétrica.

3.1.2. Análisis factorial exploratorio (Validación de constructo)

Con la intención de ratificar las dimensiones de ambas variables y de las preguntas de los cuestionarios, se realiza el análisis factorial exploratorio, desarrollando el método Varimax para la rotación y el método de componentes principales para la extracción. Los resultados alcanzados para la variable innovación organizacional son los que a continuación se muestran: en el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin se obtiene un 0.796, en el Chi-cuadrado se obtiene un 1600.387 y un 0.000 en la significancia (tabla 3). Mostrando en la aplicación del estadístico KMO (0.796) un buen ajuste factorial. Es por esto, basados en un análisis apropiado, se obtienen 3 factores o dimensiones que explican el 86.822% de la matriz de componente y de la varianza total.

Tabla 3:
Prueba de KMO, Bartlett y Método de extracción

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo.			.796
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		1600.387
	Df		36
	Sig.		.000

Elaboración Propia (2020) – Extraído del SPSS

El primer factor son los nuevos métodos de organización en las relaciones externas y tienen una varianza de 48.042%, el segundo factor son las innovaciones en la organización del lugar

de trabajo y tienen una varianza de 23.368% y el tercer factor son las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales y tienen una varianza de 15.413%.

Tabla 4:
Varianza total explicada – innovación organizacional

Componente	Valores propios iniciales			Sumas de rotación de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4.324	48.042	48.042	4.324	48.042	48.042	2.779	30.878	30.878
2	2.103	23.368	71.410	2.103	23.368	71.410	2.612	29.018	59.897
3	1.387	15.413	86.822	1.387	15.413	86.822	2.423	26.926	86.822
4	.320	3.559	90.381						
5	.280	3.107	93.488						
6	.184	2.049	95.537						
7	.160	1.780	97.316						
8	.139	1.544	98.861						
9	.103	1.139	100.000						

Elaboración Propia (2020) – Extraído del SPSS

De acuerdo con Varimax, que se utiliza para simplificar la expresión del subespacio exacto en términos de elementos importantes, con normalización Kaiser en la matriz de componente se muestra que el primer factor “los nuevos métodos de organización en las relaciones externas” se encuentra agrupado entre las preguntas 7 y 9, el segundo factor “las innovaciones en la organización del lugar de trabajo” se encuentra agrupado entre las preguntas 4 y 6 y el tercer factor “las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales” se encuentra agrupado entre las preguntas 1 y 3.

Tabla 5:
Método de rotación - Varimax con normalización Kaiser

	Componente		
	1	2	3
IO9. Nuestra empresa utiliza el outsourcing para actividades comerciales	.931		
IO7. Nuestra empresa colabora con los clientes	.917		
IO8. Nuestra empresa utiliza métodos para la integración con proveedores	.893		
IO4. Nuestra empresa descentraliza la toma de decisiones		.926	
IO5. Nuestra empresa utiliza grupos de trabajo interfuncionales		.919	
IO6. Nuestra empresa tiene responsabilidades laborales flexibles		.879	
IO1. Nuestra empresa utiliza bases de datos para mejores prácticas, lecciones y otros conocimientos			.890
IO2. Nuestra empresa implementa prácticas para el desarrollo de empleados y una mejor retención de trabajadores			.870

Elaboración Propia (2020) – Extraído del SPSS

Mientras que los resultados alcanzados para la variable desempeño organizacional son los que a continuación se muestran: en el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin se obtiene un 0.802, en el Chi-cuadrado se obtiene un 536.911 y un 0.000 en la significancia (tabla 6). Mostrando en la aplicación del estadístico KMO (0.802) un buen ajuste factorial. Es por esto, basados en un análisis apropiado, se obtienen 1 factor o dimensión que explica el 75.861% de la matriz de componente y de la varianza total (tabla 7).

Tabla 6:

Prueba de KMO, Bartlett y Método de extracción

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo.			.802
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		536.911
	Df		6
	Sig.		.000

Elaboración Propia (2020) – Extraído del SPSS

Tabla 7:

Varianza total explicada - Desempeño organizacional

Componente	Valores propios Iniciales			Sumas de método de extracción de carga cuadrada		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3.034	75.861	75.861	3.034	75.861	75.861
2	.437	10.933	86.794			
3	.368	9.192	95.986			
4	.161	4.014	100.000			

Elaboración Propia (2020) – Extraído del SPSS

De acuerdo con Varimax, que se utiliza para simplificar la expresión del subespacio exacto en términos de elementos importantes, con normalización Kaiser en la matriz de componente se muestra que el único factor “desempeño organizacional” se encuentra agrupado entre las preguntas 1 y 4.

Tabla 8:

Matriz de componente - Desempeño organizacional

	Componente 1
DO3. El crecimiento del desempeño en innovación en relación a los competidores es el esperado.	.936
DO1. La tasa de crecimiento anual de las ventas de la empresa durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	.863
DO4. El crecimiento del rendimiento del producto en relación a los competidores es el esperado.	.863
DO2. El número de crecimiento de nuevos productos comercializados de todos los productos en la empresa por año durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	.817

Elaboración Propia (2020) – Extraído del SPSS

3.1.3. Correlación Rho de Spearman

Basados en los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los administradores de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra, se llega a mostrar las relaciones encontradas entre la innovación organizacional y el desempeño organizacional.

Tabla 9:
Correlación Rho Spearman

		Inno_org_pract_com	Inno_org_lugar_trab	Nuev_met_rel_ext	Desemp_org
Spearman's rho	Inno_org_pract_com	Coeficiente de correlación	1.000	.248**	.458**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	214	214	214
	Inno_org_lugar_trab	Coeficiente de correlación	.248**	1.000	.274**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	214	214	214
	Nuev_met_rel_ext	Coeficiente de correlación	.458**	.274**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	214	214	214
	Desemp_org	Coeficiente de correlación	.567**	.546**	.535**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	214	214	214

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral); * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
Elaboración Propia (2020) – Extraído del SPSS

3.1.4. Contrastación de las hipótesis

La prueba estadística Rho de Spearman se efectúa para la justificación de las hipótesis planteadas, con la finalidad de que los datos obtenidos sean exactos.

3.1.4.1. Hipótesis general.

La innovación organizacional se relaciona con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

a. Hipótesis nula (H_0):

La innovación organizacional NO se relaciona con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

b. Hipótesis alterna (H_1):

La innovación organizacional SI se relaciona con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

c. Nivel de significancia (α):

Nivel de significancia considerado en $\alpha = 5\%$.

d. Cálculo de la prueba estadística:

Tabla 10:
Resultado de Rho de Spearman - hipótesis general

		Inno_org	Desemp_org
Spearman's rho	Coeficiente de correlación	1.000	.706**
	Inno_org Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	214	214
	Coeficiente de correlación	.706**	1.000
	Desemp_org Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	214	214

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

Elaboración Propia (2020) – Extraído del SPSS

e. Toma de decisiones

Se aprueba la hipótesis alterna con un 5% de nivel de significancia ($r = 0.706$; $p = 0.000 < 0.05$) con lo que en la hipótesis general se llega a la conclusión que la innovación

organizacional SI se relaciona con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra, comprobada mediante la prueba no paramétrica.

3.1.4.2. Primera hipótesis específica.

Las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

a. Hipótesis nula (H_0):

Las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales NO se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

b. Hipótesis alterna (H_1):

Las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales SI se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

c. Nivel de significancia (α):

Nivel de significancia considerado en $\alpha = 5\%$.

d. Cálculo de la prueba estadística:

Tabla 11:

Resultado de Rho de Spearman – primera hipótesis específica

PRUEBA ESTADÍSTICA	SIGNIFICANCIA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA	CONCLUSIÓN
Rho de Spearman	0.000	0.05	< 5% se rechaza la hipótesis nula
Elaboración propia (2020) – Extraído del SPSS			

e. Toma de decisiones

Se aprueba la hipótesis alterna con un 5% de nivel de significancia ($r = 0.567$; $p = 0.000 < 0.05$) con lo que en la primera hipótesis específica se llega a la conclusión que las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales SI se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra, comprobada mediante la prueba no paramétrica.

3.1.4.3. Segunda hipótesis específica.

Las innovaciones en la organización del lugar de trabajo se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

a. Hipótesis nula (H_0):

Las innovaciones en la organización del lugar de trabajo NO se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

b. Hipótesis alterna (H_1):

Las innovaciones en la organización del lugar de trabajo SI se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

c. Nivel de significancia (α):

Nivel de significancia considerado en $\alpha = 5\%$.

d. Cálculo de la prueba estadística:

Tabla 12:

Resultado de Rho de Spearman – segunda hipótesis específica

PRUEBA ESTADÍSTICA	SIGNIFICANCIA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA	CONCLUSIÓN
Rho de Spearman	0.000	0.05	< 5% se rechaza la hipótesis nula
Elaboración propia (2020) – Extraído del SPSS			

e. Toma de decisiones

Se aprueba la hipótesis alterna con un 5% de nivel de significancia ($r = 0.546$; $p = 0.000 < 0.05$) con lo que en la segunda hipótesis específica se llega a la conclusión que las innovaciones en la organización del lugar de trabajo SI se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra, comprobada mediante la prueba no paramétrica.

3.1.4.4. Tercera hipótesis específica.

Los nuevos métodos de organización en las relaciones externas se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

a. Hipótesis nula (H_0):

Los nuevos métodos de organización en las relaciones externas NO se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

b. Hipótesis alterna (H_1):

Los nuevos métodos de organización en las relaciones externas SI se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

c. Nivel de significancia (α):

Nivel de significancia considerado en $\alpha = 5\%$.

d. Cálculo de la prueba estadística:

Tabla 13:

Resultado de Rho de Spearman – tercera hipótesis específica

PRUEBA ESTADÍSTICA	SIGNIFICANCIA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA	CONCLUSIÓN
Rho de Spearman	0.000	0.05	< 5% se rechaza la hipótesis nula
Elaboración propia (2020) – Extraído del SPSS			

e. Toma de decisiones

Se aprueba la hipótesis alterna con un 5% de nivel de significancia ($r = 0.535$; $p = 0.000 < 0.05$) con lo que en la tercera hipótesis específica se llega a la conclusión que los nuevos métodos de organización en las relaciones externas SI se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra, comprobada mediante la prueba no paramétrica.

3.2. Discusión

En este trabajo de investigación titulado “Relación entre innovación organizacional y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020”, se llegaron a usar dos cuestionarios, los mismos que fueron dirigidos a los administradores de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra, en relación a las variables consideradas para el desarrollo respectivo de la investigación: el cuestionario de la variable innovación organizacional de los investigadores Camisón y Villar-López (2014) y el cuestionario de la variable desempeño organizacional de los investigadores Chen, Wang y Huang (2020). Los dos cuestionarios se usaron con la finalidad de determinar la relación entre las variables mencionadas anteriormente dentro de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra. Los resultados alcanzados basados en los cuestionarios muestran semejanzas con los resultados alcanzados en diversas investigaciones, como a continuación se muestra.

Hipótesis general

Según los resultados que se han mostrado, la hipótesis general de la presente investigación, “La innovación organizacional se relaciona con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020” es aprobada, en otras palabras, dado que la innovación organizacional tiene un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.706$; $p = 0.000 < 0.05$, por ende, la innovación organizacional si se relaciona con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra, y por tal motivo la hipótesis que se plantea es aprobada. En cuanto a la relación entre las variables que se estudian, se puede efectuar la comparación con otras investigaciones que alcanzaron los mismos resultados: con la investigación de Camisón y Villar-López (2014) efectuada con una muestra de 144 empresas industriales españolas, donde llegaron a la conclusión que la innovación organizacional se relacionaba con el desempeño organizacional.

Primera hipótesis específica

Según los resultados que se han mostrado, la primera hipótesis específica de la presente investigación, “Las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020” es aprobada, en otras palabras, dado que las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales tienen un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.567$; $p = 0.000 < 0.05$, por ende, las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales si se relacionan con el desempeño

organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra, y por tal motivo la hipótesis que se plantea es aprobada. En cuanto a la relación entre las variables que se estudian, se puede efectuar la comparación con otras investigaciones que alcanzaron los mismos resultados: con la investigación de Chen, Wang y Huang (2020) efectuada en China con una muestra de 265 empresas manufactureras, donde llegaron a la conclusión que las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales se relacionaban con el desempeño organizacional.

Segunda hipótesis específica

Según los resultados que se han mostrado, la segunda hipótesis específica de la presente investigación, “Las innovaciones en la organización del lugar de trabajo se relaciona con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020” es aprobada, en otras palabras, dado que la innovaciones en las organización del lugar de trabajo tienen un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.546$; $p = 0.000 < 0.05$, por ende, las innovaciones en la organización del lugar de trabajo si se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra, y por tal motivo la hipótesis que se plantea es aprobada. En cuanto a la relación entre las variables que se estudian, se puede efectuar la comparación con otras investigaciones que alcanzaron los mismos resultados: con la investigación de Arranz, Arroyabe, Li y de Arroyabe (2019) efectuada en España con una muestra de 2622 empresas en diferentes sectores, donde llegaron a la conclusión que las innovaciones en la organización del lugar de trabajo se relacionaban con el desempeño organizacional.

Tercera hipótesis específica

Según los resultados que se han mostrado, la tercera hipótesis específica de la presente investigación, “Los nuevos métodos de organización en las relaciones externas se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020” es aprobada, en otras palabras, dado que los nuevos métodos de organización en las relaciones externas tienen un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.535$; $p = 0.000 < 0.05$, por ende, los nuevos métodos de organización en las relaciones externas si se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra, y por tal motivo la hipótesis que se plantea es aprobada. En cuanto a la relación entre las variables que se estudian, se puede efectuar la comparación con otras investigaciones que alcanzaron los mismos resultados: con la investigación de Bolaji y Adeoye (2018) efectuada en Nigeria con

una muestra de 183 empresas manufactureras, donde llegaron a la conclusión que los nuevos métodos de organización en las relaciones externas se relacionaban con el desempeño organizacional.

3.3. Conclusiones

En cuanto a los resultados alcanzados en este trabajo de investigación basados en los cuestionarios sobre la innovación organizacional y el desempeño organizacional, se llega a las siguientes conclusiones:

1. En cuanto a los resultados alcanzados en este trabajo de investigación dirigida a las MYPES de confecciones de Gamarra, la innovación organizacional es un importante factor para el crecimiento del desempeño organizacional de las mismas empresas. Por lo tanto, en la presente investigación, se afirma que la innovación organizacional si se relaciona con el desempeño organizacional de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra; con lo que se llega a afirmar que, un aumento en nuevas prácticas de gestión, nueva organización, nuevos conceptos de marketing y nuevas estrategias corporativas, se verá reflejado en una mejora en desempeño organizacional de las mismas empresas MYPES. En base a los cuestionarios desarrollados, y alcanzando los resultados por medio de los estadígrafos Kolmogorov-Smirnov, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y Rho de Spearman, se ratifica la relación entre la innovación organizacional y el desempeño organizacional de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra, y por tal motivo se corrobora la hipótesis que se plantea.
2. En cuanto a los resultados alcanzados en este trabajo de investigación dirigida a las MYPES de confecciones de Gamarra, las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales son un importante elemento para el crecimiento del desempeño organizacional de las mismas empresas. Por lo tanto, en la presente investigación, se afirma que las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales si se relacionan con el desempeño organizacional de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra; con lo que se llega a afirmar que, a una mejor implementación de nuevos métodos para organizar rutinas y procedimientos para realizar el trabajo, se verá reflejado en una mejora en desempeño organizacional de las mismas empresas MYPES. En base a los cuestionarios desarrollados, y alcanzando los resultados por medio de los estadígrafos Kolmogorov-Smirnov,

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y Rho de Spearman, se ratifica la relación entre las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales y el desempeño organizacional de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra, y por tal motivo se corrobora la hipótesis que se plantea.

3. En cuanto a los resultados alcanzados en este trabajo de investigación dirigida a las MYPES de confecciones de Gamarra, las innovaciones en la organización del lugar de trabajo son un importante componente para el crecimiento del desempeño organizacional de las mismas empresas. Por lo tanto, en la presente investigación, se afirma que las innovaciones en la organización del lugar de trabajo si se relacionan con el desempeño organizacional de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra; con lo que se llega a afirmar que, a una mejor implementación de nuevos métodos para distribuir las responsabilidades, se verá reflejado en una mejora en desempeño organizacional de las mismas empresas MYPES. En base a los cuestionarios desarrollados, y alcanzando los resultados por medio de los estadígrafos Kolmogorov-Smirnov, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y Rho de Spearman, se ratifica la relación entre las innovaciones en la organización del lugar de trabajo y el desempeño organizacional de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra, y por tal motivo se corrobora la hipótesis que se plantea.
4. En cuanto a los resultados alcanzados en este trabajo de investigación dirigida a las MYPES de confecciones de Gamarra, los nuevos métodos de organización en las relaciones externas son un importante factor para el crecimiento del desempeño organizacional de las mismas empresas. Por lo tanto, en la presente investigación, se afirma que los nuevos métodos de organización en las relaciones externas si se relacionan con el desempeño organizacional de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra; con lo que se llega a afirmar que, a una mejor implementación de nuevas formas de organizar las relaciones con otras empresas o instituciones públicas, se verá reflejado en una mejora en desempeño organizacional de las mismas empresas MYPES. En base a los cuestionarios desarrollados, y alcanzando los resultados por medio de los estadígrafos Kolmogorov-Smirnov, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y Rho de Spearman, se ratifica la relación entre los nuevos métodos de organización en las relaciones externas y el desempeño organizacional de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra, y por tal motivo se corrobora la hipótesis que se plantea.

3.4. Recomendaciones

Los administradores de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra, tendrán la potestad de usar las recomendaciones que a continuación se muestran según su conveniencia. De acuerdo al punto de vista que tengan los administradores de las empresas MYPES de confecciones, en relación a la innovación organizacional y el desempeño organizacional, se les sugiere las siguientes recomendaciones.

- 1) A los administradores de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra se les recomienda capacitar a sus trabajadores para la implementación de la innovación organizacional en sus empresas, para esto deberán de capacitar a sus trabajadores constantemente para que adquieran nuevos conocimientos permitiéndoles seguir desarrollando habilidades para realizar eficaz y eficientemente las tareas que les corresponden en su empresa, esta capacitación deberá de ser efectuada dentro de las instalaciones de las empresas, la cual deberá de ser mensualmente (una hora por semana) y por un miembro con más experiencia (estipulado en su contrato de trabajo y comprendido dentro de sus horas laborales) para que no se genere un gasto adicional a la empresa, en relación a la innovación organizacional. Capacitar a sus trabajadores le ayudará a tener un buen nivel de motivación, productividad, integración y compromiso, permitiendo tanto a los directivos como a sus empleados desarrollar mejor sus habilidades y competencias, en pro de aumentar la productividad de su negocio, como en la investigación de Zaiied, Louati y Affes (2015) efectuada en Túnez en empresas de diferentes sectores, quienes recomendaron que los trabajadores sean capacitados de manera constante para que puedan adquirir conocimientos nuevos y sean más eficaces y eficientes al realizar las labores cotidianas, llegando a mejorar el desempeño organizacional de las empresas.
- 2) A los administradores de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra se les recomienda implementar las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales, mejorando la retención de sus trabajadores dándoles las facilidades necesarias para cuando tengan que pedir permisos para diligencias personales, para esto deberán de flexibilizar los cambios de horarios o en turnos fijos dar permisos para realizar asuntos personales y atender las necesidades familiares. Así, los trabajadores querrán mantener sus puestos, debido a que sentirán que existe

comprensión y empatía por parte de la empresa, como en la investigación de Karim Solangi, Larik, Lakh y Tagar (2017) efectuada en empresas de diversos sectores de Pakistán, quienes recomendaron que se retengan a los trabajadores dándoles la facilidad de obtener horarios flexibles para poder atender necesidades familiares o diligencias fuera de la empresa y personales, llegando a mejorar considerablemente el desempeño de las mismas empresas.

- 3) A los administradores de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra se les recomienda implementar innovaciones en la organización del lugar de trabajo, implementando métodos utilizados en las grandes empresas basados en la división de tareas de manera manual con el uso de herramientas o software de gestión; como el Odoo antes llamado Open ERP, el cual es un software ERP en la nube (el precio mensual es muy accesible y económico para funciones básicas, y puede alcanzar hasta altos precios si las MYPES buscan soluciones Enterprise) y se puede usar desde cualquier lugar donde haya una conexión a Internet, porque está ubicado en un servidor concreto, esto daría la facilidad de funcionar desde una mayor amplitud, para aumentar la eficiencia en la producción a través de la optimización del control de solicitudes que redundan en la ganancia de la capacidad de resolución de tareas, para esto deberán de crear cuadros que pueden ser físicos o en la nube con un mínimo de tres divisiones, donde se programa el inicio y fin de la actividad, de igual manera se puede categorizar cuando es aprobada o necesita ajustes, lo cual no deberá de generar que la empresa realice un gasto significativo dado que su costo es accesible, como en la investigación de Tuan, Nhan, Giang y Ngoc (2016) efectuada en empresas de diversos sectores de Vietnam, donde recomendaron que se usen métodos para dividir las tareas usando software de gestión como el ERP para que la eficiencia de la producción sea vea beneficiada, logrando que la empresas mejore en su desempeño organizacional.
- 4) A los administradores de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra se les recomienda implementar nuevos métodos de organización en las relaciones externas, para esto deberán de cooperar con organizaciones de investigación para tener acceso a conocimientos científicos, equipos técnicos o nuevas opciones tecnológicas, cabe esperar que la empresa utilice este tipo de cooperación para buscar nuevas ideas, propuestas o recomendaciones para la realización de cambios en su estructura organizativa, aprovechando los conocimientos que pueden

proporcionar estos organismos, lo cual repercutirá favorablemente en el desarrollo de innovaciones organizacionales, como en la investigación de Fadaei, Alizad y Sofalchian (2018) efectuada en empresas industriales de Irán, en donde se recomendó que efectúe cooperaciones con organizaciones de investigación con la intención de absorber todo tipo de conocimiento para que puedan hacer los cambios necesarios en las estructuras de la empresa, llegando a mejorar el desempeño organizacional de las empresas considerablemente.

Referencias bibliográficas

- Aldhuwaihi, A. (2013). The influence of organisational culture on job satisfaction, organisational commitment and turnover intention: a study on the banking sector in the Kingdom of Saudi Arabia (Doctoral dissertation, Victoria University).
- Advíncola Góngora, A. B. (2019). Asociatividad como factor crítico para el desarrollo de clústeres: el caso del conglomerado del subsector confecciones en el Emporio Comercial de Gamarra.
- Almeza, E. M. A., Álvarez, M. D. G., & Donayre, R. M. C. (2016). Estudio de casos: Análisis de los factores que influyen en el desarrollo de innovaciones de proceso e innovaciones organizacionales en una empresa peruana líder en el sector ingeniería y construcción.
- Apsalone, M. (2018). Effects of Organizational Culture on Organizational Innovation in Small Businesses. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 9(1).
- Arranz, N., Arroyabe, M. F., Li, J., & de Arroyabe, J. F. (2019). An integrated model of organisational innovation and firm performance: Generation, persistence and complementarity. *Journal of Business Research*, 105, 270-282.
- Bekkenutte, E. (2016). Organizational Innovation Practices A strategy-as-practice perspective on performance increasing configurations of organizational innovations in Dutch manufacturing SMEs.
- Bolaji Bello, O., & Adeoye, A. O. (2018). Organizational learning, organizational innovation and organizational performance: Empirical evidence among selected manufacturing companies in Lagos metropolis, Nigeria. *Journal of Economics & Management*, 33, 25-38.
- Burton, R. M., & Obel, B. (2018). The science of organizational design: fit between structure and coordination. *Journal of Organization Design*, 7(1), 1-13.
- Camisón, C., & Villar-López, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. *Journal of business research*, 67(1), 2891-2902.

- Chen, Q., Wang, C. H., & Huang, S. Z. (2020). Effects of organizational innovation and technological innovation capabilities on firm performance: evidence from firms in China's Pearl River Delta. *Asia Pacific Business Review*, 26(1), 72-96.
- Cheung, C. K. (2000). Commitment to the organization in exchange for support from the organization. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 28(2), 125-140.
- CONCYTEC (2019). Recuperado de: <https://portal.concytec.gob.pe/>
- Demircioglu, M. A. (2016). Organizational innovation. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1-5.
- Fadaei, M., Alizad Abkenari, H., & Sofalchian Farhang, H. (2018). The impact of organizational innovation through innovation capabilities in process and product on the performance of manufacturing firms. *Iranian Journal of Optimization*, 10(2), 75-80.
- Foa, E. B., & Foa, U. G. (2012). Resource theory of social exchange. In *Handbook of social resource theory* (pp. 15-32). Springer, New York, NY.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Humaid, H. (2018). Talent Management and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Engagement-A Case Study Bank of Palestine in the Gaza Strip '. Unpublished Master Thesis), Faculty of Commerce, The Islamic University–Gaza.
- Hussain, G., Hanif, M. I., & Hamid, A. B. A. (2018). The effect of organizational innovation and organizational culture on the market performance of SMES in Pakistan. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 2(5).
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2018). "Compendio Estadístico 2017.
- Jaleha, A. A., & Machuki, V. N. (2018). Strategic leadership and organizational performance: A critical review of literature. *European Scientific Journal*, 14(35), 124-149.
- Jani, A. (2014). Organizational Innovation.

- Karim Suhag, A., Solangi, S. R., Larik, R. S. A., Lakh, M. K., & Tagar, A. H. (2017). The relationship of innovation with organizational performance. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(2), 292-306.
- Kidombo, H. J. (2007). *Human resource strategic orientation, organizational commitment and firm performance in large private manufacturing firms in Kenya* (Doctoral dissertation).
- Kidombo, H. J., K'obonyo, P., & Gakuu, C. M. (2012). Human resource strategic orientation And organizational commitment in Kenyan manufacturing firms. *International Journal of Arts and Commerce*, 1(7), 7-28.
- Kihara, A. S. N. (2017). Influence of strategic contingency factors on performance of large Manufacturing Firms in Kenya (Doctoral dissertation, COHRED, JKUAT).
- Kinnear, T., & Taylor, J. (1998). *Investigación de mercados*. Colombia.
- Lee, S. M., Tae, K. S., & Choi, D. (2012). Green supply chain management and organizational performance. *Industrial Management & Data Systems*.
- Lima.” Recuperado de:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1477/lib
- Mafini, C. (2015). Predicting organisational performance through innovation, quality and inter-organisational systems: A public sector perspective. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 31(3), 939-952.
- Ostojić Mihić, A., Umihanić, B., & Fazlović, S. (2015). The role of organizational innovation in achieving and maintaining company's business excellence. *Management: journal of contemporary management issues*, 20(1), 79-100.
- Pinho, J. C., Rodrigues, A. P., & Dibb, S. (2014). The role of corporate culture, market orientation and organisational commitment in organisational performance. *Journal of Management Development*.
- Quinteros, P. (2019). “Cultura organizacional: ¿por qué es importante?”. Recuperado de:
<https://perspectivasperu.ey.com/2019/04/24/cultura-organizacional-por-que-es-importante/>

Razavi, S. H., & Attarnezhad, O. (2013). Management of organizational innovation. *International Journal of Business and Social Science*, 4(1).

ro.pdf

Roca, R. (2018). "Innovación organizacional: En busca de la creatividad dormida". Recuperado de: <https://www.glocalthinking.com/innovaci%C3%B3n-organizacional-en-busca-de-la-creatividad-dormida>

Sánchez, H., & Reyes, C. (2000). Diseños de investigación. *Alvitres, V. Métodos científicos, Planificación de la Investigación. Perú: Edit. Ciencia.*

Seclén, J. P. (2017). Gestión de la I+ D, Gestión de la Innovación e Innovación Organizacional.

Singh, S. K., Burgess, T. F., Heap, J., Almatrooshi, B., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*.

Sofalchian Farhang, H., Alizad Abkenari, H., & Fadaei, M. (2018). The impact of organizational innovation through innovation capabilities in process and product on the performance of manufacturing firms. *Iranian Journal of Optimization*, 10(2), 75-80.

Soto-Acosta, P., Popa, S., & Palacios-Marqués, D. (2016). E-business, organizational innovation and firm performance in manufacturing SMEs: an empirical study in Spain. *Technological and Economic Development of Economy*, 22(6), 885-904.

Steiber, A. (2012). *Organizational innovations: a conceptualization of how they are created, diffused and sustained*. Chalmers University of Technology.

Tomal, D. R., & Jones, K. J. (2015). A comparison of core competencies of women and men leaders in the manufacturing industry. *The Coastal Business Journal*, 14(1), 13.

Tsuja, P. Y., & Mariño, J. O. (2013). Influencia del Entorno en la Innovación Organizacional en Empresas de Servicio en Perú. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 15(49), 582-600.

Tuan, N., Nhan, N., Giang, P., & Ngoc, N. (2016). The effects of innovation on firm performance of supporting industries in Hanoi, Vietnam. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 413-431.

- Yamin, S., & Mavondo, F. T. (2015). Organizational Innovation: Relationship with Functional Strategies and Organizational Performance. In *Proceedings of the 2000 Academy of Marketing Science (AMS) Annual Conference* (pp. 296-301). Springer, Cham.
- Zaied, R. M. B., Louati, H., & Affes, H. (2015). The relationship between organizational innovations, internal sources of knowledge and organizational performance. *International Journal of Managing Value and Supply Chains*, 6(1), 53-67.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 14:
Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<u>Problema general</u> ¿Existe relación entre la innovación organizacional y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020? <u>Problemas específicos</u> ¿Existe relación entre las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020? ¿Existe relación entre las innovaciones en la organización del lugar de trabajo y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020? ¿Existe relación entre los nuevos métodos de organización en las relaciones externas y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020?	<u>Objetivo general</u> Determinar si existe relación entre la innovación organizacional y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020. <u>Objetivos específicos</u> Determinar si existe relación entre las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020. Determinar si existe relación entre las innovaciones en la organización del lugar de trabajo y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020. Determinar si existe relación entre los nuevos métodos de organización en las relaciones externas y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.	<u>Hipótesis general</u> La innovación organizacional se relaciona con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020. <u>Hipótesis específicas</u> Las innovaciones organizacionales en prácticas comerciales se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020. Las innovaciones en la organización del lugar de trabajo se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020. Los nuevos métodos de organización en las relaciones externas se relacionan con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.	X1: innovación organizacional. X1A: innovaciones organizacionales en prácticas comerciales. X1B: innovaciones en la organización del lugar de trabajo. X1C: nuevos métodos de organización en las relaciones externas X2: Desempeño organizacional.	<u>Tipo de investigación:</u> Correlacional (enfoque cuantitativo) <u>Diseño de investigación:</u> No experimental transversal y correlacional. <u>Muestra</u> 214 gerentes o administradores de las empresas MYPES de confecciones de Gamarra 2020 <u>Instrumentos de la investigación:</u> Los cuestionarios están conformados de la siguiente manera: el cuestionario de innovación organizacional con 9 ítems de los investigadores Camisón y Villar-López (2014) y el cuestionario de desempeño organizacional con 4 ítems de los investigadores Chen, Wang y Huang (2020).

Anexo 2. Cuestionarios

Tabla 15:
Cuestionario de innovación organizacional

UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA

CARRERA: ADMINISTRACION

Tema: Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

VARIABLE: Innovación organizacional

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ellas depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Regular	A menudo	Muy a menudo

Número	ITEM	1	2	3	4	5
1	Nuestra empresa utiliza bases de datos para mejores prácticas, lecciones y otros conocimientos					
2	Nuestra empresa implementa prácticas para el desarrollo de empleados y una mejor retención de trabajadores					
3	Nuestra empresa utiliza sistemas de gestión de calidad					
4	Nuestra empresa descentraliza la toma de decisiones					
5	Nuestra empresa utiliza grupos de trabajo interfuncionales					
6	Nuestra empresa tiene responsabilidades laborales flexibles					
7	Nuestra empresa colabora con los clientes					

8	Nuestra empresa utiliza métodos para la integración con proveedores					
9	Nuestra empresa utiliza el outsourcing para actividades comerciales					

Tabla 16:
Cuestionario de desempeño organizacional

UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA

CARRERA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Tema: Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020.

VARIABLE: desempeño organizacional

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ellas depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	neutral	de acuerdo	totalmente de acuerdo

Número	ITEM	1	2	3	4	5
1	La tasa de crecimiento anual de las ventas de la empresa durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.					
2	El número de crecimiento de nuevos productos comercializados de todos los productos en la empresa por año durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.					
3	El crecimiento del desempeño en innovación en relación a los competidores es el esperado.					
4	El crecimiento del rendimiento del producto en relación a los competidores es el esperado.					

Anexo 3. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Innovación organizacional

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IO1. Nuestra empresa utiliza bases de datos para mejores prácticas, lecciones y otros conocimientos	.334	214	.000	.801	214	.000
IO2. Nuestra empresa implementa prácticas para el desarrollo de empleados y una mejor retención de trabajadores	.332	214	.000	.806	214	.000
IO3. Nuestra empresa utiliza sistemas de gestión de calidad	.306	214	.000	.824	214	.000
IO4. Nuestra empresa descentraliza la toma de decisiones	.268	214	.000	.805	214	.000
IO5. Nuestra empresa utiliza grupos de trabajo interfuncionales	.265	214	.000	.839	214	.000
IO6. Nuestra empresa tiene responsabilidades laborales flexibles	.249	214	.000	.855	214	.000
IO7. Nuestra empresa colabora con los clientes	.238	214	.000	.891	214	.000
IO8. Nuestra empresa utiliza métodos para la integración con proveedores	.241	214	.000	.887	214	.000
IO9. Nuestra empresa utiliza el outsourcing para actividades comerciales	.233	214	.000	.894	214	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Desempeño organizacional

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DO1. La tasa de crecimiento anual de las ventas de la empresa durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	.256	214	.000	.809	214	.000
DO2. El número de crecimiento de nuevos productos comercializados de todos los productos en la empresa por año durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	.232	214	.000	.890	214	.000
DO3. El crecimiento del desempeño en innovación en relación a los competidores es el esperado.	.259	214	.000	.846	214	.000
DO4. El crecimiento del rendimiento del producto en relación a los competidores es el esperado.	.302	214	.000	.829	214	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo 4. Alfa de Cronbach de innovación organizacional

Innovaciones organizacionales en prácticas comerciales.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	214	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	214	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IO1. Nuestra empresa utiliza bases de datos para mejores prácticas, lecciones y otros conocimientos	7.76	2.164	.735	.849
IO2. Nuestra empresa implementa prácticas para el desarrollo de empleados y una mejor retención de trabajadores	7.84	2.087	.785	.808
IO3. Nuestra empresa utiliza sistemas de gestión de calidad	7.71	1.641	.790	.812

Innovaciones en la organización del lugar de trabajo.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	214	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	214	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IO4. Nuestra empresa descentraliza la toma de decisiones	7.79	3.450	.809	.891
IO5. Nuestra empresa utiliza grupos de trabajo interfuncionales	8.06	3.034	.857	.851
IO6. Nuestra empresa tiene responsabilidades laborales flexibles	8.09	3.217	.818	.884

Nuevos métodos de organización en las relaciones externas.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	214	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	214	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IO7. Nuestra empresa colabora con los clientes	7.09	3.935	.908	.907
IO8. Nuestra empresa utiliza métodos para la integración con proveedores	7.09	3.681	.865	.939
IO9. Nuestra empresa utiliza el outsourcing para actividades comerciales	7.09	3.747	.891	.917

Anexo 5. Alfa de Cronbach de desempeño organizacional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	214	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	214	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DO1. La tasa de crecimiento anual de las ventas de la empresa durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	11.23	5.016	.751	.860
DO2. El número de crecimiento de nuevos productos comercializados de todos los productos en la empresa por año durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	12.09	4.598	.689	.890
DO3. El crecimiento del desempeño en innovación en relación a los competidores es el esperado.	11.47	4.523	.865	.815
DO4. El crecimiento del rendimiento del producto en relación a los competidores es el esperado.	11.52	5.152	.746	.862

Anexo 6. Dato estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y prueba de extracción mediante el método de componentes de innovación organizacional

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.796
	Approx. Chi-Square	1600.387
Bartlett's Test of Sphericity	df	36
	Sig.	.000

Communalities		
	Initial	Extraction
IO1. Nuestra empresa utiliza bases de datos para mejores prácticas, lecciones y otros conocimientos	1.000	.809
IO2. Nuestra empresa implementa prácticas para el desarrollo de empleados y una mejor retención de trabajadores	1.000	.829
IO3. Nuestra empresa utiliza sistemas de gestión de calidad	1.000	.868
IO4. Nuestra empresa descentraliza la toma de decisiones	1.000	.864
IO5. Nuestra empresa utiliza grupos de trabajo interfuncionales	1.000	.889
IO6. Nuestra empresa tiene responsabilidades laborales flexibles	1.000	.837
IO7. Nuestra empresa colabora con los clientes	1.000	.919
IO8. Nuestra empresa utiliza métodos para la integración con proveedores	1.000	.885
IO9. Nuestra empresa utiliza el outsourcing para actividades comerciales	1.000	.913

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Anexo 7. Dato estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y prueba de extracción mediante el método de componentes de desempeño organizacional

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.802
Approx. Chi-Square		536.911
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
	Sig.	.000

Communalities		
	Initial	Extraction
DO1. La tasa de crecimiento anual de las ventas de la empresa durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	1.000	.745
DO2. El número de crecimiento de nuevos productos comercializados de todos los productos en la empresa por año durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	1.000	.668
DO3. El crecimiento del desempeño en innovación en relación a los competidores es el esperado.	1.000	.876
DO4. El crecimiento del rendimiento del producto en relación a los competidores es el esperado.	1.000	.745

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Anexo 8. Validación de jueces

Juez N°1

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario de innovación organizacional, el mismo que será aplicado a los administradores y/o gerentes de las empresas MYPES de confecciones del emporio comercial de Gamarra que forman parte del estudio "Relación entre innovación y desempeño organizacionales de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Fecha actual: 1° de Junio

Nombres y Apellidos de Juez: ZOLA IRENE GONZÁLEZ FARFÁN

Profesión: SOCIOLOGA

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL "FEDERICO VILLARREAL"

Años de experiencia profesional o científica: 40 AÑOS

Grado académico: DOCTORA

Puesto que desempeña: DOCENTE


Firma y Sello



3 INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE INNOVACION ORGANIZACIONAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)
Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

Nº	CUESTIONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Nuestra empresa utiliza bases de datos para mejores prácticas, lecciones y otros conocimientos	✓					✓					✓					✓					
2	Nuestra empresa implementa prácticas para el desarrollo de empleados y una mejor retención de trabajadores	✓					✓					✓					✓					
3	Nuestra empresa utiliza sistemas de gestión de calidad	✓					✓					✓					✓					
4	Nuestra empresa descentraliza la toma de decisiones	✓					✓					✓					✓					
5	Nuestra empresa utiliza grupos de trabajo interfuncionales	✓					✓					✓					✓					
6	Nuestra empresa tiene responsabilidades laborales flexibles	✓					✓					✓					✓					
7	Nuestra empresa colabora con los clientes	✓					✓					✓					✓					
8	Nuestra empresa utiliza métodos para la integración con proveedores	✓					✓					✓					✓					
9	Nuestra empresa utiliza el outsourcing para actividades comerciales	✓					✓					✓					✓					

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario de desempeño organizacional, el mismo que será aplicado a los administradores de las empresas MYPES de confecciones del emporio comercial de Gamarra que forman parte del estudio "Relación entre innovación y desempeño organizacionales de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Fecha actual: 10 de Junio

Nombres y Apellidos de Juez: JOILA IRENE GONZALEZ FARRONAY

Profesión: SOCIOLOGÍA

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL "FEDERICO VILLARREAL"

Años de experiencia profesional o científica: 40 AÑOS

Grado académico: DOCTORA

Puesto que desempeña: DOCENTE




Firma y Sello

3 INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

N°	CUESTIONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	La tasa de crecimiento anual de las ventas de la empresa durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	X					X					X					X					
2	El número de crecimiento de nuevos productos comercializados de todos los productos en la empresa por año durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	X					X					X					X					
3	El crecimiento del desempeño en innovación en relación a los competidores es el esperado.	X					X					X					X					
4	El crecimiento del rendimiento del producto en relación a los competidores es el esperado.	X					X					X					X					

Juez N°2

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario de innovación organizacional, el mismo que será aplicado a los administradores y/o gerentes de las empresas MYPES de confecciones del emporio comercial de Gamarra que forman parte del estudio "Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 2

Fecha actual: 06 mayo 2020

Nombres y Apellidos de Juez: Braggi A Bamberger Vargas

Profesión: Administrador

Institución donde labora: Finance Consult

Años de experiencia profesional o científica: 22 años

Grado académico: Doctor en Contabilidad y Finanzas

Puesto que desempeña: Consultorbroker Financiero

FINANCE CONSULT E.I.R.L.
RUC: 20546469011
TEL: 719 5656



Firma y Sello

3 INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE INNOVACION ORGANIZACIONAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)
Calificación: Muy acceptable (5) Acceptable (4) Regular (3) Poco acceptable (2) Inacceptable (1)

N°	CUESTIONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Nuestra empresa utiliza bases de datos para mejores prácticas, lecciones y otros conocimientos	X						X					X					X				
2	Nuestra empresa implementa prácticas para el desarrollo de empleados y una mejor retención de trabajadores	X						X					X					X				
3	Nuestra empresa utiliza sistemas de gestión de calidad	X						X					X					X				
4	Nuestra empresa descentraliza la toma de decisiones	X						X					X					X				
5	Nuestra empresa utiliza grupos de trabajo interfuncionales	X						X					X					X				
6	Nuestra empresa tiene responsabilidades laborales flexibles	X						X					X					X				
7	Nuestra empresa colabora con los clientes	X						X					X					X				
8	Nuestra empresa utiliza métodos para la integración con proveedores	X						X					X					X				
9	Nuestra empresa utiliza el outsourcing para actividades comerciales	X						X					X					X				

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario de desempeño organizacional, el mismo que será aplicado a los administradores de las empresas MYPES de confecciones del emporio comercial de Gamarra que forman parte del estudio "Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 2

Fecha actual: 06 mayo 2020

Nombres y Apellidos de Juez: Braggi A Bamberger Vargas

Profesión: Administrador

Institución donde labora: Finance Consult

Años de experiencia profesional o científica: 22 años

Grado académico: Doctor en Contabilidad y Finanzas

Puesto que desempeña: Consultorbroker Financiero



Firma y Sello

3 INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)
 Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

N°	CUESTONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	La tasa de crecimiento anual de las ventas de la empresa durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	X						X				X						X				
2	El número de crecimiento de nuevos productos comercializados de todos los productos en la empresa por año durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	X						X				X						X				
3	El crecimiento del desempeño en innovación en relación a los competidores es el esperado.	X						X				X						X				
4	El crecimiento del rendimiento del producto en relación a los competidores es el esperado.	X						X				X						X				

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario de innovación organizacional, el mismo que será aplicado a los administradores y/o gerentes de las empresas MYPES de confecciones del emporio comercial de Gamarra que forman parte del estudio "Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 30 de mayo de 2020

Nombres y Apellidos de Juez: José Luis Bazán Briceño

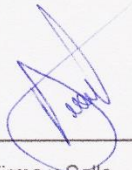
Profesión: Ingeniero Industrial

Institución donde labora: Universidad San Ignacio de Loyola

Años de experiencia profesional o científica: 40 años

Grado académico: Magister en Administración

Puesto que desempeña: Docente


Firma y Sello

3 INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE INNOVACION ORGANIZACIONAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)
Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

N°	CUESTIONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Nuestra empresa utiliza bases de datos para mejores prácticas, lecciones y otros conocimientos	X						X					X					X				
2	Nuestra empresa implementa prácticas para el desarrollo de empleados y una mejor retención de trabajadores	X						X					X					X				
3	Nuestra empresa utiliza sistemas de gestión de calidad	X						X					X					X				
4	Nuestra empresa descentraliza la toma de decisiones	X						X					X					X				
5	Nuestra empresa utiliza grupos de trabajo interfuncionales	X						X					X					X				
6	Nuestra empresa tiene responsabilidades laborales flexibles		X										X					X				
7	Nuestra empresa colabora con los clientes	X						X					X					X				
8	Nuestra empresa utiliza métodos para la integración con proveedores	X						X					X					X				
9	Nuestra empresa utiliza el outsourcing para actividades comerciales	X						X					X					X				

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario de desempeño organizacional, el mismo que será aplicado a los administradores de las empresas MYPES de confecciones del emporio comercial de Gamarra que forman parte del estudio "Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2020", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 30 de mayo de 2020

Nombres y Apellidos de Juez: Jose Luis Bazan Briceño

Profesión: Ingeniero Industrial

Institución donde labora: Universidad San Ignacio de Loyola

Años de experiencia profesional o científica: 40

Grado académico: Magister en Administración

Puesto que desempeña: Docente


Firma y Sello

3 INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)
 Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

N°	CUESTONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	La tasa de crecimiento anual de las ventas de la empresa durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	X					X					X					X					
2	El número de crecimiento de nuevos productos comercializados de todos los productos en la empresa por año durante los últimos tres años en relación a los competidores es el esperado.	X					X					X					X					
3	El crecimiento del desempeño en innovación en relación a los competidores es el esperado.	X					X					X					X					
4	El crecimiento del rendimiento del producto en relación a los competidores es el esperado.	X															X					

Anexo 9. Coeficiente de Aiken

JUECES	JUEZ 1				JUEZ 2				JUEZ 3				SUMA	V AIKEN
ITEM	C	CO	CON	DC	C	CO	CON	DC	C	CO	CON	DC		
IO1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59.00	0.98
IO2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59.00	0.98
IO3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59.00	0.98
IO4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.00	1.00
IO5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.00	1.00
IO6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59.00	0.98
IO7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59.00	0.98
IO8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.00	1.00
IO9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.00	1.00
V. AIKEN														0.99
DO1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59.00	0.98
DO2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59.00	0.98
DO3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59.00	0.98
DO4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59.00	0.98
V. AIKEN														0.98

CLARIDAD = C; CONGRUENCIA = CO; CONTEXTO = CON; DOMINIO DE CONSTRUCTO = DC