



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

**Empowerment y la innovación organizacional en la empresa
industrial de producción de PVC, Lurín 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Chavez Ramirez, Lizbeth Barbara (orcid.org/0009-0005-4703-1589)

ASESORES:

Mg. Walter Sechuran, Fernando Arturo (orcid.org/0000-0002-7233-4689)

Dr. Merino Nuñez, Mirko (orcid.org/0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por ser fuente de sabiduría y guía inquebrantable en mi camino académico, a mi querida familia, y en especial a mi hijita Belén cuyo amor incondicional ha sido mi refugio y motivación a seguir.

AGRADECIMIENTO:

A mis respetados maestros asesores, quienes con su sabiduría y orientación han iluminado el camino de mi investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, WALTER SECHURAN FERNANDO ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Empowerment y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023", cuyo autor es CHAVEZ RAMIREZ LIZBETH BARBARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
WALTER SECHURAN FERNANDO ARTURO DNI: 10003475 ORCID: 0000-0002-7233-4689	Firmado electrónicamente por: FWALTERS el 11-01- 2024 10:13:06

Código documento Trilce: TRI - 0716563





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAVEZ RAMIREZ LIZBETH BARBARA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Empowerment y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ DNI: 44324622 ORCID: 0009-0005-4703-1589	Firmado electrónicamente por: LCHAVEZRA12 el 03- 01-2024 13:21:00

Código documento Trilce: TRI - 0716564



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO:	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
VIII. REFERENCIAS	41
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Fiabilidad de los instrumentos de investigación	20
Tabla 2	Explicación de los niveles de la variable Empowerment	22
Tabla 3	Explicación de los niveles de la dimensión significado	22
Tabla 4	Explicación de los niveles de la dimensión competencia	23
Tabla 5	Explicación de los niveles de la dimensión autodeterminación	23
Tabla 6	Explicación de los niveles de la dimensión impacto	24
Tabla 7	Explicación de los niveles de la variable innovación organizacional	24
Tabla 8	Explicación de los niveles de la dimensión innovación de la gestión	25
Tabla 9	Explicación de los niveles de la dimensión innovación comercial	25
Tabla 10	Explicación de los niveles de la dimensión innovación de procesos	26
Tabla 11	Contingencia entre el empowerment y la innovación organizacional	26
Tabla 12	Contingencia entre la dimensión significado y la innovación organizacional	27
Tabla 13	Contingencia entre la dimensión competencia y la innovación organizacional	27
Tabla 14	Contingencia entre la autodeterminación y la innovación organizacional	28
Tabla 15	Contingencia entre la dimensión impacto y la innovación organizacional	28
Tabla 16	Test de normalidad	29
Tabla 17	Correlación entre el empowerment y la innovación organizacional	30
Tabla 18	Correlación entre la dimensión significado y la innovación organizacional	31
Tabla 19	Correlación entre la dimensión competencia y la innovación organizacional	32
Tabla 20	Correlación entre la dimensión autodeterminación y la innovación organizac.	33
Tabla 21	Correlación entre la dimensión impacto y la innovación organizacional	34

RESUMEN

La presente investigación presentó como objetivo general: Determinar la relación entre el empowerment y la innovación organizacional en los colaboradores de la empresa industrial de producción de PVC., Lurín 2023. El estudio adoptó un método cuantitativo de tipo aplicada, con un diseño no experimental y nivel correlacional causal con corte transversal; la población fue de 98 trabajadores y la muestra fue de 78; se utilizó la técnica de la encuesta, el instrumento empleado fue el cuestionario; el método de análisis de datos fue nivel descriptivo y correlacional. Los resultados de la investigación certificaron la aprobación de la hipótesis general del estudio, puesto que el Rho Spearman fue de 0,600; valor que corresponde a las correlaciones positivas de nivel alto y la significancia fue de $0,000 < 0,05$. En conclusión, se determinó que existe relación entre el empowerment y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023; y se comprobó que la técnica del empoderamiento incrementa la innovación organizacional de los trabajadores en la compañía

Palabras clave: empowerment, innovación organizacional, productividad.

ABSTRACT

This investigation presents as a general objective: Determine the relationship between empowerment and organizational innovation among employees of the industrial PVC production company., Lurín 2023. The study adopted a applied quantitative method, with a non-experimental design cross-sectional correlational level; the population was made up of 98 workers and the museum was made up of 78; if the survey technique was used, the instrument used was the questionnaire; The data analysis method was descriptive and correlational. The results of the investigation certified the approval of the general hypothesis of the study, meaning that the Spearman Rho was 0.600; value that corresponds to high-level positive correlations and significance was $0.000 < 0.05$. In conclusion, it was determined that there is a relationship between empowerment and organizational innovation in the industrial PVC production company, Lurín 2023; and it has been proven that the empowerment technique increases the organizational innovation of workers in the company

Keywords: empowerment, organizational innovation, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

El empowerment, también conocido como empoderamiento, es una herramienta que faculta para dirigir de manera efectiva el propio trabajo y utilizar los recursos de manera eficiente, con calidad, confianza e innovación; implicando un compromiso sólido por parte de los líderes para comprender a sus colaboradores y proporcionarles los recursos, información, estímulo y retroalimentación adecuados para llevar a cabo sus tareas (Amezcueta et al., 2019). La innovación organizacional viene a ser el procedimiento mediante el cual las organizaciones adoptan de manera intencional e implementan con éxito nuevas estrategias o métodos con el objetivo de potenciar su rendimiento (Damanpour, 1991).

En el escenario peruano, resaltó la relevancia de la inversión en innovación para el avance económico y la productividad corporativa; a pesar de que en América Latina los retornos de esta inversión son notables, la contribución a la investigación y desarrollo en el Perú no está a la par con las necesidades actuales en comparación con los estados de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD), por ende limita su capacidad para competir y aumentar su productividad siendo así un desafío significativo para el Perú; para abordar este problema, se necesita implementar políticas públicas y medidas que estimulen la colaboración entre investigadores y empresas, fomentando así un mayor impacto de la investigación en la productividad del sector privado; por ello, para mejorar su competitividad y crecimiento económico, el Perú debe enfocarse en cerrar la brecha de inversión en I+D y fortalecer la conexión entre la investigación y el entorno empresarial (Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas [CONFIEP], 2019).

La innovación formó parte de la identidad de los peruanos y enfatiza la importancia de aprender a reinventarse, repensar modelos de negocio, rediseñar organizaciones y desarrollar soluciones innovadoras que agreguen valor y se adapten a las diversas necesidades y realidades del país (Innovate Perú, 2021).

En el escenario local, la responsabilidad de invertir en innovación recayó en el empresario, ya que esto contribuyó a generar rentabilidad en su negocio; dado el contexto actual, que es caracterizado por su inestabilidad y falta de certeza, la

innovación es esencial y que las empresas que no innovan ponen en riesgo su futuro (La Camara Comercio de Lima, 2023).

A nivel Institucional; en la empresa industrial de Policloruro de Vinilo (PVC), ubicada en el distrito de Lurín; se evidenció la falta del empoderamiento hacia los colaboradores de la compañía; generando un bajo compromiso laboral; impidiendo que los empleados se conecten con los objetivos de la empresa, lo que se traduce en un declive en la capacidad productiva y una falta de interés en crear un ambiente laboral acogedor donde se sientan cómodos compartiendo sus ideas y ofreciendo soluciones innovadoras. Para que los trabajadores puedan mejorar su productividad, la creatividad, la satisfacción laboral y la capacidad de adaptación, lo que a su vez, colabora con el logro de éxito a largo plazo de las organizaciones es importante empoderar a los trabajadores; buscando la innovación en el puesto de trabajo y a nivel organizacional.

La descripción de la problemática en la investigación nos llevó a formular la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023?, asimismo, se considera los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el significado y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023?; ¿Qué relación existe entre la competencia y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023?; ¿Qué relación existe entre la autodeterminación y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023?; ¿Qué relación existe entre el impacto y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023?

Según Ñaupas et al. (2014) la justificación práctica nos posibilitará entender la conexión existente entre estas dos variables, facilitándonos la capacidad de reconocer y desarrollar estrategias entre el Empowerment y la innovación organizacional en una empresa industrial . Esto se realizará con el objetivo de mejorar los procesos y servicios ofrecidos a diversos departamentos de la compañía.

La presente investigación del empowerment y la innovación laboral en los trabajadores se basa en la creencia de que estos enfoques pueden conducir a una serie de beneficios organizativos y personales, basados por investigaciones y

teorías en el ámbito de la gerencia de talento humano; estos beneficios incluyen mejora en el rendimiento, la creatividad, la satisfacción de los empleados y la adaptabilidad en un mundo laboral en constante evolución; lo cual guarda relación con lo indicado por Jackson (2020), la cual indica que numerosas empresas han tratado de cambiar su enfoque de liderazgo de autoridad hacia uno que empodere a sus empleados; sin embargo, como están experimentando estas compañías, esa transición resulta ser un desafío considerable; implicando la adopción de comportamientos y nuevas formas de pensar por parte de los directivos como de los trabajadores.

En la pesquisa se emplearon las dimensiones del empowerment; por lo que se recolecta datos hacia los colaboradores, estos datos pueden ser empleados en investigaciones relacionadas en el futuro; la investigación aportará a la mejora del cumplimiento de objetivos de la compañía enfocando al empoderamiento laboral con relación a la innovación organizacional; la cual mantiene relación con lo mencionado por Bretones & Jáimez (2022), la cual aplicó la variable de empoderamiento a 317 empleados en una compañía de servicios con la finalidad de determinar la efectividad del modelo, mediante el análisis de su relación concurrente con otros factores como la potenciación estructural, el lazo emocional y la tasa de rotación laboral. Asimismo, la justificación social según Ñaupas et al., (2014) resolverá los problemas sociales, la cuales alteran a un grupo social. Como se aplica con las variables empowerment y la innovación organizacional la cual radica en su capacidad para generar impactos positivos tanto a nivel de los trabajadores como de la sociedad en general.

De la misma manera, la pesquisa estableció como objetivo general: Determinar la relación entre el empowerment y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC., Lurín 2023; y como objetivos específicos: Determinar la relación entre el significado y la innovación organizacional la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023; Determinar la relación entre la competencia y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC., Lurín 2023; Determinar la relación entre la autodeterminación y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC., Lurín 2023; Determinar la relación entre el impacto y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC., Lurín 2023. Por último, se establece la

hipótesis general: Existe relación significativa entre el empowerment y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023. Así mismo las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el significado y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023; Existe relación significativa entre la competencia y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023; Existe relación significativa entre la autodeterminación y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023; Existe relación significativa entre el impacto y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El fundamento teórico vinculado con esta pesquisa requiere un enfoque de dos fases bien definidas: en primer lugar, se incluye una revisión de pesquisas nacionales e internacionales; en segundo lugar, se presenta el marco conceptual que respalda este estudio. Estos componentes son empleados con el propósito de analizar los resultados.

A continuación, se muestra las pesquisas nacionales con respecto a la variable empowerment:

Rosales (2020) en su investigación, exploró la relación entre la inteligencia emocional y el empoderamiento de los empleados en la Red de Salud Pacífico Norte (RSPN)–Chimbote en 2019. En el diseño no hubo manipulación de variables y de nivel correlacional, participaron en el estudio 70 individuos; la inteligencia emocional fue evaluada utilizando la prueba adaptada por Escurra y otros (2000); mientras que el empoderamiento se midió mediante el cuestionario adaptado por Jaimez y Bretones (2013); los resultados señalaron que el grado de inteligencia emocional entre los colaboradores era moderado, registrando un 64.3%. Es relevante destacar que las dimensiones de autoconocimiento y habilidades sociales mostraron menor desarrollo. Asimismo, el nivel de empoderamiento se situó en un rango moderado, alcanzando un 64,4%. En última instancia, se dedujo que existe una correlación relevante entre la inteligencia emocional y el empoderamiento de los empleados, respaldada por Rho de Spearman de 0,675. Se concluyó que el empoderamiento se percibe como una herramienta de gestión eficaz que permite a las organizaciones implementar diversas estrategias para aumentar la confianza, la responsabilidad y el compromiso de los empleados, según lo indicado en la investigación.

Condor (2019) el propósito central de la pesquisa fue evaluar la relación entre el empoderamiento y la eficacia laboral de los colaboradores de una empresa en Chimbote. De nivel correlacional no experimental, involucrando a 60 participantes de dicha empresa. Dos instrumentos fueron administrados para recopilar datos. Los resultados revelaron que el nivel de empoderamiento se situó en un rango medio, alcanzando un 58,3%, con una correlación positiva destacada, con un coeficiente de correlación de 0,812, entre las variables de empoderamiento y productividad laboral.

En el estudio presentado por Oseda (2020), su finalidad fue determinar la conexión entre el empoderamiento y el rendimiento laboral en una universidad privada, con enfoque cuantitativo y pesquisa básica, con correlacional simple y transversal; participaron 85 colaboradores como muestra; los instrumentos empleados fueron desarrollados por el propio investigador y evaluados por expertos; se concluyó que hay una relación entre las variables estudiadas, como se evidencia con el índice de correlación de Spearman de 0,944, el cual es positivo y muy elevado.

Trineño (2022) su objetivo fue examinar la vinculación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C (IDL) durante el año 2021; el enfoque adoptado fue cuantitativo, básico, no se manipuló las variables, descriptivo-correlacional transversal, se seleccionó una muestra de 108 empleados; los resultados obtenidos respaldaron la hipótesis general del estudio, con un Rho de 0,607, indicando correlaciones positivas de nivel alto, y con relevancia de 0,000, siendo inferior a 0,05. Además, la aplicación de Chi-Cuadrado de Pearson mostró un valor de 60,426, con una significancia asintótica bilateral de 0,001, también inferior a 0,05. De este modo, se llegó a la conclusión de que hay una relación entre las variables estudiadas, y que la implementación de la técnica de empoderamiento contribuye al aumento del involucramiento organizacional de los colaboradores.

En el estudio de Ramírez et al. (2020) sostuvo la idea de que un ambiente de trabajo que fomenta la innovación puede aumentar la competitividad en las compañías; a pesar de ser escasos los estudios que han investigado los elementos que contribuyen a la creación de un entorno innovador y cómo influye en el rendimiento de los empleados; a partir de una muestra de 201 colaboradores de empresas dedicadas a la manufactura y de servicios; analizando la influencia del clima de innovación y el desempeño laboral; los hallazgos señalaron que existe una correlación positiva entre las variables propuestas en la hipótesis; el empoderamiento y conexión con los equipos laborales y la identificación con los equipos de trabajo tienen un impacto en la creación de un ambiente de innovación; el cual a su vez; afecta el rendimiento en el trabajo y el compromiso del empleo.

En su análisis Arroyo et al. (2019) se centró en el impacto del agroturismo en el empoderamiento de las féminas en comunidades andinas de Perú; se

identificaron cuatro áreas en las que el agroturismo contribuye al empoderamiento de las mujeres: psicológica, social, política y económica; sin embargo, las estructuras culturales tradicionales aún influyen en la dinámica de género y pueden obstaculizar el acceso completo de las mujeres a los beneficios del turismo; se sugiere que el desarrollo del agroturismo en estas comunidades debe considerar aspectos culturales de género para superar estas barreras y maximizar el empoderamiento de las mujeres.

Según Silva et al. (2023) su propósito consistió en determinar la conexión entre el espíritu emprendedor y el empoderamiento de mujeres jóvenes en la ciudad de Lima; de enfoque cuantitativo, con diseño sin experimentos, de tipo básico y de nivel de correlación, con 132 jóvenes con emprendimientos recientes, los resultados mostraron que se identificó un nivel moderado en la variable de emprendimiento, con un 56%, mientras que el empoderamiento de las mujeres se encontró en un nivel moderado, con un 61%; se concluyó que existe una conexión entre el emprendimiento y el fortalecimiento del poder de las mujeres; se evidenció a través Rho de 0,732 y un valor p igual a 0,000, que es menor que 0,05; en consecuencia, esto indica que a medida que el grado de emprendimiento incrementa, también incrementa el grado de empoderamiento femenino en las mujeres jóvenes de Lima.

Pando et al. (2022) su finalidad fue analizar el liderazgo y el empoderamiento en las mujeres emprendedoras; de enfoque cuantitativo, no se manipuló variables, de corte transversal correlacional; colaboraron 70 empresarias; se aplicó el instrumento cuestionario; para el resultado se calculó del coeficiente Alpha de Cronbach, cuyos valores son de 0,748 para el empoderamiento y 0,797 para el liderazgo femenino; estos valores indican que ambos instrumentos son confiables y consistentes en su medición. permitió afirmar el empoderamiento y su influencia en el liderazgo femenino de un grupo de empresarias de Lima Norte del Perú, resaltando su autonomía, autosuficiencia como influencia en el proceder; se concluye que el liderazgo adaptado por las mujeres tendrá una visión transformadora en las organizaciones.

El presente artículo busca examinar el impacto que tiene la integración de tecnologías móviles en el empoderamiento de mujeres residentes en áreas rurales, desde la óptica de los desafíos del desarrollo y utilizando un enfoque fundamentado

en el capital humano. La información utilizada se deriva de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de Perú durante el periodo comprendido entre 2017 y 2019. El objetivo es estimar el impacto de la adopción de dispositivos móviles en los ingresos de mujeres que residen en áreas rurales de dicho país. Los resultados obtenidos indican que, más allá de otras variables que puedan ejercer influencia, se constata una correlación positiva entre el alza en la utilización de dispositivos móviles y los ingresos de las mujeres en zonas rurales de Perú. En última instancia, el artículo presenta conclusiones y recomendaciones destinadas a los responsables de formular políticas, en relación con el progreso hacia el crecimiento económico desde una perspectiva de género (Franciskovic Ingunza, 2022).

A continuación, se muestra los estudios nacionales con respecto a la variable innovación organizacional:

Tapay (2020) buscó examinar la relación entre la innovación empresarial y el desempeño económico-financiero de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Santa. Esta indagación se realizó según la percepción de los empleados en los años 2014 a 2018; no se manipuló las variables, de nivel correlacional descriptivo-transversal; con 28 empleados de la Caja Municipal, seleccionados por conveniencia, abarcando miembros del Directorio; se emplearon diversas técnicas e instrumentos, tales como cuestionarios, guías de entrevistas y matrices de análisis documental. La verificación de hipótesis se realizó mediante la prueba de Pearson, con un error del 0,01; los resultados de esta investigación revelaron una conexión positiva y relevante entre las variables analizadas, según la apreciación de los empleados, comprendido entre 2014 y 2018

Su propósito de Vila (2022) fue examinar la conexión entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra durante el año 2021; la investigación se enmarca como una investigación básica con un enfoque descriptivo-correlacional, sin manipulación de variables y utilizando métodos cuantitativos en un diseño de corte transversal. La población estudiada consistió en 100 docentes, y la técnica seleccionada para la recopilación de datos fue la encuesta, aplicada mediante cuestionarios. Los resultados obtenidos señalaron un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,805, evidenciando una correlación positiva y significativa. El valor de significancia fue de 0,000, inferior a 0,05, respaldando la afirmación de que existe una relación

significativa entre las variables de estudio en las instituciones educativas de Puente Piedra durante el año 2021.

La presente pesquisa su propósito fue establecer la relación entre la innovación en las empresas, que surge de la colaboración entre universidades y compañías en el sector manufacturero de Perú, por lo que, se emplea el marco de investigación en innovación empresarial para identificar las variables que ejercen influencia sobre la innovación en el ámbito empresarial, facilitando la especificación de las variables que explican el crecimiento de la innovación en las empresas (Falcon et al., 2019).

Este estudio examinó cómo la flexibilidad organizacional y el respaldo de la dirección impactan en el desempeño innovador de las empresas turísticas en Arequipa, Perú. Se recopilaron datos de 306 directivos mediante cuestionarios y se utilizaron modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados demostraron que tanto la flexibilidad organizacional como el respaldo de la dirección tienen un efecto positivo en el desempeño innovador, y que el respaldo de la dirección actúa como moderador positivo en esta relación. En resumen, el estudio proporciona pautas para que los directivos mejoren el desempeño innovador a través de la promoción de la flexibilidad organizacional y el respaldo de la gestión. (De la Gala et al., 2023).

Este estudio investigó la relación entre la implementación de innovaciones en empresas manufactureras peruanas y su desempeño; utilizaron datos de la Encuesta Nacional de Innovación de 2018 y aplicaron un modelo LOGIT a 774 empresas; encontraron que la innovación en productos, servicios y marketing se relaciona positivamente con un aumento en la participación de mercado, mientras que las innovaciones en organización y procesos están relacionadas con la productividad: además, las compañías que se dedican a labores de investigación y desarrollo (I+D) tienden a centrarse más en la productividad; estos descubrimientos respaldan la noción de que la innovación mejora la productividad y la demanda del mercado: destacan la importancia de la I+D para mejorar la productividad y sugieren que las políticas públicas que fomenten la inversión en I+D en empresas manufactureras pueden generar beneficios a mediano y largo plazo; en resumen, la investigación proporciona una visión más completa de cómo la innovación, especialmente en servicios y procesos, mejora el rendimiento de las compañías manufactureras (Seclen-Luna et al., 2023).

Esta indagación exploró la correlación entre la innovación y el desempeño empresarial en micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en naciones en desarrollo, particularmente en la esfera de la confección en Perú y Colombia. Utilizando el modelo de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados (PLS-SEM) en una muestra de 104 MIPYMES, se evidenció que tanto la innovación de productos como la innovación de procesos de negocio desempeñan un papel preeminente en el rendimiento empresarial, abordando aspectos económicos, comerciales y de productividad. Adicionalmente, se exploró la función de la inversión y la colaboración como moderadores en estas relaciones, subrayándose que la inversión tuvo un impacto moderador sustancial en el rendimiento laboral y productivo, mientras que la colaboración no mostró un efecto estadísticamente notable. Estos resultados se respaldan mediante datos de encuestas que indican que la mayoría de las MIPYMES no recibieron respaldo externo para actividades de innovación. Los hallazgos subrayan la imperatividad de implementar políticas públicas que fomenten la colaboración en el ecosistema de la innovación (Larios-Francia & Ferasso, 2023).

A continuación, se detalla las investigaciones internacionales con respecto a la variable empowerment:

Esta investigación se enfocó en examinar la conexión entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados en Telekom Malasia. Se encuestó a 313 empleados, y se aplicó el modelado de ecuaciones estructurales con SPSS-AMOS para el análisis de los datos. Los resultados señalaron que las estrategias de administración de recursos humanos generan un efecto positivo y significativo en el empoderamiento de los empleados. A su vez, se observó que el empoderamiento de los empleados influye de manera significativa en su satisfacción laboral. Notablemente, este estudio reveló que el empoderamiento de los empleados actúa como un intermediario completo en la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados. Estos hallazgos subrayan la importancia crucial del empoderamiento de los empleados como un medio para mejorar su nivel de satisfacción en el trabajo (Binti et al., 2023).

Este estudio se centró en la relación entre la toma de decisiones clínicas, el entorno laboral y el empoderamiento psicológico de parteras en hospitales públicos

en China. La muestra incluyó a 602 parteras en un estudio transversal con cuestionarios de buena confiabilidad (alfa de Cronbach entre 0,799 y 0,946). Los resultados respaldaron la idea de que un entorno laboral favorable tiene un impacto positivo en el empoderamiento psicológico de las parteras, y a su vez, el empoderamiento psicológico influye positivamente en sus decisiones clínicas. Se encontró que el empoderamiento psicológico actúa parcialmente como mediador en la relación entre el entorno laboral y las decisiones clínicas de las parteras. Se recomienda a los directores de hospitales dedicar esfuerzos a crear ambientes laborales saludables, equitativos y comunicativos, así como a mejorar la autonomía y el empoderamiento de las parteras (Zeng et al., 2023).

Esta pesquisa aborda la relación entre el empoderamiento profesional y práctica guiada por datos (PBE) en enfermería. Se basa en la premisa de que el empoderamiento profesional se vincula con actitudes y comportamientos positivos en enfermeras, pero la implementación efectiva de la evidencia en la práctica enfrenta desafíos organizativos y culturales. La metodología incluyó una revisión sistemática de métodos mixtos con 9 artículos relevantes, categorizados en temas de características organizativas y de liderazgo, características individuales, y resultados/consecuencias. Los hallazgos destacan la importancia de entornos laborales empoderados para promover la PBE, mostrando una relación entre liderazgo, organización, empoderamiento y características individuales en la utilización efectiva de la evidencia, resultando en mejoras concretas en la práctica de enfermería. En resumen, el estudio respalda la idea de que el empoderamiento profesional se relaciona con una PBE más efectiva en enfermería (Teixeira et al., 2023).

Este artículo presenta el Índice de Empoderamiento Individual (IEI), una herramienta de medición multidominio basada en encuestas; el IEI combina puntuaciones de empoderamiento en seis áreas diferentes: producción, medios de vida del hogar, recursos, ingresos, liderazgo y asignación de tiempo; puede aplicarse a nivel individual, comunitario o nacional y adaptarse para analizar cualquier categoría social específica; el IEI se construye a partir de una encuesta a gran escala utilizando un enfoque de variable ordinal y permite que diferentes miembros de un hogar tengan diferentes niveles de empoderamiento; los resultados al aplicar el IEI a datos de productores de arroz en África occidental revelan que,

en promedio, alcanzan el 71% de su potencial de empoderamiento total, y solo el 40% se considera empoderado. Además, se encontró que las mujeres agricultoras tienen menos control y poder en comparación con los agricultores masculinos, a pesar de diferencias metodológicas, el IEI se considera una herramienta adecuada para evaluar el impacto y el seguimiento de indicadores de empoderamiento en programas y proyectos, siendo una contribución importante al campo del empoderamiento (Kinkingninhoun et al., 2023).

Esta investigación analizó la relación entre el empoderamiento estructural, las remuneraciones y diversos aspectos del bienestar laboral en docentes de educación media superior en México. Se utilizó el empoderamiento psicológico como mediador, encuestando a 167 docentes y aplicando el método de ecuaciones estructurales. Los resultados indican que el empoderamiento estructural influye positivamente en la satisfacción laboral, y que las remuneraciones afectan el compromiso organizacional a través del empoderamiento psicológico. No se encontró evidencia de efectos negativos en el burnout. (Treviño & López, 2022).

Seguidamente, se presenta las investigaciones internacionales con respecto a la variable innovación organizacional:

En el estudio desarrollado por Oh et al. (2023) se investigó cómo los comportamientos paradójicos del líder pueden influir en la creación de un entorno favorable para la participación de los empleados en actividades relacionadas con la innovación y la resolución de problemas, la suposición es que estos comportamientos tengan un impacto directo en la confianza que los empleados depositan en la dirección; a su vez, esta confianza conduce a la sensación de seguridad psicológica, lo que estimula la adopción de comportamientos innovadores por parte de los empleados y su participación activa en actividades de resolución de problemas; los resultados de una encuesta realizada a 214 trabajadores en Corea respaldaron estas suposiciones; este estudio es uno de los principales trabajos que exploran el comportamiento de los líderes a través de un enfoque empírico, y sus hallazgos deberían servir de incentivo tanto para investigadores como para profesionales, quienes deberían prestar una atención cuidadosa a este concepto y sus posibles aplicaciones en la práctica.

Ballester (2020) realizó una pesquisa cuya finalidad fue examinar las relaciones entre el aprendizaje de las organizaciones y la innovación en los

servicios, en la investigación se aplicó ecuaciones estructurales, la cantidad de entrevistados fue 280 gerentes, la investigación concluyó que el empoderamiento en la empresa por parte de los trabajadores junto con la información establece nuevas soluciones.

Por otro lado Yin et al. (2022) se centró en analizar el impacto del estilo de gestión de conflictos del líder en el rendimiento innovador de equipos de I+D que operan de forma remota en China. Utilizando teorías de la cognición social, desarrollaron un modelo que describe cómo el enfoque cooperativo del líder afecta la seguridad psicológica del equipo, mejorando así el rendimiento innovador. Se recopilieron datos de 118 equipos remotos en China, revelando que el estilo cooperativo del líder contribuye a una mayor seguridad psicológica y, a su vez, mejora el rendimiento innovador.

Así mismo, Zhang et al. (2023) analizó el impacto de las actividades que trascienden las fronteras en equipos de innovación colaborativa en su rendimiento innovador, se utilizan datos de panel de 71 equipos durante un período de enero a noviembre de 2022; el estudio divide a los equipos en grupos experimentales y grupos de control para evaluar el impacto de estas actividades en el rendimiento innovador utilizando el modelo de doble diferencia (DID); los resultados muestran que las actividades que cruzan fronteras pueden potenciar directamente el rendimiento innovador del equipos, los que participan en actividades que cruzan fronteras pueden mejorar significativamente su rendimiento innovador en comparación con los que no lo hacen, especialmente cuando el trabajo en equipo es esencial y las tareas son altamente interdependientes.

Según Spreitzer (1995) definió al empowerment como un proceso motivacional vinculado al concepto de autoeficacia. Sin embargo, tras examinar investigaciones relevantes, Tomás y Velthouse (1990) argumentaron que el empoderamiento es un fenómeno complejo y multifacético, y no puede ser encapsulado por un único concepto. Ampliaron la definición del empoderamiento al destacar una mayor motivación intrínseca hacia la tarea, identificando cuatro cogniciones clave que reflejan la orientación de un individuo hacia su rol laboral: significado, competencia, autodeterminación e impacto.

La dimensión Significado se refiere al valor de una meta o propósito laboral, evaluado en función de los ideales o estándares personales de un individuo (Thomas & Velthouse, 1990).

La dimensión Competencia, también conocida como autoeficacia, representa la convicción de una persona respecto a su capacidad para llevar a cabo actividades con destreza (Gist, 1987).

La dimensión Autodeterminación se refiere a la sensación de tener opciones al iniciar y regular acciones, en contraste con la competencia que implica el dominio del comportamiento (Deci et al., 1989).

La dimensión El impacto se refiere al nivel en el cual un individuo puede ejercer influencia en los resultados estratégicos, administrativos u operativos en el ámbito laboral (Ashforth, 2011).

Damanpour (1996) definió a la innovación organizacional como la adopción de ideas o comportamientos novedosos realizadas por las compañías que lo implementa.

Escorcía & Barros (2020) definió a la innovación organizacional como la forma en la cual la organización establece estrategias que permitan un desarrollo adaptativo con respecto a las necesidades del entorno a la cual ella pertenece.

Según la validez del instrumento la variable innovación organizacional cuenta con tres dimensiones: Innovación de Gestión, Innovación Comercial; Innovación de procesos (Gómez & Núñez, 2022).

La dimensión Innovación de gestión implica la implementación de nuevas ideas, métodos, procesos o prácticas en la manera en que una organización realiza sus actividades empresariales (Camisón & Villar, 2014).

La dimensión Innovación comercial se define como la introducción de nuevas ideas, enfoques o técnicas en las operaciones comerciales con el propósito de mejorar la posición competitiva de una empresa en el mercado (Donni, 2008).

La dimensión Innovación de procesos implica la adopción de nuevas ideas, métodos o tecnologías en los procedimientos operativos de una organización con la finalidad de mejorar la eficiencia, disminuir costos, elevar la calidad u obtener otros beneficios significativos (Naranjo et al., 2012).

III. METODOLOGÍA

Según Tamayo (1994) la metodología implica un proceso sistemático y organizado que incluye métodos, observaciones, instrumentos de recolección de información y métodos de análisis utilizados en la realización de una investigación. Una metodología efectiva asegura que los resultados obtenidos en la pesquisa sean confiables y precisos.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

En esta pesquisa se empleó la metodología aplicada, la cual tuvo como objetivo resolver de manera rápida un problema específico. Además, se orienta hacia la implementación inmediata a través de acciones concretas para abordar el problema, centrándose en la aplicación práctica inminente en lugar de limitarse al desarrollo teórico (Bernal, 2010).

La investigación cuantitativa se caracteriza por seguir una secuencia de pasos rigurosa y ordenada; en este enfoque, se formulan hipótesis, se plantean preguntas de investigación, se elabora un marco teórico, se identifican variables, se emplean métodos estadísticos y se llega a conclusiones relacionadas con las hipótesis (Hernández & Mendoza, 2018). Esta pesquisa será de enfoque cuantitativo.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño utilizado no fue experimental, y de acuerdo con la descripción de según Hernández & Mendoza (2018), se caracterizó por ser un tipo de pesquisa en el cual no se manipulan las variables; en términos simples, se trata de investigaciones en las que no se modifican intencionalmente las variables independientes con el fin de observar su efecto en otras variables. En el enfoque de investigación no experimental, La recopilación de datos mediante la observación o medición de fenómenos y variables en su contexto natural se lleva a cabo con la finalidad de análisis

De nivel correlacional, son proposiciones que indican el nivel de conexión o relación entre dos variables, sin que exista una relación de subordinación o dependencia entre ellas; donde la causalidad se concibe como una característica inalcanzable de la naturaleza a la cual la ciencia se acerca mediante

explicaciones causales. Este acercamiento se lleva a cabo mediante la utilización de modelos correlacionales, que incluyen regresiones y análisis de trayectorias, así como modelos multinivel y ecuaciones estructurales lineales, entre otras técnicas (Ñaupas, Mejía, et al., 2014) .

La estructura empleada en la investigación



Dónde:

X: Empowerment = Variable independiente

Y: Innovación Organizacional = Variable dependiente:

3.2. Variables y operacionalización

Son elementos fundamentales de una hipótesis que pueden ser detectados y que cambian de forma discreta o continua; pueden ser características de individuos, aspectos de metas u objetivos, y en el ámbito empresarial, pueden ser el empoderamiento, entre otros (Ñaupas, Mejía, et al., 2014).

La operacionalización se describe como un procedimiento lógico destinado a transformar las variables teóricas en variables intermedias o dimensiones; estas variables intermedias se convierten en indicadores, y el proceso concluye con la creación de índices (Ñaupas, Mejía, et al., 2014).

Se contemplan dos variables: Empowerment, e Innovación Organizacional; se llevará a cabo la definición operativa tanto de la variable dependiente como de las variables independientes, expresándose en dimensiones e ítems. Los instrumentos se calificarán utilizando una escala ordinal.

Variable 1: Empowerment

Definición conceptual

Spreitzer (1995) definió al empoderamiento como una motivación que tiene una persona frente a las labores encomendadas, identificando en un grupo de cuatro cogniciones; el significado, la competencia, la autonomía y el impacto.

Definición operacional

La variable empowerment se medirá bajo una escala ordinal, se ha operacionalizado tomando la validación del instrumento psychological empowerment, midiendo las dimensiones y validando una medida que concierne varios aspectos psicológicos en el lugar de trabajo (Mendoza et al., 2014).

Indicadores: Percepción, importancia, valoración, aptitud, capacidad, dominio, autonomía, decisión, independencia, iniciativa, autoridad, poder e influencia.

Variable 2: Innovación Organizacional

Definición conceptual

Define la innovación organizacional a la incorporación de una idea o conducta novedosa por parte de la organización que la implementa; esta ha abarcado en distintos niveles, ya sea a nivel industrial, empresarial o individual; en este estudio, se pone el foco a la importancia de la innovación a nivel de una organización (Damanpour, 1996). La innovación se percibe como una herramienta para modificar una organización, ya sea como reacción a cambios en el entorno externo o como una acción preventiva para ejercer influencia en ese entorno.

Definición operacional

La variable innovación organizacional se ha operacionalizado tomando la validación del instrumento para medir la innovación en empresas, midiendo las dimensiones y validando en la medida que se pueda comprender a esta variable en la industria (Gómez & Núñez, 2022).

Indicadores: Frecuencia, consideración, colaboración, satisfacción, disposición, estrategias, innovación, competente, iniciativa, conocimiento, eficiencia, inversión.

Escala de medición

Los instrumentos de la investigación utilizaron la escala de Likert, que consta de siete opciones en una escala ordinal, las cuales son las siguientes: 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (Bastante en desacuerdo), 3 (En desacuerdo), 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 5 (De acuerdo), 6 (Bastante de acuerdo), 7 (Totalmente de acuerdo).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población se refiere al conjunto específico y definido de instituciones o individuos que serán objeto de estudio, y a quienes se les medirán las características que los distinguen (Niño, 2011). La población representa la totalidad de un fenómeno que será investigado (Tamayo, 1994).

La población está compuesta por 98 trabajadores de la empresa industrial de PVC, ubicada en el distrito de Lurín.

3.3.2. Muestra

Una muestra se trata de una fracción representativa de una población que se elige con el propósito de investigar las características que describen a la totalidad de la población seleccionada (Niño, 2011). La muestra para la presente investigación será de 79 trabajadores.

Fórmula para determinar la muestra

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2 + \frac{z^2 pq}{N}}$$

Donde:

n=Tamaño muestral

z= Nivel de confianza requerido 1,96

p=Porcentaje de la población que representa lo deseado (éxito) 0,50

q=Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso) 0,50

e=Nivel de error dispuesto a cometer 0,05

N=Tamaño de población 98

Se procedió a aplicar la fórmula con la finalidad de obtener el tamaño de la muestra de nuestra población que consta de 98 trabajadores, y como resultado, se llegó a la conclusión de que la muestra requerida sería de 78 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

Permite determinar la cantidad de elementos en una muestra a partir de una población, con el fin de garantizar la confiabilidad requerida para llevar a cabo una investigación (Niño, 2011).

El proceso de elección de la muestra se fundamentó en un enfoque probabilístico, ya que cualquier colaborador tiene la posibilidad de ser encuestado.

Según Bernal (2010), este tipo de muestreo se emplea cuando todas las unidades tienen una probabilidad igual de ser incluidas en la muestra de investigación.

Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple; pues todos los trabajadores tendrán la misma probabilidad de ser seleccionados, a través de una fuente aleatoria, como el caso de enumerar a cada trabajador, y mediante un Excel aleatorio seleccionar a la muestra a encuestar.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis es la entidad específica que se elige para su investigación y que puede ser desglosada en unidades más pequeñas sujetas a estudio (Azcona et al., 2013); en este estudio, la unidad de análisis se define como cada empleado de la empresa de fabricación de PVC en Lurín; la población en consideración comprende a los 98 colaboradores, quienes constituyen la unidad de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica encuesta

La metodología empleada fue la encuesta, la cual consiste en la utilización de un instrumento llamado cuestionario, aplicado a una porción de la población en estudio. El cuestionario es un componente esencial de las técnicas de interrogación, y su diseño debe considerar diversos elementos, como la redacción de las preguntas y su ubicación en el cuestionario propuesto (Baena, 2017).

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Utilizarán un par de cuestionarios en el estudio; el primer cuestionario se enfoca en la variable "Empowerment" y consta de 13 preguntas; el segundo cuestionario aborda la variable "Innovación Organizacional" que incluirá un total de 12

preguntas. Cada cuestionario incluye dimensiones e indicadores específicos relacionados con sus respectivas variables, y las respuestas se calificaron en una escala de Likert

La encuesta se llevó a cabo de manera virtual mediante la creación de un formulario en Google Forms; estos cuestionarios se enviaron por correo electrónico a los colaboradores seleccionados. Para la validez, los escritores Ñaupas et al. (2018) indican que se deberá evaluar la validez de los instrumentos utilizados; un instrumento se considera válido si se ha establecido su validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo a través de la evaluación de expertos; en caso de que los instrumentos no demuestren ser válidos es necesario realizar ajustes para mejorar su calidad.

En lo que respecta a la validación de los instrumentos en este estudio, se llevó a cabo a través de la revisión realizada por tres (03) expertos. Estos expertos evaluaron la pertinencia y la suficiencia de los elementos incluidos en el cuestionario, además de ofrecer algunas sugerencias para mejorarlo.

Según Ñaupas et al. (2018), es esencial evaluar la confiabilidad de los instrumentos utilizados; se evaluó mediante métodos como el test-pretest, el coeficiente alfa de Cronbach u otras técnicas, en caso de que los instrumentos no demuestren ser confiables, es crucial efectuar modificaciones con el fin de elevar su nivel de excelencia

Para la pesquisa, la evaluación de la confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto con una muestra de 20 individuos; en esta muestra, se analizó la consistencia interna del cuestionario; se optó por utilizar el coeficiente Alfa de Cronbach debido a que las variables presentaban escalas de medición ordinales, que eran politómicas en naturaleza; el procesamiento de los datos se realizará a cabo utilizando el software estadístico SPSS versión 26.

Tabla 1

Fiabilidad de los instrumentos de investigación

Instrumentos	Alpha de Cronbach	N de elementos
Empowerment	,865	13
Innovación Organización	,906	12

Nota: Resultados de la prueba piloto (2023).

De la prueba de fiabilidad realizada a los instrumentos empowerment e innovación organización podemos observar que ambos instrumentos presentan altos valores de Alpha de Cronbach con 0,865 para el instrumento de empowerment y de 0,906 para el instrumento de innovación organizacional, los resultados indican que los instrumentos presentan una alta fiabilidad y son altamente confiables.

3.5. Procedimientos

La obtención de datos se llevó a cabo mediante la administración de cuestionarios previamente preparados, estos cuestionarios se aplicaron de manera virtual; para recopilar la información, se llevó a cabo las gestiones necesarias con el área de Gerencia Financiera y Gestión Humana de la compañía, la entidad es quien otorgó la autorización para realizar las encuestas al personal de los diversas departamentos y áreas de trabajo; se presentó un documento solicitando esta autorización.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSS en su versión 26; este proceso facilitó la creación de tablas simples y cruzadas y gráficos estadísticos, así mismo, se realizó un análisis inferencial para poner a prueba las hipótesis previamente establecidas; en este análisis, para ello se empleará el estadístico de Rho de Spearman para contrastar las pruebas de hipótesis de la investigación, además, antes de obtener los resultados definitivos, se llevará a cabo una prueba piloto cuyo propósito sea verificar la confiabilidad de los instrumentos de medición.

3.7. Aspectos éticos

Se procederá a obtener las autorizaciones requeridas para llevar a cabo la encuesta en línea; esto implica la presentación de una solicitud formal mediante un oficio para llevar a cabo la encuesta entre el personal de la empresa industrial de PVC, ubicada en Lurín.

IV. RESULTADOS ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 2

Explicación de los niveles de la variable Empowerment

	Niv.	Frec.	%
Válidos	Bajo	1	1,3
	Regular	9	11,5
	Alto	68	87,2
	Total	78	100,0

Fuente: Cuestionario sobre el Empowerment.

Interpretación:

Los datos presentados en la tabla 2 reflejan los resultados obtenidos tras analizar los datos recopilados a través del cuestionario sobre el Empowerment de los colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín. Según los resultados, el 87,2% de los colaboradores evaluaron el empoderamiento como alto y el 11,5% lo calificaron como regular, solo el 1,3% lo calificó como un bajo empoderamiento.

Tabla 3

Explicación de los niveles de la dimensión significado

	Niv.	Frec.	%
Válidos	Regular	6	7,7
	Alto	72	92,3
	Total	78	100,0

Fuente: Cuestionario sobre el Empowerment.

Interpretación:

Los datos presentados en la tabla 3 reflejan los resultados obtenidos tras analizar la información recopilada a través de encuesta sobre el Empowerment de los colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín. De los resultados, el 92,3% de los colaboradores evaluaron la dimensión significada como alto y el 7,7% lo calificaron como regular.

Tabla 4*Explicación de los niveles de la dimensión competencia*

	Niv.	Frec.	%
Válidos	Bajo	1	1,3
	Regular	4	5,1
	Alto	73	93,6
	Total	78	100,0

Fuente: Cuestionario sobre el Empowerment.**Interpretación:**

La información proporcionada en la tabla 4 se visualizan los hallazgos logrados a través de encuesta sobre el Empowerment de los colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín. De los resultados, el 93,6% de los colaboradores evaluaron la dimensión competencia como alto y el 5,1% lo calificaron como regular.

Tabla 5*Explicación de los niveles de la dimensión autodeterminación*

	Niv.	Frec.	%
Válidos	Bajo	1	1,3
	Regular	6	7,7
	Alto	71	91,0
	Total	78	100,0

Fuente: Cuestionario sobre el Empowerment.**Interpretación:**

Los datos presentados en la tabla 5 visualizan los hallazgos logrados tras analizar la información recopilada a través de encuesta sobre el Empowerment de los colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín. De los resultados, el 91,0% de los colaboradores evaluaron la autodeterminación como alto y el 7,7% lo calificaron como regular, solo el 1,3% calificaron como bajo.

Tabla 6*Explicación de los niveles de la dimensión impacto*

	Niv.	Frec.	%
Válidos	Bajo	2	2,6
	Regular	17	21,8
	Alto	59	75,6
	Total	78	100,0

Fuente: Cuestionario sobre el Empowerment.**Interpretación:**

La información proporcionada en la tabla 6, se visualizan los resultados de la encuesta sobre el Empowerment de los colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín. De los resultados, el 75,6% de los colaboradores indicaron que la dimensión impacto fue alto y el 21,8% lo calificaron como regular, solo el 2,6% calificaron como bajo.

Tabla 7*Explicación de los niveles de la variable innovación organizacional*

	Niv.	Frec.	%
Válidos	Medio	29	37,2
	Adecuada	49	62,8
	Total	78	100,0

Fuente: Cuestionario sobre la innovación organizacional.**Interpretación:**

Los datos presentados en la tabla 7 reflejan los resultados obtenidos tras analizar la información recopilada a través de encuesta sobre la innovación organizacional de los colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín. De los resultados, el 62,8% de los colaboradores evaluaron la innovación organizacional como adecuada y el 37,2% lo calificaron como medio.

Tabla 8*Explicación de los niveles de la dimensión innovación de la gestión*

	Niv.	Frec.	%
Válidos	Inadecuada	1	1,3
	Medio	18	23,1
	Adecuada	59	75,6
	Total	78	100,0

Fuente: Cuestionario sobre la innovación organizacional.**Interpretación:**

Los datos presentados en la tabla 8 reflejan los resultados obtenidos tras analizar la información recopilada a través de encuesta sobre la innovación organizacional de los colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín. Según los resultados, el 75,6% de los colaboradores evaluaron la innovación gestión como adecuada y el 23,1% lo calificaron como medio y el 1,3% como inadecuada.

Tabla 9*Explicación de los niveles de la dimensión innovación comercial*

	Niv.	Frec.	%
Válidos	Inadecuada	1	1,3
	Medio	30	38,5
	Adecuada	47	60,3
	Total	78	100,0

Fuente: Cuestionario sobre la innovación organizacional.**Interpretación:**

Los datos presentados en la tabla 9 reflejan los resultados obtenidos tras analizar la información recopilada a través de encuesta sobre la innovación organizacional de los colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín. Según los resultados, el 60,3% de los colaboradores evaluaron la innovación comercial como adecuada y el 35,5% lo calificaron como medio y el 1,3% como inadecuada.

Tabla 10*Explicación de los niveles de la dimensión innovación de procesos*

	Niv.	Frec.	%
Válidos	Inadecuada	1	1,3
	Medio	9	11,5
	Adecuada	68	87,2
	Total	78	100,0

Fuente: Cuestionario sobre la innovación organizacional.**Interpretación:**

Los datos presentados en la tabla 10 se visualizan los hallazgos alcanzados tras analizar la información recopilada a través de encuesta sobre la innovación organizacional de los colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín. Según los resultados, el 87,2% de los colaboradores evaluaron la innovación procesos como adecuada y el 11,5% lo calificaron como medio y el 1,3% como inadecuada.

Tablas de contingencia por variables y dimensiones**Tabla 11***Contingencia entre el empowerment y la innovación organizacional*

			Innovación organizacional		Total
			Medio	Adecuado	
Empowerment	Bajo	Conteo	1	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%
	Regular	Conteo	7	2	9
		% del total	9,0%	2,6%	11,5%
	Alto	Conteo	21	47	68
		% del total	26,9%	60,3%	87,2%
Total		Conteo	29	49	78
		% del total	37,2%	62,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario sobre empowerment y la innovación organizacional.**Interpretación:**

De la tabla 11, el 60,3% de colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín, indica un nivel alto empowerment al mismo tiempo que innovación organizacional adecuado. Asimismo, 2,6% de los colaboradores calificaron como regular empowerment al mismo tiempo que innovación organizacional adecuado.

Tabla 12

Contingencia entre la dimensión significado y la innovación organizacional

			Innovación organizacional		Total
			Medio	Adecuado	
Significado	Regular	Conteo	3	3	6
		% del total	3,8%	3,8%	7,7%
	Alto	Conteo	26	46	72
		% del total	33,3%	59,0%	92,3%
Total	Conteo	29	49	78	
	% del total	10,2%	71,2%	100,0%	

Fuente: Cuestionario sobre empowerment y la innovación organizacional.

Interpretación:

De la tabla 12, se argumenta que el 59,0% de colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín, indica un nivel alto significado al mismo tiempo que innovación organizacional alto. Asimismo, 2,6% de los colaboradores calificaron como regular significado al mismo tiempo que innovación organizacional adecuado.

Tabla 13

Contingencia entre la dimensión competencia y la innovación organizacional

			Innovación organizacional		Total
			Medio	Adecuado	
Competencia	Bajo	Conteo	0	1	1
		% del total	0,0%	1,3%	1,3%
	Regular	Conteo	4	0	4
		% del total	5,1%	0,0%	5,1%
	Alto	Conteo	25	48	73
		% del total	32,1%	61,5%	93,6%
Total	Conteo	29	49	78	
	% del total	37,2%	62,8%	100,0%	

Fuente: Cuestionario sobre empowerment y la innovación organizacional.

Interpretación:

De la tabla 13, se visualiza que el 61,5% de colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín, indica un nivel alto competencia al mismo tiempo que innovación organizacional alto. Asimismo, el 5,1% de los colaboradores calificaron como regular competencia al mismo tiempo que innovación organizacional medio.

Tabla 14*Contingencia entre la autodeterminación y la innovación organizacional*

		Innovación organizacional		Total	
		Medio	Adecuado		
Autodeterminación	Bajo	Conteo	1	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%
	Regular	Conteo	4	2	6
		% del total	5,1%	2,6%	7,7%
	Alto	Conteo	24	47	71
		% del total	30,8%	60,3%	91,0%
Total	Conteo	29	49	78	
	% del total	37,2%	62,8%	100,0%	

Fuente: Cuestionario sobre empowerment y la innovación organizacional.

Interpretación: De la tabla 14, se constata que el 60,3% de colaboradores de industria de producción de PVC de Lurín, indica un nivel alto autodeterminación al mismo tiempo que innovación organizacional alto. Asimismo, el 5,1% de los colaboradores calificaron como regular autodeterminación al mismo tiempo que innovación organizacional medio.

Tabla 15*Contingencia entre la dimensión impacto y la innovación organizacional*

		Innovación organizacional		Total	
		Medio	Adecuado		
Impacto	Bajo	Conteo	2	0	2
		% del total	2,6%	0,0%	2,6%
	Regular	Conteo	11	6	17
		% del total	14,1%	7,7%	21,8%
	Alto	Conteo	16	43	59
		% del total	20,5%	55,1%	75,6%
Total	Conteo	29	49	78	
	% del total	37,2%	62,8%	100,0%	

Fuente: Cuestionario sobre empowerment y la innovación organizacional.

Interpretación: De la tabla 15, el 55,1% de colaboradores de la industria de producción de PVC de Lurín, indica un nivel alto impacto al mismo tiempo que innovación organizacional alto. Asimismo, el 14,1% de los colaboradores calificaron como regular impacto al mismo tiempo que innovación organizacional medio.

Prueba de normalidad

Previo al análisis inferencial, es crucial verificar la normalidad de los datos, ya que esto impactará en la elección de la estadística apropiada para las pruebas de hipótesis. Validar la normalidad asegura que los datos se ajusten a una distribución normal, lo cual es fundamental para la validez de las inferencias estadísticas.

Test de normalidad

Ho: La distribución de los datos proceden de una distribución normal

Ha: la distribución de los datos no procede de una distribución normal.

Regla de decisión

Si el sig. $p < 0,05$ se rechaza la Ho

Si el sig. $p > 0,05$ se acepta la Ho

Asimismo, como la muestra n fue mayor de 50, se utilizará el estadístico Kolmogorov -Smirnov para el contraste de hipótesis de normalidad.

Tabla 16

Test de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	,515	78	,000
Significado	,536	78	,000
Competencia	,533	78	,000
Autodeterminación	,527	78	,000
Impacto	,461	78	,000
Innovación organizacional	,406	78	,000
Innovación de gestión	,464	78	,000
Innovación comercial	,387	78	,000
Innovación de procesos	,515	78	,000

Interpretación: En la Tabla 16 se presenta la aplicación del estadístico Kolmogorov-Smirnov, considerando que la muestra cuenta con más de 50 casos. Al observar que el valor de significancia es 0,00, el cual es menor que el nivel convencional de 0,05, tanto para las variables como para las dimensiones, se concluye que la premisa nulidad es no admitida. Esto indica que los datos no presentan una distribución normal, lo cual respalda la elección de utilizar la estadística no paramétrica Rho de Spearman para realizar la contrastación de las premisas de investigación.

Análisis Inferencial

Evaluación de hipótesis

Hipótesis general:

H_a: Existe relación significativa entre el empowerment y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el empowerment y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Reglas de decisión:

Nivel de confianza: 95%

Significancia: 0,05

Test estadístico: Rho de Spearman

Tabla 17

Correlación entre el empowerment y la innovación organizacional

		Empowerment	Innovación Organizacional
Rho de Spearman	Empowerment		
	Coefficiente de correlación	1,000	,600**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	78	78

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

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 17, que el *p valor* =0,000 es menor a la significancia 0,05, lo que indica que se descarta H₀. Por ende, es factible inferir que la relación es estadísticamente relevante entre el empowerment y la innovación organizacional en la industria de producción de PVC de Lurín, estos resultados se corroboran con el alto valor de correlación de 0,600.

Primera hipótesis específica:

H_a: Existe relación significativa entre el significado y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el significado y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Reglas de decisión:

Nivel de confianza: 95%

Significancia: 0,05

Test estadístico: Rho de Spearman

Tabla 18

Correlación entre la dimensión significado y la innovación organizacional

		Significado	Innovación Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,385**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	78	78

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

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 18, el p valor =0,000 es menor a la significancia 0,05, por ende no se admite H₀. Por ende, es factible inferir que la relación es estadísticamente relevante entre la dimensión significado y la innovación organizacional en la industria de producción de PVC, este resultado se sustenta con la correlación de 0,385, la cual es considerada como una correlación baja.

Segunda hipótesis específica:

H_a: Existe relación significativa entre la competencia y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la competencia y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Reglas de decisión:

Nivel de confianza: 95%

Significancia: 0,05

Test estadístico: Rho de Spearman

Tabla 19

Correlación entre la dimensión competencia y la innovación organizacional

		Competencia	Innovación Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,412**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	78	78
	Competencia		

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

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 19, el valor p *valor* =0,000 que es menor a 0,05, lo que indica que se descarta la H_0 . Por ende, es factible inferir que la relación es estadísticamente relevante entre la dimensión competencia y la innovación organizacional de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, este resultado se visualiza en el coeficiente de correlación moderado de 0,412.

Tercera hipótesis específica:

H_a : Existe relación significativa entre la autodeterminación y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

H_0 : No existe relación significativa entre la autodeterminación y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023

Reglas de decisión:

Nivel de confianza: 95%

Significancia: 0,05

Test estadístico: Rho de Spearman

Tabla 20

Correlación entre la dimensión autodeterminación y la innovación organizacional

		Autodeterminación	Innovación Organizacional
Rho de Spearman	Autodeterminación	1,000	0,587**
	de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	78	78

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

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 20 el valor p $valor = 0,000$ es menor a 0,05, lo que indica que se descarta H_0 . Por ende, es factible inferir que la relación es estadísticamente relevante entre la autodeterminación y la innovación organizacional de los trabajadores de la industria de producción de PVC, con un coeficiente de correlación moderada de 0,587.

Cuarta hipótesis específica:

H_a : Existe relación significativa entre el impacto y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

H_0 : No existe relación significativa entre el impacto y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Reglas de decisión:

Nivel de confianza: 95%

Significancia: 0,05

Test estadístico: Rho de Spearman

Tabla 21

Correlación entre la dimensión impacto y la innovación organizacional

		Impacto	Innovación Organizacional
Rho de Spearman	Impacto	1,000	0,586**
	de correlación Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	78	78

Interpretación:

Se aprecia en la tabla 21, el valor p *valor* =0,000 es menor a 0,05, lo que indica que se descarta H_0 . Por ende, es factible inferir que la relación es estadísticamente relevante entre la dimensión impacto y la innovación organizacional de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, con un coeficiente de correlación moderado de 0,586.

V. DISCUSIÓN

Basándonos en los resultados hallados en la evaluación de la hipótesis general, podemos afirmar que hay una relación relevante entre el empoderamiento y la innovación organizacional en la empresa industrial dedicada a la producción de PVC. La validación de las hipótesis se realizó usando el estadístico de prueba Rho de Spearman, que, de acuerdo con la Tabla 19, revela un nivel de correlación de 0,600 y de relevancia de 0,000. Este resultado guarda similitud con los hallazgos presentados por Oseda (2020) quien concluyó que existe una correlación alta entre las variables empoderamiento y desempeño laboral, siendo la correlación observada de 0,944, lo cual indica una fuerte asociación

En esta línea Ramírez et al. (2020) también concluyó que existe una relación entre el empoderamiento y el impacto en la creación de un ambiente innovador, lo que afecta al rendimiento laboral. De la misma manera, se puede comprobar que Rosales (2020), en su investigación de relación entre la inteligencia emocional y el empoderamiento de colaboradores obtuvo similares resultados a la establecida en la presente pesquisa, dicho autor concluyó que existe una relación positiva moderado entre la inteligencia emocional y el empoderamiento en los empleados obteniendo un coeficiente de correlación alto de 0,675 y correlación positiva, de la misma forma se obtuvo dicho resultado en este pesquisa. Asimismo, de los resultados descriptivos de la variable empowerment mostró un resultado alto (91,0%), por otro lado, la variable innovación organizacional presentó un nivel alto (62,8).

Con respecto a la primera hipótesis específica, se observa que existe una relación entre la dimensión significado y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC de Lurín, la validación de las hipótesis se realizó a través del estadístico de prueba de Rho de Spearman, que según la Tabla 20 muestra un nivel de correlación de 0,385 y un nivel de significancia bilateral del 0,001. Además, de los resultados descriptivos la dimensión significada mostró un resultado alto (92,3%). Este resultado se condice con el resultado de Tapay (2020), quien en su investigación concluyó que existe una

relación relevante entre la innovación y el rendimiento económico. Para Ramírez et al. (2020), también sostiene la idea de que un ambiente de trabajo fomenta innovación se asemeja con los resultados en la presente pesquisa dado que el autor menciona que la innovación puede aumentar la competitividad en las compañías existiendo una alta correlación entre la innovación y el desempeño laboral, siendo semejante a lo concluido en la presente pesquisa.

En referencia a la primera hipótesis específica, se evidencia una conexión notable entre la dimensión de "significado" y la innovación organizacional en la empresa dedicada a la producción de PVC en Lurín. La confirmación de las hipótesis se llevó a cabo mediante el estadístico de prueba Rho de Spearman, cuya Tabla 20 exhibe un grado de correlación de 0,385 con un nivel de significancia bilateral de 0,001. Además, los resultados descriptivos revelaron un alto porcentaje (92,3%) para la dimensión de significado. Este resultado concuerda con las conclusiones de Tapay (2020) quien estableció una relación significativa entre la innovación y el rendimiento económico en su investigación. Asimismo, Ramírez et al. (2020) respalda la noción de que un entorno laboral propicio fomenta la innovación, lo cual se asemeja a los hallazgos de la presente investigación, ya que el autor sostiene que la innovación puede mejorar la competitividad en las empresas, mostrando una fuerte correlación entre la innovación y el desempeño laboral, aspecto coincidente con las conclusiones obtenidas en esta pesquisa.

De la segunda hipótesis específica, se observa que existe una relación relevante entre la dimensión competencia y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC de Lurín, la validación de las hipótesis se realizó a través del estadístico de prueba de Rho de Spearman, que según la Tabla 21 muestra un nivel de correlación de 0,412 y un nivel de significancia bilateral del 0,001. Además, de los resultados descriptivos la dimensión competencia mostró un resultado alto (93,6%). De la investigación de Vila (2022), demostró que existe una relación relevante entre la innovación organizacional y la gestión del conocimiento, lo que es sumamente importante

para la institución. Por otro lado, para Falcon et al (2019), la innovación en las empresas en el Perú, es un factor determinante para el crecimiento empresarial

En relación a la tercera hipótesis específica, se aprecia que existe una relación significativa entre la dimensión autodeterminación y la innovación organizacional en la industria de producción de PVC de Lurín, la validación de las hipótesis se realizó a través del estadístico de prueba de Rho de Spearman, que según la Tabla 22 muestra un nivel de correlación de 0,587 y un nivel de relevancia bilateral del 0,001. Para Yin et al (2022), se asemeja a los resultados obtenidos dado que encuentra una relación entre el estilo de la gestión de los conflictos y el rendimiento innovador de los equipos, lo que permite mejorar el rendimiento innovador de la empresa, En la misma idea, Arroyo et al. (2019), manifiesta que el empoderamiento de féminas se debe al agroturismo. Además, de los resultados descriptivos la dimensión autodeterminación mostró un resultado alto (91,0%).

Finalmente, de la cuarta hipótesis específica, se aprecia que existe una relación relevante entre la dimensión impacto y la innovación organizacional en la industria de producción de PVC de Lurín, la validación de las hipótesis se realizó a través del estadístico de prueba de Rho de Spearman, que según la Tabla 23 muestra un nivel de correlación de 0,586 y un nivel de relevancia bilateral del 0,001. De la misma manera para Silva et al. (2023), establecieron la relación entre los resultados descriptivos la dimensión impacto mostró un resultado alto (75,6%). En relación a estos resultados, Zhang et al. (2023), coincide con los resultados de la presente pesquisa, dado que concluyó en su investigación que la innovación colaborativa se relaciona con el rendimiento innovador del equipo. En la misma idea Tamara Tatiana et al. (2022), guarda similitud con la presente pesquisa dado que también analizan el empoderamiento y el liderazgo

VI. CONCLUSIONES

Primero: Con referente al objetivo general, se verificó que existe una conexión entre el empoderamiento y la innovación organizacional, evidenciada por un índice de correlación de 0,600. Esta asociación se caracteriza por ser positiva, y según el nivel de correlación, se considera alta. La importancia fue de 0,000, lo que denota que fue menor que 0,05, indicando así que la relación posee una significancia estadística. Por lo ende, se descartó la afirmación nula y se validó la afirmación alternativa.

Segundo: Con referente con el objetivo específico 1, se constató que hay una conexión entre la dimensión de "significado" y la variable de "innovación organizacional", cuyo coeficiente de correlación es 0,385. Este grado de asociación es positivo y, según el nivel de correlación, se clasifica como baja. La significancia fue de 0,001, indicando que fue menor a 0,05 y, Por consiguiente, esto implica que la relación tiene una significancia estadística. Por lo tanto, la suposición nula fue descartada y se aceptó la suposición alternativa.

Tercera: Con referente con el objetivo específico 2, se verificó la existencia de una conexión entre la dimensión de "competencia" y la variable de "innovación organizacional", con un coeficiente de correlación de 0,412. Este grado de asociación es positivo y, según el nivel de correlación, se clasifica como moderado. La significancia fue de 0,000, indicando que fue menor a 0,05 y, por lo tanto, sugiere que la relación es estadísticamente relevante. Por ende, se descartó la hipótesis de nulidad y se aceptó la afirmación alternativa.

Cuarta: Con referente con el objetivo específico 3, se verificó la existencia de una conexión entre la dimensión de "autodeterminación" y la variable de "innovación organizacional", con un coeficiente de correlación de 0,587. Este grado de asociación es positivo y, según el nivel de correlación, se clasifica como moderado. La significancia fue de 0,000, indicando que fue menor a 0,05 y, por lo tanto, sugiere que la relación es estadísticamente

relevante. Por ende, se descartó la premisa nulidad y se aceptó la premisa alternativa.

Quinta: Con referente con el objetivo específico 4, se confirmó la existencia de una conexión entre la dimensión de "impacto" y la variable de "innovación organizacional", con un coeficiente de correlación de 0,586. Este grado de asociación es positivo y, según el nivel de correlación, se clasifica como moderado. La significancia fue de 0,000, indicando que fue menor a 0,05 y, por lo tanto, sugiere que la relación es estadísticamente relevante. Por ende, se desestimó la premisa nulidad y se aceptó la premisa alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Fomentar una cultura de empoderamiento, para promover programas de formación y sensibilización de una cultura organizacional que respalde el empoderamiento de los empleados; implementando políticas y/o prácticas que permitan a los empleados tomar decisiones y asumir responsabilidades, fortaleciendo la autonomía y la motivación.

Segundo: Establecer mecanismos de retroalimentación continua, implementando sistemas regulares que permitan a los empleados expresar sus opiniones y sugerencias relacionadas con el empoderamiento.; estableciendo canales de comunicación abiertos y transparentes para fomentar el diálogo entre la dirección y los empleados.

Tercero: Incrementar la participación activa; diseñando programas de participación que fomenten la colaboración y el intercambio de ideas entre los miembros del equipo; reconociendo y otorgando recompensas a las contribuciones significativas de los empleados al empoderamiento y al logro de metas organizacionales.

Cuarta: Estimular la creatividad y la innovación implementando programa de desarrollo de habilidades creativas de pensamiento innovador entre los empleados; creando espacios y momentos dedicados a la generación de ideas y a la experimentación, fomentando así la innovación en la organización.

Quinta: Establecer un marco de gestión de innovación, la cual permita definir roles y responsabilidades, así como procesos para evaluar, seleccionar e implementar nuevas ideas; dentro de las áreas de trabajo, incentivando la integración de nuevas ideas.

Sexta: Evaluación y mejora continua; establecer indicadores clave de rendimiento para medir el impacto del empoderamiento y la innovación organizacional; realizando evaluaciones periódicas y revisiones de los procesos para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario

VIII. REFERENCIAS

- Amezcuca, E., Pérez, V., & Quiróz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia Administrativa*, 1, 33–37.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/10/05CA201901.pdf>
- Arroyo, C. G., Barbieri, C., Sotomayor, S., & Knollenberg, W. (2019). Cultivating women's empowerment through agritourism: Evidence from Andean communities. *Sustainability (Switzerland)*, 11(11), 1–14.
<https://doi.org/10.3390/su11113058>
- Ashforth, E. (2011). Social Identity Theory and the Organization. *Management*, 14(1), 20–39. [https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258189](https://doi.org/10.2307/258189)
- Azcona, M., Manzini, F., & Dorati, J. (2013). Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. *Memorias Del IV Congreso Internacional de Investigación de La Facultad de Psicología: Conocimiento y Práctica Profesional : Perspectivas y Problemáticas Actuales - Tomo I*, 67–76.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/45512>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Patria (ed.); 3ra ed.).
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Ballester, J. (2020). *Efecto Del Empowerment Y Las Ti Orientadas a La Innovación En Servicios En El Sector Hotelero a Traves De La Capacidad De Aprendizaje De Las Empresas* [Tesis Doctoral].
[https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/160936/Ballester - EFECTO DEL EMPOWERMENT Y LAS TI ORIENTADAS A LA INNOVACIÓN EN SERVICIOS EN EL SECTORpdf?sequence=1](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/160936/Ballester%20-%20EFECTO%20DEL%20EMPOWERMENT%20Y%20LAS%20TI%20ORIENTADAS%20A%20LA%20INNOVACION%20EN%20SERVICIOS%20EN%20EL%20SECTOR%20....pdf?sequence=1)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (P. Educación (ed.); Tercera Ed). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Binti, M., Ghani, M. F. B. A., Bin, A. W., & Elham, F. (2023). Mediating role of employee empowerment in the relationship between hrm practices and employee job satisfaction. *Malaysian Online Journal of Education*, 11(3), 63–77. <https://sare.um.edu.my/index.php/MOJEM/article/view/44988/15902>
- Bretones, F. D., & Jáimez, M. J. (2022). Adaptation and validation of the Psychological Empowerment Scale. *Interdisciplinaria*, 39(1), 195–210.

- <https://doi.org/10.16888/INTERD.2022.39.1.12>
- Camisón, C., & Villar, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. *Journal of Business Research*, 67(1), 2891–2902.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.06.004>
- Condor, D. (2019). El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018 [Tesis de Maestría]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35998/Condor_SDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas [CONFIEP]. (2019). *Innovación, factor clave para el desarrollo*.
<https://www.confiep.org.pe/noticias/actualidad/innovacion-factor-clave-para-el-desarrollo/>
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *Respiration*, 34(3), 555–590.
<https://doi.org/10.1159/000192893>
- Damanpour, F. (1996). Organizational complexity and innovation: Developing and testing multiple contingency models. *Management Science*, 42(5), 693–716.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.42.5.693>
- De la Gala, B., Hurtado, A., & Arredondo, Á. (2023). Flexibilidad organizacional y desempeño de la innovación. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 24(2), 219–234.
<https://pure.unsa.edu.pe/es/publications/organisational-flexibility-and-innovation-performance-the-moderat>
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- Donni, B. (2008). Measuring innovation culture in organizations: The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 11(4), 539–559.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/14601060810911156>
- Escorcía, J., & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de

- Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(Vol. 26, Num. 3).
<https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33235>
- Falcon, P. C. G., Villena, L. B., & Caldas, L. C. (2019). La cooperación Universidad - Empresa y su influencia sobre el desempeño innovador empresarial de la industria manufacturera en Perú. *Risti Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informaçãõ*, 23, 469–480.
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2653/Pablo Cesar Gutierrez Falcon_Articulo_Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informaçãõ_spa_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2653/Pablo%20Cesar%20Gutierrez%20Falcon_Articulo_Revista%20Iberica%20de%20Sistemas%20e%20Tecnologias%20de%20Informaçãõ_spa_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Franciskovic Ingunza, J. (2022). Mujeres rurales y el uso de teléfonos móviles en el Perú. Efecto en el empoderamiento con visión de capital humano. *Lecturas de Economía*, 98. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n98a348118>
- Gist, M. E. (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 12(3), 472–485. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258514>
- Gómez, P., & Núñez, M. (2022). Validez inicial de un instrumento para medir innovación organizacional en empresas maquiladoras. *Información Tecnológica*, 33(5), 61–70. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000500061>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Innovate Peru. (2021). *Impulsamos la innovacion en elPeru* (pp. 2–116).
https://www.proinnovate.gob.pe/fincyt/doc/biblioteca_virtual/Impulsamos_la_innovacion_en_el_Peru.pdf
- Jackson, J. (2020). Así es como debes empoderar a tu equipo. *Forbes*.
<https://forbes.es/empresas/73534/asi-es-como-debes-empoderar-a-tu-equipo/>
- Kinkingninhoun, F., Floquet, A., & Mongbo, L. (2023). The individual empowerment Index (IEI): A new approach for empowerment measures. *Outlook on Agriculture*, 52(2), 228–240.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/00307270231165321>

- La Camara Comercio de Lima. (2023). *La innovación es clave para asegurar el futuro de las empresas en un entorno competitivo*. <https://lacamara.pe/la-innovacion-es-clave-para-asegurar-el-futuro-de-las-empresas-en-un-entorno-competitivo/>
- Larios-Francia, R. P., & Ferasso, M. (2023). The relationship between innovation and performance in MSMEs: The case of the wearing apparel sector in emerging countries. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(1), 100018. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100018>
- Mendoza, M. I., Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., Gonçalves, G., & Santos, J. (2014). Adaptación al español de la escala de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II). *Universitas Psychologica*, 13(3), 15–26. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-3.aecc>
- Naranjo, J. C., Jiménez, D. J., & Sanz, R. (2012). ¿Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa? *Cuadernos de Economía y Dirección de La Empresa*, 15(2), 63–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cede.2011.07.004>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Villagómez, A., & Novoa, E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la investigación*. [https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=valderrama+s.\(2015\).+pasos+para+elaborar+proyectos+de+investigación+científica+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj3-czh6YbxAhVlk-AKHQ1ABLkQ6AEwBXoECAgQAg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=valderrama+s.(2015).+pasos+para+elaborar+proyectos+de+investigación+científica+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj3-czh6YbxAhVlk-AKHQ1ABLkQ6AEwBXoECAgQAg#v=onepage&q&f=false)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. J., & Romero, H. (2014). Summary for Policymakers. In *Climate Change 2013 – The Physical Science Basis* (Vol. 53, Issue 9, pp. 1–30). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Niño, V. M. (2011). Metodología de la Investigación. In *Ediciones del a U* (Vol. 23, Issue 2). https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Disenio-y-ejecucion_2011.pdf
- Oh, S. H., Dong, L., Nahm, A. Y., & Yu, G. C. (2023). Fostering innovation and involvement among Korean workers in problem solving through trust and psychological safety: the role of paradoxical leader behaviours. *Asia Pacific*

- Business Review*, 29(3), 1–18.
<https://doi.org/10.1080/13602381.2021.1941529>
- Oseña, E. (2020). *Empowerment y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada del Cono Norte*. [Tesis de Maestría].
<https://bit.ly/3q8MIVf>
- Pando, T. T., Cangalaya, L. M., Herrera, Z. E., & Cabrejos, R. E. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 234–245. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38159>
- Ramírez, M. F. M., Ostos, J., & Arteaga, A. R. S. (2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 60(3), 183–194. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>
- Rosales, S. (2020). *Inteligencia emocional y empowerment de los colaboradores de una institución pública de Chimbote, 2019* [Tesis de Maestría].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44460>
- Seclen-Luna, J. P., Moya-Fernandez, P., & Cancino, C. A. (2023). Innovation and performance in Peruvian manufacturing firms: does R&D play a role? *RAUSP Management Journal*, 58(2), 143–161. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-07-2022-0176>
- Silva, M., Pimentel, D., Astete, M., Chavez, R., & Dávila, R. (2023). Emprendimiento y Empoderamiento Femenino en Jóvenes de Lima. *Universidad y Sociedad*, 15(1), 616–625.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3578/3521>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace. In *Academy of Management Journal* (Vol. 38, pp. 1442–1465).
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=9512044549&site=ehost-live>
- Tamara Tatiana, P. E., Luis Miguel, C. S., Zoran Evaristo, H. M., & Raúl Eduardo, C. B. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(ESPECIAL 5), 234–245.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38159>
- Tamayo, M. (1994). El proceso de la investigación. In *El Proceso de la Investigación Científica*. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

- Tapay, G. (2020). *Innovación empresarial y rendimiento económico financiero de Caja del Santa a percepción de sus funcionarios, 2014 - 2018* [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44633>
- Teixeira, A., Assuncion, N., & Barbieri, M. (2023). Professional empowerment and evidence-based nursing: A mixed-method systematic review. *Journal of Clinical Nursing*, 32(13–14), 3046–3058. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jocn.16507>
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. a. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An " Interpretive " Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666–681. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258687>
- Treviño, R., & López, J. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y Administración*, 67(3), 309–337. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>
- Trineño, E. (2022). *Empowerment y compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021* [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80929>
- Vila, A. (2022). *Gestión del conocimiento e innovación organizacional de las Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021 TESIS* [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84700>
- Yin, J., Qu, M., Li, M., & Liao, G. (2022). Team Leader's Conflict Management Style and Team Innovation Performance in Remote R&D Teams—With Team Climate Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17). <https://doi.org/10.3390/su141710949>
- Zeng, J., Guo, S. Bin, Zheng, Q. X., Liu, X. W., Lin, H. M., Hu, A. F., Yang, Y., & Wei, B. R. (2023). The mediating effect of psychological empowerment on the relationship between work environment and clinical decision-making among midwives: a multicentre cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01282-0>

Zhang, H., Tan, X., Liu, C., & Chen, M. (2023). Do Team Boundary-Spanning Activities Affect Innovation Performance? *Sustainability (Switzerland)*, 15(13), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su151310605>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia del Empowerment y la innovación organizacional

Título: Empowerment y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema Específico 1: ¿Qué relación existe entre el significado y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023?</p> <p>Problema Específico 2: ¿Qué relación existe entre la competencia y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023?</p> <p>Problema Específico 3: ¿Qué relación existe entre la</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el empowerment y la innovación organizacional en los colaboradores de la empresa industrial de producción de PVC., Lurín 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre el significado y la innovación organizacional en los colaboradores de la empresa industrial de producción de PVC., Lurín 2023.</p> <p>Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la competencia y la innovación organizacional en los colaboradores de la empresa industrial de producción de PVC., Lurín 2023.</p> <p>Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la autodeterminación y la innovación organizacional en los colaboradores de la empresa industrial de producción de PVC., Lurín 2023.</p> <p>Objetivo Específico 4:</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el empowerment y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Hipótesis Específico 1: Existe relación significativa entre el significado y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.</p> <p>Hipótesis Específico 2: Existe relación significativa entre la competencia y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.</p> <p>Hipótesis Específico 3: Existe relación significativa entre</p>	Variable 1: Empowerment			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Significado	- Percepción - Importancia - Valoración	1,2,3	Bajo [13,38] Regular [39,64] Alto [65,91]
			Competencia	- Aptitud - Capacidad - Dominio	4,5,6	
			Autodeterminación	- Autonomía - Decisión - Independencia - Iniciativa	7,8,9,10	
			Impacto	- Autoridad - Poder - Influencia	11,12,13	
			Variable 2: Innovación Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Innovación de gestión	- Frecuencia - Consideración - Colaboración - Satisfacción	1,2,3,4	Inadecuado [12,35] Medio [36,59]
			Innovación comercial	- Disposición - Estrategias - Innovación	5,6,7	Adecuado [60,84]

<p>autodeterminación y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023?</p> <p>Problema</p> <p>Específico 4:</p> <p>¿Qué relación existe entre el impacto y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el impacto y la innovación organizacional en los colaboradores de la empresa industrial de producción de PVC., Lurín 2023.</p>	<p>la autodeterminación y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.</p> <p>Hipótesis</p> <p>Específico 4:</p> <p>Existe relación significativa entre el impacto y la innovación organizacional en la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.</p>	<p>Innovación de procesos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competente - Iniciativa - Conocimiento - Eficiencia - Inversión 	<p>8,9,10, 11,12.</p>	
<p>Tipo y Diseño de Investigación</p>	<p>Población y Muestra</p>	<p>Técnicas e Instrumentos</p>	<p>Estadística a Utilizar</p>			
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel Correlacional-Transversal</p>	<p>Población: 98 trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico – Aleatorio Simple.</p> <p>Muestra: 78 trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.</p> <p>Unidad de análisis: Cada trabajador de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Los datos recopilados en ambas variables y sus respectivas dimensiones se sometieron a un proceso de análisis, y los resultados se presentarán a través de tablas de frecuencias y gráficos.</p> <p>Inferencial: Se llevará a cabo la prueba estadística Rho de Spearman; para ambas variables Empowerment e Innovación Organizacional; las cuales son de tipo ordinal y cumplen las condiciones para esta prueba de correlación.</p>			

Anexo 02. Matriz de Operacionalización de la variable Empowerment

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Escala de Medición
Empowerment	Realiza una definición del empoderamiento como una motivación que tiene una persona frente a las labores encomendadas, identificando en un conjunto de cuatro cogniciones; el significado, la competencia, la autodeterminación y el impacto (Spreitzer, 1995).	La variable empowerment se ha operacionalizado o tomando la validación del instrumento psychological empowerment, midiendo las dimensiones y validando una medida que concierne varios aspectos psicológicos en el lugar de trabajo (Mendoza et al., 2014).	Significado	- Percepción - Importancia - Valoración	1,2,3	Ordinal Totalmente en desacuerdo = 1 Bastante en desacuerdo = 2 En desacuerdo = 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 4, De acuerdo = 5 Bastante de acuerdo=6 Totalmente de acuerdo = 7
			Competencia	- Aptitud - Capacidad - Dominio	4,5,6	
			Autodeterminación	- Autonomía - Decisión - Independencia - Iniciativa	7,8,9,10	
			Impacto	- Autoridad - Poder - Influencia	11,12,13	

Anexo 03. Matriz de Operacionalización de la variable Innovación Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Escala de Medición
Innovación Organizacional	Define la innovación organizacional como la incorporación de una idea o conducta novedosa por parte de la organización que la implementa; esta ha abarcado en distintos niveles, ya sea a nivel industrial, empresarial o individual; en este estudio, se pone el foco a la importancia de la innovación a nivel de una organización (Damanpour, 1996)	La variable innovación organizacional se ha operacionalizado tomando la validación del instrumento para medir la innovación en empresas, midiendo las dimensiones y validando en la medida que se pueda comprender a esta variable en la industria (Gómez & Núñez, 2022).	Innovación de gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia - Consideración - Colaboración - Satisfacción 	1,2,3,4	Ordinal Totalmente en desacuerdo = 1 Bastante en desacuerdo = 2 En desacuerdo = 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 4 De acuerdo = 5 Bastante de acuerdo=6 Totalmente de acuerdo = 7
			Innovación comercial	<ul style="list-style-type: none"> - Disposición - Estrategias - Innovación 	5,6,7	
			Innovación de procesos	<ul style="list-style-type: none"> - Competente - Iniciativa - Conocimiento - Eficiencia - Inversión 	8,9,10,11,12.	

Anexo 04. Cálculo de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 * (0.5 * 0.5)}{0.05^2 + \frac{1.96^2 * (0.5 * 0.5)}{98}}$$

n= 78 trabajadores.

Anexo 05. Base de datos Variable Empowerment

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D1	D2	D3	D4	EMPOWERMENT
1	5	5	6	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	16	14	16	14	60
2	7	5	7	6	6	7	5	6	5	5	4	5	5	19	19	21	14	73
3	7	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7	20	20	26	21	87
4	7	6	5	7	6	7	6	6	6	7	4	5	4	18	20	25	13	76
5	7	7	7	7	6	7	7	5	5	5	6	6	6	21	20	22	18	81
6	7	7	7	7	7	7	6	6	5	7	6	5	4	21	21	24	15	81
7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	5	5	21	21	27	17	86
8	7	7	7	7	7	7	5	6	5	6	6	5	6	21	21	22	17	81
9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	3	3	21	21	28	9	79
10	7	7	7	7	7	7	6	6	5	6	5	5	5	21	21	23	15	80
11	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	14	18	24	14	70
12	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	5	5	21	21	27	16	85
13	7	7	7	7	6	7	5	5	5	6	6	6	7	21	20	21	19	81
14	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	21	21	27	21	90
15	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	21	21	28	20	90
16	7	6	7	7	7	7	6	6	6	7	6	5	5	20	21	25	16	82
17	7	6	2	6	7	7	7	7	6	6	7	6	6	15	20	26	19	80
18	7	5	5	7	5	5	5	7	5	5	5	4	4	17	17	22	13	69
19	7	6	5	5	5	5	3	6	6	5	5	5	5	18	15	20	15	68
20	7	7	7	7	6	7	7	7	5	7	6	6	4	21	20	26	16	83
21	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	21	21	28	21	91
22	7	5	7	7	7	7	7	5	7	5	5	5	5	19	21	24	15	79
23	7	6	7	7	6	7	7	5	5	5	5	5	5	20	20	22	15	77
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	20	15	65
25	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	4	4	4	20	21	28	12	81
26	6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	16	12	20	15	63
27	7	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	17	16	22	15	70
28	6	6	6	7	6	6	4	6	4	6	6	4	5	18	19	20	15	72
29	6	4	5	7	7	7	6	5	6	4	4	4	4	15	21	21	12	69
30	7	7	7	7	4	7	7	3	3	3	1	1	1	21	18	16	3	58
31	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	6	6	21	21	25	19	86
32	5	5	7	7	5	7	7	4	5	5	4	5	4	17	19	21	13	70
33	7	6	7	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	20	20	24	18	82
34	7	1	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	15	21	26	21	83
35	5	6	5	5	5	6	3	3	3	3	5	3	3	16	16	12	11	55
36	6	2	3	6	6	7	6	5	6	7	6	6	5	11	19	24	17	71

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D1	D2	D3	D4	T
37	7	7	7	7	7	7	5	5	3	3	3	3	3	21	21	16	9	67
38	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	15	13	20	14	62
39	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	5	21	21	26	19	87
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	15	15	20	14	64
41	7	6	6	7	7	7	5	5	5	5	5	6	6	19	21	20	17	77
42	7	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	19	20	25	21	85
43	7	6	5	6	6	5	5	4	5	6	6	4	5	18	17	20	15	70
44	6	5	6	7	7	7	6	6	6	6	5	6	5	17	21	24	16	78
45	7	7	1	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	15	21	27	20	83
46	5	6	6	5	6	7	4	5	1	5	6	4	4	17	18	15	14	64
47	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	5	7	19	19	28	18	84
48	6	5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	16	17	22	15	70
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	20	15	65
50	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	21	21	25	19	86
51	5	1	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	6	11	16	22	17	66
52	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	21	21	28	21	91
53	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	6	21	21	26	18	86
54	7	7	7	7	7	7	5	5	5	7	6	6	6	21	21	22	18	82
55	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	17	15	20	14	66
56	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	21	21	28	21	91
57	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	19	21	28	21	89
58	5	5	5	1	1	1	5	1	7	7	5	5	5	15	3	20	15	53
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	20	15	65
60	2	4	3	5	2	4	1	2	4	4	1	2	4	9	11	11	7	38
61	6	6	5	6	6	7	5	7	5	5	5	5	5	17	19	22	15	73
62	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	21	21	28	21	91
63	7	5	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	18	19	24	18	79
64	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	21	21	28	21	91
65	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	19	21	28	21	89
66	6	5	5	7	7	7	7	5	5	7	7	7	7	16	21	24	21	82
67	6	5	5	6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	16	16	19	14	65
68	6	7	7	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	20	19	25	18	82
69	7	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	17	21	28	17	83
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	15	15	20	10	60
71	5	1	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	6	11	16	22	17	66
72	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	21	21	28	21	91
73	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	6	21	21	26	18	86
74	7	7	7	7	7	7	5	5	5	7	6	6	6	21	21	22	18	82
75	5	1	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	6	11	16	22	17	66
76	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	21	21	28	21	91
77	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	6	21	21	26	18	86
78	7	7	7	7	7	7	5	5	5	7	6	6	6	21	21	22	18	82

Anexo 06. Base de datos Variable Innovación Organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	E1	E2	E3	INNOVACIÓN_ORG ANIZACIONAL
8	6	6	4	4	4	6	6	5	6	5	4	5	20	16	25	61
9	7	7	7	7	3	4	3	7	7	7	7	4	28	10	32	70
10	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	15	9	14	38
11	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	11	12	20	43
12	5	7	7	6	5	6	7	7	6	6	5	5	25	18	29	72
13	5	6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	21	15	22	58
14	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	24	18	30	72
15	3	7	5	7	5	5	6	4	6	4	4	6	22	16	24	62
16	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	21	14	26	61
17	6	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	5	22	16	26	64
18	5	5	4	6	4	4	5	5	5	5	5	5	20	13	25	58
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	20	14	23	57
20	6	4	6	6	4	5	7	7	4	5	6	4	22	16	26	64
21	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	28	21	35	84
22	5	5	5	6	5	5	7	7	5	5	5	7	21	17	29	67
23	5	5	3	5	3	5	5	6	5	6	6	5	18	13	28	59
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	20	14	25	59
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	20	15	26	61
26	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	20	13	25	58
27	5	5	5	5	4	5	5	5	6	5	5	5	20	14	26	60
28	2	4	4	4	4	4	5	2	6	5	5	5	14	13	23	50
29	4	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4	4	13	12	19	44
30	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	17	13	23	53
31	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	17	13	21	51
32	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	15	11	19	45
33	5	5	5	5	3	5	7	7	5	6	6	6	20	15	30	65
34	6	6	5	6	6	5	5	7	7	7	7	5	23	16	33	72
35	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	16	9	19	44
36	5	6	6	6	3	3	2	5	2	4	2	3	23	8	16	47
37	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	13	11	22	46
38	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	19	14	24	57
39	5	7	7	7	7	7	5	7	5	7	7	7	26	19	33	78

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	E1	E2	E3	INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL
40	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	20	13	25	58
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	15	25	60
42	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	24	18	30	72
43	4	5	5	5	4	4	5	4	6	5	5	5	19	13	25	57
44	4	4	5	5	4	6	6	6	6	5	5	5	18	16	27	61
45	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	27	21	34	82
46	5	5	5	5	4	6	5	6	6	5	5	6	20	15	28	63
47	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	24	20	35	79
48	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	5	5	22	18	27	67
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	15	25	59
50	5	6	6	6	5	4	4	4	5	5	4	4	23	13	22	58
51	7	6	6	6	6	6	5	6	5	5	7	7	25	17	30	72
52	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	28	21	35	84
53	5	7	6	6	5	5	7	7	7	6	6	6	24	17	32	73
54	5	7	7	7	5	7	7	5	7	7	7	7	26	19	33	78
55	3	5	6	6	4	5	5	4	3	3	5	5	20	14	20	54
56	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	28	21	35	84
57	3	5	1	4	4	4	1	4	5	4	4	1	13	9	18	40
58	4	7	7	7	5	5	5	6	5	5	5	5	25	15	26	66
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	15	25	60
60	5	6	6	1	6	6	5	1	5	6	4	3	18	17	19	54
61	5	5	7	5	5	3	5	5	5	7	5	5	22	13	27	62
62	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	28	21	35	84
63	4	6	6	5	3	5	4	5	5	5	5	4	21	12	24	57
64	6	5	5	6	7	7	7	7	4	4	4	7	22	21	26	69
65	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	28	21	35	84
66	4	6	6	6	3	6	3	7	3	3	3	7	22	12	23	57
67	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	21	14	25	60
68	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	24	18	30	72
69	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	19	15	23	57
70	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	20	13	25	58
71	7	6	6	6	6	6	5	6	5	5	7	7	25	17	30	72
72	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	28	21	35	84
73	5	7	6	6	5	5	7	7	7	6	6	6	24	17	32	73
74	5	7	7	7	5	7	7	5	7	7	7	7	26	19	33	78
75	7	6	6	6	6	6	5	6	5	5	7	7	25	17	30	72
76	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	28	21	35	84
77	5	7	6	6	5	5	7	7	7	6	6	6	24	17	32	73
78	5	7	7	7	5	7	7	5	7	7	7	7	26	19	33	78

Anexo 07. Cálculo de confiabilidad

R Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	23	100,0
	Excluidos(as)	0	,0
	Total	23	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	13

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables es del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	12

Anexo 08. Instrumento de recolección de información

Cuestionario sobre el Empowerment

Este cuestionario se ha desarrollado con el propósito de evaluar el nivel de empoderamiento de los trabajadores de la empresa PVC GERFOR PERÚ SAC; 2023.

Encuesta Variable Empowerment	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. ¿Para usted es importante el trabajo que realiza?							
2. ¿Las actividades que realiza tienen un significado personal para usted?							
3. ¿El trabajo que realiza tiene sentido para usted?							
4. ¿Tiene confianza en su capacidad para hacer su trabajo?							
5. ¿Ha adquirido usted habilidades necesarias para realizar su trabajo?							
6. ¿Está seguro/a de sí misma acerca de sus capacidades para realizar las actividades de su trabajo?							
7. ¿Tiene usted bastante autonomía para decidir cómo hacer su trabajo?							
8. ¿Puede usted decidir por sí mismo cómo va a realizar su propio trabajo?							
9. ¿Tiene usted bastantes oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer su trabajo?							
10. ¿Tiene usted la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo su trabajo?							
11. ¿Es alta la influencia de usted sobre lo que ocurre en su departamento o área?							
12. ¿Tiene usted mucho control sobre lo que sucede en su departamento?							
13. ¿Tiene usted bastante influencia sobre lo que ocurre en su departamento?							

Cuestionario sobre la innovación organizacional

Este cuestionario se ha desarrollado con el propósito de comprender el propósito de la innovación organizacional de los trabajadores de la empresa PVC GERFOR PERÚ SAC; 2023.

Encuesta Variable Innovación Organizacional	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. ¿En su empresa, han sido frecuentes las innovaciones administrativas?							
2. ¿En su empresa se toman en cuenta las ideas innovadoras de los trabajadores?							
3. ¿En su empresa se promueve la reunión de equipos de trabajo para generar ideas innovadoras?							
4. ¿En su empresa se innova para satisfacer las necesidades de los clientes?							
5. ¿En su empresa se han realizado cambios drásticos en productos y servicios?							
6. ¿En su empresa se fomenta el uso de soluciones audaces en la comercialización?							
7. ¿En su empresa se diseña e introduce nuevos productos en el mercado?							
8. ¿En su empresa son capaces de conocer y adoptar tecnologías para la mejora de los negocios?							
9. ¿En su empresa se desarrolla programas para reducir los costos de producción?							
10. ¿Su empresa cuenta con conocimiento para innovar en los procesos de producción?							
11. ¿En su empresa se organiza el proceso productivo eficientemente?							
12. ¿En su empresa se invierte en innovación y desarrollo de nuevos procesos?							

Anexo 09. Validez por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. José Jeremías Caballero Cantú

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría de Administración de Empresas MBA de la UCV, en la sede Los Olivos, ciclo 2023 - II, solicito validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi variable es: Empowerment, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Lizbeth Barbara Chavez Ramirez'.

.....
LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
D.N.I 44324622

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Empowerment. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	José Jeremías Caballero Cantú
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Sur (UNTECS)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesor de proyectos de investigación.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Empowerment
Autor:	Modelo Escala de Empoderamiento Psicológico Adaptado por LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Industrial de producción de PVC, Lurín 2023
Significación:	El cuestionario de la Variable Empowerment está compuesto de 4 dimensiones que son: Significado, Competencia, Autodeterminación e Impacto

4. Soporte teórico:

Empowerment: es una herramienta que permite conceder a los empleados el poder de gestionar su propio trabajo y los recursos necesarios para realizarlo de manera efectiva, con calidad, confianza e innovación; implicando un compromiso sólido por parte de los líderes para comprender a sus colaboradores y proporcionarles los recursos, información, estímulo y retroalimentación adecuados para llevar a cabo sus tareas (Amezcueta et al., 2019)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Empowerment	Significado	El significado es el valor de una meta o propósito de trabajo, juzgado en relación con los propios ideales o estándares de un individuo (Thomas & Velthouse, 1990)
	Competencia	La competencia o autoeficacia es la creencia de un individuo en su capacidad para realizar actividades con habilidad (Gist, 1987)
	Autodeterminación	Donde la competencia es el dominio del comportamiento, la autodeterminación; es la sensación que tiene un individuo de tener elección al iniciar y acciones reguladoras (Deci, Connell y Ryan, 1989)
	Impacto	El impacto es el grado en que un individuo puede influir en los resultados estratégicos, administrativos u operativos en el trabajo (Ashforth, 1989).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Empowerment, siguiendo el modelo Escala de empoderamiento Psicológico, elaborado por Chávez Ramírez, Lizbeth Barbara en el presente año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según correspondan.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Significado
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión significado de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción	¿Para usted es importante el trabajo que realiza?	4	4	4	
Importancia	¿Las actividades que realiza tienen un significado personal para usted?	4	4	4	
Valoración	¿El trabajo que realiza tiene sentido para usted?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Competencia
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión competencia de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitud	¿Tiene confianza en su capacidad para hacer su trabajo?	4	4	4	
Capacidad	¿Ha adquirido usted habilidades necesarias para realizar su trabajo?	4	4	4	
Dominio	¿Está seguro/a de sí misma acerca de sus capacidades para realizar las actividades de su trabajo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Autodeterminación
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión autodeterminación de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	¿Tiene usted bastante autonomía para decidir cómo hacer su trabajo?	4	4	4	
Decisión	¿Puede usted decidir por sí mismo cómo va a realizar su propio trabajo?	4	4	4	
Independencia	¿Tiene usted bastantes oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer su trabajo?	4	4	4	
Iniciativa	¿Tiene usted la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo su trabajo?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Impacto
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión impacto de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoridad	¿Es alta la influencia de usted sobre lo que ocurre en su departamento o área?	4	4	4	

Poder	¿ Tiene usted mucho control sobre lo que sucede en su departamento?	4	4	4	
Influencia	¿ Tiene usted bastante influencia sobre lo que ocurre en su departamento?	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observación

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

Apellidos y nombres del juez validador: José Jeremías Caballero Cantú

Especialidad del validador: Administración de empresas, con grado de maestro.

23 de noviembre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Wilson Leonardo López

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría de Administración de Empresas MBA de la UCV, en la sede Los Olivos, ciclo 2023 - II, solicito validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi variable es: Empowerment, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
D.N.I 44324622

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Empowerment. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Wilson Leonardo López		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Concesionaria H2OImos. Lambayeque / Instituto de Desarrollo Educativo (Certus)		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesor de proyectos de investigación.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Empowerment
Autor:	Modelo Escala de Empoderamiento Psicológico Adaptado por LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Industrial de producción de PVC, Lurín 2023
Significación:	El cuestionario de la Variable Empowerment está compuesto de 4 dimensiones que son: Significado, Competencia, Autodeterminación e Impacto

4. Soporte teórico:

Empowerment: es una herramienta que permite conceder a los empleados el poder de gestionar su propio trabajo y los recursos necesarios para realizarlo de manera efectiva, con calidad, confianza e innovación; implicando un compromiso sólido por parte de los líderes para comprender a sus colaboradores y proporcionarles los recursos, información, estímulo y retroalimentación adecuados para llevar a cabo sus tareas (Amezcueta et al., 2019)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Empowerment	Significado	El significado es el valor de una meta o propósito de trabajo, juzgado en relación con los propios ideales o estándares de un individuo (Thomas & Velthouse, 1990)
	Competencia	La competencia o autoeficacia es la creencia de un individuo en su capacidad para realizar actividades con habilidad (Gist, 1987)
	Autodeterminación	Donde la competencia es el dominio del comportamiento, la autodeterminación; es la sensación que tiene un individuo de tener elección al iniciar y acciones reguladoras (Deci, Connell y Ryan, 1989)
	Impacto	El impacto es el grado en que un individuo puede influir en los resultados estratégicos, administrativos u operativos en el trabajo (Ashforth, 1989).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Empowerment, siguiendo el modelo Escala de empoderamiento Psicológico, elaborado por Chávez Ramírez, Lizbeth Barbara en el presente año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según correspondan.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Significado
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión significado de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción	¿Para usted es importante el trabajo que realiza?	4	4	4	
Importancia	¿Las actividades que realiza tienen un significado personal para usted?	4	4	4	
Valoración	¿El trabajo que realiza tiene sentido para usted?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Competencia
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión competencia de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitud	¿Tiene confianza en su capacidad para hacer su trabajo?	4	4	4	
Capacidad	¿Ha adquirido usted habilidades necesarias para realizar su trabajo?	4	4	4	
Dominio	¿Está seguro/a de sí misma acerca de sus capacidades para realizar las actividades de su trabajo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Autodeterminación
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión autodeterminación de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	¿Tiene usted bastante autonomía para decidir cómo hacer su trabajo?	4	4	4	
Decisión	¿Puede usted decidir por sí mismo cómo va a realizar su propio trabajo?	4	4	4	
Independencia	¿Tiene usted bastantes oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer su trabajo?	4	4	4	
Iniciativa	¿Tiene usted la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo su trabajo?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Impacto
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión impacto de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoridad	¿Es alta la influencia de usted sobre lo que ocurre en su departamento o área?	4	4	4	

Poder	¿ Tiene usted mucho control sobre lo que sucede en su departamento?	4	4	4	
Influencia	¿ Tiene usted bastante influencia sobre lo que ocurre en su departamento?	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Wilson Leonardo López

Especialidad del validador: Administración de empresas, con grado de maestro.

23 de noviembre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Yuliana Del Rosario Cabrejos Bravo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría de Administración de Empresas MBA de la UCV, en la sede Los Olivos, ciclo 2023 - II, solicito validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi variable es: Empowerment, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
D.N.I 44324622

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Empowerment. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Yuliana Del Rosario Cabrejos Bravo
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo / Universidad Norbert Wiener
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesora de Tesis en Pregrado y Posgrado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Empowerment
Autor:	Modelo Escala de Empoderamiento Psicológico Adaptado por LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Industrial de producción de PVC, Lurín 2023
Significación:	El cuestionario de la Variable Empowerment está compuesto de 4 dimensiones que son: Significado, Competencia, Autodeterminación e Impacto

4. Soporte teórico:

Empowerment: es una herramienta que permite conceder a los empleados el poder de gestionar su propio trabajo y los recursos necesarios para realizarlo de manera efectiva, con calidad, confianza e innovación; implicando un compromiso sólido por parte de los líderes para comprender a sus colaboradores y proporcionarles los recursos, información, estímulo y retroalimentación adecuados para llevar a cabo sus tareas (Amezcuca et al., 2019)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Empowerment	Significado	El significado es el valor de una meta o propósito de trabajo, juzgado en relación con los propios ideales o estándares de un individuo (Thomas & Velthouse, 1990)
	Competencia	La competencia o autoeficacia es la creencia de un individuo en su capacidad para realizar actividades con habilidad (Gist, 1987)
	Autodeterminación	Donde la competencia es el dominio del comportamiento, la autodeterminación; es la sensación que tiene un individuo de tener elección al iniciar y acciones reguladoras (Deci, Connell y Ryan, 1989)
	Impacto	El impacto es el grado en que un individuo puede influir en los resultados estratégicos, administrativos u operativos en el trabajo (Ashforth, 1989).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Empowerment, siguiendo el modelo Escala de empoderamiento Psicológico, elaborado por Chávez Ramírez, Lizbeth Barbara en el presente año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según correspondan.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Significado
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión significado de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción	¿Para usted es importante el trabajo que realiza?	4	4	4	
Importancia	¿Las actividades que realiza tienen un significado personal para usted?	4	4	4	
Valoración	¿El trabajo que realiza tiene sentido para usted?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Competencia
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión competencia de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitud	¿Tiene confianza en su capacidad para hacer su trabajo?	4	4	4	
Capacidad	¿Ha adquirido usted habilidades necesarias para realizar su trabajo?	4	4	4	
Dominio	¿Está seguro/a de sí misma acerca de sus capacidades para realizar las actividades de su trabajo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Autodeterminación
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión autodeterminación de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	¿Tiene usted bastante autonomía para decidir cómo hacer su trabajo?	4	4	4	
Decisión	¿Puede usted decidir por sí mismo cómo va a realizar su propio trabajo?	4	4	4	
Independencia	¿Tiene usted bastantes oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer su trabajo?	4	4	4	
Iniciativa	¿Tiene usted la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo su trabajo?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Impacto
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión impacto de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoridad	¿Es alta la influencia de usted sobre lo que ocurre en su departamento o área?	4	4	4	

Poder	¿ Tiene usted mucho control sobre lo que sucede en su departamento?	4	4	4	
Influencia	¿ Tiene usted bastante influencia sobre lo que ocurre en su departamento?	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Cabrejos Bravo, Yuliana Del Rosario

Especialidad del validador: Licenciada en Turismo y Negocios, con grado de maestra en Administración de Negocios MBA

23 de noviembre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. José Jeremías Caballero Cantú

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría de Administración de Empresas MBA de la UCV, en la sede Los Olivos, ciclo 2023 - II, solicito validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi variable es: Innovación Organizacional, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
D.N.I 44324622

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Innovación Organizacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	José Jeremías Caballero Cantú		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Sur (UNTECS)		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesor de proyectos de investigación.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Innovación Organizacional
Autor:	Modelo Adaptado por LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Industrial de producción de PVC, Lurín 2023
Significación:	El cuestionario de la Variable Innovación Organizacional está compuesto de 3 dimensiones que son: Innovación de gestión, Innovación comercial, Innovación de procesos.

4. Soporte teórico:

Innovación Organizacional: es el procedimiento mediante el cual las organizaciones adoptan de manera intencional e implementan con éxito nuevas estrategias o métodos con el objetivo de potenciar su rendimiento (Damanpour, 1991).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Innovación Organizacional	Innovación de gestión	La innovación de gestión se refiere a la aplicación de nuevas ideas, métodos, procesos o prácticas en la forma en que una organización lleva a cabo sus actividades empresariales Camisón y Villar-López (2012)
	Innovación comercial	La innovación comercial se refiere a la introducción de nuevas ideas, enfoques o técnicas en las actividades comerciales para mejorar la posición competitiva de una empresa en el mercado. Dobni (2008)
	Innovación de procesos	La innovación de procesos implica la implementación de nuevas ideas, métodos o tecnologías en los procesos operativos de una organización con el objetivo de mejorar la eficiencia, reducir costos, aumentar la calidad o generar otros beneficios significativos. Naranjo et al. (2012).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Innovación Organizacional, siguiendo el modelo KPI, elaborado por Chávez Ramírez, Lizbeth Barbara en el presente año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según correspondan.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Innovación de gestión
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Innovación de gestión de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia	¿En su empresa, han sido frecuentes las innovaciones administrativas?	4	4	4	
Consideración	¿En su empresa se toman en cuenta las ideas innovadoras de los trabajadores?	4	4	4	
Colaboración	¿En su empresa se promueve la reunión de equipos de trabajo para generar ideas innovadoras?	4	4	4	
Satisfacción	¿En su empresa se innova para satisfacer las necesidades de los clientes?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Innovación comercial
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Innovación comercial de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición	¿En su empresa se han realizado cambios drásticos en productos y servicios?	4	4	4	
Estrategia	¿En su empresa se fomenta el uso de soluciones audaces en la comercialización?	4	4	4	
Innovación	¿En su empresa se diseña e introduce nuevos productos en el mercado?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Innovación de procesos
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Innovación de procesos de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competente	¿En su empresa son capaces de conocer y adoptar tecnologías para la mejora de los negocios?	4	4	4	
Iniciativa	¿En su empresa se desarrolla programas para reducir los costos de producción?	4	4	4	
Conocimiento	¿Su empresa cuenta con conocimiento para innovar en los procesos de producción?	4	4	4	

Eficiencia	¿En su empresa se organiza el proceso productivo eficientemente?	4	4	4	
Inversión	¿En su empresa se invierte en innovación y desarrollo de nuevos procesos?	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observación

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

Apellidos y nombres del juez validador: José Jeremías Caballero Cantú

Especialidad del validador: Administración de empresas, con grado de maestra.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

23 de noviembre del 2023.



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Wilson Leonardo López

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría de Administración de Empresas MBA de la UCV, en la sede Los Olivos, ciclo 2023 - II, solicito validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi variable es: Innovación Organizacional, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
D.N.I 44324622

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Innovación Organizacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Wilson Leonardo López		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Concesionaria H2OImos. Lambayeque / Instituto Desarrollo Educativo (Certus)		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesor de proyectos de investigación.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Innovación Organizacional
Autor:	Modelo Adaptado por LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Industrial de producción de PVC, Lurín 2023
Significación:	El cuestionario de la Variable Innovación Organizacional está compuesto de 3 dimensiones que son: Innovación de gestión, Innovación comercial, Innovación de procesos.

4. Soporte teórico:

Innovación Organizacional: es el procedimiento mediante el cual las organizaciones adoptan de manera intencional e implementan con éxito nuevas estrategias o métodos con el objetivo de potenciar su rendimiento (Damanpour, 1991).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Innovación Organizacional	Innovación de gestión	La innovación de gestión se refiere a la aplicación de nuevas ideas, métodos, procesos o prácticas en la forma en que una organización lleva a cabo sus actividades empresariales Camisón y Villar-López (2012)
	Innovación comercial	La innovación comercial se refiere a la introducción de nuevas ideas, enfoques o técnicas en las actividades comerciales para mejorar la posición competitiva de una empresa en el mercado. Dobni (2008)
	Innovación de procesos	La innovación de procesos implica la implementación de nuevas ideas, métodos o tecnologías en los procesos operativos de una organización con el objetivo de mejorar la eficiencia, reducir costos, aumentar la calidad o generar otros beneficios significativos. Naranjo et al. (2012).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Innovación Organizacional, siguiendo el modelo KPI, elaborado por Chávez Ramírez, Lizbeth Barbara en el presente año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según correspondan.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Innovación de gestión
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Innovación de gestión de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia	¿En su empresa, han sido frecuentes las innovaciones administrativas?	4	4	4	
Consideración	¿En su empresa se toman en cuenta las ideas innovadoras de los trabajadores?	4	4	4	
Colaboración	¿En su empresa se promueve la reunión de equipos de trabajo para generar ideas innovadoras?	4	4	4	
Satisfacción	¿En su empresa se innova para satisfacer las necesidades de los clientes?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Innovación comercial
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Innovación comercial de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición	¿En su empresa se han realizado cambios drásticos en productos y servicios?	4	4	4	
Estrategia	¿En su empresa se fomenta el uso de soluciones audaces en la comercialización?	4	4	4	
Innovación	¿En su empresa se diseña e introduce nuevos productos en el mercado?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Innovación de procesos
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Innovación de procesos de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competente	¿En su empresa son capaces de conocer y adoptar tecnologías para la mejora de los negocios?	4	4	4	
Iniciativa	¿En su empresa se desarrolla programas para reducir los costos de producción?	4	4	4	
Conocimiento	¿Su empresa cuenta con conocimiento para innovar en los procesos de producción?	4	4	4	

Eficiencia	¿En su empresa se organiza el proceso productivo eficientemente?	4	4	4	
Inversión	¿En su empresa se invierte en innovación y desarrollo de nuevos procesos?	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Wilson Leonardo López

Especialidad del validador: Administración de empresas, con grado de maestra.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

23 de noviembre del 2023.



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Yuliana Del Rosario Cabrejos Bravo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría de Administración de Empresas MBA de la UCV, en la sede Los Olivos, ciclo 2023 - II, solicito validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi variable es: Innovación Organizacional, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
D.N.I 44324622

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Innovación Organizacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Yuliana Del Rosario Cabrejos Bravo		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo / Universidad Norbert Wiener		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesora de Tesis en Pregrado y Posgrado		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Innovación Organizacional
Autor:	Modelo Adaptado por LIZBETH BARBARA CHAVEZ RAMIREZ
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Industrial de producción de PVC, Lurín 2023
Significación:	El cuestionario de la Variable Innovación Organizacional está compuesto de 3 dimensiones que son: Innovación de gestión, Innovación comercial, Innovación de procesos.

4. Soporte teórico:

Innovación Organizacional: es el procedimiento mediante el cual las organizaciones adoptan de manera intencional e implementan con éxito nuevas estrategias o métodos con el objetivo de potenciar su rendimiento (Damanpour, 1991).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Innovación Organizacional	Innovación de gestión	La innovación de gestión se refiere a la aplicación de nuevas ideas, métodos, procesos o prácticas en la forma en que una organización lleva a cabo sus actividades empresariales Camisón y Villar-López (2012)
	Innovación comercial	La innovación comercial se refiere a la introducción de nuevas ideas, enfoques o técnicas en las actividades comerciales para mejorar la posición competitiva de una empresa en el mercado. Dobni (2008)
	Innovación de procesos	La innovación de procesos implica la implementación de nuevas ideas, métodos o tecnologías en los procesos operativos de una organización con el objetivo de mejorar la eficiencia, reducir costos, aumentar la calidad o generar otros beneficios significativos. Naranjo et al. (2012).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Innovación Organizacional, siguiendo el modelo KPI, elaborado por Chávez Ramírez, Lizbeth Barbara en el presente año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según correspondan.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Innovación de gestión
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Innovación de gestión de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia	¿En su empresa, han sido frecuentes las innovaciones administrativas?	4	4	4	
Consideración	¿En su empresa se toman en cuenta las ideas innovadoras de los trabajadores?	4	4	4	
Colaboración	¿En su empresa se promueve la reunión de equipos de trabajo para generar ideas innovadoras?	4	4	4	
Satisfacción	¿En su empresa se innova para satisfacer las necesidades de los clientes?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Innovación comercial
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Innovación comercial de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición	¿En su empresa se han realizado cambios drásticos en productos y servicios?	4	4	4	
Estrategia	¿En su empresa se fomenta el uso de soluciones audaces en la comercialización?	4	4	4	
Innovación	¿En su empresa se diseña e introduce nuevos productos en el mercado?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Innovación de procesos
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Innovación de procesos de los trabajadores de la empresa industrial de producción de PVC, Lurín 2023..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competente	¿En su empresa son capaces de conocer y adoptar tecnologías para la mejora de los negocios?	4	4	4	
Iniciativa	¿En su empresa se desarrolla programas para reducir los costos de producción?	4	4	4	
Conocimiento	¿Su empresa cuenta con conocimiento para innovar en los procesos de producción?	4	4	4	

Eficiencia	¿En su empresa se organiza el proceso productivo eficientemente?	4	4	4	
Inversión	¿En su empresa se invierte en innovación y desarrollo de nuevos procesos?	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Cabrejos Bravo, Yuliana Del Rosario

Especialidad del validador: Licenciada en Turismo y Negocios, con grado de maestra en Administración de Negocios MBA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

23 de noviembre del 2023.



Firma del Experto validador