



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

**Diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida
rápida del distrito de San Borja, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración de Empresas

AUTORAS:

Espinoza Santiago, Elizabeth (orcid.org/0000-0002-7069-2028)
Mitma Cahuana, Marcia Loreli (orcid.org/0000-0002-4613-1239)

ASESOR:

Dr. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo (orcid.org/0000-0002-4976-6782)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUASNABAR UGARTE FEDERICO ALFREDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja, 2024", cuyos autores son MITMA CAHUANA MARCIA LORELI, ESPINOZA SANTIAGO ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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, 26 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUASNABAR UGARTE FEDERICO ALFREDO DNI: 09078477 ORCID: 0000-0002-4976-6782	Firmado electrónicamente por: FSUASNABARU el 03-07-2024 00:06:01

Código documento Trilce: TRI - 0774578





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MITMA CAHUANA MARCIA LORELI, ESPINOZA SANTIAGO ELIZABETH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja, 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ELIZABETH ESPINOZA SANTIAGO DNI: 47280421 ORCID: 0000-0002-7069-2028	Firmado electrónicamente por: EESPINOZAS9 el 26-06-2024 15:16:36
MARCIA LORELI MITMA CAHUANA DNI: 48426167 ORCID: 0000-0002-4613-1239	Firmado electrónicamente por: MMITMAC2702 el 26-06-2024 21:18:10

Código documento Trilce: TRI - 0774577

Dedicatoria

Trabajo dirigido a cada uno de nuestros familiares que siempre confiaron dándonos su fortaleza y confianza brindando su apoyo incondicional en el camino largo de nuestra querida carrera universitaria.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, por darnos su bendición y encaminarnos en el camino de la ética y moral.

Asimismo, agradecer a los docentes que nos dieron su apoyo incondicional y fundamental en el desarrollo de nuestra investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de los autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.METODOLOGÍA.....	12
Tipo de estudio.....	12
Diseño de investigación.....	12
Variables y operacionalización.....	12
Población y muestra.....	13
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
Confiabilidad.....	13
Método de análisis de datos.....	14
Aspectos éticos.....	14
III.RESULTADOS.....	14
Análisis estadístico descriptivo.....	15
Análisis estadístico inferencial.....	19
Contrastación de la hipótesis general.....	20
Contratación de la hipótesis específicos.....	21
IV.DISCUSIÓN.....	24
V.CONCLUSIONES.....	27
VI.RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla cruzada diversidad cultural e innovación.....	15
Tabla 2. Tabla cruzada étnico-racial e innovación.....	16
Tabla 3. Tabla cruzada Género e innovación.....	17
Tabla 4. Tabla cruzada diversidad cultural extranjero e innovación.....	18
Tabla 5. Prueba de normalidad.....	19
Tabla 6. Contrastación hipótesis general.....	20
Tabla 7. Correlación no paramétrica étnico-racial e innovación.....	21
Tabla 8. Correlación no paramétrica género e innovación.....	22
Tabla 9. Correlación no paramétrica diversidad cultural.....	23
Tabla 10. Operacionalización de las variables.....	34
Tabla 11. Operacionalización diversidad cultural.....	35
Tabla 12. Instrumento para recolección de datos.....	36

Índice de figuras

Figura 1. Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos.....	39
Figura 2. Reporte de similitud de turnitin.....	57
Figura 3. Autorización para el desarrollo de proyecto de investigación.....	59
Figura 4. Encuesta.....	60

Resumen

La presente investigación se asentó en el estudio de la variable diversidad cultural y su influencia sobre la variable innovación. El objetivo de desarrollo sostenible al cuál la investigación aporta es el número 9, la industria, innovación e infraestructura en el cual se promueve la industrialización sostenible y se fomenta la innovación, asimismo tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre la diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida. La metodología empleada fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional transversal, de diseño no experimental, la población está conformada por 100 trabajadores del restaurante de comida rápida del distrito de San Borja.

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento que se empleó fue el cuestionario, para definir las variables se tomó en cuenta dos autores, se tuvo para confiabilidad en la variable diversidad cultural de 0,939 y la innovación de 0,883 los cuales fueron positivos. Los datos que se obtuvieron mediante la encuesta se realizaron en el programa SPSS, en el cual se obtuvieron los siguientes resultados, Rho de Spearman sig.= 0,000 que es menor al nivel de significancia por ende denota que la diversidad cultural si influye significativamente en la innovación en un restaurante de comida rápida. Para concluir se confirmó que la diversidad cultural influye significativamente en la innovación en un restaurante de comida rápida.

Palabras clave: Diversidad cultural, género, creatividad, innovación.

Abstract

This research was based on the study of the cultural diversity variable and its influence on the innovation variable. The sustainable development objective to which the research contributes is number 9, industry, innovation and infrastructure, in which sustainable industrialization is promoted and innovation is fostered, and its main objective was to determine the relationship between cultural diversity and innovation in a fast food restaurant. The methodology used was applied with a quantitative approach, cross-sectional correlational level, non-experimental design, the population is made up of 100 workers of the fast food restaurant in the district of San Borja.

The technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire, to define the variables two authors were taken into account, the reliability of the cultural diversity variable was 0.939 and the innovation variable was 0.883, both of which were positive. The data obtained through the survey were carried out in the SPSS program, in which the following results were obtained, Spearman's Rho sig.= 0.000, which is less than the significance level, thus denoting that cultural diversity does have a significant influence on innovation in a fast food restaurant. To conclude, it was confirmed that cultural diversity significantly influences innovation in a fast food restaurant.

Keywords: Cultural diversity, gender, creativity, innovation.

I. INTRODUCCIÓN

Para realizar la introducción, se hizo a través de información secundaria, mediante revisión literaria referente a diversidad cultural y la innovación empresarial para comprender la problemática de las variables en un ámbito nivel internacional, nacional y organizacional, así como los diversos ámbitos empresariales, comercial, industrial, de servicios y estrategia competitiva. Es así que, se identificó y se presentó los retos de la diversidad cultural y la innovación empresarial radica en que muchas empresas no están preparadas para manejar la diversidad cultural de sus empleados y clientes. Esto puede llevar a situaciones de discriminación, exclusión y falta de oportunidades para ciertos grupos. Además, muchas empresas no están dispuestas a invertir en la formación y capacitación necesarias para fomentar la innovación empresarial. Esto puede llevar a una falta de creatividad y adaptabilidad en un mercado cada vez más competitivo. El objetivo y meta de desarrollo sostenible es la industria, innovación e infraestructura al cual promover la industrialización y fomentar la innovación.

La justificación es teórica cuando la investigación beneficie el avance académico con nuevas teorías o se refuerce las existentes con nuevas evidencias y hechos (Ramos, et al., 2019, p.203), la investigación tiene prueba teórica porque a partir de los hechos conseguido se van a reforzar las hipótesis de la diversidad cultural, en algunos casos; pero, no en otros para el desempeño de la innovación. La justificación es práctica por su aporte de la toma de determinación estratégicas y competitivas por parte de la gerencia de las organizaciones.

La justificación social brinda posibles soluciones a la problemática social en la empresa (Fernández, 2020, p.71). La dirección de gestión humana y del conocimiento son dos herramientas que se van a fortalecer con los resultados de la investigación y que va a incrementar el desempeño de innovación y el nivel de rentabilidad empresarial. Los objetivos es lo que se va a lograr y contesta a la pregunta de investigación planteada. Asimismo, el objetivo general es determinar la relación que existe entre la diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida. Primer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la diversidad cultural étnico- racial sobre la innovación en un restaurante comida rápida. Segundo objetivo, determinar la relación que existe entre la diversidad cultural de género sobre la innovación en un restaurante de comida rápida. Tercer

objetivo, determinar la relación que existe entre la diversidad cultural de extranjeros sobre la innovación en un restaurante de comida rápida.

Para el desarrollo de los antecedentes se procedió a sintetizar a nivel internacional como nacional teniendo como autores a:

Abiew, et al. (2022) se realizó una investigación donde el objetivo fue determinar la relación que existe entre la diversidad cultural y la innovación del equipo organizacional, tuvo como hipótesis si existe relación entre la diversidad cultural y la innovación del equipo organizacional. Asimismo, se tomó como muestra a 251 encuestados procedentes de instituciones de investigación de Ghana. La metodología tiene como un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo ayudo a definir el efecto de la diversidad funcional en la innovación, por otra parte, el proyecto explicativo fue para estudiar y describir el resultado de la diversidad cultural y la innovación. Los siguientes resultados ($\beta=0.439$, $p=0.000<0,05$), donde se aprueba la hipótesis en $\alpha=0,000$, se define que existe relación entre la diversidad y la innovación del equipo organizacional en Reino Unido.

Yulianto, et al. (2023) en su investigación el objetivo fue determinar la relación que existe entre la innovación abierta y el rendimiento de las empresas, teniendo como hipótesis si existe relación entre la innovación abierta y el rendimiento en las empresas pymes. Se tuvo como muestra 107 encuestas a Pymes de la ciudad de Malang (Indonesia), la metodología es cuantitativa y descriptiva. Asimismo, los resultados que muestra la investigación son ($\beta=0,853$; valor $p<0,05$), la innovación de servicios ($\beta =0,859$; p - valor $< 0,05$) donde es efecto positivo y significativos aceptando la hipótesis $\alpha=0,05$. Por último, se define que la innovación abierta en el rendimiento de las organizaciones pymes tienen relación, además la innovación en servicios puede mediar en la relación entre innovación abierta y el rendimiento en las pequeñas empresas.

Rodrigues y Morales (2023).Nos menciona este artículo que el objetivo es analizar las características, acciones e implicaciones de las culturas organizacionales basadas en la generación de innovaciones en las organizaciones seleccionadas bajo estudio. La metodología aplicada es exploratoria , utilizando una revisión bibliográfica y documental, para conformar un marco teórico-analítico que permita discutir temas importantes y sus especificidades, así como se realizaron estudios de caso en profundidad en las empresas Festo Brasil, Natura, 3M do Brasil y Braskem y fue posible observar la relación directa entre los resultados de

innovación en los mercados de las empresas, con las acciones y promoción de la cultura organizacional para el tema de innovación. Como conclusión, además de la movilización de recursos internos en la búsqueda de la integración de procesos, el éxito de las acciones y estrategias de innovación depende directamente de acciones exógenas, que provienen del mercado, como las relaciones con los competidores, proveedores, así como con los clientes. La gestión de la empresa necesita inducir una cultura de aprendizaje que le permita vincularse a su cultura organizacional, considerando que el conocimiento organizacional y la gestión del conocimiento son promovidos por la cultura organizacional y alimentan los resultados medidos de las prácticas, métodos y procesos de innovación.

Para Benabarre (2020) en su artículo de nombre diversidad cultural e innovación en la escuela, tuvo como principal objetivo analizar el interés y los esfuerzos por la diversidad cultural en las guarderías y centros de educación primaria catalanes. Se realizaron las indagaciones según el plan de análisis, utilizando métodos cuantitativos, no experimentales que incluyó una encuesta telefónica a los directivos de 133 centros privados como parte de la población y muestra, esto se complementa luego con un estudio de caso realizado en un centro eclesiástico en Andorra. Los principales hallazgos resaltan que la innovación en educación multicultural aún no es un proceso sistemático, concluyendo que la formación del profesorado basada en la diversidad cultural es una debilidad, sin embargo, conexión colegio, la familia y agrupación se fortalecen en todos los centros.

Feng, et al. (2022) ejecutaron una investigación que tuvo el objetivo examinar la importancia de la competencia comunicativa intercultural en el trabajo en equipo virtual y presencial. La metodología fue cuantitativa donde permitirá ver el equipo como hay esa comunicación intercultural en el centro de trabajo en diversos ámbitos. Asimismo, para el análisis de datos se obtuvieron un total de 133 cuestionarios, donde se utilizó el programa SPSS. Las respuestas encontradas se detalla que, si hay relación ya que la competencia intercultural es requisito en este mundo globalizado, y la capacidad de comprender a personas con diferentes orígenes culturales es algo muy diferente y cada vez es muy importante para la organización sea virtual o presencial. Teniendo como resultado ($\beta=0,924$; valor

$p < 0,05$) y ($\beta = 0,927$; valor $p < 0,05$), lo que significa es que si hay relación y tiene efecto.

Sánchez, Et al (2021) menciona en su artículo que expone una teoría de administración de la diversidad con respecto a la innovación con el propósito de conceptualizarlo y determinar los beneficios de su implementación. Se desarrollo una metodología de enfoque cuantitativo descriptivo. El argumento de gestión de la diversidad es un componente estratégico y muchas compañías han adoptado directrices promoviendo la aparición de gente enriquece la diversidad de la organización. De acuerdo a eso, las empresas ganan una oportunidad creativa para gestionar la empresa y posicionarse frente a personas cada vez más empáticas y socialmente responsables. Diversidad significa políticas que benefician a los empleados y al mismo tiempo abren cuestiones de inclusión y no discriminación dentro de la empresa. Finalmente se concluye que, como motor de la innovación, la gestión de la diversidad es lo que contribuye a desarrollar la ventaja competitiva y dar origen al universo.

Ramírez (2021) en su investigación tuvo como objetivo proponer un plan de mejoramiento de la cultura para la innovación en una organización de servicios temporales de Colombia, también se planteó como hipótesis si se mejoran las particularidades de la cultura impactarán favorablemente a la innovación en una empresa de servicios temporales de Colombia. La población estuvo formada por 108 colaboradores que ya tienen un año trabajando en la empresa. Con respecto a la metodología fue de enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental, mediante la encuesta. De acuerdo con los resultados $Rho = 0,562$ con nivel de significancia de 0,000 (p valor < 0.05). Por tanto, de acuerdo a los resultados hay un impacto favorable entre la cultura y la innovación en una empresa de servicios temporales.

Cavero (2023) desarrollo una investigación donde tuvo como objetivo explicar la relación de visión empresarial con cultura de emprendimiento y el desempeño innovador en la cooperativa agraria San Martin, la hipótesis general si existe relación entre la visión empresarial con cultura de emprendimiento y el desempeño innovador en la cooperativa agraria. En cuanto a la población incluyo un total de 50 personas que laboran en la empresa. Se ejecutó la metodología de enfoque cuantitativo de tipo no experimental, correlacional transversal donde se utilizó la

encuesta. Se consiguió como resultado $Rho = 0,846$ con nivel de significancia o $p = 0,000$. En conclusión, se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula.

Martínez (2023) en este artículo el objetivo fue describir el impacto de la diversidad de género de empleados de I+D y la innovación, se consideró como hipótesis, la diversidad de género de empleados de I+D favorece la innovación de producto. En cuanto a la población está formada por un total 796 empresas pequeñas. Al mismo tiempo, se desarrolló como metodología de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional se utilizó la encuesta de innovación tecnológica. Asimismo, se obtuvo como resultado $Rho = 0,439$ siendo una correlación positiva moderada con sig. (bilateral) de 0,000. Por lo cual, se acepta la hipótesis que la diversidad de género de empleados de I+D tiene influencia positiva en la innovación de producto.

Para Blanco (2020) el estudio, tuvo como principal objetivo estudiar las causas de la discriminación étnico racial con respecto a las oportunidades de innovación y desarrollo. Se desarrollo una metodología cuantitativa descriptiva, utilizando nota del módulo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se suele observar que todas las características negativas de la etnicidad tienden a limitar las oportunidades de asociación educativa. Algunos resultados son más fuertes entre individuos de nivel socioeconómico alto y entre damas. Finalmente, se concluye que inconvenientes relacionados en cuanto a idioma y la identificación han disminuido, mientras que las desventajas han persistido a lo largo del tiempo.

Corán (2022) desarrollo un artículo el cual el objetivo fue investigar el impacto de la diversidad de género en los directorios y la innovación en las empresas chinas, se consideró como hipótesis la diversidad de género en los consejos de administración tiene un efecto positivo en la innovación corporativa. En cuanto a la población está formada por un total 129 encuestados de la empresa manufacturera china. También, se desarrolló como metodología de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional se utilizó como fuente de información la encuesta. Asimismo, se obtuvo como resultado $Rho = 0,633$ siendo una correlación positiva moderada con sig. (bilateral) de 0,001. Por consiguiente, se confirma la hipótesis que la diversidad de género en la junta directiva tiene un efecto positivo en la innovación corporativa.

Así mismo Navarro y Navarro (2023) en su artículo el objetivo principal fue conocer el grado de formación docente en centros extraescolares de zonas sensibles de Santo Domingo para poder hacer recomendaciones de formación hacia la creación de una diversidad cultural de innovación e inclusión con respecto al género. Se desarrollo una metodología cuantitativa no experimental descriptivo donde la referencia se recolecto con cuestionarios cerrados, interrogantes y guiones de observación aplicados a 29 participantes; La herramienta central es el cuestionario y las herramientas adicionales son los guiones de entrevista y observación basado en un muestreo probabilístico aleatorio. Los hallazgos clave indican que la mayoría de los docentes aprecian las innovaciones destinadas a mejorar la calidad de la inclusión en la educación, pero tienen dificultades con la preparación, los conocimientos, las habilidades y las competencias para integrarlas en el aula. La discusión y las conclusiones nos permiten ofrecer recomendaciones para la orientación de la preparación docente desde una perspectiva integral y cultural de la innovación y la mejora educativa.

Luo et al.(2023) el objetivo fue explorar la relación entre la cultura de la junta directiva y la innovación corporativa. Para lograr esto, se realizó una investigación empírica utilizando datos de empresas chinas cotizadas en bolsa. La metodología se utilizó la recopilación de datos de múltiples fuentes, como informes anuales y financieros, y la aplicación de análisis estadísticos para evaluar la relación entre la cultura de la junta directiva y la innovación corporativa. Los resultados del estudio indican que la cultura de la junta directiva tiene una fuerte influencia en la innovación corporativa. En particular, se encontró que la cultura de la junta directiva centrada en la autoridad y la diversidad cultural de la junta directiva tienen una impresión positiva en la innovación corporativa. Las conclusiones del estudio sugieren que las empresas deben prestar atención a la cultura de la junta directiva y fomentar una cultura centrada en la autoridad y la diversidad cultural para mejorar la innovación corporativa. Además, se recomienda que las empresas seleccionen cuidadosamente a parte de la junta directiva y al presidente de la junta directiva para garantizar que tengan una alta reputación social y no solo recursos políticos. En resumen, el trabajo resalta la influencia de la cultura de la junta directiva en la innovación corporativa y proporciona recomendaciones prácticas para las empresas que buscan mejorar su capacidad de innovación.

Jones et al.(2021) el estudio se centra en la capacidad innovadora de las organizaciones y en cómo se materializa a través de los equipos a nivel de unidad. Destaca, como objetivo, la relación entre el rendimiento de la innovación y la diversidad cultural en los equipos, haciendo hincapié en la necesidad de optimizar la dinámica de equipo para obtener el máximo beneficio. El estudio ofrece una estimación de las herramientas de invención de conjunto para equipos de innovación diversos y esboza instrumentos y enfoques específicos que pueden desplegarse con éxito a través del coaching y la tutoría de agrupación. Siguiendo una metodología cuantitativa, a un grupo de nueve equipos de innovación con distintos grados de diversidad cultural se les asignaron herramientas de evaluación y gestión que fueron identificadas y probadas en el campo por un equipo de mentores. Las evaluaciones del rendimiento de los equipos revelaron correlaciones entre el rendimiento, la diversidad y la cultura y dinámica intra-equipo. En resultado, dirigir equipos culturalmente diversos y altamente creativos requiere prestar atención a la dinámica del grupo y fomentar un comportamiento inclusivo para alcanzar todo el potencial del equipo.

Solarte Solarte et al. (2020).El objetivo del estudio es medir la cultura organizacional identificando el nivel de innovación y orientación al mercado de las empresas familiares del municipio de San Juan de Pasto (provincia de Nariño, Colombia). En 2016, encuestaron a 234 personas, entre directivos, fundadores y propietarios de organizaciones familiares, abarcando una población ilimitada. Metodológicamente se utilizan métodos cuantitativos, métodos de análisis empírico y métodos de investigación interpretativos. Se puede observar que las innovaciones pueden determinar la dirección a la plaza más que la cultura organizacional de la empresa; La disposición al mercado es la variable que tiene la relación causal más fuerte con las variables de innovación. Una conclusión relacionada es que cuando una empresa incorpora un determinado tipo de innovación en su producción, la orientación al mercado aumenta en cierta medida, es decir, las dos variables están fuertemente correlacionadas y permanecen correlacionadas positivamente.

Elia et al.(2019).La investigación analiza el efecto de la diversidad cultural en el desempeño de la innovación de las filiales de las multinacionales en alianzas estratégicas, proponen que la diversidad cultural tiene dos facetas: la diversidad entre el socio y el país anfitrión de la filial, y la diversidad entre el socio y el país de

origen de la filial, sugieren que el efecto de la diversidad cultural depende del tipo de alianza, siendo positivo para las alianzas exploratorias y negativo para las alianzas explotadoras. La metodología se encamina a la fuente de datos, medición de la innovación, distribuciones de observaciones. Se utilizó datos de 161 alianzas estratégicas en la industria biotecnológica entre 1987 y 2010 para probar sus hipótesis. Los resultados encontrados indican que la innovación de las filiales se reduce cuando colaboran con socios de países diferentes a sus países anfitriones y de origen. Esto se debe a las diferencias en normas, valores, creencias, rutinas y esquemas interpretativos que dificultan el aprendizaje y la recombinación del conocimiento. También hallan que el impacto de la diversidad cultural depende del objetivo de la alianza, en las alianzas exploratorias, la diversidad cultural puede ser beneficiosa al estimular la creatividad y la variedad.

Mir-Babayev et al.(2017) el artículo tuvo como principal objetivo analizar las relaciones de la diversidad cultural y su influencia en el desempeño de la innovación en las organizaciones constructoras de Azerbaiyán. Utilizamos un método de recopilación de datos de encuestas con el apoyo de los sindicatos de las regiones. La población N son todas las empresas constructoras y la muestra final depurada es n=40 empresas, obtenido por un muestreo aleatorio por conglomerados. Luego, utilizamos técnicas cuantitativas como los análisis de correlación, regresión binomial negativa, para formular modelos con coeficientes cuadráticos de diversidad de raza, género y extranjero calculados mediante el índice de Blau y encontrar apoyo a las hipótesis propuestas. En los resultados se encontró que la diversidad cultural tiene una correlación de curva en U invertida con el desempeño en innovación en el caso de Azerbaiyán. Cuando el nivel de diversidad es moderado, los dos componentes de la diversidad cultural, a saber, la diversidad de género y la diversidad de expatriados, tienen los resultados más altos en términos de desempeño en innovación.

Acorde a la revisión de literatura de diversidad cultural se presenta las siguientes definiciones:

Diversidad cultural, con respecto a la variable el autor Urteaga (2023) desde su concepto de diversidad cultural menciona: “explica la diversidad de expresiones culturales, que resulta de la variedad e interrelación de culturas que cohabitan en la sociedad sin considerar a ninguna superior a las demás” (p.47). A continuación, Álvarez (2022) nos dice que la diversidad cultural es: establece el bien usual de la

sociedad y debe ser identificado y fortificar en favor de las futuras generaciones (p.47). Por último, Pardo (2021) define la diversidad cultural como: un conjunto de elementos que nos permiten determinar las características específicas de un grupo de individuos vivos que están en un sitio establecido, así como su idioma, vestimenta, forma de comunicarse con otras personas (p.3).

También, presentamos los modelos teóricos para la primera variable diversidad cultural:

Urteaga, C (2023) menciona que la diversidad cultural es la variedad de modo en que se manifiestan las culturas de agrupaciones y comunidades; también la diversidad cultural garantiza la creatividad, la dignidad humana y la tolerancia son aliadas, no víctimas, del concepto de modelo de desarrollo sostenible. En relación con eso la diversidad cultural se refleja en tres etapas: (a) enfoque étnico-racial, se basa en el estudio de las aspectos generales de sometimiento y omisión fundada en disparidad étnico-raciales y muestra que para garantizar el acceso es necesario visibilizarlas y promover activamente su cambio independientemente de los derechos y la equidad de coincidencia de todos los individuos ; (b) según Valega, C.(2020) género, se refiere a características asociadas social y culturalmente a hombres, mujeres y personas en general ,también es un constructo sociocultural que hace referencia a atributos, roles y espacios asignados a las personas en función de su género y (c) según Valarezo (2019) diversidad cultural de extranjero, se convierte en objeto de estudio, reflexión y consideración, porque modifica la composición demográfica de la población y modifica la realidad social y cultural de los habitantes en función de nuevas necesidades económicas y de servicios, así como de otras formas de ser, pensar y vivir.

Álvarez, (2022) menciona que la diversidad cultural es más que una lista publicada de diferencias o variaciones, un recurso para organizar un diálogo productivo entre un pasado apropiado y un futuro deseado. En relación con eso la diversidad cultural se refleja en dos etapas: (a) La conciencia cultural ,es un fenómeno múltiple y diverso que se da como un proceso continuo de creación y recreación colectiva, y nos vemos en el desarrollo de la humanidad a nivel de creadores y consumidores de cultura y (b) la comunidad, un elemento fundamental para ganar la batalla es lograr la interacción entre personas que comparten significados y expresiones sociales, lo que puede ser un factor unificador o divisorio entre diferentes grupos que se desarrollan en un mismo contexto.

Pardo, (2021) menciona que la diversidad cultural determina las actitudes, creencias, sentimientos y comportamientos de las personas según su procedencia. Sin embargo, también es un reflejo de la diversidad de cada individuo, lo que lleva a la selección, aceptación o rechazo de determinadas influencias culturales. En relación con eso la diversidad cultural se refleja en dos etapas: (a) la buena gestión de la diversidad cultural, esto permite a las empresas evitar desventajas y aprovechar beneficios potenciales; los beneficios de gestionar adecuadamente la diversidad son muy amplios y variados, desde atraer talento valioso hasta lograr mejores resultados y (b) cultura organizativa, esta es una herramienta que le permite establecer pautas que sus empleados deben seguir para poder administrar su empresa. Por ende, la cultura organizacional de una empresa le da identidad propia ya que cada organización tiene su propia personalidad a través de las características que la distinguen de las demás.

La siguiente definición de la variable innovación, tomando como referencias los artículos revisados:

La innovación, respecto a la variable mencionada, según el autor Ramírez y Álvaro 2015, (citado en Rodrigo et al,2023), define como el proceso donde se concierne tanto la tecnología actual y los nuevos encuentros con la determinación de producir bienes, procesos, servicios o sistemas nuevos. Por lo tanto, las organizaciones requieren una innovación tanto externa como interna con la finalidad de mejorar su posición y competitividad (p.1223). Por otra parte, Rodrigo et al, (2023) define que la gestión de la innovación solicita una cultura organizacional que impulse la innovación entre de las empresas mediante la tecnología existente, donde la innovación dentro las compañías y la administración le dan ventajas competitivas y comparativas con respecto a su competencia (p.1233). En cuanto a la innovación se muestra en tres etapas: (a)gestión de innovación, una compañía puede seguir implementado nuevas estrategias. (b) innovación interna, las empresas van mejorando el uso de la innovación como desarrollando nuevos procesos y (c) propiedad intelectual.

Gorzelay et al. (2020) describe la innovación puede aportar a la adaptabilidad y según el autor Shumpeter p.31(citado en Gorzelay et al,2020),determina como la imagen de un producto nuevo,inicio de una nueva plaza,reorganización de una organización y acceso a una nueva fuente de facilidades.Asimismo, quien determina la innovación como una mecanismo empresarial,una nuevas formas de

generar riqueza a partir de estos recursos(Haro et al.,2017,p.88).Por consiguiente,la innovación tecnologica se aprecio la importancia durante la pandemia de Covid-19,donde origino un rapido desarrollo tecnologico en todos los aspectos.En ese sentido,la innovación se evidencia en tres etapa:(a) innovación de producto,(b)proceso,(d)marketing,(d)organizaciones.

Según Blacutt,(2021) nos menciona que la innovación consistente en lograr cambios,nuevos propositos y las nuevas oportunidades que puedan haber,donde las innovaciones son exitosas el los cambios(p.2).La innovacion se comienza con el analisis de oportunidades,como tambien busca ser lider en terreno de acción.Por otra parte,Schumpeter (1961),que la innovación genera nuevas ideas y mejora los productos actuales que ayudan a una organización en poder implementar nuevas alternativas(p,126) donde fue (citado en Mai et al,2022).En este sentido las categorias se clasifican en tres los cuales son: (a)Ideas,esto es un oportunidad de poder implementar nuevas accesos.(b)procesos,permite poder tener un correcto procedimeinto en nuestra organizaciones(C)producto,que se diferencia en las competencias. (d)procedimientos,ayuda a que el producto tenga todos los ingredientes o materiales correctos.

El planteamiento de hipotesis describe una suposición o una posible respuesta y asu vez se debe explorar la relacion entre estas posibilidades(Ramos et. al 2019 p.204).En pocas palabras una hipótesis es una suposición hecha para mostrar una respuesta.Se propone la hipótesis, si existe relación entre diversidad cultural e innovación en el restaurante de comida rápida.

Primera hipótesis,si existe relación entre diversidad cultural etnico- racial sobre la innovación en el restaurante de comida rápida

Segunda hipotesis,si existe relación entre diversidad cultural de género sobre la innovación en el restaurante de comida rápida.

Tercera hipótesis,si existe relación entre diversidad cultural de extranjeros sobre la innovación en el restaurante de comida rápida.

II.METODOLOGÍA

Tipo de enfoque y diseño de investigación: La investigación aplicada, tiene en cuenta todas las reglas, estándares y otras reglas que guían la conducta de la humanidad, por lo que tiene otro punto de referencia cuando es necesario resolver problemas (Castro, 2022, p.16) fue una investigación aplicada ya que busca resolver el problema planteado.

Con respecto al enfoque, cuantitativo el enfoque emplea la recopilación de datos para confirmar hipótesis, tiene en cuenta el uso de números y permite la invención de aspectos estadísticos de comportamiento para su validación enfoques teóricos (Gutiérrez, 2019 p.33).

El diseño de investigación fue de tipo no experimental en este diseño, las variables de estudio no están expuestas a ningún estímulo o condición experimental, y los objetos de aplicación son estimado en su entorno natural sin alteración alguna; asimismo, no se manipularon las variables de investigación (Arias,2021 p.78).

Correlacional transversal, se ocupa de explicar la correlación entre dos o más variables en un momento dado. El objetivo de este procedimiento es explicar variables y examinar su prevalencia y relación en un tiempo exacto. (Arias, 2021 p.71). La investigación será correlacional transversal ya que la información será determinada en un determinado momento.

Variables: Diversidad Cultural, Urteaga (2023) desde su concepto de diversidad cultural explica la diversidad de expresiones culturales, que resulta de la variedad e interrelación de culturas que cohabitan en la sociedad sin considerar a ninguna superior a las demás (p.47).

La diversidad cultural es la variedad de modo en que se manifiestan las culturas de agrupaciones y comunidades; garantiza la creatividad, la dignidad humana y la tolerancia son aliadas, no víctimas del concepto de modelo de desarrollo sostenible. En relación con eso la diversidad cultural se refleja en tres etapas: (a enfoque étnico- racial, b) género y c) diversidad cultural extranjero. Dimensiones: Étnico-racial, género, diversidad cultural extranjero. Escala de medición: Ordinal tipo likert Para la variable de Innovación. Según el autor Peter Drucker 1985,(citado en Blacutt,2021) nos menciona que la innovación consistente en lograr cambios,nuevos propositos y las nuevas oportunidades que puedan haber,donde las innovaciones son exitosas el los cambios(p.2).La innovacion se comienza con el analisis de oportunidades,como tambien busca ser lider en terreno de acción.

Asimismo, la operacionalización de Innovación se muestra mediante la evaluación, Rodrigo et al, (2023). En este sentido, la innovación es evidenciado en tres etapas: Dimensiones: Gestión de innovación, innovación interna y propiedad intelectual. Escala de medición: Ordinal tipo Likert.

Población y muestra: Se conoce como población o unidades de análisis disponibles que perteneces a un campo de investigación especial (Condori, 2020, p1). En el presente trabajo se tendrá como población a 100 empleados del restaurante de comida rápida donde existe diversidad cultural y como se aplica la Innovación en la empresa.

La muestra fue Censal, según Aguilar (2021). Este es un método que todas las unidades de exploración consideran como modelo. Por lo tanto, a los habitantes de estudio se le denomina censo porque es un universo, una población y una muestra al mismo tiempo (p.65). Por conclusión quiere mencionar que cuando la muestra encaja con la población debido a que tiene a una cantidad reducido.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Como técnica se empleó la encuesta la cual se encarga de identificar la información este es un procedimiento típico probado en la práctica, aunque no es universal. Especialmente utilizado para conseguir y cambiar indagación conveniente para solucionar incógnita de discernimiento en campos científicos (Rojas,2017, p.278).

Por otro lado, incluyen los procedimientos y funciones que accedan a los investigadores conseguir la averiguación imprescindible para contestar a su interrogante de investigación (Mendoza, L 2020, p.52). En el estudio se utilizará el cuestionario para obtener datos.

Cuestionario: Según Pozzo,2018, p.2. Consiste en una secuencia de preguntas abiertas y/o cerradas sobre una o más variables a calcular y es posiblemente la herramienta de recopilación de datos más utilizada.

La confiabilidad nos menciona Muñoz, R. (2019). Se refiere a la capacidad de ser coherente. Sí cuando se aplican a objetivos estructuralmente idénticos, los instrumentos de medición siempre dan los mismos resultados (datos), y podemos confiar en el significado de la medición y decir que la medición es confiable. (P.45). Asimismo, se está utilizando el alfa de Cronbach para poder determinar la consistencia del instrumento, el detalle de fiabilidad podemos verificar en la tabla N° 7 en anexos donde nos muestra que hay un nivel de confianza alta, que quiere decir que es aplicable al cuestionario ya que hay una coherencia.

Método de análisis de datos para el desarrollo este proyecto utilizó técnicas de análisis de datos de correlación causal para ayudar a comprender la relación entre dos variables. También se utiliza el programa SPSS y la combinación de tablas de datos y gráficos de Excel.

Durante el estudio, todos los datos se filtran para determinar su confiabilidad y originalidad utilizando bases de datos confiables y los datos seleccionados se ingresan en un software estadístico.

Aspectos éticos: Nuestra investigación revela aspectos éticos que demuestran originalidad y transparencia, también se tuvo en consideración el reglamento propuesto por la universidad. Además, la empresa también tiene conocimiento de los responsables de realizar investigaciones y recopilar información para encuestas, como los administradores. Luego se organizó y categorizó la información de la encuesta.

III. RESULTADOS

Como continuación de esta actividad, la presentación de los resultados de la correlación de las variables arroja el siguiente análisis:

Análisis de asociación

Describe la relación que tiene las variables de investigación, diversidad cultural e innovación. También se realizó el instrumento de recolección de datos, el cuestionario estructurado por 30 ítems. Por tanto, dividido de la siguiente manera, 16 ítems para variable diversidad cultural, seguido de, 14 ítems para variable innovación.

Análisis estadístico descriptivo

Tabla 1.

Tabla cruzada para diversidad cultural e innovación.

		Innovación			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Diversidad cultural	BAJO	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	1.0%	1.0%
	MEDIO	Recuento	1	23	10	34
		% del total	1.0%	23.0%	10.0%	34.0%
	ALTO	Recuento	0	5	60	65
		% del total	0.0%	5.0%	60.0%	65.0%
Total	Recuento	1	28	71	100	
	% del total	1.0%	28.0%	71.0%	100.0%	

Fuente: SPSS en base a encuesta

Como se muestra la tabla 1, en las variables de investigación se puede observar que la diversidad cultural cuenta con un nivel alto de 65.0 % y la innovación con un alto nivel de 71.0%.

El objetivo general fue conseguir la relación que existe entre diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida. Conforme a los resultados obtenidos se puede aceptar que la diversidad cultural se ubica en un nivel alto con 65.0%, en cuanto a innovación se encuentra en un 71.0%. Igualmente se puede afirmar que cuando ambas variables tanto diversidad cultural e innovación se muestra en un nivel medio será de 23,0%.

Tabla 2.

Tabla cruzada para étnico- racial y la innovación

		Innovación			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Étnico- Racial	BAJO	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	1.0%	1.0%
	MEDIO	Recuento	0	10	7	17
		% del total	0.0%	10.0%	7.0%	17.0%
	ALTO	Recuento	1	18	63	82
		% del total	1.0%	18.0%	63.0%	82.0%
Total	Recuento	1	28	71	100	
	% del total	1.0%	28.0%	71.0%	100.0%	

Fuente: SPPS en base a encuesta

De acuerdo a la tabla 2, se puede ver que la dimensión étnico-racial cuenta con un nivel alto de 82.0 % y la innovación con nivel alto de 71.0%.

El primer objetivo específico es determinar la relación que existe entre la diversidad cultural étnico-racial sobre la innovación en un restaurante comida rápida. Con los resultados obtenidos se puede afirmar que la dimensión étnico-racial se ubica en un nivel alto con 82.0%, en cuanto a innovación se encuentra en un 71.0%. Así pues, se puede afirmar que cuando ambos elementos tanto étnico-racial y la innovación está en un nivel medio de 10,0%.

Tabla 3.

Tabla cruzada para género y la innovación

		Innovación			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Género	BAJO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	1.0%	0.0%	1.0%
	MEDIO	Recuento	0	14	10	24
		% del total	0.0%	14.0%	10.0%	24.0%
	ALTO	Recuento	1	13	61	75
		% del total	1.0%	13.0%	61.0%	75.0%
Total	Recuento	1	28	71	100	
	% del total	1.0%	28.0%	71.0%	100.0%	

Fuente: SPPS en base a encuesta

De acuerdo a la tabla 3, se puede visualizar que género cuenta con un nivel alto de 75.0 % y la innovación con nivel alto de 71.0%.

Segundo objetivo específico, es buscar la relación que existe entre la diversidad cultural de género sobre la innovación en el restaurante de comida rápida. De acuerdo con lo obtenido se puede afirmar que género se ubica en un nivel alto de 75.0%, en cuanto a innovación se encuentra en un 71.0%. Igualmente se puede afirmar que cuando ambos elementos tanto género e innovación se muestran en un nivel medio será de 14,0%.

Tabla 4.

Tabla cruzada para diversidad cultural extranjero y la innovación

		Innovación			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Diversidad cultural extranjero	BAJO	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	1.0%	1.0%
	MEDIO	Recuento	1	24	10	35
		% del total	1.0%	24.0%	10.0%	35.0%
	ALTO	Recuento	0	4	60	64
		% del total	0.0%	4.0%	60.0%	64.0%
Total	Recuento	1	28	71	100	
	% del total	1.0%	28.0%	71.0%	100.0%	

Fuente: SPSS en base a encuesta

De acuerdo a la tabla 4, se puede visualizar que diversidad cultural extranjero cuenta con un nivel alto de 64.0 % y la innovación con nivel alto de 71.0%.

El tercer objetivo específico, es determinar la relación que existe entre la diversidad cultural extranjero sobre la innovación en el restaurante de comida rápida. Con los resultados obtenidos se puede afirmar que diversidad cultural extranjero se ubica en un nivel alto con 64.0%, en cuanto a innovación se encuentra en un 71.0%. Igualmente se puede afirmar que cuando ambos elementos tanta diversidad cultural extranjero e innovación estén en un nivel medio será de 24,0%.

Análisis estadístico inferencial

La prueba de la normalidad

De la misma forma, nuestro tamaño de la muestra es de 100, se realiza la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Por consiguiente, para concretar las pruebas paramétricas y no paramétrica en el análisis correlacional, se utilizó la prueba de normalidad, por resultado se trazó las hipótesis de la normalidad de la forma siguiente:

H0: Diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja,2024, sigue una distribución normal.

H1: Diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja,2024, no sigue una distribución normal.

Con una confianza del 95%.

Tabla 5.

Tabla de la Prueba de la Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	0.292	100	0.000	0.800	100	0.000
V2	0.246	100	0.000	0.834	100	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. SPSS en base a las encuestas.

Decisión: Como $p=000 < 0.05$. Se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión:

Se representa el grado de significación del 5%, se confirma que la Diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja,2024 no es normal. Por consiguiente, se aplicó el análisis de correlación de Spearman.

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 6.

Correlaciones no paramétricas entre la Diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja, 2024.

Correlaciones				
			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1.000	,843**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	V2	Coeficiente de correlación	,843**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

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

Nota. SPSS en base a las encuestas.

H0: No existe relación entre Diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja, 2024.

H1: Existe relación significativa entre Diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja, 2024.

Decisión.

Como $p = 0.000 < 0.05$. Se acepta la hipótesis alterna, por lo que es rechazado la hipótesis nula. Por consiguiente, el análisis estadístico elaborado en la demostración de la hipótesis general, se brinda una certeza que si existe una correlación positiva alta entre ambas variables de 0,843.

Contrastación de la hipótesis específicas

Tabla 7.

Correlaciones no paramétricas entre Étnico-racial e Innovación

		Correlaciones		
			ETNICO	V2
Rho de Spearman	ETNICO	Coeficiente de correlación	1.000	,817**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	V2	Coeficiente de correlación	,817**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

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

FUENTE: SPSS

H0: No existe relación entre Étnico racial y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja,2024.

H1: Existe relación entre Étnico racial y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja,2024.

Decisión: como $p=000 < 0.05$. Se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Por ende, el análisis estadístico elaborado en la contrastación de nuestra hipótesis específica número uno, se muestra que hay una correlación positiva alta entre ambas, de 0.817.

Tabla 8.

Correlaciones no paramétricas entre Género e Innovación

		Correlaciones		
			GÉNERO	V2
Rho de Spearman	GENERO	Coeficiente de correlación	1.000	,819**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	V2	Coeficiente de correlación	,819**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		100	100	

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

FUENTE: SPSS

H0: No existe relación entre Género y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja,2024.

H1: Existe relación entre Género y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja,2024.

Decisión: como $p=000 < 0.05$. Se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Por ello, el análisis estadístico realizado en la contrastación de nuestra hipótesis específica número uno, se muestra que existe una correlación positiva alta ambas, de 0.819

Tabla 9.

Correlaciones no paramétricas entre Diversidad cultural e Innovación

		Correlaciones		
			DCULEXTRA	V2
Rho de Spearman	DCULEXTRA	Coeficiente de correlación	1.000	,860**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	V2	Coeficiente de correlación	,860**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

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

FUENTE: SPSS

H0: No existe relación entre Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja,2024.

H1: Existe relación entre Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja,2024.

Decisión: como $p=000 < 0.05$. Se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Por ende, el análisis estadístico realizado en la contrastación de nuestra hipótesis específica número uno, se muestra que existe una correlación positiva alta moderada entre ambas, de 0.860.

IV. DISCUSIÓN

El informe tuvo un propósito para decidir la relación que existe entre la diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida. Se estudio los datos recopilados de la muestra para el proceso donde se alcanzó resultados estadísticos, lo cual se hizo una comparación con evidencias externas. Además, se aplicó el Alfa de Cronbach, mostrando un nivel de confiabilidad de 0.925 en la variable diversidad cultural, por otro lado, nuestra variable innovación tuvo un 0.916 de nivel confiabilidad. El cuestionario que se realizó a los colaboradores de la compañía, fueron autorizados por los encargados en la investigación de la sede de Lima Este- UCV.

El estudio realizado tiene concordancia con el antecedente de tesis internacional con autores Yulianto, et al. (2023) quienes describieron en su hipótesis Innovación abierta en el rendimiento de las empresas. De esta manera, innovación obtiene un efecto muy bueno y significativo en la innovación de procesos, productos y servicios. Por otro lado, sus resultados tienen una relación teniendo su efecto de ($\beta=0,853$; valor $p<0,05$), donde es efecto positivo y significativos aceptando la hipótesis $\alpha=0,05$ esto quiere decir que hay mucha relación en ambas variables. De igual forma, con relación a la diversidad cultural e innovación tomamos como antecedentes al autor Abiew, et al. (2022). Es decir, tienen una relación con la diversidad cultural e innovación en la organización donde muestra que la diversidad influye con la innovación dentro de la compañía. El efecto de la investigación detalla en las encuestas que se aplicó a 251 encuestados teniendo como un resultado ($\beta=0.439$, $p=0.000<0,05$), que significa que hay relación entre las variables mencionadas.

La primera hipótesis específica que se propuso fue si existe relación entre diversidad cultural étnico-racial sobre la innovación en el restaurante de comida rápida, por consiguiente, se obtuvo el resultado aplicando el análisis de correlación Rho de Spearman 0,817 nos indica correlación positiva alta señalando un valor de significancia bilateral de 0,000 lo que confirma que si existe relación positiva alta entre las dos variables. La investigación concuerda con la tesis internacional de Ramírez (2021) donde planteó la hipótesis si se mejoran las particularidades de la cultura impactarán favorablemente a la innovación en una empresa de servicios

temporales de Colombia. Por lo cual, la población del estudio estuvo conformada por 108 colaboradores que ya tienen un año trabajando en la empresa ante ello, se realizó una correlación de Spearman donde tuvo ($r= 0,562$) lo que muestra una correlación positiva moderada con nivel de significancia p valor= 0,000. Por tanto, de acuerdo a los resultados hay un impacto favorable entre la cultura y la innovación en una empresa de servicios temporales de Colombia. En comparación con la tesis de Cavero (2023) donde tuvo como hipótesis si existe relación entre la visión empresarial con cultura de emprendimiento y el desempeño innovador en la cooperativa agraria. La población fue un total de 50 personas que laboran en la cooperativa agraria, donde el resultado obtenido fue $Rho= 0,846$ lo que nos indica correlación positiva alta y nivel de significancia o $p= 0,000$ entonces se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación entre las variables. Las dos investigaciones presentadas concuerdan con la primera hipótesis con resultados positivo

La segunda hipótesis específica que se formuló fue si existe relación entre la diversidad cultural de género sobre la innovación en el restaurante de comida rápida, por lo tanto, se consiguió el resultado mediante el análisis Rho de Spearman de 0,819 con una correlación positiva alta evidenciando un promedio significancia bilateral de 0,000 entonces se comprueba que si existe influencia positiva alta entre la diversidad cultural de género sobre la innovación en el restaurante de comida rápida. Asimismo, el artículo de Martínez (2023) donde se consideró como hipótesis, la diversidad de género de empleados de I+D favorece la innovación de producto, de modo que se obtuvo como resultado $Rho = 0,439$ siendo una correlación positiva moderada con sig. (bilateral) de 0,000. Revelando así que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Comparando con el artículo de Corán (2022) donde se consideró como hipótesis la diversidad de género en los consejos de administración tiene un efecto positivo en la innovación corporativa, así pues, se obtuvo como resultado $Rho = 0,633$ siendo una correlación positiva moderada con sig. (bilateral) de 0,001. Entonces, se confirma la hipótesis que la diversidad de género en la junta directiva tiene un efecto positivo en la innovación corporativa. El resultado obtenido es diferente a la investigación ya que tiene mayor significancia no obstante coinciden en que si existe relación entre ambas.

La tercera hipótesis específica fue determinar la relación que existe entre la diversidad cultural de extranjeros sobre la innovación en el restaurante de comida rápida, donde se obtuvo el resultado a través del Rho de Spearman indicando un valor de 0.860 indicando la influencia entre las variables, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alterna aceptando las variables. Por otro lado, se tiene al artículo científico Feng, et al. (2022) que nos menciona un estudio que tuvo el objetivo analizar la importancia de la competencia comunicativa intercultural en el trabajo en equipo virtual y presencial, lo cual obtuvieron resultados ($\beta=0,924$; valor $p<0,05$) y ($\beta=0,927$; valor $p<0,05$), lo que significa es que si hay relación y tiene efecto en el trabajo investigado.

Para finalizar, con las respuestas mencionados se puede decir que muestra pruebas para demostrar que si hay una correlación entre la diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida.

V. CONCLUSIONES

1. Podemos mencionar que los resultados de las variables de la investigación estudio nos arrojó como resultado, que el vínculo correlacional entre diversidad cultural y la innovación fue de 0.843 realizado mediante el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual significa que la relación entre estas es positiva alta conllevando a aceptar la hipótesis alterna afirmando que existe una relación significativa entre diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida. Al haber diversidad cultural en la empresa en cuanto a los colaboradores que ingresan a la empresa de diferentes países hay un intercambio de ideas, costumbres, valores lo cual genera innovación mediante la creatividad, el cambio, nuevas ideas de como atraer al cliente para que regrese, creación de nuevos productos que son los platillos para la presentación de la carta.
2. Se determino que si existe relación entre la diversidad cultural étnico- racial y la innovación en un restaurante de comida rápida, mediante el resultado de Spearman respecto al coeficiente de correlación que es 0,817 que indica correlación positiva alta entre las variables, lo que quiere decir que si la empresa incluye a más personas en su equipo de trabajo en lo que se refiere a diversidad étnico y racial tendrá más oportunidades, mejor toma de decisiones, creando un entorno de trabajo más equitativo y productivo siendo más innovadoras y creativas considerando información diversa y toma de decisiones más informadas que los equipos homogéneos.
3. Se determino que, si existe relación entre la diversidad cultural de género y la innovación en un restaurante de comida rápida, de acuerdo al resultado obtenido de correlación que fue 0,819, quiere decir que se debe tener en cuenta a las mujeres para cargos importantes en la empresa como gerente e incluir en grupos de trabajo tanto hombres y mujeres como también contratar más personal femenino.
4. Se determino que si existe relación entre la diversidad cultural de extranjeros sobre la innovación en el restaurante de comida rápida, comprobado con la correlación que fue 0,860, quiere decir que se debe dar importancia a la diversidad ya que es pieza fundamental para el éxito de la empresa además que se debe tratar por igual al colaborador extranjero respetando sus derechos para que ellos aporten propuestas de mejora ,cambio para el negocio y de paso a la innovación celebrando y reconociendo sus logros.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los gerentes de la compañía de la cadena de comida rápida del distrito de San Borja, realizar un estudio de la competencia con mucha rigurosidad en el entorno donde se encuentra ubicados de tal manera que se podrá extraer mucha información importante de sus competidores directos y así obtener beneficios para organización.
2. Por otro lado, se recomienda a las organizaciones de comida rápidas realizar reuniones, charlas para que sus colaboradores puedan conocer más acerca de sus funciones y tener conocimiento del objetivo de la compañía y así puedan mostrar todo su conocimiento respecto de los productos que ofrecen la empresa para que así tenga muchos beneficios y sus indicadores puedan tener un porcentaje alto. Además, se debe poner énfasis a las ventas por internet y dar más seguimiento en el marketing ya que de esta manera la organización tenga más ingreso.
3. Para generar resultados sobre la diversidad cultural e innovación, también hay que involucrar a los colaboradores de la compañía, ya que con ellos la empresa no puede seguir adelante, ya que el segmento es entre 18 a 50 años de edad. Por lo tanto, los colaboradores que laboran en la organización son de 18 a 30 años. En este sentido es evaluar la percepción de los colaboradores como también a los clientes. Asimismo, podemos resaltar del autor Sánchez, et al (2021) que nos menciona la teoría a la gestión de la diversidad con respecto a la innovación donde el propósito es implementar el desarrollo de las compañías. Por otro lado, nos indica que las empresas hoy en día han recibido diversas formas creativas de gestión y posicionarse ante muchos competidores del mundo gastronómico que cada día es más competitivo
4. Para futuras investigaciones respecto sobre la diversidad cultural e innovación en las empresas de comida rápida, se le recomienda buscar nuevas alternativas como visitando restaurante que se le relacione a su empresa, donde apreciaran diversas formas de trabajo, esto también es buscar en el exterior ya que en Europa las empresas de comidas rápidas buscan mejorar y optan en involucrar a su personal de servicio. Al respecto nos menciona Feng, et al. (2022), si hay relación ya que la competencia intercultural es requisito en este mundo globalizado, y cada vez es muy importante para la organización sea virtual o presencial.

REFERENCIAS

- Alvarez, M.(2022).*El silencio detrás de la diversidad cultural*.Revista de imagen ,artes y educación crítica y social,7,45-59.
- Arias,J.(2021).*Diseño y metodología de la investigación*.Primera edición digital. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Aguilar, J. (2021). *Cableado estructurado en la red de comunicación de datos de la unidad ejecutora 006 devida pichari la convención Cusco [Tesis pregrado, Universidad Peruana los Andes]*. Repositorio institucional. file:///C:/Users/LORELY/Downloads/T037_70227599_T.pdf
- Blacutt, J. (2021). *La innovación, un tema recorriendo los caminos de la teoría de la administración*. Departamento de Administración, Economía y Finanzas, 24(47), 123–138. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n47/n47_a06.pdf
- Balaz,V.,Jeck, T.,Balog,M.(2023).*Firm performance throughout the innovation cycle: evidence from a small European economy*.Revista de innovación y emprendimiento. DOI:10.1186/s13731-023-00298-9
- Benabarre, R. (2020). *(R)evolución educativa. Diversidad cultural e innovación educativa: rutas para el desarrollo del horizonte intercultural*. Tres estudios etnográficos en centros concertados catalanes. *Universitat de Lleida*, 1(2), 2-22. <http://hdl.handle.net/10803/671151>
- Castro,J.(2022). *La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI*.Universidad distrital francisco josè de caldas. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Condori,P.(2020).*Universo,poblaciónymuestra*.Referencia:<https://www.academica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cavero,J.(2023). *Visión empresarial en la cultura de emprendimiento y desempeño innovador en una cooperativa agraria del departamento de San Martín, 2023 [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135412/Cavero_RJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corán,U (2022). *El impacto de la diversidad de género en los directorios y de los inversores institucionales extranjeros en la innovación empresarial: evidencia de China*. Revista Europea de Gestión de la Innovación.Vol 25(3),p.813-837.DOI: 10.1108/EJIM-10-2020-0439

- Dodd, O. y Zhen, B. (2022). *Does board cultural diversity brought by foreign directors improve company performance? Evidence from Australia*. *Revista de Gestión Financiera y de Riesgos*. Doi:10.3390/jrfm15080332
- Elia, S., Messeni Petruzzelli, A., & Piscitello, L. (2019). *The impact of cultural diversity on innovation performance of MNC subsidiaries in strategic alliances*. *Journal of Business Research*, 98(February), 204–213. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.062>
- Espinoza, E. (2018). *El problema de investigación*. Universidad técnica de Machala. *Revista Conrado*, 14(64), 22-32. Recuperado: https://www.researchgate.net/publication/335031934_el_problema_de_investigacion.
- Farfan, M. (2020). *El marketing mix y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Perfect Store sac, distrito san miguel, lima 2019 [Tesis de maestría, Universidad Científica del Sur]*. Repositorio institucional. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1623/TL-Farfan%20M-Cordova%20D.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Facchini, F. (2021). *Culture, cultural diversity and economic development, a critical perspective of recent work*. *Revista de economía institucional*. Vol 22(43). Doi: <https://doi.org/10.18601/01245996.v22n43.05>
- Graham, J., Chirino, B. y Wright, J. (2021). *Cultural diversity drives innovation: modeling in the global pharmaceutical industry*. *Revista Internacional de Ciencia de la Innovación*. Vol 13(2). P.1333-144. Doi:10.1108/IJIS-06-2020-0087
- Gutierrez, E. (2019). *La Calidad de la Gestión Municipal y la Participación Ciudadana en la Municipalidad del Distrito de Virú, La Libertad 2019*. tesis posgrado. Perú. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39136/GUTIERREZ_AM..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, C. (2017). *Muestreo en estudios probabilísticos*. Grupo editorial Endes. https://rpmesp.ins.gob.pe/public/journals/1/imagenes/Precongreso/2019/Muestreo_estudios_observacionales_curso.pdf
- Gonzelany, M. (2020). *Retos de la innovación empresarial, M. COVID-19: Business Innovation Challenges*. Doi:10.3390/s13201111439. file:///c:/users/b&s/desktop/9%20no%20ciclo/proyecto%20de%20investigación/desafios%20de

%20la%20innovación%20empresarial.pdf

- Haro, F., Cordova, N. y Alvarado, M. (2017). *Importancia de la innovación y su ejecución en la estrategia empresarial*. Universidad Santa María Campus Guayaquil. Vol 2, no. 5, 881-105. ISSN. 2477-9024. Revistafile:///C:/Users/B&S/Downloads/Dialnet.ImportanciaDeLaInnovacionYSuEjecucionEnLaEstrategi5994740.pdf
- Jones, G., Chirino Chace, B., & Wright, J. (2021). *Cultural diversity drives innovation: modeling in the global pharmaceutical industry*. *International Journal of Innovation Science*, 13(2), 133–144. <https://doi.org/10.1108/IJIS-06-2020-0087>
- Karacok, B., Arcagok, U. (2023). *Board cultural diversity and capital structure*. *Revista de investigaciòn econòmica y empresarial*. Vol 14(3). P.351-368. Doi: 10.20409/berj.2023.421
- Luo, K., Gao, T., & Li, Y. (2023). *Board authority culture, cultural diversity and corporate innovation*. *China Journal of Accounting Studies*, 00(00), 1–40. <https://doi.org/10.1080/21697213.2023.2249035>
- Méndez Aguirre, V. H. (2019). *Teorías de la diversidad cultural y prácticas de comprensión: conexiones y rupturas entre las hermenéuticas platónica y analógica*. *Revista UAZ*, 118130. <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/agon/article/view/313/296>
- Mir-Babayev, R., Gulaliyev, M., Shikhaliyeva, S., Azizova, R., & Ok, N. (2017). *The impact of cultural diversity on innovation performance: Evidence from construction industry of Azerbaijan*. *Economics and Sociology*, 10(1), 78–93. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-1/6>
- Mendoza, L. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. *Boletín científico de las ciencias administrativas*.
- Martínez, A. (2023). *El efecto de la diversidad de género y el nivel educativo en la innovación*. *Revista de Administración de Empresas*. Vol 57(2), p.123-134. DOI: 10.1590/S0034-759020170202
- Muñoz, R. (2019). *Análisis de la situación actual de la metodología para proyectos de servicios tecnológicos*. CASO CIATEQ AC. [Tesis maestría, CIATEQ]. Repositorio.institucional. <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/375/1/Mu%C3%B1ozChavezRaulRoberto%20MDGPI%202019.pdf>

- Navarro, J. & Navarro, M. (2023). Retos y desafíos para la formación docente en clave de inclusión. *Alteridad. Revista de Educación*, 18(2), 248-263. <https://doi.org/10.17163/alt.v18n2.2023.08>
- Pérez, O. (2023). *Cultural diversity and identities: can interculturalism extend to non-ethnic groups?* Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho. DOI:10.7203/CEFD.49.25961
- Pozzo, M. (2018). *Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada.* Revista https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9347/pr.9347.pdf
- Pardo, P. (2021). *La importancia de la diversidad cultural en el contexto empresarial. tesis doctorado, Universidad Pontificia. Madrid. Facultad de derecho.* <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/47652/TFG-%20Barquin%20Pardo%2C%20Pilar.pdf?sequence=1>
- Petruzzelli, A. y Piscitello, L. (2019). *The impact of cultural diversity on innovation performance of MNC subsidiaries in strategic alliances.* Revista de investigación empresarial. Doi: 10.1016/j.jbusres.2019.01.062
- Rodrigues, E., y Morales, A. (2023). *Cultura organizacional como elemento estratégico para inovação tecnológica: estudos comparativos empresariais.* Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review), 14(6), 9441–9460. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i6.2309>
- Rodrigues, S., Medrano, A., Rodríguez, P. y Santillán, N. (2023). *Innovación en el desempeño de las empresas del interior del Perú.* Revista Venezolana de gerencia. v.29, 12191236. DOI:10.52080/rvgluz.28.103.19. file:///C:/Users/B&S/Downloads/Innovation-in-the-performance-of-companies-in-the-interior-of-PeruRevista-Venezolana-de-Gerencia.pdf
- Ramírez, J. (2021). *Fortalecimiento de la cultura para la innovación en una empresa de servicios temporales [Tesis maestría, Universidad Externado de Colombia].* Repositorio institucional. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/37e2b30c-80c9-4dda-861c-b78c082bf38f/content>
- Rojas, R. (2017). *Elementos para el diseño de técnicas de investigación.* Universidad autónoma de México. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Retails, P. (2017). *Popeyes cumple 5 años en el Perú.* Nacional Retail.

- <https://www.peru-retail.com/popeyes-cumple-cinco-anos-peru/>
- Diversidad, F. (2021). *La diversidad cultural, clave para el éxito empresarial. Fundación Diversidad.* <https://fundaciondiversidad.com/diversidad-cultural-en-la-empresa>.
- Méndez Aguirre, V. H. (2019). *Teorías de la diversidad cultural y prácticas de comprensión: conexiones y rupturas entre las hermenéuticas platónica y analógica.* *Revista UAZ*, 118.130. <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/agon/article/view/313/296>
- Solarte Solarte, C. M., Solarte Solarte, M. L., y Barahona Vinasco, J. F. (2020). *Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia).* *Contaduría y Administración*, 65(1), 149. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>
- Santoyo, F., Garces, D. y Hernández, J. (2022). *Evaluación de la validez del cuestionario de factores de riesgo psicosocial y evaluación del clima organizacional propuesto por la NOM-035-STPS-2018.* *Contaduría y Administración*, 67(3), 1-23. [10.22201/fca.24488410e.2022.3306](https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3306)
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Editado por Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sanchez, J., Sanchez, D, Zapata, H. (2021) La gestión de la diversidad en las organizaciones como factor de innovación: una aproximación teórica. *Revista Colombiana de contabilidad* 2-18 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8234747.pdf>
- Urteaga, C. (2023). *ABC de la interculturalidad. primera edición digital.* <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/GLOSARIO%20ABC%20de%20la%20interculturalidad%202023%20-%208FEB.pdf>
- Valega, C. (2020). *Estereotipos de género. Editorial Programa de las naciones unidas.* <https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/3749566/Diagrama%20de%20Estereotipos%20de%20G%C3%A9nero%20-%20PNUD%20-%20Diciembre%202020.pdf>
- Valarezo, R. (2019). *Territorio, Identidad e Interculturalidad.* Ediciones Abya-Yala.

ANEXOS: Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
INNOVACIÓN	Según el autor Ramírez y Álvaro 2015, (citado en Rodrigo et al,2023) define como el proceso donde se concerta tanto la tecnología actual y los nuevos encuentros con la determinación de producir bienes, procesos, servicios o sistemas nuevos (p.1223).	Define que la gestión de la innovación solicita una cultura organizacional que impulse la innovación dentro de las empresas mediante la tecnología existente, y la administración de dan ventajas competitivas y comparativas con respecto a su competencia. En este sentido, la innovación es evidenciado en tres etapas: Gestión de innovación, innovación interna, propiedad intelectual.	Gestión de innovación Innovación interna Propiedad intelectual	Capacidad de transformación Tecnología Desarrollo organizacional Cultura e innovación Desarrollo de ideas o creatividad Ejecución Reconocimiento y premiación	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14	Ordinal tipo Likert

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Diversidad cultural	Explica la diversidad de expresiones culturales, que resulta de la multiplicidad e interacción de culturas que coexisten en la sociedad sin considerar a ninguna superior a los demás (Urteaga, C.2023 p,47)	La diversidad cultural es la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de grupos y sociedades; garantiza la creatividad, la dignidad humana y la tolerancia son aliados, no víctimas del concepto de modelo de desarrollo sostenible. En relación con eso la diversidad cultural se refleja en tres etapas: Enfoque étnico-racial, género y diversidad cultural extranjero.	Étnico-racial Género Diversidad cultural extranjero	Imagen de la empresa Características de las razas humanas Inclusión de personas Gestión Integración Valoración de la diversidad Medidas de acogida Comprensión de los clientes	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14 15-16	Ordinal tipo Likert

Anexo: Instrumento para la recolección de datos

Estimado (a) Sr. (a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada.

“Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja”

Esta se divide en 2 partes, está compuesta por – preguntas y las respuestas brindadas son anónimas.

Se le indica amablemente leer y responder con criterio y marcar solamente una opción a la pregunta mencionada, ya que es fundamental su respuesta para obtener resultados de la investigación.

INSTRUCCIONES:

Elija y marque la respuesta que mejor exprese su satisfacción o percepción. Por favor no dejar ninguna pregunta sin contestar, recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas.

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

N.º	Variable: Diversidad Cultural	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: étnico -racial					
	Indicador: Imagen de la empresa					
1.	Se contrata a personas de tez blanca para imagen de publicidad de la empresa					
2.	En la entrevista de trabajo influye el aspecto físico del postulante					
	Indicador: Características de las razas humanas					
3.	En la empresa hay diversidad de empleados en cuanto al color de piel					
4.	Hay colaboradores de diferentes países y regiones del Perú					
	DIMENSIÓN 2: Género	1	2	3	4	5

	Indicador: Inclusión de personas					
5.	En el trabajo se forman grupos de afinidad por separado de hombres y mujeres					
6.	En actividades que requieren de fuerza no se incluye a mujeres					
	Indicador: Gestión					
7.	Se excluye al personal femenino para ser responsable de una actividad en la empresa					
8.	Se elige como gerente a un candidato masculino					
	Indicador: Integración					
9.	Hay conflictos o discusiones con el nuevo empleado cuando no sabe cómo realizar una actividad por ser la primera vez que ingresa					
10.	Había contratación de más personal masculino que femenino					
	DIMENSIÓN 3: Diversidad cultural extranjero	1	2	3	4	5
	Indicador: valoración de la diversidad					
11.	Se realizan talleres para dar a conocer acerca de la diversidad cultural					
12.	Se organiza reuniones de integración con todos los trabajadores que conforman la empresa					
	Indicador: Medidas de acogida					
13.	Las empresas contratan personas extranjeras					
14.	Se trata con el mismo derecho y respeto al empleado extranjero					
	Indicador: Comprensión de los clientes					
15.	Cuando un cliente es atendido por un trabajador extranjero es tratado de manera déspota por el cliente					
16.	Los empleados extranjeros son discriminados cuando se equivocan en una actividad laboral					
	Variable: Innovación	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Gestión de innovación					
	Indicador: Capacidad de transformación					

1.	Los extranjeros aportan nuevas ideas a la compañía					
2.	El personal nuevo genera cambios en el área atención al cliente.					
	Indicador: Tecnología					
3.	La tecnología en la compañía es fundamental para mejorar los procesos.					
4.	La tecnología influye en la vida del colaborador en el trabajo.					
	DIMENSIÓN 2: Innovación interna	1	2	3	4	5
	Indicador: Desarrollo organizacional					
5.	El servicio que ofrece la empresa siempre es el idóneo					
6.	La compañía brinda los recursos suficientes para la labor					
	Indicador: Cultura e innovación					
7.	El comportamiento del colaborador genera confianza con los clientes					
8.	Se ha visto nuevos cambios en la empresa por los nuevos colaboradores extranjeros					
	DIMENSIÓN 3: Propiedad intelectual	1	2	3	4	5
	Indicador: Desarrollo de ideas o creatividad					
9.	Permite las ideas creativas de los colaboradores para alguna mejora en la empresa.					
10.	El supervisor da soluciones ante algún problema en la tienda.					
	Indicador: Ejecución					
11.	Se realiza semanal la reunión con los trabajadores					
12.	Se efectúa en la empresa el correcto proceso de manipulación					
	Indicador: Reconocimiento y premiación					
13.	La empresa reconoce el esfuerzo de los colaboradores					
14.	La organización realiza premios a los clientes más frecuentes.					

Anexo: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja". 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.

- Datos generales del juez**

Nombres y Apellidos del juez:	Dra Yvette Cecilia Plasencia Marinós	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

- Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

- Datos de la escala:** Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal Tipo Likert
Autor(es):	Espinoza Santiago, Elizabeth Mitma Cahuana, Marcia Loreli
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal del restaurante de comida rápida
Significación:	El instrumento está compuesto por 30 preguntas, 16 para la primera variable diversidad cultural con 3 dimensiones y 14 para innovación, con 3 dimensiones y sus respectivos indicadores.

- Soporte teórico**

Variable 1: Diversidad Cultural

Urteaga, C (2023) desde su concepto de diversidad cultural: explica la diversidad de expresiones



culturales, que resulta de la multiplicidad e interacción de culturas que coexisten en la sociedad sin considerar a ninguna superior a las demás.

Variable 2: Innovación

Según el autor Gorzalany et al, (2020), define como la presentación de un producto nuevo, apertura de un nuevo mercado, reorganización de una organización y acceso a una nueva fuente de facilidades. Asimismo, quien determina la innovación como un mecanismo empresarial, unas nuevas formas de generar riqueza a partir de estos recursos.



Variable	Dimensiones	Definición
Variable 1: Diversidad cultural	Étnico-racial	Étnico-racial: Uribeaga, C (2023) se basa en el análisis de las formas generales de subordinación y exclusión basadas en diferencias étnico-raciales y muestra que para garantizar el acceso es necesario visibilizarlas y promover activamente su cambio independientemente de los derechos y la igualdad de oportunidades de todas las personas.
	Género	Género: Valera, C(2020) se refiere a características asociadas social y culturalmente a hombres, mujeres y personas en general, también es un constructo sociocultural que hace referencia a atributos, roles y espacios asignados a las personas en función de su género.
	Diversidad cultural extranjero	Diversidad cultural extranjero: Valasco, G(2018) se convierte en objeto de estudio, reflexión y consideración, porque modifica la composición demográfica de la población, modifica la realidad social y cultural de los habitantes en función de nuevas necesidades económicas y de servicios, así como de otras formas de ser, pensar y vivir.
Variable 2: Innovación	Gestión de innovación	Gestión de innovación: Según Carmona et al., (2021), Es el proceso de gestión del procedimiento de innovación de una organización, empezando en la fase inicial de ideación, hasta su etapa final de implementación exitosa.
	Innovación interna	Innovación interna: Delgado et al., (2021) Se considera como el enfoque o forma en que las empresas generan sus distintas actividades y soluciones innovadoras para mejorar su productividad y competitividad.
	Propiedad intelectual	Propiedad intelectual: Según Gómez, (2018), permite que las personas obtengan reconocimiento o beneficio económico de lo que inventan o crean, fomentando un entorno en el que pueden florecer la creatividad y la innovación.

• **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presenté el cuestionario "Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja" elaborado por Espinoza Santiago, Elizabeth y Mlima Cahua, Marcia Loreli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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 terminos de ítem.
	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 esencial o 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



Variable del instrumento:

Primera variable: Diversidad cultural

• Primera dimensión: Étnico-racial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Imagen de la empresa	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Características de las razas humanas	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

• Segunda dimensión: Género

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inclusión de personas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Gestión	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Integración	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

• Tercera dimensión: Diversidad cultural extranjero

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valoración de la diversidad cultural	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Medidas de acogida	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Comprensión de clientes	15	4	4	4	
	16	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Variable del instrumento:

Segunda variable: Innovación

- Primera dimensión: Gestión de Innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de transformación	1	3	3	3	
	2	4	4	4	
Tecnología	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Innovación Interna

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo organizacional	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Cultura e Innovación	7	3	4	4	
	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Propiedad intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo de ideas o creatividad	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Ejecución	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Reconocimiento y premiación	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

[Handwritten signature]

D

JUEZ Dra Xvette Ceala Plasencia Mariños

DNI N° 18099550

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja". 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.

- Datos generales del juez**

Nombres y Apellidos del juez:	Miriam Zavaleta Chavez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

- Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

- Datos de la escala:** Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal Tipo Likert
Autor(es):	Espinoza Santiago, Elizabeth Mitma Cahuana, Marcia Loreli
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal del restaurante de comida rápida
Significación:	El instrumento está compuesto por 30 preguntas, 16 para la primera variable diversidad cultural con 3 dimensiones y 14 para innovación, con 3 dimensiones y sus respectivos indicadores.

- Soporte teórico**

Variable 1: Diversidad Cultural

Urteaga, C. (2023) desde su concepto de diversidad cultural, explica la diversidad de expresiones





culturales, que resulta de la multiplicidad e interacción de culturas que coexisten en la sociedad sin considerar a ninguna superior a las demás

Variable 2: Innovación

Según el autor Gorzelany et al. (2020), define como la presentación de un producto nuevo, apertura de un nuevo mercado, reorganización de una organización y acceso a una nueva fuente de facilidades. Asimismo, quien determina la innovación como un mecanismo empresarial, unas nuevas formas de generar riqueza a partir de estos recursos.

Variable	Dimensiones	Definición
Variable 1 Diversidad cultural	Étnico- racial	Étnico- racial: Urteaga, C (2023) se basa en el análisis de las formas generales de subordinación y exclusión basadas en diferencias étnico-raciales y muestra que para garantizar el acceso es necesario visibilizarlas y promover activamente su cambio independientemente de los derechos y la igualdad de oportunidades de todas las personas.
	Género	Género: Valega, C(2020) se refiere a características asociadas social y culturalmente a hombres, mujeres y personas en general, también es un constructo sociocultural que hace referencia a atributos, roles y espacios asignados a las personas en función de su género
	Diversidad cultural extranjero	Diversidad cultural extranjero: Valarezo, G(2019) se convierte en objeto de estudio, reflexión y consideración, porque modifica la composición demográfica de la población, modifica la realidad social y cultural de los habitantes en función de nuevas necesidades económicas y de servicios, así como de otras formas de ser, pensar y vivir.
Variable 2 Innovación	Gestión de innovación	Gestión de innovación: Según Carmona et al. (2021), Es el proceso de gestión del procedimiento de innovación de una organización, empezando en la fase inicial de ideación, hasta su etapa final de implementación exitosa.
	Innovación interna	Innovación interna: Delgado et al. (2021) Se considera como el enfoque o forma en que las empresas generan sus distintas actividades y soluciones innovadoras para mejorar su productividad y competitividad
	Propiedad intelectual	Propiedad intelectual: Según Gómez. (2018), permite que las personas obtengan reconocimiento o beneficio económico de lo que inventan o crean, fomentando un entorno en el que puedan florecer la creatividad y la innovación.

• **Presentación de Instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presentó el cuestionario "Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja" elaborado por Espinoza Santiago, Elizabeth y Mitma Cahuana, Marcia Loreli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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 de ítem.
	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 esencial o 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

Variable del instrumento

Primera variable: Diversidad cultural

- Primera dimensión: Étnico-racial

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Imagen de la empresa	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Características de las razas humanas	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Género

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inclusión de personas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Gestión	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Integración	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Diversidad cultural extranjero

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valoración de la diversidad cultural	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Medidas de acogida	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Comprensión de clientes	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

Variable del instrumento:
Segunda variable: innovación

- Primera dimensión: Gestión de innovación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de transformación	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Tecnología	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Innovación Interna

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo organizacional	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Cultura e Innovación	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Propiedad intelectual

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo de ideas o creatividad	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Ejecución	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Reconocimiento y premiación	13	4	4	4	a los clientes
	14	4	4	4	o colaboradores

[Handwritten signature]

JUEZ

DNIN° 18115609



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja". 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.

• **Datos generales del juez**

Nombres y Apellidos del juez:	Ayliberto Cesar Cifuentes Le Rose	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	



• **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

- **Datos de la escala:** Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal Tipo Likert
Autor(es):	Espinoza Santiago, Elizabeth Mitma Cahuana, Marcia Loreli
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal del restaurante de comida rápida
Significación:	El instrumento está compuesto por 30 preguntas, 16 para la primera variable diversidad cultural con 3 dimensiones y 14 para innovación, con 3 dimensiones y sus respectivos indicadores.

• **Soporte teórico**

Variable 1: Diversidad Cultural

Urteaga, C (2023) desde su concepto de diversidad cultural: explica la diversidad de expresiones



culturales, que resulta de la multiplicidad e interacción de culturas que coexisten en la sociedad sin considerar a ninguna superior a las demás.

Variable 2: Innovación

Según el autor Gorzalany et al, (2020), define como la presentación de un producto nuevo, apertura de un nuevo mercado, reorganización de una organización y acceso a una nueva fuente de facilidades. Asimismo, quien determina la innovación como un mecanismo empresarial, unas nuevas formas de generar riqueza a partir de estos recursos.



Variable	Dimensiones	Definición
Variable 1: Diversidad cultural	Étnico- racial	Étnico- racial: Urteaga, C (2023) se basa en el análisis de las formas generales de subordinación y exclusión basadas en diferencias étnico-raciales y muestra que para garantizar el acceso es necesario visibilizarlos y promover activamente su cambio independientemente de los derechos y la igualdad de oportunidades de todas las personas.
	Género	Género: Vaitega, C(2020) se refiere a características asociadas social y culturalmente a hombres, mujeres y personas en general, también es un constructo sociocultural que hace referencia a atributos, roles y espacios asignados a las personas en función de su género.
	Diversidad cultural extranjero	Diversidad cultural extranjero: Valenzco, G(2019) se convierte en objeto de estudio, reflexión y consideración, porque modifica la composición demográfica de la población, modifica la realidad social y cultural de los habitantes en función de nuevas necesidades económicas y de servicios, así como de otras formas de ser, pensar y vivir.
Variable 2: Innovación	Gestión de innovación	Gestión de innovación: Según Carriona et al., (2021), Es el proceso de gestión del procedimiento de innovación de una organización, empezando en la fase inicial de ideación, hasta su etapa final de implementación exitosa.
	Innovación interna	Innovación interna: Delgado et al., (2021) Se considera como el enfoque o forma en que las empresas generan sus distintas actividades y soluciones innovadoras para mejorar su productividad y competitividad.
	Propiedad intelectual	Propiedad intelectual: Según Gómez, (2018), permite que las personas obtengan reconocimiento o beneficio económico de lo que inventan o crean, fomentando un entorno en el que puedan florecer la creatividad y la innovación.

• **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja" elaborado por Espinoza Santiago, Elizabeth y Mima Cahuana, Marcia Loreli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según correspondía.



Variable del instrumento:

Primera variable: Diversidad cultural

• Primera dimensión: Étnico-racial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Imagen de la empresa	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
Características de las razas humanas	3	3	3	3	
	4	3	3	3	

• Segunda dimensión: Género

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inclusión de personas	5	3	3	3	
	6	3	3	3	
Gestión	7	3	3	3	
	8	3	3	3	
Integración	9	3	3	3	
	10	3	3	3	

• Tercera dimensión: Diversidad cultural extranjero

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valoración de la diversidad cultural	11	3	3	3	
	12	3	3	3	
Medidas de acogida	13	3	3	3	
	14	3	3	3	
Comprensión de clientes	15	3	3	3	
	16	3	3	3	



Variable del instrumento:

Segunda variable: Innovación

- Primera dimensión: Gestión de innovación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de transformación	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
Tecnología	3	3	3	3	
	4	3	3	3	

- Segunda dimensión: Innovación Interna

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo organizacional	5	3	3	3	
	6	3	3	3	
Cultura e innovación	7	3	3	3	
	8	3	3	3	

- Tercera dimensión: Propiedad intelectual

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo de ideas o creatividad	9	3	3	3	
	10	3	3	3	
Ejecución	11	3	3	3	
	12	3	3	3	
Reconocimiento y premiación	13	3	3	3	
	14	3	3	3	

JUEZ:

DNI N° 09131114

Anexo:

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja

Autor(es): Mitma Cahuana Marcia Loreli, Espinoza Santiago Elizabeth

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2_ PREGRADO_PI_LE_C1_04


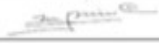


Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor:

dhuamanic@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponden
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 10 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	(se abstiene por ser asesora)
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	


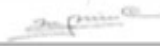


Anexo:

**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de
Ética en Investigación de la EP Administración**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja”, presentado por los autores Mitma Cahuana Marcia Loreli, Espinoza Santiago Elizabeth, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 10 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	(se abstiene por ser asesora)
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo: Consentimiento o asentamiento informativo UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja

Investigador (a) (es): Espinoza Santiago Elizabeth, Mitma Cahuana Marcia Loreli,

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad. Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre como la diversidad cultural se relaciona con la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Diversidad cultural e innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es), Espinoza Santiago Elizabeth, Mitma Cahuana Marcia Loreli email mmitmac2702@ucvvirtual.edu.pe, eespinozas9@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Huamani Cajaleón, Diana email: dlhuamanic@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Autorización de aplicación el instrumento firmado por la respectiva autoridad

Lima, 12 de noviembre del 2023

Señores

Universidad Cesar Vallejo

Asunto

Autorización de ejecución de Tesis


Habiendo revisado el proyecto de tesis titulada: **"Diversidad cultural y la innovación en un restaurante de comida rápida del distrito de San Borja"** por los autores **Mitma Cahuana Marcia Loreli y Espinoza Santiago Elizabeth**, la empresa autoriza la ejecución del proyecto descrito, asimismo nos comprometemos a brindar información necesaria para la realización de la misma.

Atte.



Handwritten signature and official stamp of the company. The stamp includes the text: "INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR", "UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO", and "UN 11617000".

Anexo: Otras evidencias



DIVERSIDAD CULTURAL Y LA INNOVACIÓN EN UN RESTAURANTE DE COMIDA RÁPIDA EN EL DISTRITO DE SAN BORJA.

DIVERSIDAD CULTURAL Y LA INNOVACIÓN EN UN RESTAURANTE DE COMIDA RÁPIDA EN EL DISTRITO DE SAN BORJA.

Se contrata a personas de tez blanca para imagen de publicidad de la empresa *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

En la entrevista de trabajo influye el aspecto físico del postulante *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

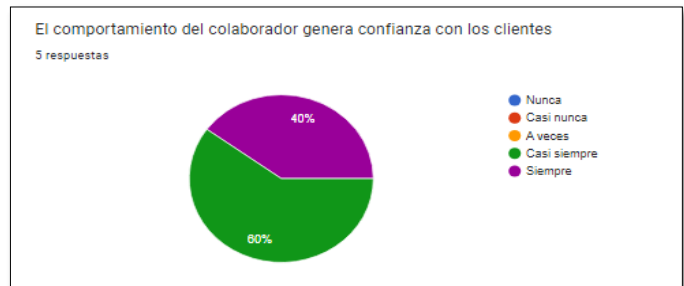
En la empresa hay diversidad de empleados en cuanto al color de piel *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre



Nota: Se muestra imágenes de las encuestas realizadas a los colaboradores del cual fueron 100 encuestas, donde se observa un porcentaje elevado de la pregunta 1 teniendo un 60% casi siempre y el 2 un 40% a veces.